

Jaarverslag 2023

Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs



2 april 2024

© Arbeidsmarktplatform PO

Voorwoord jaarverslag 2023

De ontwikkelingen in het primair onderwijs volgen elkaar in rap tempo op. Denk aan digitalisering, nieuwkomersonderwijs en de toenemende aandacht voor diversiteit en inclusie. Tegelijkertijd drukt het personeelstekort op het onderwijs. De arbeidsmarkt in het po is volop in beweging.

Bewondering én zorg voor de mensen die in het onderwijs werken, gaan daarbij hand in hand. Het lijkt bijna onmogelijk om alle uitdagingen die op het onderwijs afkomen het hoofd te bieden. Toch zetten schoolleiders, leraren en onderwijsondersteuners zich dagelijks in om het beste onderwijs aan ieder kind te bieden. Ondanks de hoge werkdruk, lukt het velen om de kwaliteit van het onderwijs hoog te houden. Deze prestatie komt echter met een hoge prijs en een groter risico op instabiliteit van de sector, zeker gezien de extra eisen van de Onderwijsinspectie en de maatschappij.

Anders organiseren

Het Arbeidsmarktplatform PO verkent andere manieren om onderwijs te organiseren, met als doel de kwaliteit van het onderwijs én de werkomstandigheden te verbeteren. Dat doen we niet alleen op sectorniveau, maar we kijken ook naar individuele schoolorganisaties. Een goede professionele dialoog tussen alle betrokken partijen is essentieel voor verdere ontwikkeling van deze route.

Aantrekkelijke werkomgeving

Dat de arbeidsmarkt onder druk staat, bleek ook uit de gepubliceerde Arbeidsmarktanalyse en Onderwijsatlas 2023. De kwaliteit van het onderwijs en het beroep wordt flink beïnvloed door tekorten en verdient onze onverminderde aandacht. Ondanks de groeiende tekorten aan leraren en schoolleiders is de baantevredenheid met 89 procent ongekend hoog. Het vraagt om maatwerk, creatieve ideeën en een aanpak die aansluit op de specifieke situatie van de school én de regio om in deze tijden van tekorten een gezonde en aantrekkelijke werkomgeving te behouden of te realiseren.

Het heterogene team als uitgangspunt

Dat een heterogeen team bijdraagt aan de onderwijskwaliteit, hebben we geleerd van het onderzoek Verscheidenheid benutten. In dit onderzoek hebben we inzichtelijk gemaakt dat scholen te maken hebben met verschillende kwaliteiten, vaardigheden en talenten binnen dezelfde functies. Dit bleek ook uit de verkenning naar de inzet en loopbaanpaden van onderwijsondersteuners, waarin is gekeken naar de verschillende rollen en loopbaanmogelijkheden van OOP'ers. Om de kracht van het heterogene team dichterbij te brengen, zijn we in 2023 vanuit het project Diversiteit en inclusie gestart met het leernetwerk Diversiteit en Inclusie voor schoolleiders en HR-adviseurs. Samen met het leernetwerk ontwikkelden we een toolbox om schoolorganisaties die aan slag willen met diversiteit en inclusie op weg te helpen.

Samen maken we het onderwijs

Een gezonde en evenwichtige arbeidsmarkt is belangrijk voor scholen om dat te kunnen doen waar ze voor staan: kinderen goed voorbereiden op het vervolgonderwijs, hun loopbaan en zelfredzaamheid in onze samenleving. Het Arbeidsmarktplatform PO draagt bij aan het beste onderwijs voor ieder kind door te werken aan optimale arbeidsmarktomstandigheden voor iedereen in het primair onderwijs, voor werknemers én werkgevers. Samen maken we het onderwijs. Daarvoor is het belangrijk om met elkaar het goede gesprek te blijven voeren over professionele ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en werkgeuk. En om aandacht te hebben voor de medewerkersreis, om zowel talent als ervaren krachten voor de eigen organisatie als voor de onderwijsarbeidsmarkt als geheel te behouden én nieuw talent aan te trekken. Samenwerking is daarom vereist op verschillende niveaus, van school- en bestuursniveau tot bovenbestuurlijk niveau. Dat samenwerken loont zagen we dit jaar in de activiteiten die in het teken stonden van regionale samenwerking. Onze regioadviseurs ondersteunden schoolorganisaties door kennis te delen en waar mogelijk te verbinden. Kortom, beweging alom; er is genoeg te doen. Ik kijk ernaar uit om samen met alle betrokkenen verder te werken aan een evenwichtige en veerkrachtige arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Ben je benieuwd naar wat we het afgelopen jaar nog meer deden? Lees dat in het jaarverslag 2023 van Stichting Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs. In dit jaarverslag leggen we rekenschap af over het in 2023 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

Programmalijnen	5
Missie en visie van het Arbeidsmarktplatform PO	6
Programmalijn Kenniscentrum	7
Programmalijn Arbeidsmarktvragestukken	14
Programmalijn Professionele werkomgeving	17
Activiteiten op verzoek van de cao-tafel po	19
Projecten in samenwerking met derden	20
Stichting Arbeidsmarktplatform PO	21
Bestuurssamenstelling	21
Middelen	23
Vooruitblik	24
Jaarrekening	25
Grondslagen voor waardering van activa en passiva en resultaatbepaling	27
Toelichting op de balans	30
Toelichting op de staat van baten en lasten	33
Overige gegevens	39
Voorstel verwerking exploitatiesaldo	39
Gebeurtenissen na balansdatum	39
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	40

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 191.000 personen in ongeveer 136.000 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 2018 en 2023 bijvoorbeeld met bijna 50 procent, terwijl het aantal personen in een directiefunctie met circa drie procent daalde. Veranderingen zien we ook in de leeftijdssamenstelling: het aandeel jongeren in de sector neemt toe. Daarnaast zorgen de huidige personeelstekorten voor steeds grotere knelpunten. De veranderingen en tekorten zijn ongelijk verdeeld over scholen en regio's. 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. De nasleep van de COVID-19 pandemie, krapte op de arbeidsmarkt, groepen nieuwkomers die onderwijs nodig hebben, kansenongelijkheid en de verdere ontwikkeling van kunstmatige intelligentie hebben gevolgen voor ons onderwijs, de arbeidsmarkt en daarmee vaak ook voor de kennis en vaardigheden van het personeel op school. De Nederlandse bevolking wordt steeds diverser, maar dat zien we nog niet terug in het personeelsbestand.

Het is aan scholen – bestuurders, schoolleiders, leraren en andere onderwijsprofessionals – 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 beste onderwijs voor ieder kind

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 in vier kernwoorden

- **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.** Arbeidsmarktproblemen worden in de regio aangepakt. We ondersteunen de onderlinge samenwerking tussen schoolbesturen en opleidingen en andere stakeholders die de regionale problemen 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 de kennis met de sector, onze partners en stakeholders.

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



Programmalijn Kenniscentrum

Het Kenniscentrum van het Arbeidsmarktplatform PO zorgt ervoor dat scholen, schoolbesturen en andere betrokkenen in het primair onderwijs beschikken over actuele kennis en kunde over de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving in de sector. Daarmee helpen wij de sector om door onderzoek geïnformeerde keuzes te maken ten aanzien van arbeidsmarktbeleid.

Dit doen wij door:

- **Verkennen:** Het Kenniscentrum voert onderzoek, (regionale) analyses en thematische verkenningen uit om vraagstukken op de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving te verkennen. Zo dragen wij bij aan kennisontwikkeling over de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving in het primair onderwijs.
- **Verrijken:** Naast eigen onderzoek stelt het Kenniscentrum ook informatie uit externe onderzoeken en projecten beschikbaar voor de sector. Waar mogelijk verrijken wij deze kennis.
- **Verbinden:** We verbinden kennis uit de praktijk met kennis uit onze projecten en onderzoeken. Het Kenniscentrum vervult daarmee de rol van kennismakelaar.
- **Verspreiden:** We dragen kennis en kunde over de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving actief uit in de sector. Dit doen wij op een manier die aansluit bij de wensen en behoeften van de sector.

In 2023 hebben we de volgende activiteiten uitgevoerd binnen de programmalijn Kenniscentrum.

Communicatie

Vernieuwde website: informatie beter en gemakkelijker vindbaar

De website van het Arbeidsmarktplatform PO biedt nieuws, onderzoeken, instrumenten en kennisdossiers over de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving. Om ervoor te zorgen dat de website beter aansluit bij de arbeidsmarktvragestukken die in de sector spelen, is het bureau in 2023 gestart met de ontwikkeling van een vernieuwde website op het gebied van techniek, structuur en content. Dankzij nieuwe technologische functionaliteiten en een verbeterde navigatiestructuur kan de bezoeker nu beter en gemakkelijker actuele informatie vinden. De website is opgebouwd langs nieuwe strategische thema's en is gebaseerd op kennisdossiers. Daarin worden samen met de sector inzichten ontwikkeld en gedeeld op het gebied van vragestukken over de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving. De vernieuwing van de website is eind 2023 afgerond en de nieuwe website is begin 2024 gelanceerd.

In 2023 bezochten 37.977 mensen de website. In vergelijking met 2022 steeg het aantal bezoekers met 20,6 procent: van 31.485 naar 37.977 mensen. De meeste mensen kwamen organisch op de website terecht (44 procent). Andere verkeersbronnen zijn: social media (6,4 procent), e-mail (3,9 procent) en doorverwijzingen vanuit andere sites (3,7 procent.) De best bezochte pagina's zijn de

[homepage](#), de [pagina met feiten, cijfers en trends](#) over het personeelstekort en het [nieuwsbericht](#) over de Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023.

Nieuwsbrief: relatief goed gelezen

Het Arbeidsmarktplatform PO attendeert lezers op relevante projecten en ontwikkelingen met een (bijna) maandelijkse nieuwsbrief. In 2023 zijn er tien nieuwsbrieven verstuurd met thema's als aantrekkelijke werkomgeving, het goede gesprek, de medewerkersreis, duurzame inzetbaarheid en regionale samenwerking. In de nieuwsbrieven deelden we content zoals rapporten, video's en inspiratieverhalen. Ten opzichte van 2022 is de gemiddelde openratio (het aantal mensen dat de e-opent en leest) iets gedaald van 50 naar 43 procent. Wel is deze openratio nog steeds bovengemiddeld ten opzichte van de [e-mail benchmark 2023](#), die een gemiddelde aangeeft van 28,2 procent. Dat geeft de indruk dat de lezers (de inhoud van) de nieuwsbrief waarderen. Het aantal abonnees op de nieuwsbrief is licht gedaald van 2.152 naar 2.061 in december 2023.

Social media: meer volgers op LinkedIn en Instagram

Dankzij een contentkalender kunnen we de content van het Arbeidsmarktplatform PO gestructureerd, over het hele jaar verspreiden. De communicatie over de verschillende projecten sluit hierop aan. Dit is terug te zien in een sterke stijging van het aantal volgers via LinkedIn (+20,1%). We constateren een afname in activiteit op de platforms Facebook en X (voorheen Twitter), terwijl Instagram in populariteit groeit. Daarom is het Arbeidsmarktplatform PO sinds november 2023 ook actief op Instagram en sindsdien is het aantal volgers gegroeid tot 53.

		Eind 2019	Eind 2020	Eind 2021	Eind 2022	Eind 2023
Social media	LinkedIn	520	837	1180	1586	1904
	LinkedIn Groep	267	277	276	278	276
	Instagram	-	-	-	-	53
	Facebook	88	105	98	117	117
	Twitter	1173	1185	1177	1129	1078
Nieuwsbrief	Abonnees	2179	2069	2109	2152	2061

Pers en media

In 2023 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.

2023	Publicaties	Hier te lezen
januari	CNV Connectief: Generatiepact primair onderwijs	Link
	CNV Connectief: Generatiepact zorg voor behoud kennis en expertise	Link
	FvOv: Onderwijs maken we samen	Link
maart	VOS ABB: Strategisch personeelsbeleid óók voor onderwijsassistenten	Link
	AVS: Helpt van de scholen straks zonder directeur	Link

	Nationale onderwijsgids: Helft van de scholen primair onderwijs heeft straks geen directeur meer	Link
	SchoolpleinNoord: Mentoring zij-instroom: van financiële expert naar leraar	Link
	FvOv: Medewerkersreis in het primair onderwijs	Link
april	Klassewerkplek: De school als aantrekkelijke werkomgeving	Link
mei	FvOv: Samenwerken is vermenigvuldigen en op naar een succesvolle implementatie van zij-instroom	Link
juli	Pabo web: De nieuwe Onderwijsatlas 2023 geeft waardevolle inzichten over de arbeidsmarkt in het primair onderwijs	Link
	FvOv: Gezamenlijk schoolleiders opleiden & Het goede gesprek	Link
september	GS Vitaal: Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023	Link
	Pabo web: De arbeidsmarkt in beeld: Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023 nu beschikbaar	Link
	FvOv: Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023	Link
	Onderwijstalenten: Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023 nu beschikbaar	Link
	CAOP: Onderzoek naar loopbaan OOP'ers: onderwijsassistenten willen groeien en specialiseren	Link
oktober	AVS: Onderzoek arbeidsmarkttoelage: positief en ongemak	Link
	FvOv: Arbeidsmarkttoelage onder de loep	Link
	FvOv: Groeiend aantal onderwijsondersteuners biedt kansen om tekorten aan te pakken & arbeidsmarkttoelage onder de loep	Link
	AOb: Toelage personeel achterstandsscholen zorgt voor scheve ogen	Link
november	Nederlandse Vereniging voor Onderwijspersoneel: In één oogopslag zicht op de arbeidsmarktsituatie in het PO	Link
	AVS: Onderwijsatlas 2023: elke regio personeelstekort	Link
	VONKC: Zicht op de onderwijsarbeidsmarkt in po en vo	Link
	FvOv: De arbeidsmarkt in beeld met de Onderwijsatlas 2023 en landelijke aanpak personeelstekort	Link
december	FvOv: Aan de slag met diversiteit en inclusie	Link

Bijdragen aan bijeenkomsten

In 2023 heeft het Arbeidsmarktplatform PO bijdragen geleverd op verschillende landelijke en regionale bijeenkomsten. Zo gaven we een workshop over diversiteit en inclusie tijdens het AVS congres. Ook hebben we tijdens het jaarcongres HRM workshops gegeven over diversiteit en inclusie en de medewerkersreis van onderwijsondersteunend personeel en zijn we met een stand aanwezig geweest bij het HR-netwerk van de PO-Raad. Daarnaast hebben de regioadviseurs van het Arbeidsmarktplatform PO diverse schoolorganisaties en samenwerkingsverbanden bezocht om kennis te delen.

Thematische verkenningen

In 2023 heeft het Arbeidsmarktplatform PO 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 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 2023 zijn de volgende thematische verkenningen verschenen.

Verkenning	Inhoud en doel	Resultaat
De inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners	Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn de afgelopen jaren een steeds belangrijkere rol gaan spelen op scholen. Hun inzet is sinds 2017 met maar liefst 50 procent gestegen. In deze verkenning brengen we in kaart hoe onderwijsassistenten en lerarenondersteuners (kunnen) worden ingezet en hoe hun loopbaanpaden in het po er uit (kunnen) zien.	Rapportage
Anders organiseren: drie benaderingen	Voor het anders organiseren van onderwijs kunnen we drie benaderingen onderscheiden: functiedifferentiatie, taakdifferentiatie en groepsoverstijgend lesgeven. Wat zijn de effecten van deze drie benaderingen op leerlingen, onderwijsmedewerkers en de school als organisatie? Dat lees je in deze literatuurverkenning van het Arbeidsmarktplatform PO.	Rapportage
Samenwerken is vermenigvuldigen	In de literatuurstudie zetten we op een rij welke effecten samenwerking met opvang, jeugdhulp en het vo kan hebben op onderwijspersoneel en op de kwaliteit van het onderwijs. Ook verkennen we wat nodig is om effectief samen te werken met opvang, jeugdhulp en het vo.	Rapportage

Naast bovenstaande publicaties is een verkenning naar jonge startende leraren in 2023 afgerond. Deze verkenning valt onder zowel de programmatische kenniscentrum als arbeidsmarktvoorstellen en wordt begin 2024 gepubliceerd. Twee andere verkenningen die gestart zijn in 2023 worden in het eerste kwartaal van 2024 afgerond:

- Een verkenning naar samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang;
- Een verkenning naar samenwerking tussen onderwijs en (jeugd)zorg.

Reden voor de vertraging is dat het lastig was om geschikte school- en opvangorganisaties bereid te vinden om mee te doen.

In 2023 zijn twee verkenningen gestart die in 2024 doorlopen:

- Een verkenning naar regionale mobiliteit van leraren;
- Een verkenning naar begeleiding van startende schoolleiders.

Ten slotte is er binnen het project thematische verkenningen ruimte geweest voor het beantwoorden van incidentele verzoeken en vragen uit het veld.

Arbeidsmarktanalyse PO 2023: feiten, cijfers en inzichten

De Arbeidsmarktanalyse PO 2023 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 analyse worden de belangrijkste kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen in de sector uiteengezet, toegelicht en geduid. De belangrijkste knelpunten op de arbeidsmarkt zijn erin benoemd. Ook thema's zoals personeelstekorten, de samenstelling van het personeel, professionele ontwikkeling en tevredenheid komen erin aan bod.

De uitkomsten van de Arbeidsmarktanalyse PO zijn in een [interactief rapport](#) gedeeld met de sector. Net als in vorige edities start elk hoofdstuk 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.

Onderwijsatlas PO 2023: arbeidsmarktdata en handvatten

De Onderwijsatlas PO is een publicatie die om het jaar aan alle po-scholen en schoolbesturen in Nederland wordt gestuurd. De atlas bevat een selectie van kaarten met relevante arbeidsmarktdata, infographics en beknopte tekstuele toelichtingen. In 2023 is de zesde editie zowel digitaal als in print gepubliceerd. Er zijn in deze editie QR-codes gebruikt, waarbij lezers voor verdere informatie worden doorverwezen naar de website van Arbeidsmarktplatform PO. Nieuw in deze editie is ook dat elk hoofdstuk afgesloten wordt met de paragraaf 'Wat betekent dit voor jouw beleid?'. Zo krijgen beleidsmakers, schooldirecteuren en HR-adviseurs de nodige handvatten aangereikt om door de complexe realiteit van de huidige arbeidsmarkt te navigeren.

Scenariomodel PO: voor meerjarenbeleid en strategische personeelsplanning

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 een schoolorganisatie het beleid daarop afstemmen. Het maken van een (regionale) SPP is een subsidievoorwaarde voor regio's die deelnemen aan de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) van OCW.

In 2023 zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Beheer en onderhoud (actualiseren gegevens, optimaliseren werking van Scenariomodel PO);
- Helpdesk voor vragen vanuit de sector;
- Handreiking, instructievideo's over het maken van een regionale SPP en vragenuren (algemeen en specifiek voor beheerders van 'mijn regio'-omgeving);
- Uitleg over het Scenariomodel PO bij bijeenkomsten, hiervoor zijn ook meerdere online demoesessies georganiseerd;
- Uitvoeren van een evaluatie om een onderbouwd advies uit te brengen over de toekomst van het Scenariomodel PO.

Ondersteuning van regionale samenwerking

Het Arbeidsmarktplatform PO besteedt veel aandacht aan samenwerking in de regio. De ondersteuning van regionale samenwerking behoort tot de basisdienstverlening van het Arbeidsmarktplatform PO. Het gaat om aansluiting bij en verbinding van diverse lopende projecten. Door samenwerking kunnen onderwijsorganisaties arbeidsmarktvoorstellen in het primair onderwijs effectiever aanpakken. 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. In 2023 vonden bezoeken en contacten met de regio zowel online als op locatie plaats.

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 de eerste helft van 2023 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 2023 richtte de ondersteuning zich op het stimuleren van het opstellen van een regionale strategische personeelsplanning, het delen van de verschillende aanpakken, de verlenging van de RAP-subsidieregeling en aandacht voor de OCW-regeling voor het ontwikkelen van voorlopers van onderwijsregio's. 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 de landelijke kennisdelingssessie en online sessies 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; deze worden jaarlijks geactualiseerd. De informatie is zoveel mogelijk gevisualiseerd in figuren en grafieken. Ook zijn de ontwikkelingen in elke regio kort tekstueel toegelicht. Daarnaast hebben gebruikers de mogelijkheid om de informatie in pdf-vorm te downloaden.

Update landelijke aanpak personeelstekort (voorheen indicatoren lerarentekort)

Om beargumenteerde keuzes te kunnen maken is het van belang dat scholen, schoolbesturen en regionale samenwerkingsverbanden goed geïnformeerd zijn over relevante kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren van personeelstekorten. Met het project 'Update landelijke aanpak personeelstekort' 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 heeft de vorm van [diverse webpagina's](#). Ze bevatten kwalitatieve en kwantitatieve inzichten in het personeelstekort binnen de volgende hoofdthema's:

- Meer personeel;
- Verbeteren arbeidsomstandigheden;
- Verbeteren arbeidsvoorwaarden;
- 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 2023 zijn de pagina's tweemaal (voorjaar en najaar) geactualiseerd met de meest actuele cijfers en inzichten uit recente onderzoeken en beleid op dat moment.

Diversiteit en inclusie: leernetwerk en routekaart met tools

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. Dit vormde de basis voor het in 2023 gestarte leernetwerk met scholen die concreet aan de slag willen met het thema diversiteit.

Samen met het leernetwerk is een [routekaart met tools](#) ontwikkeld waarmee scholen actief aan de slag kunnen met het thema diversiteit en inclusie gericht op personeelsbeleid.

Vanuit het Arbeidsmarktplatform PO is een aanzet gedaan om verbinding te maken met andere organisaties die actief zijn op het thema diversiteit en inclusie binnen het onderwijs (Alliantie divers voor de klas, De Normaalste Zaak, VOION, VfPf). Zo versterken we elkaars initiatieven en komt het thema op de agenda bij schoolbesturen.



Programmalijn Arbeidsmarktvoorstellen

Voor de activiteiten en projecten van de programmalijn Arbeidsmarktvoorstellen werken we vanuit de volgende uitgangspunten:

- Bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarktvoorstellen (in de regio);
- Verbeteren 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.

In 2023 hebben we de volgende activiteiten uitgevoerd binnen de programmalijn Arbeidsmarktvoorstellen.

Verkenning arbeidsmarkttoelage NP Onderwijs

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NP Onderwijs) is ruimte gecreëerd voor een arbeidsmarkttoelage om het werken op scholen met onderwijsachterstanden aantrekkelijker te maken. Het Arbeidsmarktplatform PO heeft in 2023 een tweeledig onderzoek naar de werking van deze toelage uitgevoerd.

Het [kwalitatief \(deel\)onderzoek](#) 'Gelijke monniken, ongelijke kappen?' gaat in op de achterliggende (beleids)veronderstellingen en theorie en het gebruik van de arbeidsmarkttoelage. Het geeft inzicht hoe het werkveld de toelage in de sector ervaart. Hiervoor zijn reacties uit het werkveld opgehaald van zowel toelagescholen als scholen die geen toelage ontvangen.

Het [kwantitatief \(deel\)onderzoek](#) richt zich op het relatieve belang van de arbeidsmarkttoelage (een financieel motief) ten opzichte van niet-financiële motieven bij de keuze voor een baan. Dit biedt inzichten om een evenwichtig oordeel te vormen over de noodzaak en wenselijkheid van een arbeidsmarkttoelage en de te verwachten effecten op het arbeidsmarktgedrag van onderwijspersoneel. Dit onderzoek is uitgevoerd door het ROA (Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt). De resultaten van beide deelonderzoeken zijn actief en persoonlijk gedeeld met samenwerkingspartners binnen het werkveld.

Verbreden en inbedden zij-instroom van schoolleiders

Met de publicatie van de rapportage [Gewoon met zij-instroom](#) is vanuit het Arbeidsmarktplatform PO de jarenlange aandacht voor het normaliseren van zij-instromende leerkrachten afgerond. Nu is de focus verlegd naar zij-instroom van schoolleiders. Deze route wordt steeds vaker ingezet om het tekort aan schoolleiders tegen te gaan. Het platform zoekt vaker de samenwerking met schoolopleiders op, maar deze instroomroute behoort nog niet tot een normale gang van zaken.

In 2023 is geïnventariseerd wat nodig is om de zij-instroom voor schoolleiders te intensiveren. Dit is uitgevoerd op basis van twee focusgroepen, zes diepte-interviews met schoolleiders en een opleider

en drie groepsgesprekken in samenwerking met Stichting Schoolleidersregister po, de PO-raad en de AVS.

Er zijn vier praktijkverhalen gepubliceerd om te delen met het werkveld. In 2024 bouwen we hierop voort met een verdiepend onderzoek naar de competenties van de (zij-instromende) schoolleiders en de benodigde aanpassingen in het curriculum van opleidingen om hier effectief op in te spelen.

Jong startende professionals behouden

Het behoud van jongeren in de sector draagt bij aan een evenwichtige leeftijdsopbouw in de schoolorganisatie, en dat draagt weer bij aan een aantrekkelijke werkomgeving. Om aantrekkelijk te zijn voor jong startende professionals is het belangrijk goed in te kunnen spelen op de wensen en behoeften van jongeren ten aanzien van hun beroep, gewenste ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

In 2023 is hier onderzoek naar gedaan. De onderzoeksresultaten zijn getoetst met het werkveld tijdens een sessie in de regio. Begin 2024 volgt de publicatie samen met een factsheet in combinatie met handreiking.

Medewerkersreis van schoolleider en OOP'ers

Om een aantrekkelijke werkomgeving te realiseren is strategisch personeelsbeleid belangrijk. Aandacht voor de medewerkersreis – de ontwikkeling die mensen doormaken binnen een schoolorganisatie – is daarbij leidend.

In een focusgroep met deelnemers uit het werkveld is getoetst wat belangrijk is om de medewerkersreis vorm te geven. Er zijn ideeën opgehaald over de concretisering ervan. Aansluitend is een podcast opgenomen waarin we noodzaak van een 'goede reis' duiden. Samenwerking met partners in de regio kan bijvoorbeeld bijdragen aan een betere reis van schoolleiders in het onderwijs. In de podcast spreken een HR-adviseur en iemand die via een zij-instroomtraject schoolleider is geworden over wat er nodig is om een goede medewerkersreis mogelijk te maken. Publicatie van de podcast en de aanvullende infographics, ook van de medewerkersreis van OOP'ers volgen in 2024.

Imagocampagne Jebentervoordeklas!

De campagne 'Je bent er voor de klas!' is in 2023 afgerond met een [interactieve video](#) met speelse elementen om scholieren te enthousiasmeren voor een studie in het onderwijs. In deze video staat Lennart van der Meulen, po-leraar van het jaar 2022, centraal. Hij neemt de kijker mee naar zijn school, in zijn klas en laat zien en ervaren hoe het is om leraar te zijn. Aanvullend is er [een handleiding voor leraren](#) gemaakt om deze interactieve video in de (mentor)les in te zetten. De video en handleiding zijn gedeeld op de website van het Arbeidsmarktplatform PO en via social media, zodat zoveel mogelijk scholen er gebruik van kunnen maken.

Aantrekkelijke werkomgeving vanuit meerdere perspectieven

In het voorjaar van 2023 is de eindrapportage [De school als aantrekkelijke werkomgeving, 6 praktijkverhalen en theorie](#) uitgebracht. Dit is een bundeling van drieluiken, waarbij de interactie tussen bestuurder, schoolleider en doorgaans een leraar worden gekoppeld aan het theoretisch kader over de aantrekkelijke werkomgeving. Het biedt inzicht welke kansen en uitdagingen er zijn om de aantrekkelijkheid van werken in het primair onderwijs te realiseren en te verhogen.

Arbeidsmarkt mentoring werk naar werk

De publicatie [Aan de slag voor de klas](#) (2021) was de start van twee pilots mentoring met de ABN AMRO Bank om overstappers naar het onderwijs te begeleiden en goed te laten landen. In de pilot werd een oud-medewerker uit de financiële sector werkzaam in het onderwijs (mentor) gekoppeld aan een medewerker die de stap naar het onderwijs maakt (mentee). Deze koppels zijn gericht op de onderwijssectoren vo, po, mbo en hbo. Uit onderzoek is gebleken dat vooral het een-op-eencontact en de persoonlijke aandacht van meerwaarde waren. De [interactieve pdf](#) met daarin een verwijzing naar de onderzoeken, is gepubliceerd en gedeeld met het veld.



Programmalijn Professionele werkomgeving

Met de programmalijn Professionele werkomgeving wil het Arbeidsmarktplatform PO:

- Schoolbesturen faciliteren en stimuleren bij het creëren van een werkomgeving die in balans is;
- Waar teams inspraak hebben en verantwoordelijkheid nemen;
- Werkplezier wordt gestimuleerd en de werkdruk wordt beperkt;
- Waar de organisatie bijdraagt aan de ontwikkeling van medewerkers en medewerkers de regie nemen over de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van de school.

Dit doen we door:

- Het versterken van het professioneel vermogen van de bestuurder, schooldirecteur, leraar en ondersteunend personeel;
- Het stimuleren van een open cultuur (durven uitspreken, feedback geven, coaching) en structuur (het borgen van continue ontwikkeling en professionalisering) via dialoog, netwerkvorming en de gesprekkencyclus;
- Bijdrage leveren aan het waarborgen van de beroepskwaliteit (ontwikkeling van personeel) en -identiteit.

In 2023 hebben we de volgende activiteiten uitgevoerd binnen de programmalijn Professionele werkomgeving.

Inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

In 2022 is een verkenning [De inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners](#) uitgevoerd waarin ambities en loopbaanmogelijkheden van medewerkers in kaart zijn gebracht. 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 de functie van leraar in het onderwijs.

De resultaten van dit onderzoek zijn betrokken bij het ontwikkelen van de medewerkersreis voor OOP'ers. De verschillende loopbaanpaden zijn in beeld gebracht in een gespreksplaat en er zijn voorbeelden van loopbaanontwikkelingen verzameld. In vijf korte filmpjes vertellen OOP'ers welke keuzes zij gemaakt hebben. Deze [praktijkverhalen](#) zijn te vinden in het dossier Loopbaan OOP.

Met plezier blijven werken door het goede gesprek te voeren

Uit de verkenning [Duurzame inzetbaarheid in het primair onderwijs](#) blijkt dat het met plezier blijven werken (als onderdeel van Duurzame Inzetbaarheid) verbeterd kan worden met het goede gesprek. Hieronder vallen thema's die medewerkers belangrijk vinden en die hen in verschillende levensfasen bezighouden, zoals de werk-privébalans, de overgang, financiële zorgen, mantelzorg en loopbaanontwikkeling.

Voortbouwend hierop is in 2023 een peiling uitgevoerd naar wat schoolorganisaties verstaan onder 'het goede gesprek' en welk type gesprekken er worden gevoerd. Op basis van hiervan zijn [vijf](#)

[praktijkverhalen](#) opgesteld met ervaringen binnen scholen over het voeren van het goede gesprek. Daarnaast zijn een gespreksplaat voor schoolleiders en een voor medewerkers ontwikkeld die begin 2024 worden gepubliceerd. Ook zijn filmpjes gemaakt over hoe je een gesprek wel en niet kunt voeren om te komen tot een goed gesprek.

Anders organiseren (in tijden van tekorten)

Het thema Anders Organiseren is al meerdere jaren door het Arbeidsmarktplatform PO aangejaagd in de sector, in tijden van tekorten vraagt dit grote zorgvuldigheid.

In 2023 zijn we van start gegaan met het gesprek over Anders organiseren en de werkende en niet-werkende principes. Er zijn twee besloten sessies georganiseerd om met elkaar te onderzoeken waar Anders organiseren schuurt. Ook is een werkdocument bouwstenen (voorheen leidende principes) opgesteld op basis van de 4 'A's (Arbeidsinhoud, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden).

In 2024 gaan we, in het belang van de aanpak van de tekorten, door met het voeren van de dialoog over dit onderwerp en gaan we vijf voorbeelden van Anders organiseren op een objectieve, neutrale manier beschrijven en bespreken.

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](#) in 2022. Ook maakten we een [rekentool](#) waarmee werkgevers en medewerkers de financiële gevolgen kunnen doorrekenen, aangevuld met twee praktijkvoorbeelden. De rekentool is geactualiseerd op basis van de nieuwe cao.



Projecten in samenwerking met derden

Stichting van het Onderwijs

Het Arbeidsmarktplatform PO leverde ook in 2023 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 2023 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 tot en met 31 juli 2023 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: wij stellen kennis en arbeidsmarktinformatie beschikbaar en zorgen voor uitwisseling van ervaringen en knelpunten tussen regio's;
- Aanjagen: wij stimuleren innovaties, zetten regionale samenwerking op en laten zo mogelijk 'witte vlekken' aansluiten bij bestaande samenwerkingsregio's;
- Verbinden: wij verbinden netwerken en stakeholders (zoals schoolbesturen, opleidingen, gemeenten, UWV, VfPf, onderwijsloket en andere partners).

In 2023 continueerde het Arbeidsmarktplatform PO de activiteiten rondom de RAP-regeling uit 2022. Op verschillende manieren zijn online en offline kennis en praktijkvoorbeelden gedeeld met het doel te werken aan een RAP-community.

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

- Een OCW-vragenuur over het advies van de Bunt (kwartiermaker) en de werkagenda (7 maart);
- Een sessie over de inzet van onderwijsondersteuners en hun ontwikkeling (11 april);
- Een afronding van de RAP, de interactieve inspirerende bijeenkomst 'RAP in beweging' (30 juni) en een verdiepingssessie Strategische personeelsplanning (17 februari).

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).

Stichting Arbeidsmarktplatform PO

Bestuurssamenstelling

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.

Op 31 december 2023 was de bestuurssamenstelling als volgt:

Ton Groot Zwaaftink (voorzitter)	PO-Raad
Maarten Lamé	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
Remko Littooj	Federatie van Onderwijsvakorganisaties

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

Actuele samenstelling bestuur (per 1 februari 2024)



Ton Groot Zwaaftink
Voorzitter College van
Bestuur RVKO



Thijs Roovers
Dagelijks bestuurder PO
AOB



Ankie de Laat
Lid College van Bestuur
ATO-Scholenkring



Sylvia Wels
Beleidsadviseur onderwijs
CNV Connectief



Sandra Beuving
Voorzitter College van
Bestuur Etuda Onderwijs
en Opvang



Karin Straus
Voorzitter AVS



Edwin van Bokhoven
Onderhandelaar PO-Raad



Remko Littooj
Voorzitter FvOv

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 2023 is een bedrag van k€ 2.458 beschikbaar. De inning is in 2023 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 2023 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 2023 k€ 1.911. De bedrijfskosten bedroegen k€ 382. De uitgaven worden gedekt door de arbeidsmarktmiddelen 2023 (k€ 2.458), de bijdragen subsidieprojecten (k€ 135) en het renteresultaat (k€ 10). Het gerealiseerde exploitatiesaldo is k€ 554 hoger dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt doordat de projectkosten en de bedrijfskosten lager zijn uitgevallen dan verwacht. Het exploitatiesaldo komt ten gunste van de algemene reserve.

Risico's

Wat risico's voor prijs, krediet, markt en liquiditeit betreft: deze zijn zodanig klein 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 2024 is een begroting opgesteld. In deze begroting bedragen de totale programmakosten k€ 2.611 en de bedrijfskosten k€ 502. Deze activiteiten worden gefinancierd uit de werkgeversbijdragen 2024 ad k€ 2.400, het renteresultaat, k€ 13 en het eigen vermogen per 31 december 2023. Naar verwachting resteert per 31 december 2024 daarmee een eigen vermogen van circa k€ 355.

Den Haag, 2 april 2024

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 (vicevoorzitter, penningmeester)

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

Mevrouw S. Wels
CNV connectief (lid)

Mevrouw S. Beuving
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)

Jaarrekening

Balans en staat van baten en lasten

Balans per 31 december 2023 na verwerking exploitatiesaldo

	<u>nr.</u>	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
Activa			
Vorderingen	1	413.430	8.942
Liquide middelen	2	893.138	868.758
Totaal activa		<u>1.306.568</u>	<u>877.700</u>
Passiva			
Eigen vermogen	3	1.052.585	742.921
Kortlopende schulden	4	253.983	134.779
Totaal passiva		<u>1.306.568</u>	<u>877.700</u>

Staat van baten en lasten 2023

	nr.	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Netto-omzet	7			
Omzet	8	2.593.432	2.200.000	2.479.403
Directe projectkosten	9	1.910.885 -	2.018.200 -	2.291.655 -
		<u>682.547</u>	<u>181.800</u>	<u>187.748</u>
Bedrijfskosten	10			
Overige bedrijfskosten		<u>382.396 -</u>	<u>427.000 -</u>	<u>377.351 -</u>
Bedrijfsresultaat		300.151	-245.200	-189.603
Renteresultaat	11	9.513	1.000	-2.896
Exploitatiesaldo		<u><u>309.664</u></u>	<u><u>-244.200</u></u>	<u><u>-192.499</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 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 2023 (vastgesteld door het bestuur d.d. 2 februari 2023), 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 2023.

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 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

Vorderingen

De vorderingen worden als volgt gespecificeerd:

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Vooruitbetaalde bedragen	389.959	339
Nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen	8.463	8.573
Nog te ontvangen bedragen	5.495	-
Nog te ontvangen rente	9.513	30
<i>Totaal vorderingen</i>	<u><u>413.430</u></u>	<u><u>8.942</u></u>

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

Vooruitbetaalde bedragen

De vooruitbetaalde bedragen betreft een factuur voor de ondersteuning 2024 en de bestuurdersaansprakelijkheid verzekering.

Nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen

De nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen betreft afdrachten welke nog niet zijn ontvangen per 31 december 2023.

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
Nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen	8.463	16.425
Voorziening dubieuze vorderingen	-	-7.852
<i>Totaal nog te ontvangen arbeidsmarktmiddelen</i>	<u><u>8.463</u></u>	<u><u>8.573</u></u>

Liquide middelen

De liquide middelen zijn terstond opeisbaar.

Eigen vermogen

Het verloop van de algemene reserve is als volgt:

	2023	2022
	€	€
Algemene reserve per 1 januari	742.921	935.420
Mutatie exploitatiesaldo	309.664	-192.499
Algemene reserve per 31 december	<u>1.052.585</u>	<u>742.921</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.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden als volgt gespecificeerd:

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Crediteuren	36.901	22.462
Nog te ontvangen facturen	166.971	85.897
Nog te betalen bedragen	15	1.736
Vooruit ontvangen subsidie min. van OCW - RAP	50.096	24.684
<i>Totaal kortlopende schulden</i>	<u>253.983</u>	<u>134.779</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 2023 (€ 155.911) en facturen voor de accountantscontrole van de subsidieverantwoording RAP (€ 5.000) en de jaarrekening (€ 6.060).

Nog te betalen bedragen

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

Vooruit ontvangen subsidie Ministerie van OCW RAP

De subsidie van het Ministerie van OCW Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) 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 € 50.096 betreft het verschil tussen het ontvangen bedrag en de subsidiabele kosten.

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.

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

Netto-omzet

	Realisatie 2023		Begroting 2023		Realisatie 2022
	€		€		€
Omzet	2.593.432		2.200.000		2.479.403
Directe projectkosten	1.910.885	-	2.018.200	-	2.291.655
<i>Netto-omzet</i>	<u>682.547</u>		<u>181.800</u>		<u>187.748</u>

Omzet

	Realisatie 2023		Begroting 2023		Realisatie 2022
	€		€		€
<i>Arbeidsmarktplatform-middelen</i>					
Arbeidsmarktmiddelen	2.458.257		2.200.000		2.206.198
<i>Totaal Arbeidsmarktplatform-middelen</i>	<u>2.458.257</u>		<u>2.200.000</u>		<u>2.206.198</u>
<i>Subsidie-projecten</i>					
Regionale aanpak tekorten	135.175		-		273.205
<i>Totaal subsidie-projecten</i>	<u>135.175</u>		<u>-</u>		<u>273.205</u>
Totaal subsidies en bijdragen	<u>2.593.432</u>		<u>2.200.000</u>		<u>2.479.403</u>

Arbeidsmarktplatform-middelen

Met ingang van 1 januari 2018 worden de sectorale arbeidsmarktmiddelen 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 € 1,66 (bedrag per 1 januari 2023) per leerling afdragen.

Regionale aanpak tekorten

Het Ministerie van OCW heeft tot en met 31 december 2022 subsidies beschikbaar gesteld van ten hoogste € 1.086.362 voor de uitvoering van 'Plan van aanpak regionale tekorten PO 2018 – 2020'. Op 14 april 2023 is het project verlengd en een aanvullende bijdrage toegekend van € 160.586 voor de periode 1 januari tot en met 31 juli 2023. De totale maximale subsidie bedraagt € 1.246.949 en de projectperiode liep tot en met 31 juli 2023. De subsidie is opgenomen voor zover hier kosten tegenover staan. Op niet bestede subsidiemiddelen rust een terugbetalingsverplichting. Na afronding van het project bedraagt het niet bestede deel € 50.096.

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 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
<i>Arbeidsmarktplatform-projecten</i>			
Kenniscentrum	1.019.869	1.147.000	958.120
Arbeidsmarktvragestukken	273.586	195.000	413.555
Professionele werkomgeving	184.634	245.000	358.655
Activiteiten op verzoek van de cao-tafel PO	145.300	309.000	180.656
Overige projecten	149.501	122.200	107.464
<i>Totaal Arbeidsmarktplatform-projecten</i>	<u>1.772.890</u>	<u>2.018.200</u>	<u>2.018.450</u>
<i>Subsidieprojecten</i>			
Regionale tekorten	137.995	-	273.205
<i>Totaal subsidieprojecten</i>	<u>137.995</u>	<u>-</u>	<u>273.205</u>
Totaal directe projectkosten	<u>1.910.885</u>	<u>2.018.200</u>	<u>2.291.655</u>

De realisatie van de projecten is in totaal lager dan begroot.

Vanaf pagina 34 worden de projectkosten nader gespecificeerd.

Bedrijfskosten

Personeelskosten

De stichting heeft in 2023 geen personeel in dienst gehad (2022: nihil).

WNT-verantwoording 2023 Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs

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. Als gevolg daarvan valt het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs niet langer onder de Wet Normalisering Topinkomens.

Overige bedrijfskosten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
<i>Bestuursondersteuning</i>			
Jaarplan en begroting	57.813	69.000	62.507
Coördinatie middelen	90.771	96.000	89.267
Projectvoorbereiding	49.406	50.000	49.198
Administratieve ondersteuning	86.659	90.000	76.821
<i>Totaal bestuursondersteuning</i>	<u>284.649</u>	<u>305.000</u>	<u>277.793</u>
<i>Bestuurskosten</i>			
Vacatie en reisgelden	13.830	20.000	12.530
Strategische sessie	20.720	20.000	17.517
Werkbezoek / studiereis	10.964	-	-
Overige bestuurskosten	6.053	6.000	4.537
<i>Totaal bestuurskosten</i>	<u>51.567</u>	<u>46.000</u>	<u>34.584</u>
<i>Organisatiekosten</i>			
Financieel beheer	26.838	50.000	34.575
Accountantskosten	9.408	9.000	8.679
Functionaris AVG	1.978	2.000	1.876
Overige bureaunkosten	7.956	15.000	12.715
Mutatie voorziening dubieuze vorderingen	-	-	7.129
<i>Totaal organisatiekosten</i>	<u>46.180</u>	<u>76.000</u>	<u>64.974</u>
Totaal overige bedrijfskosten	<u><u>382.396</u></u>	<u><u>427.000</u></u>	<u><u>377.351</u></u>

Werkbezoek / studiereis

Lopend het jaar is een budget voor het werkbezoek / studiereis door het bestuur toegekend.

Accountantskosten

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

Renteresultaat

Het renteresultaat bedraagt € 9.513 (2022:-/- € 2.896) Het renteresultaat is behaald door een deel van de liquide middelen op een spaarrekening te plaatsen. Hierop wordt een hogere creditrente verkregen dan op de rekening courant, terwijl de middelen onmiddellijk opeisbaar blijven.

Den Haag, 2 april 2024

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 (vicevoorzitter, penningmeester)

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

Mevrouw S. Wels
CNV connectief (lid)

Mevrouw S. Beuving
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 2023 toegevoegd. Tijdens het boekjaar zijn budgetten voor de gestarte projecten toegekend of gewijzigd, die tijdens het opstellen van de begroting nog niet bekend waren.

	Realisatie 2023 €	Budget 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
<i>Kenniscentrum</i>				
Website	145.273	180.000	180.000	116.906
Communicatie	114.138	140.000	140.000	151.876
Thematische verkenningen	162.634	246.320	215.000	197.387
Arbeidsmarktanalyse	69.591	75.000	75.000	71.946
Regionale ondersteuning	116.736	150.000	150.000	120.924
Onderwijsatlas	105.466	105.000	105.000	3.898
Regionale arbeidsmarktanalyses en maatwerk	32.481	37.000	37.000	31.334
Scenariomodel incl. bewustwordingscampagne	167.923	165.000	140.000	124.499
Update indicatoren en feite & cijfers lerarentekort	24.211	25.000	25.000	25.432
Diversiteit	70.939	80.000	80.000	63.684
Samenwerking tussen kinderopvang	10.477	9.766	-	20.234
Vervolg werven en behoud schoolleiders	-	-	-	30.000
<i>Totaal Kenniscentrum</i>	<u>1.019.869</u>	<u>1.213.086</u>	<u>1.147.000</u>	<u>958.120</u>
<i>Arbeidsmarktvragestukken</i>				
Verkenning Arbeidsmarkttoelage NP Onderwijs	124.269	114.577	-	56.045
Medewerkersreis	50.761	80.000	80.000	-
Verbreden en inbedden zij-instroom (Cultuurverken.)	52.396	60.000	60.000	-
Jong startende professionals & uitzend/zzp constr.	46.160	55.000	55.000	-
Overige projecten 2022	-	-	-	357.510
<i>Totaal arbeidsmarktvragestukken</i>	<u>273.586</u>	<u>309.577</u>	<u>195.000</u>	<u>413.555</u>

	Realisatie 2023 €	Budget 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
<i>Professionele werkomgeving</i>				
Ontwikk., professionalisering & loopbaanmogelijkh.	39.981	30.000	-	114.138
Leidende principes Anders Organiseren	86.624	120.000	120.000	7.304
Het goede gesprek stimuleren	58.029	125.000	125.000	-
Overige projecten 2022	-	-	-	237.213
<i>Totaal professionele werkomgeving</i>	<u>184.634</u>	<u>275.000</u>	<u>245.000</u>	<u>358.655</u>
<i>Activiteiten op verzoek van de cao-tafel PO</i>				
Ondersteuning CAO-tafel PO	127.895	93.000	93.000	93.069
Ondersteuning werkgroep AVV en inning	13.121	20.000	20.000	20.493
Actualiteiten/verzoeken CAO-tafel	-	155.000	155.000	47.114
Kleine verzoeken cao-tafel	4.284	41.000	41.000	-
Overige projecten 2022	-	-	-	19.980
<i>Totaal Activiteiten op verzoek van de cao-tafel PO</i>	<u>145.300</u>	<u>309.000</u>	<u>309.000</u>	<u>180.656</u>
<i>Overige projecten</i>				
Strategische agenda PO	57.686	67.200	67.200	52.464
Stichting van het Onderwijs	55.000	55.000	55.000	55.000
Afwikkeling projecten 2022	36.815	30.000	-	-
<i>Totaal Overige projecten</i>	<u>149.501</u>	<u>152.200</u>	<u>122.200</u>	<u>107.464</u>
<i>Totaal directe projectkosten Arbeidsmarktplatform</i>	<u>1.772.890</u>	<u>2.258.863</u>	<u>2.018.200</u>	<u>2.018.450</u>

	Realisatie 2023 €	Budget 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
<i>Regionale aanpak tekorten</i>				
Communicatie	29.700	32.614	-	160.465
Kennisdeling	13.811	47.011	-	-
Consulatie aan de regio's	51.558	58.069	-	80.245
Monitoring en Projectmanagement	36.515	40.078	-	32.495
Zelftest voor zij-instroom	6.411	7.260	-	-
<i>Totaal regionale aanpak tekorten</i>	<u>137.995</u>	<u>185.032</u>	<u>-</u>	<u>273.205</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 2023.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het bestuur van Stichting Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 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 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2023;
2. de staat van baten en lasten over 2023; 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.

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.

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 gereede 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, 2 april 2024

Troost Accountantskantoor v.o.f.

M.R. Ruivenkamp AA