



Jaarverslag 2022

Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs

5 april 2023

© Arbeidsmarktplatform PO

Voorwoord jaarverslag 2022

Het afgelopen jaar was weer een jaar van uitdagingen voor het onderwijs. Na de coronapandemie die ons nog steeds bezighoudt, werden we geconfronteerd met een nieuwe realiteit: oorlog in Europa bracht een stroom van Oekraïense kinderen naar ons land. Het onderwijs stond voor een enorme opgave om deze kinderen een plek te geven in onze scholen. Maar door de samenwerking tussen vele partijen, waaronder de schoolorganisaties, is deze opgave zo goed mogelijk beslecht. Ik ben trots op het harde werk van onze schoolleiders, leraren, onderwijsondersteunend personeel en de mensen op de bestuurskantoren. Zij hebben hun flexibiliteit en improvisatievermogen ingezet om deze leerlingen goed te kunnen onderwijzen.

Aandacht voor behoud van personeel

Tegelijkertijd kampen we met grote uitdagingen. Het personeelstekort blijft oplopen en is binnen steeds meer scholen voelbaar. Het niet alleen zaak om de instroom van nieuwe leraren te vergroten maar ook cruciaal om een aantrekkelijke werkomgeving te creëren waarin iedereen in het primair onderwijs zijn werk goed kan doen.

Het Arbeidsmarktplatform PO wil bijdragen aan het beste onderwijs voor ieder kind, door te werken aan optimale omstandigheden voor iedereen in het primair onderwijs. Een open houding ten aanzien van een meer diverse samenstelling van het personeelsbestand hoort daar ook bij. Het inzetten van verschillende talenten, achtergronden en rollen in en om de school biedt kansen voor iedereen, zo leerden we met het project Diversiteit. Hier gaan we dan ook op door.

Met het goede gesprek als basis

Uit het onderzoek naar Duurzame Inzetbaarheid kwam naar voren dat het goede gesprek een belangrijke basis biedt voor een aantrekkelijke werkomgeving. Het behoud van mensen in het onderwijs hangt samen met je gezien en gehoord voelen, bijvoorbeeld in de balans tussen werk en privé of de levensfase waarin je je bevindt en de uitdagingen die die met zich meebrengt. Op verzoek van de CAO-tafel heeft het Arbeidsmarktplatform PO een handreiking generatiepact ontwikkeld. Dit biedt een mooie basis om met elkaar in gesprek te blijven over duurzame inzetbaarheid. Want samen maken we het onderwijs. Maar er is meer. Het onderzoek van het Arbeidsmarktplatform PO naar het onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs heeft aangetoond dat het aantal onderwijsondersteuners sterk is toegenomen. Dit leidt veelal tot taakdifferentiatie in en om de klas, wat positieve effecten kan hebben op het verlagen van de werkdruk. Daarbij is het van belang om te blijven kijken naar het effect op de kwaliteit van onderwijs. Ook dit vormt onderwerp van gesprek.

Samen maken we het onderwijs

Kortom, er is nog genoeg te doen in het onderwijs. Maar ik ben ervan overtuigd dat we samen met elkaar kunnen zorgen voor omstandigheden waarin iedereen in het primair onderwijs zijn werk goed kan doen. Ik kijk uit naar een vruchtbare samenwerking met alle betrokkenen om het onderwijs verder te verbeteren en te vernieuwen.

Ben je benieuwd naar wat we het afgelopen jaar nog meer deden? Lees dat het jaarverslag 2022 van Stichting Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs. In dit jaarverslag leggen we rekenschap af over het in 2022 gevoerde beleid. Daarbij gaat het bestuur inhoudelijk in op de activiteiten en projecten die de stichting zelf heeft geïnitieerd en die binnen de sector primair onderwijs zijn uitgevoerd.

Wil je verder op de hoogte blijven van al het nieuws en de verschillende projecten van het Arbeidsmarktplatform PO? Bezoek dan onze website www.arbeidsmarktplatformpo.nl.

Namens het Arbeidsmarktplatform PO

Ton Groot Zwaaftink
Voorzitter

Inhoudsopgave

1. Programmalijnen	5
1. De programmlijn Kenniscentrum	7
2. Programmalijn Arbeidsmarktvragestukken	14
3. Programmalijn Professionele werkomgeving	177
4. Activiteiten op verzoek van de cao-tafel po	19
5. Projecten in samenwerking met derden	19
2. Stichting Arbeidsmarktplatform PO	21
Bestuurssamenstelling 2022	21
Ondersteuning bestuur	222
Middelen	222
Verantwoordingscyclus	222
Exploitatie	222
Risico's	222
Vooruitblik	233
3. Jaarrekening	24
Balans en staat van baten en lasten	244
Grondslagen voor waardering van activa en passiva en resultaatbepaling	266
Toelichting op de balans	29
Toelichting op de staat van baten en lasten	322
Specificatie directe projectkosten	366
Overige gegevens	38
Voorstel verwerking exploitatiesaldo	38
Gebeurtenissen na balansdatum	38
CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT	39

1. Programmaliijnen

De kracht van het primair onderwijs en het Arbeidsmarktplatform PO

Evenwicht op de arbeidsmarkt is belangrijk voor scholen om datgene te doen waar ze voor staan: kinderen goed voorbereiden op het vervolgonderwijs, hun loopbaan en zelfredzaamheid in onze samenleving. De arbeidsmarkt in het primair onderwijs biedt werk aan ruim 187.000 personen in ongeveer 133.300 fte. Achter deze cijfers gaan mensen schuil die zich dagelijks inzetten voor de ontwikkeling van circa anderhalf miljoen leerlingen.

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk veranderd. Het aantal werkzame personen in de sector is toegenomen. De samenstelling en de leeftijdssamenstelling van het personeel zijn veranderd. Het aantal onderwijsondersteuners steeg tussen 2017 en 2021 bijvoorbeeld met bijna 50 procent, terwijl het aantal personen in een directiefunctie met circa zeven procent daalde. Veranderingen zien we ook in de leeftijdssamenstelling: het aandeel jongeren in de sector neemt toe. Ook het aandeel vrouwen in de sector blijft langzaam toenemen. Daarnaast zorgen de huidige personeelstekorten voor steeds grotere knelpunten. Het is een complex probleem, waar geen pasklare oplossing voor bestaat.

Belangrijk is ook dat de arbeidsmarkt in het primair onderwijs niet op zichzelf staat: er zijn verschillende ontwikkelingen die vaak, direct of indirect, gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt in de sector. In het begin van het jaar had covid nog heel veel effect op het onderwijs en nu hebben we nog steeds te maken met de gevolgen ervan. Een van de meest ingrijpende gebeurtenissen van het afgelopen jaar is de oorlog in Oekraïne. Het onderwijs aan Oekraïense kinderen moest in zeer korte tijd georganiseerd worden. Beide ontwikkelingen hebben veel van het onderwijs gevraagd en dat is nu nog steeds zo.

Andere ontwikkelingen zijn de zorgen over kansenongelijkheid in de samenleving. De Nederlandse bevolking wordt steeds diverser, maar dat zien we nog niet terug in het personeelsbestand. Ook is er sprake van vergaande technologisering en innovatie. Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor ons onderwijs, de onderwijsarbeidsmarkt en daarmee vaak ook voor de kennis en vaardigheden van het personeel op school. Het is aan scholen - bestuurders, schoolleiders en leraren - om vorm te geven aan die gevolgen. De sociale partners in de sector po, verenigd in het Arbeidsmarktplatform PO, willen bijdragen aan het beste onderwijs voor ieder kind door zich in te zetten voor een duurzame arbeidsmarkt.

Missie en visie van het Arbeidsmarktplatform PO

Het Arbeidsmarktplatform PO is het expertisecentrum op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers. De missie van het Arbeidsmarktplatform PO is bij te dragen aan het beste onderwijs voor ieder kind.

Het Arbeidsmarktplatform PO is kennismakelaar voor scholen in het primair onderwijs bij hun arbeidsmarkt- en HRM-vraagstukken. De behoefte van de sector staat daarbij centraal.

Het platform onderhoudt daarom een intensieve dialoog met het onderwijsveld en de regio's. Het Arbeidsmarktplatform PO is initiatiefrijk, jaagt ontwikkelingen aan en is een betrouwbare partner voor de sector. De instrumenten die ingezet worden, leiden tot een concreet, duurzaam en regionaal ingestoken arbeidsmarktbeleid.

De sociale partners in de sector po, verenigd in het Arbeidsmarktplatform PO, willen bijdragen aan een evenwichtige arbeidsmarkt door:

- kennis en kunde van de arbeidsmarkt en de professionele werkomgeving in het po op te halen en te verspreiden in de sector;
- een aantrekkelijke arbeidsmarkt in het po te creëren met voldoende gekwalificeerd personeel, loopbaankansen, werkdrukvermindering en balans, en een positief imago van het beroep;
- professionele schoolorganisaties te versterken door aandacht voor teamvorming, professionele cultuur en dialoog, strategisch HR-beleid en door blijvende ontwikkeling te stimuleren.

De kracht van het Arbeidsmarktplatform PO

- **Kennisdeling.** We dragen zorg voor up-to-date arbeidsmarktgegevens, landelijk en regionaal. Het Arbeidsmarktplatform PO voert zelf onderzoek uit en is op de hoogte van relevante onderzoeken van externe partijen. De projecten sluiten aan bij de praktijk en geven ruimte aan proeftuinen om zodoende waardevolle kennis te ontwikkelen, die van praktische toegevoegde waarde is.
- **Regionale samenwerking.** Arbeidsmarktgegevens worden in de regio aangepakt. We ondersteunen de onderlinge samenwerking tussen schoolbesturen en opleidingen en andere stakeholders die de regionale vraagstukken samen duurzaam willen aanpakken.
- **Verbinden.** We dragen actief bij aan het ontwikkelen van vertrouwen tussen partners in de regio. We verbinden praktijk en kennis met elkaar. Het Arbeidsmarktplatform PO beschikt over een actuele kennisbasis waaruit sociale partners en stakeholders uit de praktijk kunnen putten.
- **Aanjagen.** We halen good practices op en delen deze met de sector. We jagen gewenste ontwikkelingen aan en werken daarbij aan borging en duurzaamheid van gebleken effectieve aanpakken. We monitoren de toegevoegde waarde van onze activiteiten en delen vervolgens de kennis met de sector, onze partners en stakeholders.

Het Arbeidsmarktplatform PO voert zijn activiteiten uit in drie programmalijnen: de programmalijn Kenniscentrum, de programmalijn Arbeidsmarktgegevens en de programmalijn Professionele werkomgeving.

1. Programmalijs Kenniscentrum



De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Dat geldt niet alleen voor de vraag naar en het aanbod van personeel, maar ook voor de professionele ontwikkeling van het personeel en de werkbeleving. Vanuit de kennisfunctie van het Arbeidsmarktplatform PO volgen we deze ontwikkelingen systematisch en delen we actuele kennis met de sector. Op die manier geeft het Arbeidsmarktplatform PO inzicht in ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt in het po. Dit gebeurt op verschillende niveaus: thematisch, (inter)nationaal, regionaal en op maat voor scholen en besturen. We verbinden de kennis uit de praktijk van het werkveld met kennis uit de diverse relevante projecten en onderzoeken die in opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO of door derden worden verricht.

Communicatie

Website

De website van het Arbeidsmarktplatform PO biedt nieuws en kennisdossiers over onderwerpen als loopbaanontwikkeling, personeelsbeleid, innovatie, werkbeleving en beroepstrots. Ook alle informatie over de verschillende projecten en activiteiten binnen de programmalijs is terug te vinden op de website.

In 2022 is de content audit van de website afgerond. Deze audit was gestart als onderdeel van de interne evaluatie die in 2021 was gehouden. Tijdens de evaluatie waren al verbeteringen doorgevoerd, zoals het toevoegen van een kruimelpad om de gebruikerservaring te verbeteren. Het Arbeidsmarktplatform PO constateerde ook dat er sinds de ontwikkeling van de huidige website veel veranderd is. Er zijn nieuwere technische functionaliteiten beschikbaar en ook nieuwe inzichten over het zoekgedrag van gebruikers. Ook veranderen de strategische thema's van het Arbeidsmarktplatform PO. Om ervoor te zorgen dat de website weer beter aansluit bij de arbeidsmarktvragestukken die binnen de sector po spelen, is het bureau in 2022 gestart met de voorbereiding op de ontwikkeling van een vernieuwde website op gebied van techniek en content. Zo kan het Arbeidsmarktplatform PO blijven zorgen voor een optimale gebruikerservaring en up-to-date informatie bieden aan zijn bezoekers. Deze vernieuwing wordt in 2023 afgerond.

In 2022 bezochten 31.485 mensen de website. In vergelijking met 2021 steeg het aantal bezoekers met 27,5 procent: van 24.691 naar 31.485 mensen. De grootste groei is te danken aan verkeer via social media (+37 procent), organisch verkeer (+30 procent) en doorverwijzingen vanuit andere sites (+24 procent). De best bezochte pagina's zijn de

[homepage](#), de pagina met [feiten, cijfers en trends over het personeelstekort](#) en de pagina over de [landelijke aanpak personeelstekort](#).

Nieuwsbrief

Met de nieuwsbrief attendeert het Arbeidsmarktplatform PO de lezers op relevante projecten en ontwikkelingen. In 2022 verzond het Arbeidsmarktplatform PO [negen nieuwsbrieven](#) met thema's als aantrekkelijke werkomgeving, duurzame inzetbaarheid, loopbaanperspectief, professionele groei en regionale samenwerking. In de nieuwsbrieven deelden we content zoals rapporten, video's en inspiratieverhalen. In 2022 schoonden we het adressenbestand van de nieuwsbrief op. De gemiddelde openratio is daardoor gestegen van 37 procent naar 50 procent. Deze openratio is bovengemiddeld ten opzichte van de [e-mail benchmark 2022](#), die een openratio aangeeft van 32,30 procent. Dat geeft de indruk dat de lezers (de inhoud van) de nieuwsbrief waarderen. Ondanks de opschoonactie is het aantal abonnees op de nieuwsbrief in een jaar tijd gestegen van 2.109 naar 2.152 in december 2022.

Social media

Dankzij een contentkalender kunnen we de content van het Arbeidsmarktplatform PO gestructureerd verspreiden over het gehele jaar. De communicatie over de verschillende projecten sluit hierop aan. Dit is terug te zien in een sterke stijging van volgers via LinkedIn (+34%).

Koptekst		Eind 2019	Eind 2020	Eind 2021	Eind 2022
Social Media	LinkedIn	520	837	1180	1586
	LinkedIn Groep	267	277	276	278
	Facebook	88	105	98	117
	Twitter	1173	1185	1177	1129
Nieuwsbrief	Abonnees	2179	2069	2109	2152

Pers en media

In 2022 is het Arbeidsmarktplatform PO meerdere malen in de media verschenen, zoals in artikelen van sociale partners, in vakbladen en landelijke dagbladen. Hieronder een greep uit de verschillende publicaties.

2022	Publicaties
zonder datum	Centrum inclusieve arbeidsorganisatie: factsheet inclusief en duurzaam werken in het primair onderwijs
januari	AVS: Sectoranalyse primair onderwijs geeft handvatten voor beleid over duurzame inzetbaarheid VfPf: Sectoranalyse primair onderwijs biedt aanknopingspunten voor beleid over duurzame inzetbaarheid
februari	AVS: Verkenning Arbeidsmarktplatform PO: hoe behoud en werf je schoolleiders

maart	AVS: Onderzoeken naar werven en behoud van schoolleiders
april	AVS: Onderzoek Arbeidsmarktplatform PO naar de 'kracht van samenwerking'
mei	FvOv: Onderzoek duurzame inzetbaarheid in het po
juni	AOb: Tekort leraren en schoolleiders stijgt in po tot boven 10 duizend AVS: Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2022: personeelstekort is urgent probleem CNV: Meer mensen maken een carrièreswitch naar het primair onderwijs FvoV: Meer mensen maken een carrièreswitch naar het primair onderwijs
juli	FvOv: Aan de slag met diversiteit en inclusie: inspiratiesessies FvOv: Peiling lesobservatieinstrument ICALT
augustus	AVS: Trendscongres op 23 september: focus op de toekomst
september	AVS: 11 pilots innovatieve oplossingen lerarentekort leveren verrassende uitkomsten op FvOv: Online magazine: innovaties in het po FvOv: Welzijn en communicatie in het po
oktober	AOb: Webinar onderwijsassistenten 13 oktober 2022 Paboweb: Verkenning: Duurzame inzetbaarheid in het primair onderwijs PO-Raad: Doe mee aan onderzoeken naar het primair onderwijs (najaar 2022) PO-Raad: PO-Raad stuurt brief aan Kamer: personeelstekort vereist volle aandacht
november	AVS: Omhoog die wtf! AOb: Weinig animo voor langere werkweek in basisonderwijs FvO: Hoe kun je een langere werkweek stimuleren? Trouw: Bonus voor leraren die meer willen werken, maar willen ze dat wel?

Bijeenkomsten

In 2022 heeft het Arbeidsmarktplatform PO bijdragen geleverd op verschillende landelijke en regionale bijeenkomsten. Zo is tijdens het Trendscongres van AVS een toelichting gegeven op een verkennend onderzoek van het Arbeidsmarktplatform PO naar de personele gevolgen van 'anders organiseren'. Ook zijn de regioadviseurs van het Arbeidsmarktplatform PO bij diverse schoolorganisaties en samenwerkingsverbanden langs geweest om kennis te delen.

Thematische verkenningen

In 2022 hebben we weer een aantal thematische verkenningen uitgevoerd die gerelateerd zijn aan de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. De thema's voor deze verkenningen zijn gedurende het jaar en in overleg met de themahouders en het bestuur bepaald, met name aan de hand van actuele gebeurtenissen. De kennis die met de verkenningen is opgehaald, is op een toegankelijke wijze met de sector gedeeld.

In 2022 zijn de volgende thematische verkenningen verschenen.

Verkenning	Doel	Resultaat
Impactmonitor	De Impactmonitor brengt in kaart hoe het werkveld effecten en impact van	<ul style="list-style-type: none"> Rapportage (gebruikt voor

	onze projecten ervaart en waardeert, en geeft inzicht in de manier waarop een project een doel (al dan niet) bereikt. Onderwerp van de editie 2022 was de Onderwijsatlas en datagestuurd leiderschap.	doorontwikkeling producten; niet gepubliceerd)
Organisatie- tevredenheid in beeld	In deze verkenning wil het Arbeidsmarktplatform PO inzicht krijgen in de factoren die van invloed zijn op de organisatietevredenheid van medewerkers in het primair onderwijs. Inzicht hierin kan aanknopingspunten bieden om de tevredenheid over de organisatie te bevorderen.	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportage • Factsheet
Kracht van samenwerking	Scholen opereren in een complex landschap van partijen rondom onderwijs en jeugd. In deze verkenning inventariseren we hoe scholen samenwerken met professionals buiten het onderwijs, wat de impact van samenwerking is op het onderwijspersoneel en hoe personeel in de samenwerking met externen wordt begeleid of opgeleid.	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportage
Werven en behouden van schoolleiders	Met een enquête en diepte-interviews brengt het Arbeidsmarktplatform PO kansrijke initiatieven om schoolleiders te werven en te behouden in beeld. De interviews zijn verwerkt tot acht inspirerende praktijkvoorbeelden.	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportage

Naast bovenstaande publicaties zijn twee verkenningen in 2022 afgerond die begin 2023 worden gepubliceerd. Een derde verkenning uit 2022 loopt door in het eerste kwartaal van 2023. Verder is er binnen het project thematische verkenningen ruimte geweest voor het beantwoorden van incidentele verzoeken en vragen uit het veld.

Arbeidsmarktanalyse PO

De Arbeidsmarktanalyse PO biedt inzicht in relevante arbeidsmarktontwikkelingen, nu en in de toekomst. Op basis daarvan kunnen sociale partners, samenwerkingsverbanden, scholen, schoolbesturen en overige geïnteresseerden *evidence informed* keuzes maken wat betreft arbeidsmarktbeleid, projecten en andere activiteiten.

In de Arbeidsmarktanalyse PO worden de belangrijkste kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen in de sector uiteengezet, toegelicht en geduid. Thema's zoals personeelstekorten, de samenstelling van het personeel, professionele ontwikkeling en

tevredenheid komen in de Arbeidsmarktanalyse PO aan bod. Op basis van de uitkomsten van de Arbeidsmarktanalyse PO zijn de belangrijkste knelpunten op de arbeidsmarkt beschreven.

De uitkomsten van de Arbeidsmarktanalyse PO zijn in een [interactief document](#) gedeeld met de sector. Nieuw in 2022 is dat elk hoofdstuk start met een infographic waarin de belangrijkste feiten en cijfers in één oogopslag te zien zijn. Daarnaast zijn de meest opvallende resultaten gedeeld in een [explainer video](#) met leraar van het jaar Lennart van der Meulen.

Vorbereiding Onderwijsatlas 2023

De Onderwijsatlas is een boekje dat om het jaar gestuurd wordt aan alle po-scholen en schoolbesturen in Nederland. Het boekje bevat een selectie van kaarten met relevante arbeidsmarktdata, infographics en beknopte tekstuele toelichtingen. In 2022 is een communicatieplan opgesteld voor de onderwijsatlas in 2023, zijn vragen van gebruikers beantwoord en is een aantal exemplaren van de [Onderwijsatlas 2021](#) nagestuurd. In het communicatieplan zijn de opbrengsten van de impactmonitor meegenomen voor het nog beter aansluiten bij de doelgroep en het vergroten van het bereik.

Scenariomodel PO

Het Scenariomodel PO helpt scholen en schoolbesturen in het primair onderwijs om meerjarenbeleid te voeren. Met dit model kunnen schoolbestuurders en schoolleiders gemakkelijk meer inzicht krijgen in hun leerlingenprognoses, personeelsopbouw en personeelsbehoefte voor de komende jaren. Het model bevat ook een module strategische personeelsplanning (SPP). Daarmee is een berekening te maken van de benodigde en beschikbare formatie voor de komende jaren. Dat geeft meer inzicht in een toekomstig tekort of overschot aan beschikbare lesuren in de formatie. Het vormt dan een cijfermatige basis voor het strategisch personeelsbeleid van een school.

Vanaf 2021 is het mogelijk om deze berekening met behulp van 'mijn regio-omgeving' ook op regionaal niveau te maken, samen met andere scholen en besturen. Op deze manier is regionaal inzicht te krijgen in toekomstige personele tekorten of overschotten en kan het beleid daarop worden afgestemd. Het maken van een (regionale) SPP is een subsidievoorwaarde voor regio's die deelnemen aan de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) van OCW.

In 2022 zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

1. beheer en onderhoud (actualiseren gegevens, optimaliseren werking van Scenariomodel PO inclusief uitrol regionale SPP-module);
2. helpdesk voor vragen vanuit de sector;
3. handreiking, instructievideo's over het maken van een regionale SPP en vragenuren (algemeen en specifiek voor beheerders van 'mijn regio'-omgeving);
4. uitleg over het Scenariomodel PO bij bijeenkomsten.

Regionale ondersteuning

Het Arbeidsmarktplatform PO besteedt veel aandacht aan samenwerking in de regio. De ondersteuning van regionale samenwerking behoort tot de basisdienstverlening van het

Arbeidsmarktplatform PO. Ze sluit aan bij diverse lopende projecten en verbindt ze. Door samenwerking kunnen arbeidsmarktvaartstukken in het primair onderwijs effectiever worden aangepakt. De regio-ondersteuners bezoeken samenwerkende schoolbesturen en lerarenopleidingen om kennis te delen en goede aanpakken op te halen. Ze zorgen voor verbinding tussen stakeholders en verstevigen de netwerken. Ook in 2022 waren bezoeken en contacten met de regio door corona voornamelijk online en sporadisch op locatie.

In de afgelopen periode is een goed werkend netwerk ontstaan van diverse regionale samenwerkingsverbanden. Het Arbeidsmarktplatform PO informeert deze partijen via de reguliere communicatiekanalen en via de regionieuwsflits over actuele ontwikkelingen en mogelijkheden.

In 2022 hebben we net als in de voorgaande jaren aandacht besteed aan de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Op verzoek van OCW hebben wij de regio's ondersteund, verbindingen gelegd en ontwikkelingen aangejaagd. In 2022 richtte de ondersteuning zich op het stimuleren van het opstellen van een regionale strategische personeelsplanning, het delen van de verschillende aanpakken en de verlenging van de subsidieregeling van OCW tot en met 31 juli 2023. Vragen vanuit de regio's betroffen vooral het gebruik van het scenariomodel voor de strategische personeelsplanning (SPP), het schoolleiderstekort, het binden van het personeel waaronder de onderwijsassistenten, en de plannen van OCW rondom de regiovorming na 31 juli 2023. In vijf kennisdelingssessies zijn de ervaringen uit de regio met elkaar gedeeld.

Regionale arbeidsmarktinformatie

De onderwijsarbeidsmarkt in het primair onderwijs is een regionale arbeidsmarkt. Voor het onderwijsveld is het daardoor niet alleen van belang om zicht te hebben op landelijke ontwikkelingen, maar ook om een beeld te hebben van ontwikkelingen in de regio. Om het onderwijsveld hierin te ondersteunen stellen we regionale arbeidsmarktanalyses op. In die analyses maken we ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op regionaal niveau inzichtelijk en geven we duiding. Denk hierbij aan de ontwikkeling van het aantal leerlingen, de instroom op de pabo en de verwachte tekorten in de regio.

De regionale arbeidsmarktanalyses publiceren we sinds 2020 op een interactieve webpagina en actualiseren we jaarlijks. De informatie is zoveel mogelijk gevisualiseerd in figuren en grafieken. Ook zijn de ontwikkelingen in elke regio kort toegelicht. Daarnaast hebben gebruikers de mogelijkheid om de informatie in pdf-vorm te downloaden.

Indicatoren lerarentekort

Om beargumenteerde keuzes te kunnen maken moeten scholen, schoolbesturen en regionale samenwerkingsverbanden goed geïnformeerd zijn over relevante kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren van personeelstekorten. Met het project Indicatoren lerarentekort voorziet het Arbeidsmarktplatform PO in deze informatiebehoefte. Ook creëren we op deze manier meer bewustzijn over sturingsinformatie bij schoolbesturen, scholen en regionale samenwerkingsverbanden.

Het project Indicatoren lerarentekort heeft de vorm van diverse webpagina's. Hier worden kwalitatieve en kwantitatieve inzichten in het personeelstekort verzameld binnen de volgende hoofdthema's:

1. meer personeel;
2. verbeteren arbeidsomstandigheden;
3. verbeteren arbeidsvoorwaarden;
4. onderwijs anders organiseren.

Zo is bijvoorbeeld informatie te zien over de instroom op de pabo (kwantitatief), aangevuld met informatie over motieven van middelbare scholieren om al dan niet voor een lerarenopleiding te kiezen (kwalitatief). In 2022 hebben we de pagina's geactualiseerd met nieuwe inzichten uit recente onderzoeken.

Diversiteit

In vervolg op de uitgevoerde literatuurverkenning naar diversiteit in het primair onderwijs in 2020 en 2021 voerden we in 2022 verkennende gesprekken met het onderwijsveld en de sociale partners van het Arbeidsmarktplatform PO en tekenden we 'lessen' op van ervaringsdeskundigen. We deelden die lessen om bewustwording te creëren in de sector, om het thema handen en voeten te geven en om scholen aan te zetten om beleid te ontwikkelen. Dat moest de basis vormen voor een te starten leernetwerk in 2023 van scholen die concreet aan de slag willen met het thema diversiteit.

Verkenning arbeidsvoorwaarden van schoolleiders

In de verkenning 'Werven en behoud van Schoolleiders' geeft 30 procent van de respondenten (bestuurders en HRM'ers) aan dat ze aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden inzetten als instrument om schoolleiders te werven; 46 procent gebruikt het als instrument om schoolleiders te behouden. Naar aanleiding van dit resultaat voerden we een vervolgonderzoek uit naar de wijze waarop schoolorganisaties primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden inzetten om schoolleiders te werven en te behouden. Het onderzoek baseert zich op een analyse van de cao primair onderwijs, interviews met bestuurders en HRM'ers en een focusgroep met schoolleiders. De verkenning is in 2022 afgerond en wordt begin 2023 gepubliceerd.

Literatuurverkenning samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang en zorg

Met een literatuurverkenning en expertinterviews willen we inzicht verkrijgen in de manier waarop schoolbesturen en scholen hun samenwerking met gemeenten, zorg, kinderopvang en het voortgezet onderwijs vormgeven en welke succesfactoren en knelpunten ze ervaren. Ook wordt bekeken welke effecten de samenwerking heeft op de arbeidsinhoud, -verhoudingen, -voorwaarden en -omstandigheden van onderwijsmedewerkers. Dit biedt aanknopingspunten voor thematische verkenningen in 2023. De literatuurverkenning loopt door in 2023.

2. Programmatisch Arbeidsmarktprogramma's



De programmatisch Arbeidsmarktprogramma's heeft de volgende uitgangspunten voor activiteiten en projecten:

- bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarktprogramma's (in de regio);
- verbeteren van het imago van het werken in het primair onderwijs;
- bovenbestuurlijke regionale samenwerking aanjagen en stimuleren;
- ophalen en aanjagen van innovatieve aanpakken.

We richten ons met name op de in-, door- en uitstroom van personeel.

Imagocampagne 'Je bent er voor de klas!'

De campagne 'Je bent er voor de klas!' werd in 2022 vervolgd met inzet van influencer en bekende Nederlander Dennis Weening. Hij was op bezoek bij sbo De Boemerang in Apeldoorn en ging in gesprek met een ondersteuner, een leraar en een schoolleider. Dit gesprek werd live uitgezonden via zijn Instagram-account. Jongeren konden meekijken en ter plekke vragen stellen. Het doel: jongeren interesseren voor een studie (en baan) in het onderwijs.

In plaats van de geplande VR-sessies werd een interactieve video met speelse elementen gemaakt om scholieren te enthousiasmeren een studie in het onderwijs te kiezen. In deze video staat de po-leraar van het jaar 2022 centraal. Hij neemt ons mee op zijn dag als leraar. De video is gedeeld op de website en via socials, zodat zoveel mogelijk scholen hier gebruik van kunnen maken. De gebruikerstoolkit wordt begin 2023 online ter beschikking gesteld.

In 2022 is de [zelftest voor scholieren](http://www.voordeklasermee.nl) onderdeel van de imagocampagne (zie website www.voordeklasermee.nl). De test is ontwikkeld voor scholieren van 16-18 jaar die overwegen een lerarenopleiding te volgen. Het geeft jongeren inzicht in de eigenschappen waarover ze beschikken, hoe die passen bij het beroep leraar en welk type onderwijs het beste bij hen aansluit. In 2022 is de website ruim 11.500 keer aangeklikt en 6.000 keer volledig ingevuld. Vanaf 2023 wordt de test niet langer gefinancierd door het Arbeidsmarktplatform PO. De ontwikkelaar van de test, Qompas, blijft de zelftest voorlopig aanbieden.

Zelftest Carrièreswitch naar het onderwijs

Met de [zelftest Carrièreswitch naar het onderwijs](#) kunnen volwassenen onderzoeken of een overstap naar het onderwijs bij hen past. Gelet op het aanhoudende lerarentekort heeft de zelftest Carrièreswitch de afgelopen vier jaar in een enorme behoefte voorzien. Inmiddels zijn het landelijk onderwijsloket en regionale loketten ingericht. De test is in 2022 ruim 11.500 gevonden en door meer dan 2.850 gebruikers volledig ingevuld. Hieruit blijkt dat de test in een vraag voorziet. Het Arbeidsmarktplatform PO onderzoekt waar de test in 2023 kan worden ondergebracht.

Verkenning arbeidsmarkttoelage NP Onderwijs

Het Arbeidsmarktplatform PO heeft besloten een verkenning te doen naar het gebruik, de toepassing en de effecten van de arbeidsmarkttoelage in het kader van het NP Onderwijs voor het terugdringen van het lerarentekort in het po. Het houdt daarbij rekening met onderzoeken die OCW op dit gebied uitvoert. In 2022 werd gewerkt aan een reconstructie van de beleidstheorie, is een start gemaakt met het ophalen van reacties van 'geen-toelagescholen' en met het ophalen van praktijkvoorbeelden van scholen die gebruikmaken van de arbeidsmarkttoelage.

In 2022 werd aanvullend besloten om een verkenning te doen naar het relatieve belang van financiële motieven in vergelijking met andere - niet-financiële - motieven die van invloed zijn op het arbeidsmarktgedrag van onderwijspersoneel. De voorbereidende activiteiten voor dit onderzoek zijn in 2022 opgestart. In 2023 wordt een grootschalige enquête uitgezet en worden resultaten verwerkt in een totaalrapportage.

Aantrekkelijke werkomgeving

In navolging op de publicatie [Aantrekkelijke Werkomgeving \(2021\)](#) zijn in 2022 zes praktijkverhalen uit verschillende delen van het land in beeld gebracht. De verhalen zijn verschillend in achtergrond en in kenmerken van de schoolorganisatie. In deze verhalen vertellen een bestuurder, schoolleider en doorgaans een leraar in een drieluik wat bij hen bijdraagt aan het creëren, borgen en in stand houden van een aantrekkelijke werkomgeving. De praktijkverhalen zijn op social media en op de mediakanalen van het Arbeidsmarktplatform PO gepost. De koppeling van theorie en praktijk is beeldend in kaart gebracht en biedt nieuwe inzichten. Het rapport wordt in 2023 uitgebracht.

Arbeidsmarkt mentoring werk naar werk

Na de publicatie van [Aan de slag voor de klas](#) in het najaar van 2021 startte de eerste pilot mentoring bij de ABN AMRO. Het doel is om overstappers naar het onderwijs te begeleiden en ze goed te laten landen. Dit wordt gedaan door een oud-medewerker uit de financiële sector die al in het onderwijs werkt als mentor te koppelen aan een medewerker die de stap naar het onderwijs maakt (mentee). In juni 2022 is een tweede pilot gestart. De koppels zijn gericht op onderwijssectoren vo, po, mbo en hbo. In totaal zijn 13 mentees begeleid door 12 mentoren. Publicatie wordt begin 2023 verwacht.

Verkenning deeltijdfactor

Het primair onderwijs staat bekend als een sector waarin relatief veel in deeltijd wordt gewerkt. Op papier is er dus potentieel om de deeltijdfactor te verhogen en daarmee de capaciteit in het primair onderwijs, om tegemoet te komen aan toenemende tekorten op de arbeidsmarkt. In 2022 is eerst een verkennend onderzoek uitgevoerd, dat inzicht geeft in de factoren die van invloed zijn op deeltijdwerken in het primair onderwijs en in mogelijke acties om de deeltijdfactor te verhogen. Vervolgens is nader onderzoek gedaan naar een recente pilot van Het Potentieel Pakken (HPP) bij Lucas Onderwijs. In het najaar is zowel de [verkenning](#) als de [infographic](#) gepubliceerd.

Normalisering zij-instroom

Uit de arbeidsmarktanalyse 2021 blijkt dat de instroom op de pabo met name toe te schrijven is aan het aantal zij-instromers. Ook zijn de deeltijdopleiding en duale opleiding populairder geworden en zijn er regionale verschillen waar het gaat om de

effectieve werving van en behoefte aan zij-instromers. Om zij-instroom als een reguliere route in te bedden in de schoolorganisatie, ook als er geen tekorten zijn, zijn in 2022 vier praktijkvoorbeelden uitgewerkt. Om verschillende perspectieven aan bod te laten is gelet op de diversiteit van de geïnterviewden, regionale spreiding en de grootte van het bestuur. De rapportage volgt in 2023.

Praktijkvoorbeelden vakdocenten vo naar bevoegd po

In 2021 is de verkenning [Van vakdocent vo naar bevoegd leraar po](#) afgerond. Deze geeft een cijfermatig inzicht in de omvang van de stille reserve van vakdocenten in het vo met een lesbevoegdheid voor de kunstvakken en lichamelijke opvoeding; die blijkt omvangrijk te zijn. De verkenning richt zich op gym-, cultuur- en muziekvakdocenten, maar zou ook kunnen worden verbreed naar vakdocenten geschiedenis, maatschappijleer en Engels. Om bestuurders, schoolleiders, HRM-medewerkers en beleidsmakers uit de sector te informeren over de mogelijkheden om de stille reserve aan vakdocenten te benutten voor het primair onderwijs zijn praktijkvoorbeelden gezocht die kunnen dienen als inspiratie voor eventuele gerichte (wervings)acties onder deze doelgroep. In 2022 zijn uiteindelijk twee praktijkvoorbeelden in beeld gebracht.

Innovaties in het po – wat kunnen we doen en wat kunnen we ervan leren?

In 2017 kwam het Arbeidsmarktplatform PO met een subsidieregeling om vernieuwing te stimuleren. Het was een oproep om met innovatieve ideeën te komen die het lerarentekort zouden kunnen verkleinen en was bedoeld om buiten de kaders te denken, te experimenteren en om van elkaar te leren. Samenwerking stond centraal, bijvoorbeeld een partnerschap van meerdere besturen en een pabo. Een [publicatie van elf pilots volgde in 2019](#).

In 2022 is onderzocht wat de pilots teweeg hebben gebracht en wat ze hebben opgeleverd. Wat hebben we geleerd? De bevindingen van de projectleiders en de -ervaringen van zeven (toekomstige) leerkrachten zijn terug te lezen in [een magazine dat in 2022](#) is uitgebracht.

3. Programmlijn Professionele werkomgeving



In de programmlijn Professionele werkomgeving stimuleren en faciliteren we een professionele werkomgeving en streven we naar een werkomgeving:

- die in balans is;
- waarin professionele ontwikkeling mogelijk is en de school zich ook verder kan ontwikkelen;
- waarin een open dialoog zorgt voor een open cultuur (zich durven uitspreken, feedback geven, coaching) en structuur (het borgen van continue ontwikkeling en professionalisering);
- waar werkplezier wordt gestimuleerd en de werkdruk wordt beperkt.

Dit doen wij met de inzet van een aantal projecten en door verbinding te maken met andere programma's en activiteiten van het Arbeidsmarktplatform PO.

Werkbelevingsmonitor PO

In 2022 is de ontwikkelde werkbelevingsmonitor PO verder getest in pilots binnen scholen. Hierin werden ze ondersteund door VfPf. De werkbelevingsmonitor is ontwikkeld door Kantell in gezamenlijke opdracht van VfPf en het Arbeidsmarktplatform PO. Het doel van de werkbelevingsmonitor is tweeledig. Op basis van de uitkomsten van de monitor kunnen schoolorganisaties gerichte interventies oppakken zoals werkdruk. En als voldoende scholen meedoen, biedt het ook relevante data voor een analyse op sectorniveau. Medio 2022 zijn de pilots afgerond en is een analyse op sectorniveau gemaakt. VfPf beraadt zich nog of het verder gaat met het aanbieden van de werkbelevingsmonitor PO.

ICALT-instrument

Het project Kom kijken in de klas, in 2017 gestart, is een project waarin leraren hun professionele vaardigheden versterken met lesobservaties en coaching. Uit onderzoek blijkt namelijk dat een betere begeleiding van (startende) leerkrachten bijdraagt aan het behoud van leerkrachten en dat het hun lerend vermogen versterkt.

In 2020 is met hulp van dit project het wetenschappelijk gevalideerd ICALT-observatie-instrument opgeleverd en zijn de verdere borging en de communicatie overgedragen aan Hogeschool Utrecht. In 2022 heeft het Arbeidsmarktplatform PO nog een aantal activiteiten uitgevoerd om de bekendheid en het gebruik van het ICALT-instrument te vergroten met als basis een peiling van het gebruik van het ICALT-instrument.

Ontwikkelen, professionaliseren en loopbaanmogelijkheden

Website loopbaanperspectieven leraren po

In het voorjaar van 2021 kreeg de lector Leren en Innoveren, dr. Marco Snoek van de Hogeschool van Amsterdam, subsidie voor het ontwikkelen van de website Loopbaanperspectieven PO, analoog aan de site die voor het voortgezet onderwijs is

gemaakt. In april 2022 is de website [Loopbaanlerarenpo](#) live gegaan en ondergebracht (inclusief beheer) bij de tools van de website [Platform Samen Opleiden](#). De website geeft een dynamisch en duidelijk beeld van de loopbaanmogelijkheden voor leraren in het primair onderwijs met daaraan gekoppeld mooie praktijkvoorbeelden, in de vorm van videoportretten. Het Arbeidsmarktplatform PO heeft een financiële en inhoudelijke bijdrage geleverd. Ook heeft het communicatie verzorgd om content op de website te verzamelen en te ontwikkelen en om de website uit te rollen in de sector.

Verkenning inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

In 2022 is een verkenning uitgevoerd van de inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Die bevat twee onderdelen. 1) De inzet en toegevoegde waarde van onderwijsondersteunend personeel. Dit onderdeel is een vervolg op de eerder uitgevoerde literatuurverkenning anders organiseren. 2) De ambities en loopbaanmogelijkheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in kaart gebracht. Uit de verkenning blijkt dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in de eerste plaats worden ingezet om leerlingen individuele begeleiding of maatwerk te kunnen bieden. Opvallend is dat onderwijsassistenten en (met name) lerarenondersteuners voor zichzelf een bredere inzet zien dan wat leraren en schoolleiders voor hen zien. Voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners lijkt een breed scala aan loopbaanmogelijkheden te bestaan: beter worden of groeien in de huidige functie, switchen van school, switchen van expertise, nieuwe taken en rollen vervullen, en doorgroeien naar een hogere functie in het onderwijs. De verkenning is in 2022 afgerond. De opbrengsten en aanbevelingen worden in 2023 onder de aandacht gebracht in een communicatiecampagne.

Pilot Teamdialoog

In het voorjaar van 2022 is gestart met vijf pilots Teamdialoog, gecombineerd met een e-mailexpeditie waarin extra achtergrondinformatie gegeven werd. De pilots zijn (vroegtijdig) gestopt, omdat de verwachtingen en behoefte van schoolleiders niet overeenkwamen met het aanbod. De evaluatie van de pilots leidde tot een behoeftepeiling bij de klankbordgroep. Hieruit kwam naar voren dat het 'goede gesprek' in teamverband en individueel als voorwaarde wordt gezien. De meerwaarde van het goede gesprek in teamverband en individueel is dat het onderdeel is van de onderwijsvisie en belangrijk is in de basis. Daarnaast is het van belang om het personeel te binden en te boeien en om de professionaliteit en de inbreng van het team te waarderen. De resultaten uit de pilot zijn meegenomen in de opzet van het project 'Met plezier blijven werken door het goede gesprek te voeren' die in 2023 wordt uitgevoerd.

Verkenning duurzame inzetbaarheid

In vervolg op de [sectoranalyse duurzame inzetbaarheid](#) (DI) is een [verkenning duurzame inzetbaarheid](#) uitgevoerd om antwoord te krijgen op de vragen: Hoe zorgen we ervoor dat onderwijsmedewerkers nu én in de toekomst gezond en met plezier aan het werk blijven? Waar hebben onderwijsmedewerkers behoefte aan? En op welke manier kan eigen regie op duurzame inzetbaarheid gestimuleerd en gefaciliteerd worden? Uit de [verkenning duurzame inzetbaarheid](#) blijkt dat DI verbeterd kan worden wanneer het

goede gesprek gevoerd wordt over thema's die medewerkers in verschillende levensfasen bezighouden, zoals de werk-privébalans, de overgang, financiële zorgen, mantelzorg en loopbaanontwikkeling.

4. Activiteiten op verzoek van de cao-tafel po

Om werkgevers én medewerkers inzicht te geven in de mogelijkheden van een generatiepact ontwikkelde het Arbeidsmarktplatform PO op verzoek van de cao-tafel een [handreiking](#). Ook maakten we een [rekentool](#) waarmee werkgevers en medewerkers de financiële gevolgen kunnen doorrekenen, aangevuld met twee praktijkvoorbeelden.

5. Projecten in samenwerking met derden

Stichting van het Onderwijs

Het Arbeidsmarktplatform PO leverde ook in 2022 een financiële bijdrage aan de Stichting van het Onderwijs, het platform waar de samenhang en verbondenheid binnen het onderwijs centraal staan.

Regionale Aanpak Personeelstekort

Ook in 2022 kregen regio's die nog geen beroep hadden gedaan op de subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) bij OCW, de kans om dat alsnog te doen voor het schooljaar 2022-2023. In 2022 maakten 44 RAP-regio's gebruik van de subsidieregeling.

De arbeidsmarktfondsen Voion, SOM en Arbeidsmarktplatform PO zijn gevraagd om de regio's te ondersteunen bij de totstandkoming of bijstelling van de (huidige) aanvragen en om kennisdeling tussen de regio's te organiseren. Dit doet het Arbeidsmarktplatform PO vanuit drie rollen.

- Kennisdeling: het Arbeidsmarktplatform PO stelt kennis en arbeidsmarktinformatie beschikbaar en zorgt voor uitwisseling van ervaringen en knelpunten tussen regio's.
- Aanjagen: het Arbeidsmarktplatform PO stimuleert innovaties, zet regionale samenwerking op en laat zo mogelijk 'witte vlekken' aansluiten bij bestaande samenwerkingsregio's.
- Verbinden: het Arbeidsmarktplatform PO verbindt netwerken en stakeholders (zoals schoolbesturen, opleidingen, gemeenten, UWV, VfPf, onderwijsloket en andere partners).

In 2022 continueerde het Arbeidsmarktplatform PO de activiteiten rondom de RAP-regeling uit 2021. Op verschillende manieren zijn online en offline kennis en praktijkvoorbeelden gedeeld met het doel te werken aan een RAP-community. In het online magazine '[Samenwerken loont](#)' komen voorbeelden voorbij van bestuurders, schoolleiders en projectleiders uit verschillende RAP-regio's. Al deze verhalen benadrukken de kracht van samenwerking en geven een beeld van de diverse oplossingen die in het land worden gevonden.

Er zijn verschillende online bijeenkomsten georganiseerd voor de regionale projectleiders als primaire doelgroep:

- een OCW-vragenuur over de verantwoording van de regeling (8 februari);
- een verdiepingssessie Strategische personeelsplanning (17 februari);
- de kracht van samenwerken (28 maart);
- andere instroom en de verlenging van de regeling (21 april);
- verduurzaming (27 juni);
- behoud van medewerkers (29 september);
- de medewerkersreis (10 november).

Het Arbeidsmarktplatform PO vervulde ook een rol bij het monitoren van signalen en knelpunten uit de regio en het onderhouden van contacten met overige betrokkenen (G4, UWV, onderwijsloket, VfPf).

2. Stichting Arbeidsmarktplatform PO

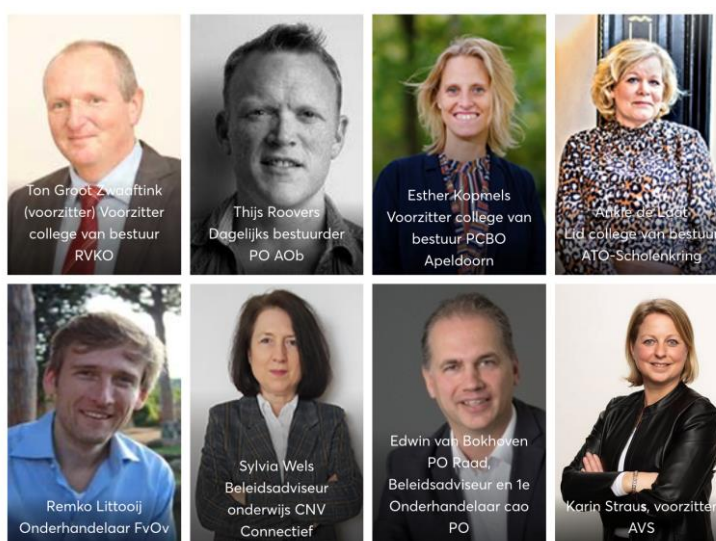
Bestuurssamenstelling 2022

De Stichting Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs is op 17 januari 2012 opgericht door de sociale partners in het primair onderwijs. Het bestuur is paritair samengesteld en bestaat uit vier leden namens de werkgeversorganisatie (PO-Raad) en vier leden van de werknemersorganisaties. In oktober 2022 nam Thijs Roovers de positie voor de AOb over van Jelmer Evers. Op 31 december 2022 was de bestuurssamenstelling als volgt:

Ton Groot Zwaaftink (voorzitter)	PO-Raad
Edwin van Bokhoven	PO-Raad
Ankie de Laat	PO-Raad
Esther Kopmels	PO-Raad
Thijs Roovers	Algemene Onderwijsbond
Karin Straus	Algemene Vereniging Schoolleiders
Sylvia Wels	Christelijk Nationaal Vakverbond Onderwijs
Jan van den Dries	Federatie van Onderwijsvakorganisaties

Het bestuur werd ondersteund door ambtelijk secretaris Mariska Stuivenberg van het CAOP.

Actuele samenstelling bestuur (per 1 januari 2023)



Ondersteuning bestuur

Het bestuur wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris van het CAOP. Deze zorgt naast de bestuursondersteuning ook voor het beheer van projecten van het Arbeidsmarktplatform PO. De beleids- of projectondersteuning wordt ingehuurd bij het CAOP. De afdeling F&C van het CAOP voert het financieel beheer van de stichting.

Middelen

De activiteiten van de stichting worden gefinancierd uit de sectorale arbeidsmarktmiddelen po van artikel 9 van het convenant dat de Staatssecretaris van OCW, de PO-Raad en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao hebben gesloten. Met ingang van 2018 zijn deze middelen toegevoegd aan de lumpsum en hebben de sociale partners met het ministerie afgesproken dat deze middelen voortaan rechtstreeks bij de scholen worden gecollecteerd. Daarvoor hebben sociale partners de cao Arbeidsmarktmiddelen po en G.O. en Vakbondsfaciliteiten afgesloten. De cao heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022. Voor 2022 is een bedrag van k€ 2.194 beschikbaar. De inning is in 2022 verzorgd door WW Plus.

Verantwoordingscyclus

In de statuten is vastgelegd dat de stichting elk jaar een begroting opstelt. Met het bestuursverslag en de jaarrekening legt de stichting verantwoording af over de besteding van de middelen. De wijze waarop de stichting in het boekjaar 2022 uitvoering heeft gegeven aan de 24 statutaire doelstellingen is te zien in de bijlage Specificatie projectkosten. Hier zijn de kosten van de programma's opgenomen die in het boekjaar zijn uitgevoerd.

Exploitatie

De totale kosten, inclusief aangegane verplichtingen, van de projecten bedroegen in 2022 k€ 2.292. De bedrijfskosten bedroegen k€ 365. De uitgaven worden gedekt door de arbeidsmarktmiddelen 2022 (k€ 2.194), de bijdragen subsidieprojecten (k€ 273). Het gerealiseerde exploitatiesaldo is k€ 310 hoger dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt doordat de projectkosten en de bedrijfskosten lager zijn uitgevallen dan verwacht. Het exploitatiesaldo wordt ten laste gebracht van de algemene reserve.

Risico's

Wat prijsrisico's, kredietrisico's, marktrisico's en liquiditeitsrisico's betreft kan worden opgemerkt dat deze zodanig klein zijn dat het bestuur het aanvaardbaar acht hiervoor geen specifieke maatregelen te treffen. Inherent aan de hoogte van de algemene reserve en het uitgavenpatroon van de afgelopen jaren is dat de continuïteitsveronderstelling zich niet beperkt tot een bepaalde periode. De mogelijke risico's van de stichting zijn in kaart gebracht. Er is voldoende financiering beschikbaar om de komende jaren de statutaire doelstellingen uit te voeren.

Vooruitblik

Inhoudelijk gaat het Arbeidsmarktplatform PO verder op de ingeslagen weg. Jaarlijks stellen wij een activiteitenplan vast op basis waarvan projecten worden uitgevoerd, netwerken onderhouden en (praktijk)kennis gedeeld.

Vanaf 2018 worden de middelen voor het Arbeidsplatform PO door OCW verstrekt aan de schoolbesturen. In de cao Arbeidsmarktmiddelen po en GO en Vakbondsfaciliteiten is afgesproken dat deze middelen worden geïnd ten gunste van het Arbeidsmarktplatform PO.

Voor 2023 is een begroting opgesteld. In deze begroting bedragen de totale programmakosten k€ 2.258 en de bedrijfskosten k€ 442. Deze activiteiten worden gefinancierd uit de werkgeversbijdragen 2023 ad k€ 2.200, projectsubsidies, k€ 24 en het eigen vermogen per 31 december 2022. Naar verwachting resteert per 31 december 2023 daarmee een eigen vermogen van circa k€ 55.

Den Haag, 5 april 2023

Het bestuur van de Stichting Arbeidsmarkt platform Primair Onderwijs

De heer A.J.M. Groot Zwaaftink
PO-Raad (voorzitter)

De heer T.T.A.J. Roovers
Algemene Onderwijsbond (vice-voorzitter, penningmeester)

De heer E.F. van Bokhoven
PO-Raad (lid)

Mevrouw S. Wels
CNV connectief (lid)

Mevrouw E. Kopmels
PO-Raad (lid)

Mevrouw A.C.F. de Laat
PO-Raad (lid)

De heer R. Littooj
Federatie van Onderwijsvakorganisaties (lid)

Mevrouw K.C.J. Straus
Algemene Vereniging Schoolleiders (lid)

3. Jaarrekening

Balans en staat van baten en lasten

Balans per 31 december 2022 na verwerking exploitatiesaldo

	<u>nr.</u>	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
		€	€
Activa			
Vorderingen	1	8.942	338.584
Liquide middelen	2	868.758	971.747
Totaal activa		<u>877.700</u>	<u>1.310.331</u>
Passiva			
Eigen vermogen	3	742.921	935.420
Kortlopende schulden	4	134.779	374.911
Totaal passiva		<u>877.700</u>	<u>1.310.331</u>

Staat van baten en lasten 2022

	<u>nr.</u>	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
		€	€	€
Netto-omzet	7			
Omzet	8	2.479.403	2.298.516	2.380.343
Directe projectkosten	9	2.291.655 -	2.401.516 -	1.845.652 -
		<u>187.748</u>	<u>-103.000</u>	<u>534.691</u>
Bedrijfskosten	10			
Overige bedrijfskosten		<u>377.351 -</u>	<u>395.280 -</u>	<u>366.786 -</u>
Bedrijfsresultaat		-189.603	-498.280	167.905
Renteresultaat	11	-2.896	-5.000	-4.120
Exploitatiesaldo		<u><u>-192.499</u></u>	<u><u>-503.280</u></u>	<u><u>163.785</u></u>

Grondslagen voor waardering van activa en passiva en resultaatbepaling

De stichting

De Stichting Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs is opgericht op 17 januari 2012. De stichting is statutair gevestigd te Den Haag en kantoorhoudende aan het Lange Voorhout 13 te Den Haag.

De Stichting stelt zich ten doel:

- a. het bevorderen van een goed functionerende en toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt in de sector primair onderwijs, zowel op landelijk als op regionaal niveau, waarbij alle relevante maatschappelijke, sectorale en sectoroverstijgende ontwikkelingen betrokken worden binnen de door de door de sociale partners in het primair onderwijs gestelde financiële en inhoudelijke kaders;
- b. het verrichten van alle verdere handelingen, die met vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

De Stichting tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door:

- a. het gezamenlijk vinden van een doordachte inhoudelijke basis over thema's gerelateerd aan de onderwijsarbeidsmarkt in het primair onderwijs;
- b. een platform voor gezamenlijk overleg te zijn van de sociale partners in het primair onderwijs;
- c. het beheren van de arbeidsmarktmiddelen primair onderwijs die door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ter beschikking worden gesteld;
- d. het, gevraagd dan wel ongevraagd, kenbaar maken van haar opvattingen aan de overheid en eventueel anderen;
- e. het aanwenden van alle andere middelen die rechtens toelaatbaar zijn.

Grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Bij het opstellen van de jaarrekening zijn de grondslagen van de RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven gevolgd en de Beleidsregels toepassing Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) gevolgd.

Als vergelijkende cijfers zijn de cijfers van de begroting 2022 (vastgesteld door het bestuur d.d. 10 februari 2022), alsmede de cijfers van vorig boekjaar opgenomen. De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van voorgaand boekjaar. De vergelijkende cijfers zijn, waar dat voor vergelijking noodzakelijk of wenselijk is, aangepast aan de opzet van 2022.

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de stichting zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal

gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de stichting. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op hele euro's.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur zich oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten debiteuren, overige vorderingen, geldmiddelen, projecttoekenningen, crediteuren en overige te betalen posten.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, zijnde de contante waarde van toekomstige kasstromen. Indien instrumenten niet zijn gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de winst- en-verliesrekening maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering.

Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieverentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve is het gedeelte van het eigen vermogen waarover de stichting zonder belemmering door wettelijke of statutaire bepalingen kan beschikken voor het doel waarvoor de stichting is opgericht.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd op basis van de effectieverentemethode.

Netto-omzet

De netto-omzet is het verschil tussen de door financiers toegekende subsidies en bijdragen en de directe projectkosten.

Omzet

Algemeen

De stichting krijgt diverse (project)subsidies toegekend. Onder omzet in de toelichting op de staat van baten en lasten zijn de van toepassing zijnde subsidievoorwaarden, de status van de afrekening van de subsidie en de aard van eventuele overige opbrengsten nader toegelicht.

Directe projectkosten

De directe projectkosten zijn de voor de projecten gemaakte kosten, inclusief de aan de projecten toegerekende kosten voor ondersteuning.

Projecttoekenningen

De projecttoekenningen worden verantwoord in het jaar waarin zij toegekend zijn aan derden.

Vrijval bij afrekening projecten

De vrijval is het gevolg van een lagere eindafrekening bij afronding van projecten of het in het geheel niet doorgaan van projecten. De vrijval komt ten gunste van het jaar waarin de eindafrekening plaatsvindt.

Toelichting op de balans

1. Vorderingen

De vorderingen worden als volgt gespecificeerd:

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
Vooruitbetaalde bedragen	339	338.383
Nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen	8.573	174
Nog te ontvangen subsidie min. van OCW - RAP	-	27
Nog te ontvangen rente	30	-
<i>Totaal vorderingen</i>	<u>8.942</u>	<u>338.584</u>

De vorderingen hebben een looptijd van maximaal 1 jaar, tenzij anders is vermeld.

Vooruitbetaalde bedragen

De vooruitbetaalde bedragen betreft een factuur voor de bestuurdersaansprakelijkheid verzekering.

Nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen

De nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen betreft afdrachten welke nog niet zijn ontvangen per 31 december 2022.

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
Nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen	16.425	6.312
Voorziening dubieuze vorderingen	-7.852	-6.138
<i>Totaal nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen</i>	<u>8.573</u>	<u>174</u>

2. Liquide middelen

De liquide middelen zijn terstond opeisbaar.

3. Eigen vermogen

Het verloop van de algemene reserve is als volgt:

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
	€	€
Algemene reserve per 1 januari	935.420	771.635
Mutatie exploitatiesaldo	-192.499	163.785
Algemene reserve per 31 december	<u>742.921</u>	<u>935.420</u>

De algemene reserve is vrij besteedbaar binnen de statutaire doelstellingen. Het bestuur heeft in de voorgaande jaren bepaald een bedrag van € 200.000 te reserveren voor het opvangen van onvoorziene tegenvallers.

4. Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden als volgt gespecificeerd:

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
Crediteuren	22.462	35.456
Projectverplichtingen	-	15.000
Nog te ontvangen facturen	85.897	317.839
Nog te betalen bedragen	1.736	6.616
Vooruit ontvangen subsidie min. van OCW - RAP	24.684	-
<i>Totaal kortlopende schulden</i>	<u>134.779</u>	<u>374.911</u>

De kortlopende schulden hebben een looptijd van maximaal 1 jaar, tenzij anders is vermeld.

Nog te ontvangen facturen

Deze post heeft met name betrekking op de factuur van het CAOP voor de werkzaamheden in 2022 (€ 77.788) en de factuur voor de accountantscontrole over 2022 (€ 5.660).

Nog te betalen bedragen

Deze post heeft betrekking op een factuur van Voion en rentekosten.

Vooruit ontvangen subsidie Ministerie van OCW RAP

De subsidie Ministerie van OCW regionale aanpak tekorten heeft betrekking op het "Plan van aanpak regionale tekorten PO 2018 – 2019" dat is verlengd tot en met 31 juli 2023. De subsidie wordt opgenomen voor zover hier kosten tegenover staan. Het bedrag ad € 24.684 betreft het verschil tussen het ontvangen bedrag en de subsidiabele kosten.

5. Financiële instrumenten

Algemeen

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. De risico's die de stichting loopt zijn zodanig klein, dat het bestuur het aanvaardbaar acht hiervoor geen specifieke maatregelen te treffen.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.

6. Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Contract CAOP

Met het CAOP is een contract afgesloten waarin is overeengekomen dat het CAOP zorg draagt voor diverse werkzaamheden ten behoeve van de Stichting zoals bestuursondersteuning, projectbegeleiding, communicatie en financieel beheer. De overeenkomst heeft een looptijd tot en met 31 december 2021 met een stilzwijgende verlenging van telkens één jaar. De overeenkomst behelst een jaarbedrag van circa k€ 1.850 incl. BTW. De daadwerkelijke omvang van de werkzaamheden is afhankelijk van de gevraagde ondersteuning.

Toelichting op de staat van baten en lasten

7. Netto-omzet

	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
	€	€	€
Omzet	2.479.403	2.298.516	2.380.343
Directe projectkosten	2.291.655	- 2.401.516	- 1.845.652
<i>Netto-omzet</i>	<u>187.748</u>	<u>(103.000)</u>	<u>534.691</u>

8. Omzet

	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
	€	€	€
<i>Arbeidsmarktplatform-middelen</i>			
Arbeidsmarkt middelen	2.206.198	2.100.000	2.159.412
Overige bijdragen	-	-	14.399
<i>Totaal Arbeidsmarktplatform-middelen</i>	<u>2.206.198</u>	<u>2.100.000</u>	<u>2.173.811</u>
<i>Subsidie-projecten</i>			
Regionale aanpak tekorten	273.205	198.516	177.181
Extra bijdrage EHK	-	-	9.351
Sectoranalyse duurzame inzetbaarheid	-	-	20.000
<i>Totaal subsidie-projecten</i>	<u>273.205</u>	<u>198.516</u>	<u>206.532</u>
Totaal subsidies en bijdragen	<u>2.479.403</u>	<u>2.298.516</u>	<u>2.380.343</u>

Arbeidsmarktplatform-middelen

Met ingang van 1 januari 2018 worden de sectorale arbeidsmarkt middelen po conform het Convenant decentrale arbeidsvoorwaardenvorming in de sector primair onderwijs toegevoegd aan de lumpsum van de scholen. In de cao po 2018-2023 is afgesproken dat de werkgevers in het primair onderwijs een vast bedrag van € 1,49 (bedrag per 1 januari 2022) per leerling afdragen.

Regionale aanpak tekorten

Het Ministerie van OCW heeft tot en met 31 juli 2022 subsidies beschikbaar gesteld van ten hoogste € 987.228 voor de uitvoering van "Plan van aanpak regionale tekorten PO 2018 – 2020". Op 20 september 2022 is het project verlengd en een aanvullende bijdrage toegekend van € 99.1324 voor de periode 1 augustus tot en met 31 december 2022.

De totale maximale subsidie bedraagt € 1.086.362 en de projectperiode loopt tot en met 31 december 2022. In januari 2023 is wederom een verlenging aangevraagd met bijbehorend projectbudget. De looptijd is verlengd tot en met 31 juli 2023 en de subsidie opgehoogd met € 160.586 tot maximaal € 1.246.948.

De subsidie is opgenomen voor zover hier kosten tegenover staan. Op niet bestede subsidiemiddelen rust een terugbetalingsverplichting.

9. Directe projectkosten

De directe projectkosten zijn de voor de uitvoering van een project gemaakte kosten, inclusief de aan de projecten toegerekende kosten voor de ondersteuning.

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
<i>Arbeidsmarktplatform-projecten</i>			
Kenniscentrum	958.120	970.000	930.220
Arbeidsmarktvragestukken	413.555	389.000	270.145
Professionele werkomgeving	358.655	465.250	272.432
Activiteiten op verzoek van de cao-tafel PO	180.656	323.750	131.323
Overige projecten	107.464	55.000	55.000
<i>Totaal Arbeidsmarktplatform-projecten</i>	<u>2.018.450</u>	<u>2.203.000</u>	<u>1.659.120</u>
<i>Subsidieprojecten</i>			
Regionale tekorten	273.205	198.516	186.532
<i>Totaal subsidieprojecten</i>	<u>273.205</u>	<u>198.516</u>	<u>186.532</u>
Totaal directe projectkosten	<u>2.291.655</u>	<u>2.401.516</u>	<u>1.845.652</u>

De realisatie van de projecten is in totaal lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat activiteiten vertraging hebben opgelopen als gevolg van Covid-19-maatregelen.

Vanaf pagina 38 worden de projectkosten nader gespecificeerd.

10. Bedrijfskosten

Personeelskosten

De stichting heeft in 2022 geen personeel in dienst gehad (2021: nihil).

WNT-verantwoording 2022 Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs

De activiteiten van de stichting worden gefinancierd uit de sectorale arbeidsmarkt middelen po van artikel 9 van het convenant dat de Staatssecretaris van OCW, de PO-Raad en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao hebben gesloten. Met ingang van 2018 zijn deze middelen toegevoegd aan de lumpsum en hebben de sociale partners met het Ministerie afgesproken dat deze middelen voortaan rechtstreeks bij de scholen worden gecollecteerd. Als gevolg daarvan valt het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs niet langer onder de Wet Normalisering Topinkomens.

Overige bedrijfskosten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€
<i>Bestuursondersteuning</i>			
Jaarplan en begroting	62.507	65.920	63.254
Coördinatie middelen	89.267	91.670	88.167
Projectvoorbereiding	49.198	51.500	50.989
Administratieve ondersteuning	76.821	79.310	75.117
<i>Totaal bestuursondersteuning</i>	<u>277.793</u>	<u>288.400</u>	<u>277.527</u>
<i>Bestuurskosten</i>			
Vacatiegelden	12.530	20.000	10.990
Strategische sessie	17.517	15.000	15.962
Overige bestuurskosten	4.537	6.000	5.202
<i>Totaal bestuurskosten</i>	<u>34.584</u>	<u>41.000</u>	<u>32.154</u>
<i>Organisatiekosten</i>			
Financieel beheer	34.575	47.380	33.166
Accountantskosten	8.679	8.800	8.585
Functionaris AVG	1.876	2.200	1.833
Mutatie voorziening dubieuze vorderingen	7.129	-	6.138
Overige bureaustkosten	12.715	7.500	7.383
<i>Totaal organisatiekosten</i>	<u>64.974</u>	<u>65.880</u>	<u>57.105</u>
Totaal overige bedrijfskosten	<u><u>377.351</u></u>	<u><u>395.280</u></u>	<u><u>366.786</u></u>

Accountantskosten

De accountantskosten hebben betrekking op de controle van het jaarverslag. Er zijn geen aanvullende diensten verricht door de accountant.

Mutatie voorziening dubieuze vorderingen

Ten tijde van het opstellen van de jaarrekening is een bedrag van € 7.129 nog niet ontvangen van de bijdrage voor 2022. In 2023 wordt getracht deze bijdrage alsnog te innen. Uit voorzichtigheid is voor deze kosten een voorziening opgenomen.

11. Renteresultaat

Het renteresultaat bedraagt -/- € 2.896 en wordt veroorzaakt doordat de bank tot 1 oktober 2022 negatieve rente berekende over saldi boven € 100.000.

Den Haag, april 2023

Het bestuur van de Stichting Arbeidsmarkt platform Primair Onderwijs

De heer A.J.M. Groot Zwaaftink
PO-Raad (voorzitter)

De heer T.T.A.J. Roovers
Algemene Onderwijsbond (Vice-voorzitter, penningmeester)

De heer E.F. van Bokhoven
PO-Raad (lid)

Mevrouw S. Wels
CNV connectief (lid)

Mevrouw E. Kopmels
PO-Raad (lid)

Mevrouw A.C.F. de Laat
PO-Raad (lid)

De heer R. Littoij
Federatie van Onderwijsvakorganisaties (lid)

Mevrouw K.C.J. Straus
Algemene Vereniging Schoolleiders (lid)

Specificatie directe projectkosten

In deze specificatie is een extra kolom 'Budget 2022' toegevoegd. Tijdens het boekjaar zijn budgetten voor de gestarte projecten toegekend of gewijzigd, welke tijdens het opstellen van de begroting nog niet bekend waren.

	Realisatie 2022	Budget 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€	€
<i>Kenniscentrum</i>				
Website	116.906	118.000	118.000	105.357
Communicatie	151.876	150.000	150.000	118.779
Thematische verkenningen	197.387	225.000	225.000	181.661
Arbeidsmarktanalyse	71.946	72.000	72.000	59.856
Regionale ondersteuning	120.924	150.000	150.000	119.865
Regionale arbeidsmarktanalyses en maatwerk	31.334	40.000	40.000	30.107
Scenariomodel incl. bewustwordingscampagne	124.499	130.000	110.000	109.908
Update indicatoren en feite & cijfers lerarentekort	25.432	25.000	25.000	22.263
Vorbereiding Onderwijsatlas 2023	3.898	5.000	5.000	81.394
Diversiteit	63.684	75.000	75.000	89.453
Vervolg werven en behoud schoolleiders	30.000	30.000	-	-
Samenwerking tussen kinderopvang	20.234	30.000	-	-
Overige projecten 2021	-	-	-	11.577
<i>Totaal Kenniscentrum</i>	<u>958.120</u>	<u>1.050.000</u>	<u>970.000</u>	<u>930.220</u>
<i>Arbeidsmarktvragestukken</i>				
Jongerencampagne "Jij bent er voor de klas"	59.551	63.500	63.500	30.180
Zelftest carrièreswitch naar het onderwijs	26.593	26.000	26.000	24.266
Verkenning Arbeidsmarkttoelage NP Onderwijs	56.045	170.622	25.500	4.167
Aantrekkelijke werkomgeving fase 2	75.767	84.000	84.000	65.674
Arbeidsmarkt: werk-werk mentoring	56.146	58.000	58.000	91.867
Deeltijdfactor : effect van uitbreiding daarvan	36.790	35.000	35.000	
Cultuurverkenning imago zij-instromers	50.080	50.000	50.000	
Innovatieve pilots drie jaar later	35.429	30.000	30.000	
Vakdocenten (vervolg)	17.154	17.000	17.000	17.670
Overige projecten 2021	-	-	-	36.321
<i>Totaal arbeidsmarktvragestukken</i>	<u>413.555</u>	<u>534.122</u>	<u>389.000</u>	<u>270.145</u>

	Realisatie 2022 €	Budget 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
<i>Professionele werkomgeving</i>				
Werkbelevingsmonitor	52.521	50.000	50.000	58.916
Verbinding, verdieping Begeleiding met I-calt-instr.	16.237	23.750	23.750	55.767
Ontwikk., professionalisering & loopbaanmogelijkh.	114.138	191.500	191.500	93.343
Duurzame Inzetbaarheid en eigen regie versterken	168.455	200.000	200.000	37.341
Werkbijeenkomst Anders organiseren	7.304	10.000	-	27.065
<i>Totaal professionele werkomgeving</i>	<u>358.655</u>	<u>475.250</u>	<u>465.250</u>	<u>272.432</u>
<i>Activiteiten op verzoek van de cao-tafel PO</i>				
Ondersteuning CAO-tafel PO	93.069	93.000	93.000	98.735
Ondersteuning werkgroep AVV en inning	20.493	20.000	20.000	8.048
Actualiteiten/verzoeken CAO-tafel	47.114	155.000	155.000	1.203
Kleine verzoeken cao-tafel	-	41.000	41.000	-
Generatiemogelijkheden	19.980	14.750	14.750	23.337
<i>Totaal Activiteiten op verzoek van de cao-tafel PO</i>	<u>180.656</u>	<u>323.750</u>	<u>323.750</u>	<u>131.323</u>
<i>Overige projecten</i>				
Strategische agenda PO	52.464	43.560	-	-
Stichting van het Onderwijs	55.000	55.000	55.000	55.000
<i>Totaal Overige projecten</i>	<u>107.464</u>	<u>98.560</u>	<u>55.000</u>	<u>55.000</u>
<i>Totaal directe projectkosten Arbeidsmarktplatform</i>	<u>2.018.450</u>	<u>2.481.682</u>	<u>2.203.000</u>	<u>1.659.120</u>

	Realisatie 2022 €	Budget 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
<i>Regionale aanpak tekorten</i>				
Kennisdeling / Communicatie	160.465	160.635	110.512	91.843
Consulatie aan de regio's	80.245	87.252	53.045	56.168
Monitoring en Projectmanagement	32.495	49.763	34.959	38.521
<i>Totaal regionale aanpak tekorten</i>	<u>273.205</u>	<u>297.650</u>	<u>198.516</u>	<u>186.532</u>

Overige gegevens

Voorstel verwerking exploitatiesaldo

Het voorstel is om het exploitatiesaldo te verwerken in de algemene reserve.

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan die van significante betekenis zijn voor het beeld van de jaarrekening 2022.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs te Den Haag gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs per 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

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

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

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

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat. Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag in overeenstemming met RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

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

- omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
 - het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

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

Oud-Beijerland, april 2023

Troost Accountantskantoor v.o.f.

M.R. Ruivenkamp AA



Contact

Postadres

Postbus 556

2501 CN Den Haag

Bezoekadres

Lange Voorhout 13

2514 EA Den Haag

T 070 376 57 70

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

info@arbeidsmarktplatformpo.nl

PO^{RAAD}

ACb

OVV

CVV ONDERWIJS

FO
FEDERATIE VAN
ONDERWIJSPROFESSIE

ARBEIDSMARKTPLATFORM
PO. Van en voor
werkgevers en werknemers