

CPOW

geloof in onderwijs

JAARVERSLAG 2025

Inclusief verslag van de Raad van Toezicht

WWW.CPOW.NL

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	4
Profiel	4
Organisatie	7
2. Verantwoording van het beleid	15
Onderwijs & Kwaliteit	15
Personeel & Professionalisering	27
Huisvesting & Facilitaire zaken	38
ICT Digitale geletterdheid & AVG/IBP	41
ICT techniek	48
Financieel beleid	51
Continuïteitsparagraaf	56
3. Verantwoording van de financiën	66
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	66
3.2 Staat van baten en lasten en balans	68
3.3 Financiële positie	75
4. Verslag van de Raad van Toezicht	77
JAARREKENING 2025	84

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2025 van de Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland (CPOW). In dit verslag leggen wij verantwoording af aan onze stakeholders – het ministerie van OCW, de gemeenten, onze medewerkers en bovenal de ouders van onze leerlingen – over het gevoerde beleid en de inzet van middelen in het afgelopen jaar. Samen met het verslag van het intern toezicht en de jaarrekening vormt dit document een integraal beeld van een jaar waarin CPOW haar ambities verder heeft vormgegeven.

Waar de voorgaande jaren in het teken stonden van het verstevigen van de basis, stond 2025 in het teken van de verdere vertaling van beleid naar de dagelijkse praktijk. De kwaliteitsdocumenten en processen die we hebben aangescherpt, landen steeds sterker in onze scholen. We bevinden ons in een fase waarin we deze nieuwe werkwijzen niet alleen implementeren, maar ook duurzaam borgen. Onze kwaliteitscultuur groeit hiermee toe naar een fundament waarop we elke dag samenbouwen.

Ook in 2025 hebben we hard gewerkt aan de integrale aanpak rondom basisvaardigheden, digitale geletterdheid en burgerschap. De gestelde doelen worden steeds tastbaarder in de klas. Hierbij bleef waarden gedreven leiderschap ons kompas: we sturen op kwaliteit met een scherp oog voor de pedagogische opdracht die ons verbindt.

Het koersplan 2023-2027 'CPOW maakt het verschil' vormde ook in 2025 de leidraad. We hebben belangrijke stappen gezet in de professionalisering van onze teams. Op het gebied van inclusiever onderwijs hebben we de samenwerking in de wijken geïntensiveerd.

In 2025 hebben we een belangrijke stap gezet in onze organisatiestructuur met de overgang naar een eenhoofdig bestuur. Deze verandering zorgt voor korte lijnen en een slagvaardige aansturing. Om onze kernopdracht extra te waarborgen, hebben we daarnaast een directeur Onderwijs & Kwaliteit benoemd. Deze nieuwe rol benadrukt onze onverminderde focus op de onderwijskwaliteit en biedt de nodige expertise om de leeropbrengsten en de professionele cultuur binnen CPOW naar een nog hoger plan te tillen.

Onze dank gaat uit naar al onze medewerkers, die zich elke dag met hart en ziel inzetten voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Ook danken wij onze partners en ouders voor de constructieve samenwerking.

Het bestuur kijkt met trots terug op de stappen die in 2025 zijn gezet en met veel energie vooruit naar de verdere realisatie van onze koers. Wij nodigen u van harte uit om kennis te nemen van dit verslag.

Inge Krul

Voorzitter College van Bestuur

1. Het schoolbestuur

PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

CPOW verzorgt bijzonder basisonderwijs, algemeen bijzonder Montessori onderwijs, speciaal basisonderwijs, onderwijs voor nieuwkomers 18 schoollocaties in de gemeentes Purmerend, Waterland, Edam-Volendam, Landsmeer.

Geloof in onderwijs betekent dat onze wortels liggen in de christelijke traditie. Geloof in onderwijs betekent ook dat wij geloven in de eigen unieke mogelijkheden van het individu, gebaseerd op de visie van Maria Montessori. Op onze scholen wordt op eigentijdse wijze uiting gegeven aan onze identiteit. Onze scholen hebben de pedagogische taak om goed geïnspireerd onderwijs te bieden, waarbij wordt uitgegaan van de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwingen en maatschappelijke stromingen. Alle gezinnen en onderwijsprofessionals die zich in onze waarden herkennen zijn welkom bij CPOW.

De waarden die aan ons handelen en onze keuzes richting geven zijn:

vertrouwen, verbondenheid en ertoe doen.

Dit zie je terug in het onderwijsaanbod dat onze scholen hebben, dat gericht is op het breed ontwikkelen van kinderen. Er is aandacht voor het leren (her)kennen van eigen talenten en behoeftes. Om zelfbewust op te kunnen groeien als mens, is het voor kinderen belangrijk dat zij écht gezien worden voor wie zij zijn. Niet alleen voor de prestaties die zij leveren, maar voor wie zij zijn als persoon. Wij geloven dat ons onderwijs daaraan bij draagt.

Je ziet onze waarden ook terug in het pedagogische klimaat op de scholen, in de manier waarop leerkrachten en onderwijsondersteuners omgaan met kinderen en ouders. En de manier waarop kinderen met elkaar omgaan. Oprechte aandacht en een positief rolmodel zijn, vinden wij belangrijk. Vertrouwen en verbondenheid gaan hand in hand met verantwoordelijkheid voelen en nemen. Daarom neemt de stem van de leerling een belangrijke plaats in binnen ons onderwijs.

De waarden die ons handelen richting geven zie je ook terug in CPOW als werkgever. Wij vinden het belangrijk dat onze mensen zich verbonden voelen met CPOW en actief onze waarden uitdragen. Wij hebben vertrouwen in de professionals in de school. Zij weten het beste hoe het onderwijs iedere dag een beetje beter kan. Die ruimte en autonomie kenmerkt CPOW, net als de persoonlijke benadering bij de professionele ontwikkeling van directeuren, leerkrachten, onderwijsondersteuners en stagiaires. Verbondenheid met de omgeving kenmerkt ook het onderwijs binnen CPOW. Onze scholen zijn geen educatieve eilandjes, maar bruisende middelpunten in de wijk. Onze scholen betrekken ouders actief bij het onderwijs en we werken samen met partners in

de opvang, met andere onderwijsorganisaties en maatschappelijke organisaties. Als CPOW willen we zichtbaar zijn en ertoe doen.

Goed onderwijs is voor ons meer dan meetbare 'opbrengsten'. Wij richten met ons onderwijs ook op menselijke mogelijkheden en uitdagingen, zoals verwonderen over, zorgdragen voor, aandacht geven aan, houden van. Dat is niet altijd meetbaar, maar zeker merkbaar. Ook dat is voor ons geloof in onderwijs.

CPOW

Stichting CPOW is opgericht in 1998 en is gevestigd te Purmerend. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 36053128. Een bestuurlijke fusie tussen Stichting CPOW en Stichting Montessori Onderwijs Purmerend (MOP) is per 1 augustus 2021 geëffectueerd door middel van een overdracht van MOP aan CPOW als bedoeld in artikel 56 van de Wet op het primair onderwijs.

De stichting stelt zich ten doel onderwijs te geven op confessionele grondslag. Zij gaat daarbij uit van de Christelijke beginselen zoals die vanuit de bijbel en de Christelijke leef-en denkwereld tot ons komen. De stichting stelt zich voorts ten doel het geven van peuter- en basisonderwijs dat uitgaat van de eigen unieke mogelijkheden van het individu, zulks gebaseerd op de visie van Dr. Maria Montessori.

Bij het (doen) geven en bevorderen van onderwijs wordt zorggedragen voor een brede maatschappelijke en godsdienstige oriëntatie van de leerlingen en worden de leerlingen vanuit een Christelijke, dan wel op het Montessorionderwijs geënte inspiratie in hun ontwikkelingsproces zorgvuldig begeleid, waarbij wordt uitgegaan van de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwingen en maatschappelijke stromingen.

CPOW telde op 1 februari 2025 4.079 leerlingen (1 februari 2024: 4.036 leerlingen).

Strategisch beleid

Strategische koers: van co-creatie naar concrete resultaten

De strategische koers *CPOW maakt het verschil* (2023–2027) is in 2025 stevig verankerd in de praktijk van onze scholen. De basis voor deze koers werd gelegd in 2022, toen het College van Bestuur een traject startte met brede betrokkenheid van leerlingen, ouders, medewerkers, de GMR en de Raad van Toezicht. In interactieve inspiratie- en trechtersessies is gewerkt aan een koers die past bij de tijd, de omgeving en de ambitie van CPOW. Ook externe partners, zoals gemeenten, kinderopvangorganisaties, het voortgezet onderwijs, de iPabo, Purmer Valley en Cultuurhuis Wherelant, leverden een waardevolle bijdrage.

Dit intensieve en gezamenlijke proces resulteerde in 2023 in de strategische koers *CPOW maakt het verschil*, inclusief een kinderversie voor onze leerlingen: het kinderkoersplan. Daarmee geven we onze ambitie ook letterlijk een gezicht in de belevingswereld van het kind.

In 2023 hebben alle scholen hun schoolplan opgesteld op basis van deze strategische koers. In 2024 zien we dat deze plannen hun uitwerking krijgen in de dagelijkse praktijk: in onderwijs dat ruimte biedt voor brede ontwikkeling, in hechte pedagogische relaties

binnen de school en met de omgeving, en in het versterken van professionele samenwerking binnen CPOW.

Op bestuursniveau vormt het koersplan inmiddels het hart van onze PDCA-cyclus. Jaarplannen voor de periode 2023–2027 zijn richtinggevend voor beleid en uitvoering. Daarmee is de strategische koers niet alleen richtinggevend, maar vooral ook handelingsgericht: ambities worden vertaald naar concrete doelen, acties en resultaten. In 2025 kunnen we met vertrouwen zeggen dat *CPOW daadwerkelijk het verschil maakt* – op school, in de wijk en voor ieder kind.

Het koersplan van CPOW is te vinden op www.cpow.nl cpow.nl.



Toegankelijkheid & toelating

Ouders/verzorgers melden hun kind aan bij de school van hun keuze. Voor specifieke afspraken rondom aanmelding en toelating verwijzen wij naar de websites van onze scholen. Een nieuwe leerling start in principe op vierjarige leeftijd in groep 1. Indien het tussentijdse instroom van een leerling betreft, bijvoorbeeld bij verhuizing, wordt bekeken of de groepsgrootte en samenstelling van de groep de instroom toelaat.

Uitgangspunt is dat voor alle leerlingen, dus ook nieuwe leerlingen, een goede onderwijssituatie gerealiseerd kan worden. Daarbij wordt gekeken naar de

ondersteuningsbehoefte van de leerling in relatie tot de mogelijkheden en eventuele beperkingen van de school ten aanzien van die specifieke ondersteuningsbehoefte.

Voor meer informatie over toegankelijkheid en de wet op Passend Onderwijs verwijzen wij u naar onze website www.cpow.nl. Voor meer informatie over toelating op onze school voor nieuwkomers verwijzen wij u naar de website van de school www.kunamundo.nl.

Alle kinderen, ongeacht achtergrond of geloofsovertuiging zijn welkom op onze scholen. Wij verwachten dat ouders/verzorgers kennis hebben genomen van de pedagogische en onderwijskundige visie en de waarden van onze organisatie en de betreffende school en deze respecteren.

ORGANISATIE

Contactgegevens

- Confessioneel Primair Onderwijs Purmerend (CPOW)
- Bestuursnummer 41012
- Wielingenstraat 111, 1141 ZN Purmerend
- 0299-479699
- info@cpow.nl
- www.cpow.nl

Bestuur

- Inge Krul
- Functie: voorzitter College van Bestuur
- Nevenfuncties: geen

Governance code funderend onderwijs

In de governance code funderend onderwijs zijn de basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur handhaaft deze code en kijkt daar niet van af. In 2025 is er een wijziging geweest in de governance-structuur.

Per 1 augustus 2025 heeft de volgende wijziging plaats gevonden: het College van Bestuur is over van een tweehoofdig naar een éenhoofdig College van Bestuur. Daarnaast is per 1 november een vacature voor de functie van directeur Onderwijs en Kwaliteit vervuld.

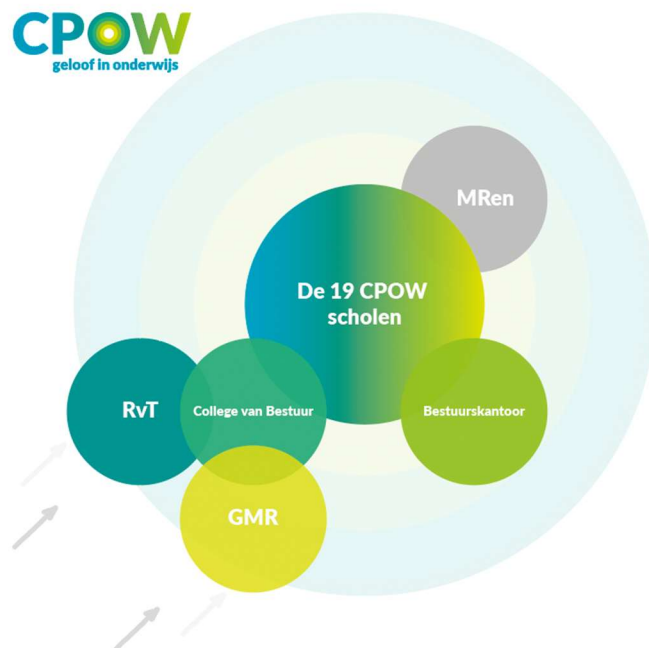
Functiescheiding

Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland kent een organieke scheiding tussen de functies van bestuur en intern toezicht (two-tier). Hiertoe wordt een Raad

van Toezichtmodel gehanteerd. Het College van Bestuur draagt de bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor de organisatie en de Raad van Toezicht oefent het interne toezicht op het bestuur uit.

Het managementstatuut van CPOW is te vinden op [Downloads \(cpow.nl\)](https://cpow.nl/downloads)

Organisatiestructuur



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Werkwijze

In de GMR is er vanuit elke school binnen de stichting een lid aanwezig. De GMR streeft naar een gelijke verdeling tussen ouders en personeel. De GMR komt gemiddeld 4 keer per jaar bij elkaar. Daarnaast organiseert de GMR een keer per jaar een bijeenkomst voor de voorzitters van de verschillende medezeggenschapsraden. De leden van de verschillende commissies houden individuele vergaderingen met afgevaardigden van het bestuurskantoor om onderwerpen in detail te bespreken om vervolgens de gehele GMR te informeren en adviseren.

Jaarverslag 2025

Voor de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad was het jaar 2025 een kalm jaar. Naast de reguliere vergaderingen met het College van Bestuur (CvB) is in verschillende hoedanigheid ook contact onderhouden met (voorzitters van) de individuele MR-en en de Raad van Toezicht. Door personeelwisselingen binnen het Samenwerkingsverband was er dit jaar helaas geen contactmoment met dit gremium, maar er wordt van uitgegaan dat dat komend schooljaar weer zal lukken.

De bezetting van de GMR was op zich goed hoewel er rond de zomer heel veel leden af traden. Termijnen liepen af of het GMR-lid had geen kinderen meer op de betreffende

basisschool. Positief is dat alle vacatures op eentje na weer ingevuld zijn. Dus een mooie score. De zetelverdeling tussen de ouder- en personeelsgeleding is niet geheel in balans, maar daar wordt aan gewerkt en is niet onoverkomelijk.

Ook dit jaar is er met het bestuur constructief gesproken over tal van onderwerpen, waaronder jaarlijks terugkerend het Bestuursformatieplan en de begroting CPOW. Met het eerste document is ingestemd en op de tweede volgde positief advies. De bestuurlijke agenda is nu volledig 'in bedrijf' en dat schept duidelijkheid in de vergaderingen.

Leden van de GMR nemen naast zitting in de raad ook deel aan drie commissies, te weten:

- Onderwijs en Identiteit en Organisatie
- Personeel
- Financiën en Beheer

Deze separate vergaderingen helpen bij het benutten van individuele expertise en het bespoedigt verdere besluitvorming.

Al met al kan de GMR terugkijken op een productief en positief jaar.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het functioneren van het College van Bestuur (CvB) en op het functioneren van de organisatie als geheel. De Raad adviseert het CvB gevraagd en ongevraagd en functioneert als klankbord voor het CvB. Tevens is de RvT werkgever van het CvB.

De samenstelling van de Raad van Toezicht is als volgt:

- Menno Borgo
Voorzitter, lid auditcommissie

Hoofdfunctie: Manager Finance en Control HVO-Querido
Nevenfuncties: geen

- Robert Zaal (tot 31 december 2025)
Voorzitter, lid remuneratie- en governance commissie

Hoofdfunctie: Directeur Maatvast Haarlemmermeer, Associate Director Oxford HR
Nevenfuncties: m.i.v. 1 januari 2026 lid rvt Viertaal

- Christiaan Mol
Lid, lid audit -en remuneratiecommissie

Hoofdfunctie: Manager Accounting Services Vistra Employment (Netherlands) B.V.
Nevenfuncties: geen

- Vera Arents
Lid, lid onderwijscommissie

Hoofdfunctie: gepensioneerd (onderwijs)
Nevenfuncties: lid klachtencommissie Maatwerk, lid Kerncommissie Audits
Nederlandse Montessori Vereniging

- Freek Bosse (vanaf 10 maart 2025)
Vicevoorzitter, lid remuneratie- en governance commissie

Hoofdfunctie: Eigenaar JeFr Consultancy
Nevenfuncties: lid RvT Maatschappelijke Dienstverlening Flevoland en
lid RvT Stichting IRiS cvo

- Najima Khan (tot 10 maart 2025)
Lid, lid remuneratie- en governance commissie, lid onderwijscommissie

Hoofdfunctie: advocaat bij Advocatenkantoor KHAN in Rotterdam
Nevenfuncties: lid RvT Nederlands Instituut voor Beeld en Geluid, lid RvT stichting
Morgenwijzer, lid RvC De Waterwolf Haarlemmermeer en columnist bij het
Advocatenblad.

- Els Verhoef (per 1 januari 2026)
Lid, lid Onderwijscommissie

Hoofdfunctie: Toezichthouder en strategisch adviseur governance en onderwijs
Nevenfunctie: lid Raad van Toezicht SCOH in Den Haag

Werkwijze Raad van Toezicht

Ons toezicht is erop gericht dat het bestuur van CPOW op haar eigen manier, de kernfuncties van het onderwijs, de gedeelde ambities en de gezamenlijke sectorale afspraken invult en daarmee haar positie kiest. En dat het bestuur vanuit een open benadering richting belanghebbenden, de verschillende belangen zorgvuldig afweegt, keuzes maakt en deze uitvoert en toelicht. De Raad ziet ook toe of er sprake is van deugdelijk financieel beheer.

De Raad van Toezicht richt zich bij het vervullen van zijn opdracht nadrukkelijk op de maatschappelijke opdracht van CPOW. Vanuit de toezichthoudende rol is de Raad van Toezicht erop aanspreekbaar dat kinderen op CPOW-scholen zich breed ontwikkelen en veilig voelen, dat medewerkers van CPOW zich kunnen ontwikkelen en hun bijdrage aan goed geïnspireerd onderwijs kunnen leveren.

In onze visie moet het handelen van de Raad van Toezicht waarde toevoegen aan de opgave van CPOW, de ontwikkeling van de organisatie en daarmee aan de kwaliteit van onderwijs op de scholen.

Deze toegevoegde waarde zit in de inbreng van ervaring en expertise in de Raad en in een proactieve, opbouwende kritische en reflectieve houding ten opzichte van het College van Bestuur. De leden van de RvT hebben allen een maatschappelijke achtergrond en professionele inbedding (onderwijs, overheid, private sector), waardoor zij gezamenlijk de verantwoordelijkheden voor de Raad van Toezicht met betrekking tot het onderwijsveld goed kunnen overzien. De leden hebben geen zakelijke belangen in relatie tot de stichting. Wel heeft een lid een kind op een school van CPOW.

Diverse overlegmomenten tussen Raad van Toezicht en Bestuur zijn vastgelegd in een jaaragenda. De jaaragenda is enerzijds inhoudelijk gericht (het bespreken van thema's, het volgen van ontwikkelingen in de organisatie) en anderzijds procesmatig (jaarcyclus, planning en control). De Raad van Toezicht ziet toe volgens de governance code fundernd onderwijs en heeft geen afwijkingen geconstateerd.

De RvT werkt in overeenstemming met de richtlijnen van het eigen toezichtkader. Deze is in het voorjaar van 2025 opnieuw vastgesteld.

Vergoedingsregeling

De vergoeding voor de Raad van Toezicht is in 2025 verhoogd. Rekening houdend met de praktijk bij instellingen uit de regio in dezelfde bezoldigingsklasse en de WNT-norm is de vergoeding voor de leden van de Raad van Toezicht voor 2025 vastgesteld op 7.200 euro en 10.000 euro voor de voorzitter per jaar.

Jaarverslag 2025 Raad van Toezicht

Voor het jaarverslag 2025 van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar bladzijde 77.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Met de volgende organisaties werkt CPOW regelmatig samen:

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Gemeenten	In 2025 werkt CPOW intensief en structureel samen met de gemeenten in onze regio op thema's als cultuur, veiligheid, gezondheid, onderwijskansen en huisvesting. De onderlinge relaties zijn sterk en gebaseerd op wederzijds vertrouwen en gedeelde maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bestuur en gemeenten weten elkaar goed te vinden, niet alleen op beleidsniveau, maar ook in de gezamenlijke uitwerking tot op wijkniveau. In de lokale overlegstructuren met andere schoolbesturen is sprake van een constructieve samenwerking. Binnen deze netwerken wordt actief gekeken waar belangen en ambities elkaar raken en versterken. CPOW neemt daarin een verbindende en oplossingsgerichte rol, met oog voor de context van iedere kern. Ook de samenwerking met maatschappelijke organisaties in de verschillende dorpen en wijken groeit en verdiept zich. In meerdere kernen ontstaan steeds sterkere netwerken waarin onderwijs, opvang, welzijn, sport en zorg elkaar opzoeken om gezamenlijk bij te dragen aan een veilige, gezonde en kansrijke leefomgeving voor kinderen. Op het gebied van huisvesting zijn in 2025 belangrijke stappen gezet. Diverse plannen die in voorgaande jaren zijn voorbereid, zijn in uitvoering of naderen de realisatiefase. Daarbij wordt nauw samengewerkt met gemeenten, schoolbesturen en partners in de wijk, zodat onderwijsgebouwen steeds meer functioneren als hart van de gemeenschap. CPOW maakt in deze samenwerkingen het verschil door verbinding te zoeken, perspectief te bieden en onderwijs te positioneren als drijvende kracht in de samenleving.
Kinderopvang	Naast de contacten met de diverse kinderopvangorganisaties in de regio, is er een nauwe samenwerking met BSO & kinderopvang Sportify kids. De missie en visie van CPOW en Sportify sluiten aan op die van CPOW. Sinds 2020 is de samenwerking geïntensiveerd, steeds meer scholen werken samen met Sportify Kids. Op basisschool De Vlieger wordt samengewerkt in een kindcentrum.

Purmerendse Scholen Groep (PSG)	In augustus 2021 gingen de deuren open van het Vita College, een gezamenlijke school van PSG en CPOW, waar onderwijs werd verzorgd voor 10-14-jarigen. Beide organisaties werkten de afgelopen jaren intensief samen aan de ontwikkeling van deze onderwijsvoorziening. In goed overleg met PSG, de medewerkers van het Vita College en de ouders werd in 2024 besloten om het Vita College gefaseerd te beëindigen. De reden hiervoor was dat het aantal leerlingen onvoldoende was om het Vita College op een verantwoorde en financieel duurzame manier in stand te houden. Concreet betekende dit dat er geen nieuwe leerlingen meer werden aangenomen. De leerlingen die hun onderwijsloopbaan vervolgden, kregen bij doorstroom naar het voortgezet onderwijs een passende plek aangeboden op een van de scholen van PSG. Het schooljaar 2024-2025 was het laatste jaar waarin leerlingen op het Vita College onderwijs volgen. PSG en CPOW zijn in 2025 een samenwerking gestart rondom nieuwkomers. Op de nieuw geopende locatie Montri volgen zowel een bovenbouwgroep van Kuna Mondo, als een aantal groepen internationale schakelklas (ISK) les. Doel is om de leerlijnen van de bovenbouw PO en de ISK beter op elkaar af te stemmen om zo leerlingen beter te kunnen bedienen.
Overige voortgezet onderwijs instellingen, MBO, (technisch/ICT) bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties	Zorgdragen voor een goede overdracht PO-VO is een jaarlijkse activiteit die in de werkgroep POVO wordt voorbereid. Twee directeurs zijn lid en vertegenwoordigen CPOW. CPOW participeert in de regiodeal en Techkwadraat samen met het VO, MBO en het bedrijfsleven. Er zijn goede contacten met organisaties als Wherelant, de openbare bibliotheek en de muziekschool. De scholen van CPOW maken regelmatig gebruik van hun aanbod en expertise. CPOW biedt studenten van MBO opleidingen leerwerkplekken. Samenwerking met de omgeving en het bedrijfsleven past in de visie van CPOW. In de toekomst wil CPOW onderzoeken wat hierin nog meer mogelijk is.
Hogeschool iPabo	CPOW vormt samen met de iPabo en zeven andere besturen het samenwerkingsverband Samen Opleiden Noord Holland. CPOW biedt veel leerwerkplekken aan stagiaires van de iPabo en in de begeleiding en beoordeling van studenten wordt nauw samengewerkt met de IPABO.
H20	CPOW huurt een ruimte in H20 (PurmerValley). We willen kinderen inspireren om te kiezen voor een opleiding op het gebied van digitalisering. We willen samen het onderwijs verrijken en nieuw onderwijs opstarten om daarmee de digitalisering te laten floreren. Het onderwijs in digitale geletterdheid in de meest brede zin blijft een speerpunt, maar in de zomer van 2026 zal het IT lab verhuizen naar het bestuurskantoor van CPOW.

Samenwerkingsverband Waterland	Een samenwerkingsverband is een samenwerking in de regio en heeft als doel om voor ieder kind een passende onderwijsplek te realiseren. CPOW valt met al haar scholen binnen het SWV Waterland en is vertegenwoordigd in het toezichthoudend bestuur van het SWV en de beleidsadviesgroep. Het ondersteuningsplan 2022-2026 is in het voorjaar van 2022 vastgesteld. Belangrijke thema's in het plan zijn het versterken van de basisondersteuning en uitdagende basisondersteuning, het optimaliseren van de werkorganisatie en deze te versterken vanuit de kerntaken en de rol van het samenwerkingsverband als netwerkorganisatie.
Onderwijsregio	CPOW maakt deel uit van de onderwijsregio Zaanstad-Waterland (ZaWa).

Klachtenbehandeling

In het jaar 2025 zijn er vijf klachten bij het bestuur terecht gekomen en in behandeling genomen. Eén klager is geïnformeerd over de externe klachtenprocedure en heeft ervan afgezien. Vier klachten zijn opgelost naar tevredenheid van betrokkenen. Er zijn in 2025 geen klachten bij de landelijke klachtencommissie behandeld.

Onze klachtenregeling vindt u op de website van CPOW [Klachtenregeling \(cpow.nl\)](https://cpow.nl/klachtenregeling)

Integriteitsbeleid en Verantwoording

Binnen CPOW hechten we grote waarde aan een integere, transparante en sociaal veilige leer- en werkomgeving. Ons integriteitsbeleid is stevig verankerd in de actuele Integriteitscode en de Klokkenluidersregeling. Beide documenten zijn voor medewerkers, ouders en externen openbaar toegankelijk via de website van CPOW. Om de drempel voor het bespreken van dilemma's of het doen van meldingen zo laag mogelijk te houden, beschikt elke CPOW-school over een interne vertrouwenspersoon. Daarnaast zijn er twee externe vertrouwenspersonen aangesteld voor onafhankelijke ondersteuning en advies. De actuele contactgegevens van alle vertrouwenspersonen zijn vindbaar op onze website.

De vertrouwenspersonen brengen jaarlijks een gecombineerd verslag uit. Dit jaarverslag wordt structureel besproken met de bestuurder en ter informatie voorgelegd aan de Raad van Toezicht. Hiermee borgen we dat signalen uit de organisatie worden gehoord en meegewogen in ons beleid.

In het afgelopen verslagjaar is er nul keer gebruikgemaakt van de klokkenluidersregeling. Wel hebben medewerkers de weg naar de vertrouwenspersonen weten te vinden. In totaal zijn er 25 meldingen binnengekomen, die als volgt zijn onderverdeeld:

- 10 meldingen met betrekking tot ongewenste omgangsvormen.
- 15 meldingen met betrekking tot administratieve zaken.

Alle binnengekomen meldingen zijn in het verslagjaar zorgvuldig en volledig afgehandeld. De aard van de meldingen geeft geen aanleiding tot het aanpassen van het huidige integriteitsbeleid.

2. Verantwoording van het beleid

ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onder kwaliteit verstaat Stichting CPOW de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, leerlingen, team, ouders en de overheid. CPOW zet sterk in op het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur. Er wordt op een cyclische en systematische wijze gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit. Dit proces van continu verbeteren is gebaseerd op vijf sleutelvragen die helpen om te reflecteren en zicht te hebben op de huidige kwaliteit en ambities op te stellen van de gewenste kwaliteit. Kwaliteit mag geen toeval zijn. Stichting CPOW wil goed onderwijs geven, dit verbeteren en borgen, haar eigen ambities evalueren en hierover interne en externe verantwoording afleggen: 'Doen we de juiste dingen?', 'Voeren we deze goed uit?' 'Hoe tonen we dit aan?', 'Wordt dit ook erkend door anderen?' en 'Hoe gebruiken we deze kennis voor verdere verbetering en consolidering?' Dat betekent het juiste beleid formuleren, de juiste handelingen verrichten en op de juiste manier evalueren of doelen bereikt zijn. Hoe zorgen de scholen binnen Stichting CPOW ervoor dat de gestelde doelen worden bereikt? Hoe lukt het om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen? De rol en de verantwoordelijkheden van het bevoegd gezag zijn daarbij evident.

Kwaliteit binnen CPOW is een combinatie van meetbare resultaten en de ontwikkeling van vaardigheden die leerlingen voorbereiden op een succesvolle toekomst. Dit betekent dat naast aandacht voor vakinhoudelijke kennis, ook sociale vaardigheden, zelfbewustzijn, en een positief schoolklimaat centraal staan. Het creëren van een omgeving waarin leerlingen zich niet alleen didactisch, maar ook persoonlijke en sociaal kunnen ontwikkelen.

Om deze kwaliteit te waarborgen, volgt CPOW een continu proces van evaluatie, verantwoording en dialoog. Dit betekent dat er regelmatig wordt gekeken naar de prestaties en ontwikkeling van de leerlingen, het onderwijsaanbod wordt bijgesteld waar nodig, en er openlijk wordt gecommuniceerd met alle betrokkenen. Zo streeft CPOW ernaar om voortdurend te verbeteren en te innoveren, met als doel het beste onderwijs voor haar leerlingen te realiseren.

De basiskwaliteit zoals beschreven in het waarderingskader van de inspectie van het onderwijs is de ondergrens die het bestuur hanteert voor alle scholen. Het bestuur verwacht dat scholen expliciet eigen aspecten van kwaliteit formuleren en passende, ambitieuze onderwijsdoelen stellen. Het bestuur hanteert ook eigen aspecten van kwaliteit die voor alle scholen van toepassing zijn. Deze eigen aspecten hebben o.a. betrekking op de basisvaardigheden, kwaliteitscultuur in de scholen, sociale veiligheid, waardengedreven onderwijs en de kwaliteit van processen in een school. Ook verwacht het bestuur en ziet erop toe dat scholen concreet tussendoelen en einddoelen stellen en opbrengsten goed monitoren. Het bestuur hecht in haar bestuursstijl veel waarde aan de autonomie van de

scholen. Het bepalen wat goed onderwijs concreet inhoudt binnen onze stichting gebeurt door in gesprek te gaan met de directeuren en met de schoolteams.

Bij de totstandkoming van beleidsvoornemens maken scholen gebruik van verschillende bronnen. Analyse en conclusies op basis van deze bronnen gebeurt zo veel mogelijk in samenspraak. Op bestuursniveau met de directeuren en op schoolniveau met de schoolteams. Dialoog is het belangrijkste middel om te definiëren wat onderwijskwaliteit is.

Behalve de dialoog met de scholen betreft het bestuur de GMR, de RvT en andere belanghebbenden in deze dialoog. Beleidsvoornemens en ambities van bestuur en individuele scholen worden beschreven, gemonitord en geëvalueerd in onze meerjarige cyclus, waar het strategische koersplan, de schoolplannen, jaarplannen en jaarverslagen onderdeel van uitmaken. Diverse scholen maken gebruik van de methodiek van Stichting eerKRACHT om vanuit ambitie concreet aan doelen te werken.

Hoe houdt het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit?

Het College van Bestuur van CPOW heeft een integraal en cyclisch stelsel van kwaliteitszorg ingericht, dat borgt dat op alle niveaus gewerkt wordt aan kwalitatief goed onderwijs. Kenmerkend voor CPOW zijn de waardengedreven benadering, de autonomie van de scholen binnen kaders, de nabijheid van het bestuur bij het onderwijsproces en de waarderende dialoog met de scholen. Het bestuur werkt binnen dit stelsel cyclisch en hanteert een duidelijke besturingsfilosofie waarin de kwaliteit wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De kwaliteitscyclus bestaat uit:

- Ambitiesgesprekken (najaar): waarin scholen hun ambities aanscherpen op basis van het koersplan, het kwaliteitskader en de eigen context.
- Managementgesprekken (voorjaar en zomer): waarin voortgang, managementinformatie en kwaliteitsdoelen worden besproken.
- Kwaliteitsgesprekken (najaar): waarin het eigen kwaliteitsbeeld, de basiskwaliteit en de schoolambities besproken worden.
- Schoolbezoeken: waarin gesprekken met teams, intern begeleiders en directeuren plaatsvinden.
- Managementrapportages: bestuursbrede rapportages (vier keer per jaar, namelijk januari-april, mei-augustus, september-december) maken deel uit van de stelselmatige monitoring.

Toelichting op de werkwijze

In de managementgesprekken wordt specifiek aangesloten bij de school- en organisatiedoelen. Er wordt gestuurd op zowel resultaten als op het versterken van processen en de professionele ruimte.

In het jaarlijkse kwaliteitsgesprek wordt de kwaliteitsontwikkeling besproken aan de hand van WMK ParnasSys-analyses en beleidsdocumenten. Dit vormt het basisdocument waarop bestuur en school gezamenlijk reflecteren.

Tijdens schoolbezoeken vinden er gesprekken met het schoolteam, directie en intern begeleider plaats. Hier wordt gewerkt vanuit een waarderende en ontwikkelingsgerichte benadering.

Tevens zijn tevredenheidspeilingen, de monitor sociale veiligheid, opbrengstanalyses, managementrapportages, interne audits en externe audits onderdeel van het kwaliteitsstelsel.

Stichting CPOW werkt met interne audits. De directeuren en de directeur onderwijs en kwaliteit volgen daarvoor een opleiding bij Bureau Meesterschap. Voor nu worden de interne audits dan ook uitgevoerd als training binnen de opleiding. De directeuren ronden de opleiding af in januari 2027. In schooljaar 2026/2027 zal er beleid gemaakt worden op het afnemen van de interne audits binnen CPOW. Deze stap sluit aan bij de veranderingen in het inspectietoezicht, waarbij het eigenaarschap van de onderwijskwaliteit nadrukkelijk bij de scholen en besturen wordt gelegd. De Onderwijsinspectie verwacht dat scholen en bestuur goed zicht hebben op het leren van leerlingen, de kwaliteit van de leraren, de scholen en het bestuur als geheel.

De auditorenopleiding richt zich op:

- Het leren werken met een door het bestuur vastgestelde kijkwijzer voor kwaliteitszorg.
- Het verdiepen in de kwaliteitsgebieden uit het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs.
- Het uitvoeren van interne audits waarbij observaties, documentanalyses en gesprekken met schoolteams worden gecombineerd.
- Het ontwikkelen van persoonlijke reflectie en professionele gespreksvoering.

Deze aanpak draagt bij aan:

- Systematische zelfevaluatie binnen de scholen.
- Gerichte kwaliteitsverbetering op basis van objectieve analyses.
- Een versterkte professionele cultuur, waarin reflectie, eigenaarschap en voortdurende ontwikkeling centraal staan.

Met de opleiding tot interne auditoren ontwikkelt CPOW een duurzame werkwijze voor kwaliteitsborging die past bij de eisen van het nieuwe inspectiekader én bij de eigen waardengedreven koers.

Kwaliteitsinstrumenten

Om de onderwijskwaliteit goed te monitoren, inzichtelijk te maken en te evalueren werkt CPOW sinds 2024 met de tool 'Ons Beleidsplan' en 'MijnSchoolplan' van WMK in ParnasSys. Drie groepen scholen werken samen met de focusgroep kwaliteit onder leiding van een extern adviseur met aan de ontwikkeling van onderwijsresultaatanalyses, evaluaties en kwaliteitsverbetering binnen WMK ParnasSys.

Door gebruik te maken van WMK ParnasSys kunnen scholen intern met elkaar worden vergeleken (benchmark binnen CPOW) en extern op basis van de wegingsfactor. Dit biedt waardevolle inzichten in de onderwijskwaliteit en stimuleert het onderling leren tussen scholen.

De volgende modules worden door het bestuur gebruikt:

- Monitor;
- Bestuursrapportage

De volgende modules worden door de scholen gebruikt:

- Monitor;
- Schoolrapportage;
- Analyse referentieniveaus;

In de toekomst wordt er door CPOW binnen WMK ook gebruik gemaakt van:

- Het screenen van de basiskwaliteit en stelselkwaliteit op bestuurs- en schoolniveau;
- De module om het Strategisch beleid, de schoolplannen en de jaarplannen te schrijven binnen OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan;
- Daarnaast zullen de bestuursrapportage en de schoolrapportage nog meer ingezet worden om de ontwikkelingen te monitoren.

Op welke manier werkt het bestuur aan de onderwijskwaliteit?

Werken aan onderwijskwaliteit gebeurt iedere dag op onze scholen. De belangrijkste factor in het verbeteren van onderwijskwaliteit is de professionaliteit van de leerkracht, van onderwijsondersteunend personeel (OOP) en van de directeur. De kwaliteit van het didactisch en pedagogisch handelen van leerkrachten draagt in grote mate bij aan de onderwijsontwikkeling op de school. Werken aan onderwijskwaliteit is dus voor een groot deel werken aan het versterken van het didactisch en pedagogisch handelen van onze medewerkers. Dit begint bij het samen opleiden van leerkrachten en OOP en in het introductiebeleid dat CPOW hanteert. Onze werkwijze wordt gekenmerkt door veel persoonlijke aandacht, begeleiding en samen leren.

Naast de focus op startende leerkrachten, werken we binnen de organisatie aan onderwijskwaliteit middels het aanbod van de CPOW Academie. Alle scholen van CPOW hanteren dezelfde ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus.

Blijvende verandering en borging van onderwijskwaliteit vraagt om een professionele verbetercultuur in de scholen. Diverse scholen werken vanuit de methodiek van Stichting leerKRACHT. CPOW heeft een breed eigen aanbod voor scholen om met elkaar aan kwaliteit te werken en zich te bekwamen in de methodiek.

Binnen de stichting zijn er twee gespecialiseerde verandercoaches die de scholen ondersteunen en stimuleren in deze processen. Iedere school heeft zijn eigen verandercoach.

Zoals eerder beschreven werkt CPOW met interne audits, wat zorgt voor kwaliteitsverbetering.

Binnen CPOW vinden er sinds 2025 expertbijeenkomsten plaats. Drie keer per jaar komen de experts van de scholen op een specifiek vakgebied bij elkaar. Het gaat om de expertgebieden hoogbegaafdheid, digitale geletterdheid, taal-lezen en rekenen. Het hoofddoel van deze bijeenkomsten is het bevorderen van kennisdeling, zodat experts van elkaars succesvolle aanpakken kunnen leren en scholen niet allemaal afzonderlijk het wiel hoeven uit te vinden. Daarnaast stimuleren deze netwerken de professionele

groei van de specialisten zelf en versterken ze de verbondenheid tussen de verschillende scholen.

In 2025 is de stichting gestart met kerngericht werken. Het concept van kerngericht werken komt voort uit de gezamenlijke ambitie van de betrokken schoolbesturen binnen het samenwerkingsverband Waterland om te komen tot een duurzaam en samenhangend samenwerkingsmodel. Dit model richt zich op het versterken van de onderlinge verbinding, het delen van expertise en het vergroten van onderwijskansen voor alle kinderen. Directeuren en intern begeleiders van de scholen sluiten aan bij de overleggen binnen de kernen.

Binnen CPOW is de benadering van de kernen vertaald naar clusters van scholen die geografisch, qua leerlingpopulatie en ondersteuningsbehoefte nauw verwant zijn. In 2025 zijn deze clusters van start gegaan. Elk cluster werkt gezamenlijk doelgericht om het onderwijs op de scholen te verbeteren waarbij de middelen voor passend onderwijs gedeeltelijk zijn gebundeld en worden ingezet. Zo worden gerichter keuzes gemaakt, met ruimte voor gezamenlijke inzet van bijvoorbeeld specialistische ondersteuning. Scholen behouden zeggenschap over de inzet van middelen, maar bundelen kracht waar dat de kwaliteit en doelmatigheid ten goede komt. De meeste scholen staan positief tegenover deze benadering. Deze werkwijze bevordert gedeelde verantwoordelijkheid, versterkt de samenwerking op inhoud en maakt efficiënt gebruik van middelen mogelijk.

De subsidie voor meer- en hoogbegaafdheid van het Samenwerkingsverband is benut om per cluster een bovenschoolse plusklas en specialistische expertise te realiseren. Dit wordt ondersteund door een stuurgroep waarin professionalisering, kennisdeling en de inrichting van een duurzame ondersteuningsroute centraal staan. Deze systematiek wordt ingebed in de bredere professionaliseringsstructuur van CPOW.

Het College van Bestuur ziet in deze beweging een krachtige impuls voor de duurzame ontwikkeling van passend, inclusief en kwalitatief hoogstaand onderwijs binnen CPOW. Door te werken vanuit clusters en te investeren in samenwerking op inhoud, wordt bijgedragen aan een toekomstbestendig onderwijssysteem waarin elk kind telt.

Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?

Het verantwoorden over de onderwijskwaliteit is een belangrijke pijler in de wijze waarop het College van Bestuur regie voert op onderwijsontwikkeling en -verbetering. Het bestuur streeft naar openheid en transparantie richting alle belanghebbenden.

Dit wordt gedaan door de dialoog actief aan te gaan tijdens:

- De schoolbezoeken, waarin gesprekken plaatsvinden met schoolteams, intern begeleiders en directies.
- Het directeurenoverleg, waarin trends, opbrengsten en kwaliteitsontwikkelingen worden besproken.
- Het overleg tussen de medewerkers van het bestuurskantoor, waarin trends, opbrengsten en kwaliteitsontwikkelingen worden besproken.

- De vergaderingen met de GMR en de Raad van Toezicht, waarin structureel wordt gerapporteerd over onderwijskwaliteit en de voortgang van de strategische doelen.
- Gesprekken met samenwerkingspartners, zoals het Samenwerkingsverband Waterland (SWV), de gemeente, besturen in de omgeving en andere onderwijs- en opvangpartners.
- Het contact met de inspectie (met name de contactinspecteur).

Het College van Bestuur werkt actief aan een goede relatie met deze belanghebbenden door proactief te informeren, advies in te winnen en tegenspraak te organiseren waar nodig.

Verantwoording wordt daarnaast afgelegd door:

- Het bestuursverslag, waarin de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten op het gebied van onderwijskwaliteit jaarlijks worden beschreven.
- De managementrapportages (drie keer per jaar), waarin systematisch wordt gerapporteerd over voortgang, opbrengsten en kwaliteitsinitiatieven.
- De inzet van WMK ParnasSys, waarmee scholen op een gestandaardiseerde manier hun onderwijskwaliteit monitoren en zich zowel intern (binnen CPOW) als extern (landelijk) kunnen benchmarken.
- Kwaliteitsgesprekken tussen bestuur, directie en intern begeleiders, waarin kwaliteitsanalyses, onderwijsresultaten en verbeterpunten structureel besproken worden.

Op schoolniveau leggen scholen verantwoording af richting ouders, medewerkers en medezeggenschapsraden (MR):

- Door het opstellen en bespreken van schoolplannen en jaarverslagen.
- Door actieve communicatie via ouderavonden en via Vensters PO, waarin publieke verantwoording wordt afgelegd.

Naast formele rapportages en gesprekken investeert CPOW in het vertellen van 'het verhaal van CPOW'. Dit doen we onder andere door:

- Actieve inzet van sociale media.
- Publicatie van onderwijskundige successen en ontwikkelingen via nieuwsbrieven en de website.

Zo ontstaat een samenhangend geheel van verantwoording, waarin we niet alleen cijfers delen, maar ook laten zien hoe CPOW het verschil maakt voor kinderen.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

De Stichting streeft naar een ononderbroken ontwikkeling voor ieder kind, met een specifieke focus op de basisvaardigheden taal en rekenen. Onze aanpak om deze prestaties duurzaam te borgen is gebaseerd op het volgende:

- Er wordt gewerkt met OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan waarin de trends op middellange termijn inzichtelijk worden gemaakt. Hierdoor wordt niet alleen achteraf verantwoord, maar ook preventief bijgestuurd wanneer de groei in een bepaalde jaargroep stagneert. Twee keer per jaar wordt de voortgang op de referentieniveaus 1F en 1S/2F gemonitord. Afwijkingen op schoolniveau leiden tot een dialoog tussen de directeur onderwijs en kwaliteit en de directeur en intern begeleider van de school, waarbij niet alleen gekeken wordt naar de cijfers, maar ook naar de achterliggende pedagogisch-didactische oorzaken.
- Om de kwaliteit duurzaam te borgen, komen taal, digitale geletterdheid, rekenen en hoogbegaafdheidexperts meerdere keren per jaar samen in stichtingsbrede expertnetwerken. Hierin vindt intervisie plaats op basis van recente onderwijsinzichten en wordt best-practice gedeeld. Dit zorgt ervoor dat expertise niet beperkt blijft tot één schoollocatie, maar dat het collectief lerend vermogen van de gehele stichting wordt benut.
- De directeur onderwijs en kwaliteit en de directeuren van de scholen bezoeken elkaar structureel om de kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs in de praktijk te observeren en daar feedback op te geven. Deze 'kijkjes in de keuken' zorgen voor een cultuur van continue verbetering en het delen van succesvolle interventies.

De actualisatie van de kerndoelen vraagt om een proactieve houding van het bestuur. In 2025 zijn de volgende stappen gezet om onze scholen voor te bereiden op de definitieve invoering:

- In 2025 zijn expertgroepen opgestart voor rekenen en taal/lezen. In 2026 krijgt de actualisatie van de kerndoelen een plek tijdens deze bijeenkomsten.
- De digitale geletterdheid experts vormen een expertgroep waarin samen wordt opgetrokken om de kerndoelen te implementeren in de aanpak van de school.
- Het curriculum is structureel onderdeel van ons nascholingsaanbod. We investeren in de vakdidactische kennis van leerkrachten, zodat zij niet alleen de methode volgen, maar begrijpen welke fundamentele doelen behaald moeten worden.

Doelen en resultaten

In 2025 heeft CPOW, op basis van het koersplan '*CPOW maakt het verschil*' (2023-2027), stevig verder gebouwd aan een cultuur van continue verbetering, waarden gedreven onderwijs en professionalisering. Binnen alle lagen van de organisatie werd gewerkt aan het bevorderen van samenwerking, eigenaarschap en gericht sturen op onderwijskwaliteit.

Wat goed ging

- Schoolleiders, intern begeleiders en kwaliteitscoördinatoren zijn intensief opgeleid en begeleid in het systematisch verbeteren van de onderwijskwaliteit, onder andere door scholing met betrekking tot WMK ParnasSys en een training vanuit een externe onderwijsorganisatie met betrekking tot de professionalisering van de intern begeleiders. De invoering van WMK ParnasSys maakte het mogelijk om op stichtingsniveau en landelijk onderling te benchmarken. De inzet van managementrapportages heeft de onderlinge

samenhang tussen schoolontwikkelingen en de strategische doelen verder versterkt.

- Via gezamenlijke sessies onder leiding van de Academie voor Organisatiecultuur is door directeuren en bestuurskantoormedewerkers gewerkt aan de versterking van persoonlijk leiderschap en collectieve verantwoordelijkheid.
- Er zijn heldere en toetsbare doelen geformuleerd op het gebied van basisvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid. Scholen hebben deze doelen geïntegreerd in hun onderwijsplannen, wat zichtbaar heeft geleid tot meer samenhang en focus binnen het onderwijsaanbod.
- Door de inzet van focusgroepen, kernen, clusters en structurele bijeenkomsten zoals de expertbijeenkomsten zijn scholen binnen CPOW sterker met elkaar verbonden geraakt. Scholen leren actief van en met elkaar door gebruik te maken van gezamenlijke analyses en goede praktijken.

Wat beter kon

- Hoewel WMK ParnasSys succesvol is ingezet om kwaliteitszorg te versterken, blijft verdere training en borging nodig om de systematische aanpak op alle scholen volledig te integreren. Verdere verdieping in het wegzetten van de doelen en de daarbij behorende activiteiten is nodig. Dit wordt opgepakt aan de hand van het nieuwe strategisch beleid.
- Alle directeuren hebben in 2025 het eerste jaar van de audittraining van Bureau Meesterschap afgerond. In 2026 wordt door het merendeel van de directeuren en de directeur onderwijs en kwaliteit het twee jaar gevolg. Deze professionalisering draagt bij aan een stevige kwaliteitscultuur waarin scholen vanuit eigen kracht blijven verbeteren. In 2026/2027 zal er beleid gemaakt worden op de aanpak met betrekking tot interne audits op stichtingsniveau.

Toekomstige ontwikkelingen

CPOW heeft in 2025 belangrijke en zichtbare stappen gezet in het verder ontwikkelen van een sterke kwaliteitscultuur. Door de inzet op waarden gedreven leiderschap, systematische kwaliteitszorg en focus op basisvaardigheden wordt de onderwijskundige ontwikkeling breed gedragen binnen de organisatie.

De verdere integratie van WMK ParnasSys en de doorontwikkeling van interne audits, de kernen en de clusters vormen duidelijke verbeterkansen voor de komende jaren. Met deze koers blijft CPOW gezamenlijk werken aan duurzaam, betekenisvol onderwijs waarin elke leerling telt.

Onderwijsresultaten

CPOW werkte in 2025 met volle overtuiging aan het versterken van de basisvaardigheden taal en rekenen. De landelijke referentieniveaus vormen daarbij een belangrijk en richtinggevend instrument. Ze geven concreet aan welke taal- en rekenvaardigheden leerlingen op specifieke overgangsmomenten in hun schoolloopbaan zouden moeten beheersen.

Voor het primair onderwijs zijn de volgende niveaus van toepassing:

- 1F: het fundamentele niveau dat vrijwel alle leerlingen aan het einde van de basisschool moeten beheersen. Dit niveau bereidt voor op uitstroom naar vmbo-basis/kader.
- 1S: het streefniveau voor rekenen dat passend is voor een groot deel van de leerlingen, met het oog op doorstroom naar vmbo-tl, havo en vwo.
- 2F: het streefniveau voor taal met eenzelfde ambitieus perspectief.

Deze niveaus gelden voor het (speciaal) basisonderwijs en de meeste vormen van speciaal onderwijs, met uitzondering van leerlingen met zeer ernstige meervoudige beperkingen.

Binnen CPOW zijn de referentieniveaus in 2025 stevig verankerd in het onderwijsbeleid. Scholen en stichtingsbreed worden de referentieniveaus actief gebruikt om de ontwikkeling van leerlingen te volgen, opbrengsten te analyseren en ambities te formuleren op zowel individueel, schoolbreed als op stichtingsniveau.

In lijn met het advies van de Adviesgroep Basisvaardigheden (2023) en het pleidooi van de PO-Raad, hanteert CPOW het streefniveau als uitgangspunt. We kiezen bewust voor hoge verwachtingen van alle leerlingen, met oog voor ondersteuning, differentiatie en realistische ambitie.

Voor een beoordeling van 'voldoende' door de inspectie, is het vereist dat het percentage leerlingen dat deze niveaus bereikt op of boven bepaalde signaleringswaarden ligt. Als een school onder deze waarden scoort, stelt de inspectie een onderzoek in en om een gedetailleerde toelichting vragen. Deze criteria helpen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en waar nodig te verbeteren.

Uitslagen doorstroomtoets op 1F-niveau van CPOW (driejaarsgemiddelde 2023/2024/2025):

- Tien van de zestien scholen scoren met het fundamentele niveau (1F) boven de signaleringswaarde van de inspectie én boven het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging.
- De overige zes van de zestien scholen scoren met het fundamentele niveau (1F) boven de signaleringswaarde van de inspectie, maar onder het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging.

Uitslagen doorstroomtoets op 1S/2F-niveau van CPOW (driejaarsgemiddelde 2023/2024/2025):

- Zes van de zestien scholen scoren met het streefniveau (1S/2F) boven de signaleringswaarde van de inspectie én boven het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging.
- Vijftien van de zestien scholen scoren met het fundamentele niveau (1F) boven de signaleringswaarde van de inspectie, maar onder het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging.
- Eén van de zestien scholen scoort met het streefniveau (1S/2F) onder de signaleringswaarde van de inspectie.

Onderwijs aan nieuwkomers

Stichting CPOW heeft een nieuwkomersschool, basisschool Kuna Mondo. Kuna Mondo heeft een regiofunctie, waar kinderen uit de gemeentes Edam/Volendam, Waterland,

Landsmeer en Purmerend naartoe gaan. Het is een veilige landingsplek voor nieuwkomerskinderen die nog maar kort in Nederland wonen en de taal nog niet spreken. De onderwijsaanpak is in het eerste jaar primair gericht op intensieve taalverwerving, zodat leerlingen snel een basiswoordenschat opbouwen en zich kunnen uitdrukken. Dit taalonderwijs wordt gecombineerd met vakken zoals rekenen en burgerschap, waarbij het team het niveau continu afstemt op de individuele achtergrond van het kind. Omdat de leerlingen vaak veel hebben meegemaakt, vormt traumasensitief lesgeven en de sociaal-emotionele ontwikkeling de fundering van elke schooldag. Het hoofddoel van deze gerichte aanpak is om de kinderen na ongeveer een jaar met voldoende taalkennis en zelfvertrouwen te laten doorstromen naar het reguliere basisonderwijs.

Sinds 2025 heeft de stichting een nieuw convenant met de regionale schoolbesturen, het Samenwerkingsverband en de gemeente waarmee we de krachten nog beter bundelen rondom het onderwijs aan nieuwkomers. Een cruciaal speerpunt hierbij is de duurzame verankering van het onderwijs van nieuwkomers in het reguliere onderwijs. De gemaakte afspraken over zorgvuldige plaatsing en de benodigde nazorg zijn officieel bekrachtigd in het Convenant Nieuwkomersonderwijs, waarmee een stevig fundament is gelegd voor de kansengelijkheid van deze leerlingen.

Subsidies

Verbetering basisvaardigheden

Mede dankzij de subsidie verbetering basisvaardigheden is het afgelopen jaar extra geïnvesteerd in de versterking van het onderwijsaanbod op het gebied van lezen, rekenen en digitale geletterdheid. Het hoofddoel van deze gerichte inzet is het borgen van stabiele leerresultaten en het vergroten van de onderwijskansen voor alle kinderen binnen de stichting. De middelen zijn benut voor de vernieuwing van lesmethodes, de inzet van onderwijsspecialisten en de professionalisering van het onderwijsteam. Dit versterkt de focus op de kernkwaliteit van ons onderwijs en bevordert de professionele groei van de betrokken teams.

School en Omgeving

Vanuit de gezamenlijke ambitie om kansenongelijkheid tegen te gaan en de brede ontwikkeling van leerlingen te stimuleren, is de subsidie School en Omgeving ingezet op 1 school. Dit programma richt zich op het verbinden van het formele onderwijs met een verrijkend buitenschools aanbod. In nauwe samenwerking met lokale partners – zoals sportclubs, cultuurinstellingen en welzijnsorganisaties – is een gevarieerd programma van naschoolse activiteiten gerealiseerd. Hierdoor krijgen alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond, de mogelijkheid om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. De aanpak versterkt ook de verbinding tussen de school en de omliggende wijken.

Inzet van de Brugfunctionaris

Als cruciale schakel binnen het kerngericht werken en de verbinding met de thuissituatie, heeft CPOW via de subsidie brugfunctionaris de inzet van brugfunctionarissen op een aantal scholen vormgegeven. De brugfunctionaris fungeert als een laagdrempelig en onafhankelijk aanspreekpunt voor zowel ouders als school. Dit initiatief heeft tot doel de ouderbetrokkenheid te vergroten en eventuele barrières buiten de schoolmuren tijdig weg te nemen. Door deze inzet worden signalen rondom armoede, welzijn of opvoeding in een vroeg stadium opgepakt, waarna gezinnen effectief worden begeleid naar de juiste wijkpartners of specialistische ondersteuning. Deze werkwijze bevordert de gedeelde verantwoordelijkheid tussen school en

omgeving, waardoor leerlingen zich in de klas optimaal en onbelemmerd kunnen focussen op hun ontwikkeling.

Internationalisering

Er is binnen CPOW geen specifiek beleid op internationalisering.

Onderzoek

Bij het behouden van de bestaande gang van zaken en verbeteringen op stichtings- en schoolniveau spelen onderzoeksresultaten een belangrijke rol. De directeuren, intern begeleiders en schoolteams voeren nader onderzoek uit voordat er beleidskeuzes worden gemaakt.

Daarnaast vindt er binnen de stichting onderzoek plaats door:

- Het analyseren van de onderwijskundige resultaten, zowel op school- als op stichtingsniveau.
- Het onderzoeken van de kwaliteit op school- en stichtingsniveau door het afnemen van interne audits.
- Het analyseren van tevredenheidsonderzoeken op school- en stichtingsniveau
- De stichtingsbrede scholing met betrekking tot het kwaliteitsinstrument WMK, waardoor onderzoeksmatig werken binnen de stichting verder wordt geprofessionaliseerd, met als doel een eenduidige monitoring van de schoolontwikkeling.

Inspectie van Onderwijs

In 2025 heeft de Inspectie van Onderwijs één school van CPOW bezocht. Dit bezoek vond plaats naar aanleiding van gesignaleerde risico's en signalen, vanuit zowel CPOW als de Inspectie van Onderwijs.

Op 15 december 2025 heeft de inspectie een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op Het Baken. Uit het [kwaliteitsonderzoek](#) bleek dat de kwaliteit van onderwijs op de school onvoldoende is doordat de volgende standaarden als onvoldoende werden beoordeeld:

- Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)

Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)

Daarnaast waren er herstelopdrachten op de volgende standaarden:

- Veiligheid (VS1)
- Basisvaardigheden (OP0)
- Visie, ambities en doelen (SKA1)
- Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)

Het team van het Baken werkt in samenwerking met het bestuur aan een verbetertraject. In het voorjaar van 2026 heeft de inspectie naar aanleiding van een vervolfbezoek op de standaard Veiligheid aangegeven dat Het Baken aan de herstelopdracht met betrekking tot veiligheid heeft voldaan.

In het voorjaar van 2027 vindt er een vervolfbezoek plaats om opnieuw een beoordeling te geven.

Visitatie

Er heeft tijdens dit verslagjaar geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Binnen CPOW vormt sociale veiligheid een essentiële voorwaarde voor goed onderwijs en brede persoonsvorming. Leerlingen moeten zich veilig, gerespecteerd en verbonden voelen om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. CPOW borgt een veilig en inclusief klimaat door middel van een actief beleid op veiligheid, welke jaarlijks wordt geëvalueerd. Veiligheidsbeleid is gericht op preventie en snelle afhandeling van incidenten. Bij de totstandkoming en de evaluatie van dit beleid zijn de directeuren van de scholen, de interne begeleiders en de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad nauw betrokken. Hiermee borgen we het draagvlak en de praktische uitvoerbaarheid op de werkvloer. Vanuit een preventieve en cyclische aanpak wordt sociale veiligheid actief gemonitord, versterkt en geborgd binnen alle scholen en binnen het bestuur.

Conform de wettelijke eisen vindt er jaarlijks schoolmonitoring plaats onder leerlingen via het instrument van Vensters. Deze monitoring vindt om het jaar plaats bij de medewerkers. De uitkomsten van de veiligheidsmonitor vormen een vast onderdeel van de jaarlijkse schoolrapportages en worden besproken in de kwaliteitsgesprekken. Ook op stichtingsniveau wordt hier een analyse op gemaakt. De uitkomsten van deze monitoring, evenals de jaarlijkse rapportages van de externe vertrouwenspersonen, worden ingezet voor de evaluatie en aanscherping van het veiligheidsbeleid en het beleid rondom gelijke behandeling. Deze evaluatiecyclus vindt plaats in overleg met bovengenoemde partijen om tijdig bij te kunnen sturen op signalen uit de praktijk. Waar signalen duiden op verminderde sociale veiligheid, worden gerichte interventies ingezet, zoals extra begeleiding, workshops over sociale vaardigheden of bijstelling van pedagogisch beleid.

Vanaf 2026 zal de schoolmonitoring plaatsvinden vanuit het instrument WMK, waarbij de analyses en actiepunten gemonitord worden in MijnSchoolplan, een module van ParnasSys.

Daarnaast is er structurele aandacht voor (digitale) weerbaarheid, sociale interactie en burgerschap.

Om onze doelstellingen te behalen rondom veiligheid, maakt verschillende scholen van de stichting gebruik van het ondersteuningsaanbod van onder andere: Stichting School en Veiligheid (Veiligheidsbeleid), de GGD (De Gezonde School op Welbevinden) en Advies- en Begeleidings- Centrum voor het onderwijs (Het traject van De Gelukkige Klas). Dit richt zich specifiek op de thema's:

- Zorgen voor een compleet en goed werken veiligheidsbeleid op de scholen
- Zorgen voor een veilig klimaat in de school.
- Het creëren van een sociaal veilig en positief groepsklimaat.

PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

	Doel is gehaald
	Proces loopt nog
	Doel wordt of is niet gehaald

Thema	Activiteiten/doelen	Status	Toelichting
Personeels- en financieel systeem	Optimaliseren van AFAS		In samenwerking met IJK worden diverse vraagstukken en uitdagingen die tijdens het gebruik naar voren komen opgepakt en opgelost.
Arbeidsmarktcommunicatie	Het verhogen van de effectiviteit en efficiëntie van de arbeidsmarktcommunicatie om het lerarentekort aan te pakken.		-Dit blijft een continue punt van aandacht gezien het lerarentekort. De inzet van sociale media blijft toenemen en er wordt breed geadverteerd. De communicatiemedewerker ondersteunt de afdeling HR en directeurs o.a. bij arbeidsmarktcommunicatie.
	Ontwikkelen en opzetten van nieuwe werkenbij-website.		In november 2025 is in samenwerking met afdeling communicatie een start gemaakt met het ontwikkelen en opzetten van de nieuwe werkenbij-website. De verwachting is dat deze in mei 2026 live gaat.
Strategische personeelsplanning	Inzicht krijgen in personeelsbestand om strategische beslissingen weloverwogen te nemen.		-Vlootschouw voorjaar 2026 is nog niet opgesteld. Dit komt doordat vanaf december 2025 de data dashboards in AFAS niet meer beschikbaar waren. De verwachting is dat de dashboards vanaf april 2026 weer beschikbaar worden gesteld. Op dat moment wordt er een nieuwe vlootschouw opgesteld.
	Inzicht in potentiële risico's en kansen.		-Bestuursformatieplan opgesteld en ter instemming aangeboden PGMR.
	Anticiperen op vrij te komen vacatures op specifieke functies.		Omscholingstrajecten(vacatures) uitgezet voor: - Leraar (5 plekken) - EVC (3 plekken) in combinatie

Kwaliteit, professionaliseren en opleiden		met verdere pabo ontwikkeling) - Leraarondersteuners (5 plekken)
	Partnerschap Samen Opleiden	-Werkwijze verder uitvouwen over het bestuur. -(Verdiepende) mentorentrainingen uitzetten. - Nieuw curriculum iPabo m.b.t. leeruitkomsten helpen ontwikkelen/uitvouwen in de praktijk. - Nieuwe werkwijze (WPL + WPA + begeleiding) iPabo implementeren in het werkveld.
	Regiovorming (Onderwijsregio)	-Het implementeren van nieuwe regionale samenwerkingsstructuren.
	Stagevergoedingen opzetten en verstrekken MBO + HBO	-Per september 2026 verstrekken van leerwerkplekvergoeding conform CAO PO. -Onderwijsregio uitspraak over hoogte stagevergoeding.
	Online leerplatform verder implementeren	-Ontwikkelkracht wordt gelanceerd per januari 2025. - Professionalisering bijhouden in managementdashboard. - Behoefteteilingen opzetten - Gezamenlijke bestuursbrede datum voor studiedag realiseren - Nascholingsplannen op school-, bestuurs- en strategisch niveau opstellen. - Regionale samenwerking realiseren.
	Kwaliteit en professionalisering opleiderspoule.	-Scholing schoolopleiders + jaarlijkse studiedag - Regelmatige inhoudelijke bijeenkomsten opzetten. - Kwaliteits- ontwikkelagenda opstellen. - Nieuwe evaluatiekader onderzoeken + implementeren - Opzetten kwaliteitskaart startersbegeleiding+ taakverdelingskaart. - VELON (her)certificering
	EVC	- Evaluatie samenwerking Vigor. - Evaluatie EVC - Onderzoek waarde EVC. - Doorontwikkeling + scholingsmogelijkheden

Beleidsdocumenten	De inrichting van de processen en deze zo effectief mogelijk inzetten.	verkennen.(Doorstroom in PABO bevoegdheid. samenwerkingstructuur onderzoeken in verkorte PABO varianten.
	De inrichting van de processen en deze zo effectief mogelijk inzetten.	-EVC-trajectbeleid -het vrijwilligersbeleid -het integriteitsbeleid
Verzuim	Zicht en anticiperen op het (preventieve) verzuimpercentage.	-het arbobeleid -het mobiliteitsbeleid -het wervings- en selectiebeleid -gesprekkencyclus herzien -Rapportages van verzuimcijfers. -In kaart brengen van behoeftes rondom handelingsverlegenheid.

Strategisch personeelsbeleid

De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit en beschikbaarheid van personeel. Het primaire doel van het bestuur van CPOW is dan ook het behouden en creëren van hoge onderwijskundige kwaliteit. Vanuit deze visie zijn in het kader van strategisch personeelsbeleid in 2025 gerichte maatregelen genomen om het risico van het lerarentekort te beperken en tegelijkertijd te investeren in duurzame personeelsontwikkeling voor zowel medewerkers als leerlingen. Hierbij gaan innovatie en lef tonen hand in hand met een toekomstbestendige visie op de opgaven waar onze scholen voor staan.

Inzet op instroom, behoud en doorgroei

Op basis van prognoses en verwachte uitstroom is geanticipeerd op knelpunten in de personele bezetting. Zo zijn LIO-stagiairs strategisch ingezet als potentiële nieuwe collega's. Zij mogen zelfstandig voor de klas staan en worden extra ingezet voor vervanging, wat direct bijdraagt aan de inzetbaarheid van het team. Door hen perspectief te bieden via een leer-werkovereenkomst of een vast dienstverband en hen aan te merken als interne kandidaten bij sollicitaties, wordt niet alleen de instroom bevorderd, maar ook verbinding gecreëerd. Bij goed functioneren ligt een baangarantie in het vooruitzicht, waarmee de organisatie zich actief positioneert als aantrekkelijke werkgever voor startende leraren.

Opleiden in de school

Professionalisering vormt een essentiële component binnen het strategisch personeelsbeleid. In het schooljaar 2025-2026 zijn drie medewerkers gestart met het SIO-traject: één voor basisbekwaamheid en twee voor vakbekwaamheid. De vakbekwame SIO'ers volgen een stage van 0,4 FTE. Daarnaast zijn er medewerkers die omscholing volgen tot leerkracht, leraarondersteuner en intern begeleider/kwaliteitscoördinator.

Deze ontwikkelingen bieden medewerkers kansen voor doorgroei en professionalisering, wat niet alleen de motivatie vergroot, maar ook zorgt voor

continuïteit en kostenbesparing in vergelijking met externe werving. Zo maakt de organisatie zich flexibeler in het inspelen op veranderende onderwijskundige behoeften. Deze lijn wordt de komende jaren doorgezet met het openstellen van nieuwe opleidingsplekken. Voor schooljaar 2026-2027 worden de volgende omscholingsvacatures opengesteld:

- Omscholing tot leerkracht
- Omscholing tot leraarondersteuner
- EVC-vacature met verplichte PABO doorstroom.

EVC

De EVC-route biedt medewerkers zonder formele kwalificaties de mogelijkheid om hun competenties te laten erkennen en versneld een bevoegdheid te behalen conform de Wet BIO. Dit draagt bij aan een bredere inzetbaarheid en versterkt het loopbaanperspectief binnen CPOW. Inmiddels hebben vijf medewerkers het EVC-traject succesvol afgerond. Zij hebben een bekwaamheidsdossier ontvangen en het ervaringscertificaat vakbekwaamheid behaald. De betreffende collega's zijn binnen formatievraagstukken doorgestroomd naar een LB-functie. De komende periode wordt een evaluatiemoment ingepland om het traject, de opbrengsten en de ervaren meerwaarde voor zowel medewerkers als organisatie te bespreken. Op basis hiervan wordt toegewerkt naar een nieuwe openstelling van een doorgroeivacature in combinatie met een onderzoek naar verkorte pabo opleidingen.

Arbeidsmarktcommunicatie

Een groot risico binnen de huidige arbeidsmarkt is het aanhoudende lerarentekort, waardoor het lastig kan zijn om openstaande vacatures te vervullen. Om hierop te anticiperen, heeft de HR-afdeling zich het afgelopen jaar nadrukkelijk gericht op het versterken van de arbeidsmarktcommunicatie.

Er is hard gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe "Werken bij"-website. Deze site zal naar verwachting in april live gaan en vormt een belangrijke optimalisatie in het werven van nieuwe medewerkers. De website moet bijdragen aan een sterkere positionering van CPOW als aantrekkelijke werkgever en fungeert als centrale plek voor vacatures en informatie over werken binnen de organisatie.

Daarnaast is de zichtbaarheid van CPOW vergroot door de inzet van meerdere social media-kanalen, waaronder Instagram, Facebook en LinkedIn. Deze kanalen worden actief gebruikt voor het publiceren van vacatures en het versterken van het werkgeversimago. De eerste resultaten zijn positief: het aantal volgers groeit gestaag en er wordt steeds vaker interactie gezien.

Ook binnen het HR-team wordt geïnvesteerd in verdere professionalisering.

Medewerkers ontwikkelen zich door het volgen van de opleiding Strategisch HRM en de module Recruitement. Deze ontwikkeling draagt bij aan het verder versterken van de kennis en vaardigheden op het gebied van werving en arbeidsmarktcommunicatie.

Strategische personeelsplanning

In 2025 zijn in de praktijk niet alle openstaande vacatures ingevuld. Het onderwijs op de scholen kon desondanks op niveau verzorgd worden dankzij de flexibiliteit en extra inzet van huidige medewerkers en ons onderwijsondersteunend personeel. Om dergelijke inzet zorgvuldig te implementeren, monitoren en evalueren, speelt de HR-

afdeling een regisserende rol. Een onmisbaar instrument hierbij is de vlootschouw, die CPOW in staat stelt om op basis van een actueel overzicht efficiënter te plannen, potentiële risico's te identificeren en kansen te benutten.

Het was de oorspronkelijke planning om deze vlootschouw in het voorjaar van 2026 op te stellen. Dit proces liep echter vertraging op doordat de data vanuit de dashboards in AFAS sinds december niet beschikbaar waren. In samenwerking met IJK is hard gewerkt aan de bouw van nieuwe dashboards, die naar verwachting in april 2026 live gaan. Direct na livegang wordt de vlootschouw alsnog opgesteld en komt stuurinformatie zoals leeftijdsopbouw, het aantal fte en de verhouding van leerkrachten in schaal LB, LC en LD beschikbaar. Uit eerdere inzichten is al succesvol gebleken dat we op basis van deze data datagedreven keuzes kunnen maken, zoals het gericht aanbieden van omscholingstrajecten om specifieke formatieplekken in te vullen.

Doorontwikkeling Ontwikkelkracht

In het afgelopen schooljaar is het leerplatform *Ontwikkelkracht* verder doorontwikkeld binnen de organisatie. Waar in het voorgaande jaar de focus lag op de technische inrichting en lancering, stond dit jaar in het teken van het daadwerkelijk benutten van het platform als motor voor leren en ontwikkelen binnen CPOW.

Op basis van signalen en behoeften van medewerkers (opgehaald via schoolopleiders) is het aanbod binnen Ontwikkelkracht gerichter samengesteld. Dit heeft geleid tot een beter passend en praktijkgericht aanbod, met als zichtbaar resultaat een toename in het aantal aanmeldingen voor scholingsactiviteiten. Hiermee zet de academie een duidelijke stap van een meer algemeen aanbod naar een vraaggestuurde invulling die aansluit bij de dagelijkse onderwijspraktijk.

Daarnaast is actief ingezet op samenwerking met de omgeving. Zo is het aanbod van de bibliotheek geïntegreerd in Ontwikkelkracht, waardoor medewerkers eenvoudiger toegang hebben tot aanvullende ontwikkel- en inspiratiebronnen. Ook zijn dit schooljaar eerste contacten gelegd met Opspoor, met als doel om in het nieuwe schooljaar onderling gebruik te maken van elkaars aanbod en aan te sluiten bij gezamenlijke vormen van klassikaal leren. Deze samenwerking draagt bij aan kennisdeling en versterking binnen de regio.

Parallel aan deze ontwikkelingen is in 2026, vanuit Ontwikkelkracht en met ondersteuning van de aanbieder Onderwijsacademie, gestart met het ophalen van scholings- en ontwikkelbehoeften per school. Deze gesprekken zijn nadrukkelijk niet gericht op het bestaande scholingsaanbod op schoolniveau, maar op het verkrijgen van inzicht in bredere ontwikkelthema's, signalen uit audits en kwaliteitsonderzoeken, en gezamenlijke opgaven binnen het bestuur.

Op deze wijze werken we toe naar strategisch professionaliseren. Door schooloverstijgend inzicht te verkrijgen in ontwikkelbehoeften, ontstaat de mogelijkheid om gerichter samen te werken, het aanbod binnen Ontwikkelkracht beter te laten aansluiten op de praktijk en meer samenhang te creëren in professionalisering. Hierbij wordt expliciet de verbinding gelegd met het (opstellen van een nieuw) strategisch koersplan en de ontwikkelingen binnen de onderwijsregio, waarin samenwerking tussen besturen op het gebied van opleiden en ontwikkelen steeds belangrijker wordt.

Met deze stappen ontwikkelt Ontwikkelkracht zich verder van een leerplatform naar een strategisch instrument dat bijdraagt aan duurzame ontwikkeling van medewerkers, versterking van onderwijskwaliteit en samenwerking binnen én buiten CPOW.

Partnerschap 'Samen opleiden Noord-Holland'

In de samenwerking met de iPabo is verder gewerkt aan curriculumvernieuwing, passend bij de invoering van leeruitkomsten. In de praktijk is er, naast het blijvend hoge aantal studenten, veel aandacht voor de implementatie van het nieuwe curriculum en de bijbehorende werkwijzen waar schoolopleiders en studenten mee te maken krijgen. Dit vraagt om continue afstemming, begeleiding en professionalisering binnen de opleidingsstructuur.

Een belangrijke ontwikkeling dit schooljaar is de toegenomen aandacht voor het welzijn en de emotionele belastbaarheid van startende collega's, waaronder Pabo-studenten en startbekwame leerkrachten. In de praktijk blijkt dat deze groep behoefte heeft aan duidelijke kaders en passende ondersteuning. Om hierop in te spelen zijn binnen de groep schoolopleiders gerichte afspraken gemaakt en is een heldere zorgroute ingericht, waarmee inzichtelijk is welke stappen gezet worden bij signalering en welke ondersteuning vanuit werkgeverschap geboden kan worden.

Daarnaast is geïnvesteerd in de verdere professionalisering van de schoolopleiderspoule. Twee collega's zijn inmiddels VELON-geregistreerd en één collega is gestart met hercertificering. Binnen de poule is gerichte scholing ingezet op onder andere gespreksvaardigheden, het werken met de zorgroute, NLP en het gebruik van de competentiethermometer. Binnen de schoolopleiderspoule is bovendien een waardevolle en diverse verdeling van expertises zichtbaar. In het komende schooljaar wordt gericht verkend hoe deze expertise nog beter benut en ingezet kan worden, zodat kennis en ervaring binnen de organisatie effectiever worden gedeeld en ingezet ten behoeve van begeleiding en professionalisering.

Focusgroep HR

De HR-focusgroep (bestaande uit de HR-adviseur, HR-officer, beleidsmedewerker Opleiden & Professionaliseren en drie schooldirecteuren) is actief bezig met het ontwikkelen en herzien van beleid. Binnen CPOW zorgen we ervoor dat het strategisch personeelsbeleid breed wordt gedragen door een structurele dialoog. Op beleidsniveau vindt deze afstemming plaats in de Focusgroep HR en het structurele directeurenoverleg (DOCOW). Leraren worden op bestuursniveau formeel betrokken via de GMR. Daarnaast spreken schoolleiders en leraren elkaar op de werkvloer over professionele ontwikkeling en inzetbaarheid, onder meer tijdens de ontwikkel- en beoordelingsgesprekken.

Verzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage van CPOW over de maanden januari t/m december van 2025 bedroeg 5,53 procent, wat een lichte stijging markeert ten opzichte van dezelfde maanden in 2024, waar het gemiddelde verzuimpercentage op 5,30 procent lag.



Afb 1: Verzuimpercentage jan – dec 2025 (gemiddelde aantal zieke medewerkers weer per honderd medewerkers.)

De verzuimcijfers van 2025 laten een tweeledig beeld zien. In de eerste acht maanden was er sprake van een consistente daling, met een lichte onderbreking in juni. Vanaf september zette echter een stijgende lijn in. Deze trend loopt parallel aan de landelijke cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) voor de onderwijssector.

Opvallend is de positionering van CPOW ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Waar het verzuimpercentage in het eerste en tweede kwartaal nog boven het sectorgemiddelde lag, wist CPOW deze trend in het derde en vierde kwartaal om te buigen, het verzuim bleef in deze periode onder het landelijke gemiddelde. De stijging die in het najaar desondanks zichtbaar was, is naar alle waarschijnlijkheid toe te schrijven aan de toenemende impact van de griepandemie in die maanden.

Vergelijking Verzuimpercentages 2025 (in %)

Kwartaal	CPOW	CBS (onderwijs)	Vershil
Kwartaal 1	6,83	5,8	+1,03
Kwartaal 2	5,80	5,2	+0,6
Kwartaal 3	2,78	5,1	-2,32
Kwartaal 4	4,71	5,6	-0,89

Professionalisering en begeleiding nieuwe medewerkers, starters en schoolleiders

CPOW kent een uitgebreid introductieprogramma voor nieuwe medewerkers (en starters).

Een introductieprogramma biedt de mogelijkheid om de kwaliteit van een startende leerkracht op een hoger niveau te brengen. Met gerichte begeleiding kunnen startende leerkrachten vanuit zelfvertrouwen op zoek naar een manier van werken waarbij er een veilig pedagogisch klimaat ontstaat en de kwaliteit van de lessen en hun functioneren in de school verbeteren. Dit heeft een gunstig effect op het welbevinden en daarbij de leerprestaties van de leerlingen. Tevens draagt dit bij aan de oversteek van de starter van school naar het werkveld, als ook op het voorkomen van voortijdige beroepsuitval. Aandacht voor de positie van beginnende leerkrachten kan bovendien bijdragen aan het aantrekken en behouden van goed geschoolde en bekwame leerkrachten. Alle nieuwe medewerkers binnen CPOW krijgen de startersbijeenkomst ICT en VerbeterKRACHT aangeboden waarin er kennis wordt gemaakt met het bestuurskantoor, uitleg wordt gegeven over de (ICT) systemen waar CPOW mee werkt en hoe we onze

verbetercultuur vormgeven (Verbeterkracht). Vanuit de starterbijeenkomst wordt er een vervolg professionaliseringsaanbod gedaan waarbij voor zowel ICT als VPL (inductieprogramma) een verplicht basisaanbod is:

- basisaanbod ICT: zie routekaart introductiebeleid ICT
- online training meldcode kindermishandeling (Ontwikkelkracht)
- Een introductiebijeenkomst bij aanvang van het schooljaar (eventueel ook in januari bij grote groep nieuwe medewerkers)
- Startende leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel: VPL (Verbindend pedagogisch leiderschap) als inductieprogramma onder leiding van Thomas Wustefeld en de beleidsmedewerker professionaliseren en opleiden (inclusief begeleiding van schoolopleiders);
- alle scholing vanuit Ontwikkelkracht.

Schoolleiders

Het inwerken en op zorgvuldige wijze introduceren van nieuwe medewerkers in de organisatie is van groot belang. Zowel voor de organisatie als voor de nieuwe medewerker levert een goed inwerkprogramma niet alleen op de korte, maar ook op de lange termijn voordelen. Door een goed inwerkprogramma zijn zij vanaf het begin op de hoogte van hoe het binnen de organisatie en de school reilt en zeilt, waardoor zij sneller in staat zijn hun werk goed doen. Dit geldt zeker voor directeuren die nieuw in dienst komen. Hoe sneller zij zich op hun plek voelen, hoe sneller zij 'in stelling staan' voor het team, ouders en de organisatie. Het getuigt daarnaast van goed werkgeverschap wanneer een nieuwe directeur direct beschikt over de juiste middelen en informatie en zich welkom voelt in de organisatie. CPOW hanteert een inwerkprogramma voor nieuwe directeuren, adjunctdirecteuren en locatieleiders. Het College van Bestuur is leidinggevend van de directeur en is daarom eindverantwoordelijk voor een goed verloop van de introductie. Er is een speciaal document *Beleid inwerken nieuwe directeuren* vastgesteld in 2023. Onderdelen van het inductiebeleid zijn o.a. coaching in het eerste jaar, een maatje in de vorm van een collegadirecteur, deelname aan scholing met directeuren. Een uitgebreid beoordelingstraject. Directeuren hebben daarnaast een budget conform de cao om zich te blijven ontwikkelen en hun registratie als schoolleider te borgen.

Onderwijsregio en PBSS middelen

CPOW neemt actief deel aan de onderwijsregio en legt verantwoording af over de inzet van de ontvangen PBSS middelen. Ongeveer 50% van deze middelen is ingezet voor de begeleiding en professionalisering van startende collega's. De middelen zijn onder andere besteed aan inductietrajecten, coaching, Samen Opleiden en professionaliseringsactiviteiten gericht op duurzame inzetbaarheid en behoud van personeel. Daarnaast zijn middelen ingezet voor activiteiten gericht op het aantrekken van nieuwe onderwijsprofessionals, werkplekieren, stageplaatsen en de regionale samenwerking rondom werving en opleiden. Hiermee draagt CPOW bij aan de gezamenlijke regionale opgave om medewerkers duurzaam te binden, te begeleiden, aan te trekken en verder te professionaliseren.

Wijze van besluitvorming

Zowel het inductiebeleid voor startende medewerkers als het inductiebeleid voor schoolleiders zijn vastgelegd in beleidsdocumenten. Vanwege de centrale uitvoering van dit beleid is op deze documenten instemming verleend door de P-GMR.

Uitkeringen na ontslag

Sinds 1 augustus 2022 geldt een andere systematiek van vergoeden van uitkeringen door het Participatiefonds. Dit betekent dat CPOW standaard, bij bijvoorbeeld het beëindigen van tijdelijke dienstverbanden, 50% van de WW-uitkering die wordt aangevraagd, zelf moet bijdragen. Onder strikte voorwaarden kan de eigen bijdrage worden verlaagd tot 10% van de uitkering. Hoewel de impact groot kan zijn als een medewerker langdurig een WW-uitkering ontvangt, is de kans dat dit gebeurt gering, gezien de huidige arbeidsmarkt (lerarentekort). Met de vlootschouw kunnen wij eventuele risico's vroegtijdig signaleren en actief beleid voeren met betrekking tot omscholing of begeleiding van werk naar werk.

Banenaafspraak

Op dit moment heeft CPOW één medewerker in dienst die valt binnen de doelgroep van de Banenaafspraak. Hiermee geeft CPOW invulling aan de maatschappelijke opgave om mensen met een arbeidsbeperking een plek te bieden op de arbeidsmarkt.

Als organisatie erkennen wij het belang van inclusiviteit en gelijke kansen. We streven ernaar om, binnen de mogelijkheden van onze organisatie, actief bij te dragen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt. Waar mogelijk verkennen we verdere stappen om duurzame participatie te bevorderen en te zorgen voor passende begeleiding en ondersteuning op de werkvloer.

Verklaringen omtrent gedrag

Onderstaand overzicht toont de aanwezigheid van VOG's bij aanvang van de werkzaamheden:

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerker in loondienst	77	<5	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	pm	pm	pm

Wij hebben onze accountant niet opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de [bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2025](#) inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd **wel** een nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW naar aanleiding van een hack bij het Openbaar Ministerie.

Ter verdere toelichting op de cijfers kan worden opgemerkt dat sinds 1 januari 2025 de workflow voor indiensttreding zo is ingericht dat medewerkers pas in dienst kunnen treden zodra er een VOG beschikbaar is. Hierdoor is het aantal in de categorie 'VOG *niet aanwezig*' 0. Bij de <5 VOG's die in het verslagjaar te laat aanwezig waren, is de aanvraag direct in gang gezet. Om vertraging in de toekomst te voorkomen, is de werkwijze vernieuwd. Er wordt nu automatisch een VOG aangevraagd bij de aanmelding van een nieuwe medewerker. Dit borgt dat de VOG altijd tijdig, vóór de datum van indiensttreding, aanwezig is.

Wat betreft de nieuwe medewerkers die niet in loondienst zijn (externe inhuur met VOG-verplichting) is het proces om deze VOG's structureel te verzamelen en vast te leggen in de administratie momenteel vergevorderd. Tot en met 2023 werd de VOG bij aanvang van de werkzaamheden wel gecontroleerd, maar werden de documenten bij de betreffende derden bewaard. Omdat er op de korte termijn van deze verslaglegging nog geen volledig overzicht verstrekt kan worden, zijn de aantallen voor deze groep in de tabel opgenomen als 'pro memorie' (p.m.). Naar verwachting is er voor eind 2026 een volledige en sluitende administratie van deze specifieke VOG's opgezet.

Implementatie en optimalisatie van AFAS

AFAS is op 1 januari 2025 live gegaan en de start is relatief goed verlopen. Tijdens de implementatie zijn we tegen enkele uitdagingen aangelopen, maar deze zijn in nauwe samenwerking met onze nieuwe dienstverlener IJK succesvol opgelost. In het eerste kwartaal lag de focus op het afronden van de resterende inrichting en het verder optimaliseren van het systeem. De basisinrichting, die in 2024 grotendeels is afgerond, vormde hierbij een solide basis. Onderdelen die nog niet volledig zijn ingericht, staan op de ambitiekalender en worden verder opgepakt. Een belangrijke mijlpaal in deze periode is behaald met de succesvolle eerste salarisverwerking via AFAS.

Alle medewerkers zijn geïnformeerd over de voortgang en de nieuwe mogelijkheden van AFAS. AFAS-ambassadeurs blijven als aanspreekpunt fungeren en ondersteunen de implementatie binnen de scholen. Directeuren hebben een gerichte training gevolgd om hun rol in het gebruik van AFAS te versterken.

In de periode vanaf mei lag de nadruk op het verder optimaliseren van het systeem. Daarbij richten we ons op diverse vraagstukken en uitdagingen die tijdens het gebruik naar voren komen. Deze worden in nauwe samenwerking met IJK doorlopend opgepakt en opgelost. Bij grotere aanpassingen worden de betreffende medewerkers, zoals directeuren, tijdig geïnformeerd zodat zij goed op de hoogte zijn van de impact op hun processen. Door deze structurele samenwerking zorgen we ervoor dat het systeem steeds beter aansluit bij onze organisatie en behoeften.

Vernieuwde 'werkenbij'-website en werving

Het afgelopen najaar stond in het teken van de ontwikkeling van een vernieuwde 'werkenbij'-website. Het doel hiervan is tweeledig: de professionalisering van onze

arbeidsmarktcommunicatie en het creëren van centraal inzicht in de instroom van sollicitanten.

In de huidige situatie verlopen sollicitaties veelal rechtstreeks via e-mail naar de desbetreffende schooldirecteur. Hierdoor ontbreekt bij HR het centrale overzicht op inkomende sollicitaties. Dit brengt een risico met zich mee: een kandidaat die niet past op school A, wordt nu vaak afgewezen, terwijl deze wellicht wel passend zou kunnen zijn op school B. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is dit verlies van potentieel talent onwenselijk en inefficiënt.

Met de realisatie van de nieuwe website wordt het sollicitatieproces gecentraliseerd. HR krijgt direct inzicht in alle binnengekomen sollicitaties. Hierdoor kunnen we 'stichtingsbreed' kijken en sneller schakelen met zowel directeuren als kandidaten. Dit minimaliseert het risico dat we potentiële medewerkers mislopen. Daarnaast krijgt de website een professionele, uniforme uitstraling en is ingericht op gebruiksvriendelijkheid, wat de kandidaattervaring (candidate journey) aanzienlijk verbetert.

Tot slot

Voor CPOW zien wij de volgende toekomstige ontwikkelingen op personeelsgebied:

- In schooljaar 2026-2027 wordt ingezet op verschillende omscholingstrajecten;
- Het herzien van verschillende beleidsdocumenten en taakomschrijvingen;
- Het opzetten van netwerken gericht op kennisuitwisseling rondom specialismes en professionalisering;
- Het opzetten van een werkenbij-website om de werving- en selectie te optimaliseren;
- Strategisch en samenhangend professionaliseren in lijn met koersplan;
- Verdere implementatie van Ontwikkelkracht en AFAS;
- Strategisch HR koersplan ontwikkelen;
- Het opstellen van nieuwe beleidsstukken;
- Bijdragen en anticiperen op ontwikkelingen vanuit de onderwijsregio;
- Het implementeren van nieuwe regionale samenwerkingsstructuren.

Binnen CPOW staan vertrouwen, verbondenheid en samen leren centraal. Daarom worden onderwerpen als startersbegeleiding (conform het inductiebeleid), schoolleidersontwikkeling, het aanbod van de academie Ontwikkelkracht en de inzet van middelen vanuit de onderwijsregio vormgegeven in samenspraak met scholen, de HR focusgroep, HRM/HRD en Kwaliteit. Sinds dit schooljaar wordt daarnaast een behoeftepeiling uitgevoerd om ontwikkelbehoeften binnen de organisatie op te halen. De opbrengsten hiervan worden verbonden aan organisatiedoelen, kwaliteitsontwikkelingen en signalen vanuit de personeelsgeleding van de GMR. Op deze wijze werken we gezamenlijk aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en de verdere versterking van de onderwijskwaliteit binnen CPOW.

HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Algemeen

Kwalitatief goed onderwijs vraagt om kwalitatief goede gebouwen met een eigentijdse huisvesting en inrichting. Sommige scholen zijn gedateerd en sommige staan op de nominatie voor nieuwbouw. Onderwijshuisvesting is een verantwoordelijkheid van de gemeente, mede daarom worden er ook integrale huisvestingsplannen (ihp) opgesteld tussen de schoolbesturen en gemeenten. Dit biedt een leidraad voor investeringen in de schoolhuisvesting en zorgt voor een beleidsmatige en evenwichtige inzet van middelen. Maatschappelijke vereisten, onderwijsvernieuwing en de wens van kinderopvang in de scholen vragen om een andere maar ook meer flexibele inrichting van schoolgebouwen. Scholen omarmen daarbij soms ook een onderwijsconcept waarbij klassikaal onderwijs niet langer de norm is. Passend en inclusief onderwijs vraagt tevens om aanpassingen voor kinderen met speciale ondersteuningsbehoeften en om plekken voor samenwerking met Zorg en Jeugd en kinderopvang. We proberen alle mogelijkheden te benutten om deze ontwikkelingen vorm te geven en in de IHP's te verwerken. Op dit moment zijn alle integrale huisvestingsplannen nog up-to-date en zijn we enkel in de gemeente Waterland bezig met een update.

Speelpleinen

De gemeente Purmerend kent, sinds enkele jaren, een subsidie voor het vergroenen van schoolpleinen. Per jaar kunnen er 3 scholen aan meedoen en we proberen er zoveel mogelijk gebruik van te maken. Enkele scholen hebben er inmiddels gebruik van gemaakt en er staan er nog enkele in de planning.

Duurzaamheid en binnenklimaat

Om te voldoen aan gestelde klimaatdoelstellingen is vernieuwing én verduurzaming van schoolgebouwen nodig. Aangezien gemeenten verantwoordelijk zijn voor onderwijshuisvesting (wij voor het onderhoud ervan) is een goed contact met de gemeentes wenselijk, iets waar veel aandacht en tijd in wordt geïnvesteerd. Er wordt getracht te kijken naar duurzame oplossingen bij het onderhoud en aanpassingen van gebouwen. Waar mogelijk worden maatregelen getroffen die energie besparen. Het nemen van duurzame maatregelen is een doel dat niet in een jaar behaald kan worden. Een goed binnenklimaat zorgt voor een fijne leer- en werkomgeving voor leerlingen en onderwijspersoneel. In de ihp's (integraal huisvesting plannen) worden deze doelstellingen soms gemist. In de praktijk merken we door de klimaatverandering ook steeds meer dat klimaatregulatie een issue is. Zomers zijn niet alleen warmer maar de warme periodes beginnen eerder in het jaar en eindigen ook later. De warmtelast in de scholen neemt daardoor toe en de vraag om koeling van de scholen daarmee ook. Beiden zaken vergen inzicht en lange termijnplanningen waarbij keuzes moeten worden gemaakt in welke oplossingen, gebouwen en onderdelen. De beschikbare budgetten, de hoogte van de investeringen en de eventuele nieuwbouwplannen vanuit de gemeenten zijn hier leidend in. Maatregelen die zichzelf binnen 5 jaar terugverdienen proberen we zoveel als mogelijk door te voeren.

Schoonmaak

In najaar 2023 heeft er een aanbesteding, betreffende de schoonmaak, plaatsgevonden waaruit twee partijen naar voren zijn gekomen die het schoonmaak onderhoud inmiddels alweer 2 jaar uitvoeren. De locaties zijn onderverdeeld in 2 percelen waarbij elke partij 1 perceel toegewezen heeft gekregen. De schoonmaak is verdeeld in het dagelijks onderhoud en het periodieke onderhoud (glasbewassing, vloeronderhoud) wat

vaak 1x per jaar voorkomt en in de vakanties wordt uitgevoerd. De communicatie verloopt, in het algemeen, tussen de directeur van de school en de verantwoordelijk manager vanuit het schoonmaakbedrijf. Om de vinger aan de pols te kunnen houden en tijdig te kunnen sturen bij misstanden en/of klachten zijn er diverse sturings- en controlemechanismen ingebouwd. Er vinden ook meerdere overleggen per plaats op operationeel, tactisch en strategisch niveau. Een externe partij voert meerdere keren per jaar kwaliteitsmetingen uit op de scholen, rapporteert daar ook over en lost eventuele misstanden ook op. Dit gebeurt in nauw overleg met afdeling huisvesting.

Onderhoud

Bij diverse scholen is groot onderhoud uitgevoerd, het meerjarenonderhoudsplan is hiervoor de leidraad. Dit plan wordt elk jaar geactualiseerd waarbij het ene jaar de helft van de gebouwen wordt geïnspecteerd en de andere helft enkel geactualiseerd, dit wisselt vervolgens elk jaar. Het kleine onderhoudswerk, storingen en calamiteiten worden vaak direct vanuit de school in werking gezet met diverse onderaannemers. De jaarlijks verplichte keuringen worden zoveel mogelijk planmatig uitgevoerd. Vanuit het meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks een jaarplan opgesteld, waarbij bekeken wordt of benoemde werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. De opsteller van het mjpg kent tenslotte niet alle details over de toekomst van de school. Soms worden er hierdoor werkzaamheden uitgesteld of moeten juist extra werkzaamheden plaatsvinden. Op dit moment is de begeleiding, van de uitvoering van het jaarplan, extern bij een adviesbureau belegd. Dit laatste is met wisselend succes en wordt geëvalueerd alvorens te continueren.

Projecten

Naast de reguliere onderhoudswerken, vanuit o.a. het meerjarenonderhoudsplan, spelen er op het moment van schrijven, meerdere (bouw)projecten:

Plankier – de gemeente is hier bouwheer en de aannemer is volop bezig, de planning is dat de school in mei 1027 wordt opgeleverd en we in de zomervakantie kunnen verhuizen.

KlimOp - wij zijn hier bouwheer en de aannemer is volop bezig, de planning is dat de school mei 1027 wordt opgeleverd. Alles verloopt, vooralsnog volgens planning en budget en het grootste risico op dit moment is de aansluiting op het stroomnet die nog ongewis is.

Toermalijn - in de zomervakantie van 2025 is de dakbedekking vervangen en tevens alle armaturen door energiezuinige led verlichting. Helaas heeft er vlak voor deze periode een brand gewoed waarbij een teamkamer, keuken en lokaal fors zijn beschadigd. Er ontstond daardoor ook een kans de bestaande indeling te optimaliseren en de laatste werkzaamheden zijn afgelopen kerstvakantie afgerond. Er is inmiddels een mooie nieuwe teamkamer met keuken en een nieuw lokaal in gebruik genomen. Dit tezamen met de nieuwe energiezuinige ledverlichting, nieuwe plafondplaten en een nieuw dak is de school weer klaar voor de toekomst.

Bestuurskantoor - in de zomervakantie van 2025 heeft er op het bestuurskantoor een verbouwing plaatsgevonden. Inmiddels is er, door verscheidene redenen, voor gekozen om de IT Experience (fysieke ruimte in de H20 Esports Campus te Purmerend) te verhuizen naar het bestuurskantoor. Om dit mogelijk te maken zal er een kleine interne verbouwing plaatsvinden in aankomende zomervakantie.

Montessori de Beleving – wegens ruimte tekort wordt er in de zomervakantie van 2026 een noodlokaal geplaatst. De geplande nieuwbouw, van de huidige school, verloopt traag door een verscheidenheid aan redenen maar er lijkt nu wel enige vooruitgang in te zitten.

Blauwe Ster – de Blauwe ster kent een ruimte tekort en heeft al enige tijd 2 lokalen in de naastgelegen school (de Fuut) in gebruik. Aankomende zomervakantie wordt er een extra lokaal gecreëerd in de Fuut.

Baken – bij het Baken vindt er een interne verbouwing plaats om de school weer te laten voldoen aan de huidige onderwijskundige eisen. Teven wordt het schoolplein vergroend en wordt er een hek om het schoolplein geplaatst.

Vlieger – de Vlieger kent een ruimteprobleem waar een oplossing voor gevonden moet worden. Om enige verlichting te geven wordt de atelierruimte, op de 1^e verdieping, meer geschikt gemaakt als lokaal. De trap in deze ruimte wordt verwijderd en er wordt een nieuwe trap geplaatst in de centrale hal, het bruikbare vloeroppervlak in het lokaal wordt daarmee groter en meer bruikbaar.

Wilgenhoek – met de gemeente vinden gesprekken plaats over nieuwbouw en wordt er, op dit moment, een ruimtelijk programma opgesteld.

Rietlanden – er is inmiddels een beschikking opgesteld t.a.v. het voorbereidingskrediet voor nieuwbouw van de Rietlanden. Op dit moment vindt er een locatie studie plaats wat in nauw overleg plaatsvindt met ons, de gemeente, school en de eilandraad van Marken.

Trimaran – het uitgangspunt is nu dat er een nieuwe leerling prognose wordt opgesteld waarna een ruimtelijk programma kan worden vastgesteld. Hier kan een budget op worden opgesteld wat aan de raad kan worden aangeboden. Als de locatie 'Piramide' dan vrijkomt (medio 2028) en er is goedkeuring en een nieuw plan voor de Trimaran zou er in 2028 gebouwd kunnen worden. De gemeente heeft hier een idee geopperd voor doordecentralisatie waar nog gesprekken over plaatsvinden en nog geen keuze in is gemaakt.

ICT DIGITALE GELETTERDHEID & AVG/IBP

ICT digitale geletterdheid

	Doel is gehaald
	Proces loopt nog
	Doel wordt of is niet gehaald

Thema	Activiteiten/doelen	Status	Toelichting
Verbreden van kennis en investeren in de samenwerking met de onderwijsinstellingen in de regio Waterland	Samenwerking met onderwijsinstellingen en externe partners in de regio Waterland.		Regionale samenwerking stond in 2025 hoog op de agenda. Samen met OPSPOOR hebben we succesvolle IT-netwerken en workshops georganiseerd. Een groot succes dit jaar is de toegekende subsidie vanuit het Nationaal Groeifonds voor 'Techkwadraat Waterland'. Binnen dit programma werken we als CPOW breed samen met o.a. OPSPOOR, vo-scholen, de bibliotheek en het bedrijfsleven aan een sterk regionaal 'leerecosysteem' voor STEAM-onderwijs. We stappen af van losse eilandjes en focussen op gelijke kansen en duurzame innovatie voor álle leerlingen. Een directe, praktische uitwerking hiervan is de voorbereiding van de aankomende 'STEAM Parade'. Tijdens dit evenement verbinden we regionale netwerken (zoals digitale geletterdheid en cultuur) en laten we de praktijkwaarde van vakgeïntegreerd werken zien.
Ruimte voor innovatie & stimuleren van onderwijsinnovatie	Het stimuleren van onderwijsinnovatie vanuit de IT-experience.		De vraag naar ondersteuning bij onderwijsinnovatie groeit hard. Het aantal aanvragen voor gastlessen en themakisten steeg afgelopen schooljaar met liefst 50% (van 16 naar 24 aanvragen). Er wordt een dag ouderschapsverlof vervangen. Het aanbod op ons IT Experience platform is verder uitgebreid en direct gekoppeld aan de

		conceptkerndoelen. We zien lokaal een grote interesse in Virtual Reality; een gastles over 'de ruimte' bij de kleuters van De Marimba was een groot succes. Ook innoveren we met nieuwe materialen, zoals de inzet van de nieuwste LEGO Science sets op De Rietlanden. Hoewel de gastlessen in de scholen erg populair zijn, bleef het aantal klassenbezoeken aan de fysieke IT Experience in H20 achter. Dit initiatief wordt daarom komend jaar kritisch geëvalueerd.
Integrale aanpak digitale geletterdheid	Scholen ontwikkelen visie op het gebied van digitale geletterdheid. Er wordt een bovenschoolse 'Kwaliteitskader Digitale Geletterdheid' ontwikkeld, zodat elke school deze kan vertalen naar een doorgaande leerlijn die aansluit op de landelijke conceptkerndoelen en de eigen visie. Het aanbieden van een post HBO scholing op het gebied van digitale geletterdheid waardoor er op schoolniveau een kwaliteitsslag gemaakt kan worden.	In 2025 hebben we flinke stappen gezet in de visievorming rondom digitale geletterdheid. 17 CPOW-scholen hebben inmiddels het visiespel van de SLO gespeeld. Uit deze sessies sprak een duidelijke, gezamenlijke wens: digitale geletterdheid moet geïntegreerd in een doorgaande leerlijn worden aangeboden. Daarom hebben we een start gemaakt met een bovenschoolse leerlijn, passend bij de definitieve conceptkerndoelen digitale geletterdheid. Tijdens het IT-netwerk in september is deze door de scholen positief geëvalueerd en omgedoopt tot het 'Kwaliteitskader Digitale Geletterdheid'. Om de vertaalslag naar de klas te vereenvoudigen, heeft de werkgroep de 'Digitale Expeditie' ontwikkeld: praktische leskaarten met gerichte opdrachten voor leerlingen. Begin 2026 gaan we samen met de scholen aan de slag met de verdere implementatie van dit kwaliteitskader. In 2025 hebben opnieuw drie collega's met succes de opleiding tot Expert Digitale Geletterdheid afgerond. Omdat we duurzaam

		willen blijven bouwen aan de expertise binnen CPOW, zijn in september vier nieuwe collega's (van Het Trifolium, de Trimaran en De Toermalijn) gestart met dit leertraject. Ook kennisborging na de opleiding is cruciaal. Zo bezochten de eerder opgeleide specialisten digitale geletterdheid de terugkomdag bij de Rolf groep. De opgedane inzichten zijn vervolgens breed gedeeld in het IT-netwerk. We onderzoeken momenteel met de directeur Kwaliteit & Onderwijs of we dergelijke terugkomdagen in de toekomst een structureel, verplichtend karakter kunnen geven. We blijven de komende jaren investeren in opleidingsplekken, omdat structurele professionalisering onmisbaar is. Ook het workshopaanbod binnen de CPOW-academie wordt hierop aangepast, gebaseerd op de ervaringen uit gastlessen en themakisten.
--	--	--

Toekomstige ontwikkelingen

Digitale geletterdheid als basisvaardigheid

Digitale geletterdheid omvat alle vaardigheden die je nodig hebt om je in de digitale samenleving staande te houden en jezelf te ontwikkelen. In juli 2025 publiceerde SLO de definitieve conceptkerndoelen voor digitale geletterdheid. Deze kerndoelen zijn onderverdeeld in drie domeinen met elk hun eigen inhoud.



Drie domeinen digitale geletterdheid (2025, SLO)

Overzicht van kerndoelen digitale geletterdheid			
Primair onderwijs Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs Voortgezet speciaal onderwijs	
Domein: praktische kennis en vaardigheden			
22	De leerling zet digitale technologie en digitale media in A. Digitale systemen B. Digitale media en informatie C. Data D. Artificiële Intelligentie (AI)	21	De leerling zet digitale technologie en digitale media in A. Digitale systemen B. Digitale media en informatie C. Data D. Artificiële Intelligentie (AI)
Domein: ontwerpen en maken			
23	De leerling creëert digitale producten A. Creëren met digitale technologie B. Programmeren	22	De leerling creëert digitale producten A. Creëren met digitale technologie B. Programmeren
Domein: de gedigitaliseerde wereld			
24	De leerling participeert in de gedigitaliseerde wereld A. Veiligheid en privacy B. Digitale technologie, jezelf en de ander C. Digitale technologie, samenleving en wereld	23	De leerling participeert in de gedigitaliseerde wereld A. Veiligheid en privacy B. Digitale technologie, jezelf en de ander C. Digitale technologie, samenleving en wereld

Overzicht van kerndoelen (2025, SLO)

Volgens de roadmap van het ministerie van OCW gaan de kerndoelen in augustus 2027 wettelijk in. Dat betekent overigens niet dat de inspectie hier direct op handhaaft. Er kunnen wel al vragen worden gesteld over hoe de scholen de nieuwe kerndoelen implementeren. Vanaf augustus 2031 start de Inspectie van het Onderwijs daadwerkelijk met het toezicht op en de handhaving van de nieuwe kerndoelen. Binnen CPOW hebben we hierop geanticipeerd door te investeren in visieontwikkeling op de scholen, om van daaruit eigen leerlijnen te ontwikkelen. De specialist digitale geletterdheid speelt hierin per school een belangrijke rol.

Daarnaast ontwikkelen we binnen het IT-netwerk een bovenschools kwaliteitskader voor digitale geletterdheid. Dit kader biedt scholen houvast om de nieuwe kerndoelen te vertalen naar een leerlijn op school. In schooljaar 2026-2027 wordt onderzocht hoe dit kwaliteitskader en de eigen leerlijn onderdeel kunnen worden van WMK.

IT experience

In 2025 wisten veel meer collega's de IT Experience te vinden. We zien zelfs een verdrievoudiging in de aanvragen voor themakisten. Daarom blijven we ons volop inzetten om onderwijsinnovatie via dit platform bij collega's onder de aandacht te brengen.

Eind 2025 hebben we besloten om de huisvesting van de IT Experience in H20 stop te zetten. Scholen maken namelijk weinig gebruik van de ruimte, omdat gastlessen veelal op de school zelf in de klas plaatsvinden. Het loont daarom niet om de ruimte voor hooguit acht gastlessen in H20 aan te houden. Om onderwijsinnovatie wél een mooie plek te kunnen blijven bieden, is gekozen om de IT Experience onder te brengen op het bestuurskantoor. De Wielingenzaal wordt hiervoor verbouwd. Het idee is om hier naast trainingen ook leerlingen te ontvangen voor gastlessen.

Artificial Intelligence

Artificiële intelligentie speelt een belangrijke rol in de samenleving en valt ook onder kerndoel 22. Binnen CPOW besteden we hier aandacht aan via het verantwoord inzetten van AI. Daarnaast organiseren we in samenwerking met stichting OPSPOOR een workshop over dit verantwoorde gebruik, maar ook over de ethische vraagstukken die de inzet van AI met zich meebrengt. Vanuit de AI Act en de AVG blijven we de komende periode inzetten op deskundigheidsbevordering en het ethisch en verantwoord gebruiken van AI.

Binnen CPOW maken we momenteel gebruik van Google Gemini. De ICT-dienst heeft in 2025 een Plus-overeenkomst met Google gesloten waarin is vastgelegd dat de data in Europa opgeslagen blijft en dat de input niet wordt gebruikt voor trainingsdoeleinden.

AVG & IBP

	Doel is gehaald
	Proces loopt nog
	Doel wordt of is niet gehaald

Thema	Activiteiten/doelen	Status	Toelichting
AVG compliance	Voldoen aan het normenkader IBP		De beoordeling op het privacydeel van het Normenkader IBP voor CPOW laat zien dat de 'overall' gemiddelde volwassenheidsscore nu 2,6 is. Afgezet tegen het toetsingskader dat uitgaat van een minimaal volwassenheidsniveau 3 voor alle normen, is dat nog niet op alle punten voldoende. Er zijn wel goede en belangrijke stappen gezet dit jaar. Op elk domein is er groei in het volwassenheidsniveau. Er zijn enkele documenten in concept aanwezig die in 2026 vastgesteld en geïmplementeerd zullen worden. Niveau 3 voor het normenkader privacy is voor CPOW binnen handbereik. Om continu en aantoonbaar grip te houden op de verwerking van persoonsgegevens, is het register van verwerkingen op alle achttien scholen grondig geïnventariseerd en geactualiseerd. Waar nodig zijn de

		verwerkersovereenkomsten met externe leveranciers vernieuwd.
	Bewustwording	Op het gebied van bewustwording hebben we het afgelopen jaar diverse activiteiten uitgevoerd. Zo hebben we een kennissessie voor de administratieve medewerkers georganiseerd. In hun rol als ambassadeurs hebben zij gekeken naar de kwetsbaarheden binnen de school. Daarnaast hebben we een casus rondom phishing behandeld en op basis daarvan een actieve bewustwordingscampagne gevoerd. Naast de sessie voor het netwerk van administratieve medewerkers, hebben we eenzelfde kennissessie voor de directeurs gehouden. Bewustwording blijft immers ons belangrijkste speerpunt!

Toekomstige ontwikkelingen

Er zijn dit jaar goede stappen gezet in de groei van het volwassenheidsniveau bij CPOW en het advies is om de goede aanpak en samenwerking voort te zetten. Om als organisatie volledig te voldoen aan het Normenkader IBP, dient aandacht besteed te blijven worden aan de verdere implementatie en borging van het bestaande IBP-beleid.

Om als organisatie volledig te voldoen aan het Normenkader IBP, dient aandacht te worden besteed aan het op- en vaststellen van zowel privacybeschermingsbeleid als aan informatiebeveiligingsbeleid (samen het IBP-beleid) en aan de verdere implementatie en borging van het bestaande IBP-beleid binnen CPOW.

Periodiek zal moeten worden gecontroleerd of het effect en resultaat (doelen) van het opgestelde beleid worden behaald en worden geëvalueerd of de genomen technische en organisatorische maatregelen nog passend en toereikend zijn om hierop vervolgens te acteren en als organisatie continu te verbeteren (de verbetercyclus of zogeheten Plan-Do-Check-Act-cyclus).

Het blijven betrekken van bestuur, directeurs en andere stakeholders IBP bij het opstellen en de verdere vertaling van het IBP-beleid naar de 'werkvloer' kan het draagvlak voor de implementatie van technische en organisatorische maatregelen verder versterken. Tevens zal dit het uitdragen van het beleid vergemakkelijken en de algemene bewustwording rondom IBP binnen de organisatie bevorderen.

Met het jaarlijks uitvoeren van een beoordeling op het Normenkader IBP ontstaat een gedetailleerd inzicht in de ontwikkeling van het volwassenheidsniveau van de IBP-maatregelen binnen CPOW. Zodoende behoudt CPOW grip en overzicht op het compliance traject en is zij in staat zich hierover (desgevraagd) te verantwoorden. Vanzelfsprekend is het aan het bestuur om te beslissen of en wanneer de aanbevelingen worden overgenomen en uitgevoerd.

ICT TECHNIEK

	Doel is gehaald
	Proces loopt nog
	Doel wordt of is niet gehaald

Thema	Activiteiten/doelen	Status	Toelichting
Implementatie nieuwe inrichting Google Workspace	Centralisatie van de kantooromgeving en de schoolomgeving.		Gerealiseerd
Uitbreiding printerpark met extra machines	Uitbreiding van het bestaande printerpark met een tweede machine op diverse locaties.		Gerealiseerd
Vervangingstraject touchscreens	De afschrijftermijn van de eerste generatie touchscreens is bereikt. Deze apparatuur wordt vervangen.		In uitvoering
Standaardisatie ICT infrastructuur	De infrastructuur is volledig op orde voor zowel de scholen als kantoor.		Gerealiseerd
Laptopregeling 1:1	Iedere medewerker in dienst van de organisatie krijgt een eigen, persoonlijke laptop in bruikleen.		Uitgesteld tot Q1 2026
Realisatie en uitvoeren normenkader	Als organisatie moeten we voldoen aan de regels en normen binnen het normenkader.		Uitgesteld tot Q2 2026
Doorontwikkeling CPOW Portal	Het door ontwikkelen van de landingspagina, de CPOW Portal, is een doorlopend traject.		In uitvoering
Uniformiseren huisstijl op alle websites	De huisstijl heeft een uniforme stijl en gelijke inrichting, die doorgetrokken wordt op alle schoolsites.		Gerealiseerd
Overstap van HP naar DELL	Aan de hand van ervaringen en tests is besloten gefaseerd over te stappen van HP naar DELL. Dit geldt voor alle typen hardware.		Gerealiseerd
Bovenschoolse inkoop Chromebooks	De bovenschoolse aanschaf van Chromebooks voor de toekomstige groepen 4 wordt gecontinueerd.		In uitvoering

Thema	Activiteiten/doelen	Status	Toelichting
Overstap vaste connectiviteit	Realisatie van de overstap van Ziggo naar KPN, de wisseling van coax naar glasvezel.		Uitgesteld tot Q1 2026
Overstap mobiele connectiviteit	Realisatie van de overstap van VodafoneZiggo naar KPN voor alle mobiele abonnementen.		Uitgesteld tot Q2 2026
Migratie VOIP	Realisatie van de overstap van onze huidige aanbieder naar een lokale partner van KPN.		Uitgesteld tot Q2 2026
Ombouw alarmlijnen van analoog naar digitaal	In samenwerking met de alarmbeheerder worden alle alarmlijnen omgebouwd van analoog naar digitaal.		Gerealiseerd

Terugblik

In de afgelopen periode zijn grote stappen gezet in de verdere professionalisering en toekomstbestendigheid van de ICT-omgeving. Met de succesvolle implementatie van de nieuwe inrichting binnen Google Workspace is een duidelijke scheiding en centralisatie gerealiseerd tussen de kantoor- en schoolomgeving. Dit draagt bij aan betere beheersbaarheid, veiligheid en gebruiksgemak.

Ook op het gebied van hardware zijn belangrijke verbeteringen doorgevoerd. Het printerpark is uitgebreid om de beschikbaarheid en continuïteit te vergroten, en de gefaseerde overstap van HP naar Dell zorgt voor meer uniformiteit, eenvoudiger beheer en betere ondersteuning. De standaardisatie van de ICT-infrastructuur vormt hierbij een solide fundament waarop verdere ontwikkelingen kunnen plaatsvinden.

Daarnaast is er zichtbaar voortgang geboekt in de digitale werkomgeving van medewerkers en leerlingen. De bovenschoolse inzet van Chromebooks wordt voortgezet, waarmee een consistente leeromgeving voor leerlingen wordt geborgd.

Ook op het gebied van kwaliteit en governance zijn stappen gezet. Er wordt actief gewerkt aan het realiseren en borgen van het normenkader, zodat de organisatie blijft voldoen aan relevante wet- en regelgeving. Dit versterkt niet alleen de compliance, maar ook het bewustzijn rondom informatiebeveiliging en privacy.

Tot slot blijft de organisatie investeren in doorontwikkeling en gebruikservaring. De CPOW Portal wordt continu verbeterd om beter aan te sluiten bij de behoeften van gebruikers, en de uniforme huisstijl op alle websites zorgt voor een herkenbare en professionele uitstraling.

Hoewel er al veel is gerealiseerd, lopen er nog belangrijke trajecten, zoals de vervanging van touchscreens en verdere optimalisatie van bestaande systemen. Hiermee wordt

gericht gewerkt aan een stabiele, veilige en toekomstgerichte ICT-omgeving die onderwijs en bedrijfsvoering optimaal ondersteunt.

Toekomstige ontwikkelingen

Met het nieuwe CAO akkoord dat in 2025 is gesloten, waarin staat dat elke medewerker die dat nodig heeft, een eigen device ter beschikking wordt gesteld, is de invoering van de 1:1 laptopregeling in volle gang gezet. Dit draagt bij aan flexibel en locatieonafhankelijk werken. Het is echter wel een tijdrovende en complexe regeling. Samen met het CvB en staf wordt een beleidsstuk geschreven, dat wordt gebruikt om de medewerkers goed te kunnen voorzien van een eigen laptop. Er wordt uitvoerig onderzocht wie er wel en wie er niet in aanmerking komt voor een laptop in bruikleen.

Er lopen veel projecten tegelijk. Zo wordt op dit moment gekeken naar een beter passende back-up oplossing en de aanschaf van een centraal gestuurde wachtwoordmanager. Daarnaast wordt ook onderzocht welke mogelijkheden er zijn voor het aanbieden van een mobiel abonnement voor administratief medewerkers en schooldirecteuren. Er zijn keuzes te maken kijkend naar een sim-only oplossing, een abonnement met toestel, of een telefoonvergoeding.

In 2026 lopen de bestaande Europese aanbestedingen door. Er is geen actie nodig voor aanpassingen in de lopende contracten.

FINANCIEEL BELEID

Algemeen

Allocatiebeleid

Alle middelen gaan, na afroaming van de kosten van het bestuurskantoor en de gezamenlijke activiteiten die uit het strategisch beleid voortkomen, naar de scholen. Hier wordt de inzet van de middelen op schoolniveau wordt bepaald. Ondanks dat we de begroting en de voortgangsrapportages zo transparant en duidelijk mogelijk opstellen, wordt een aantal vraagstukken met de huidige verdeling van middelen niet opgelost. Om die reden zijn we in 2025 gestart met de herijking van ons allocatiebeleid, met als doel deze meer aan te laten sluiten bij onze besturingsfilosofie en de verdeling van verantwoordelijkheden. Het uitgangspunt hierbij is een meer solidaire verdeling van de middelen, passend bij onze kernwaarden. Er wordt een voorstel voor nieuw beleid uitgewerkt door een afvaardiging van directeuren (de Focusgroep Financiën) samen met controlling en onder begeleiding van een externe adviseur. Het is de bedoeling dat een gedragen voorstel voor de zomer van 2026 wordt voorgelegd aan de GMR en de Raad van Toezicht, zodat nieuw beleid kan worden toegepast voor de begroting van 2027.

Implementatie AFAS en financiën in eigen beheer

Met de implementatie van AFAS en het insourcen en centraliseren van de financiële administratie, hebben wij in 2025 gewerkt aan een efficiënter en effectiever proces om betrouwbare interne en externe rapportages te kunnen maken. Voor interne doeleinden hebben wij onze eigen omgeving van de begrotings- en rapportagetool Anago geïmplementeerd. Hoewel het tijd vergt om alles goed in te richten, merken we de voordelen van het beschikken over eigen systemen en de inrichting hiervan. Met de eigen medewerkers creëren we meer slagkracht, een kortere doorlooptijd en kennis binnen de organisatie.

Kennisdeling

Met steeds veranderende regelgeving en subsidiestromen, is het verdiepen van de financiële kennis van directeuren een voortdurend proces. Begin 2026 zijn interne trainingen in het gebruik van Anago verzorgd, met als doel beter inzicht te verkrijgen in de rapportages en de onderliggende begroting. Hierbij is aangesloten op de bedrijfsvoering van de eigen school. De trainingen zijn waardevol gebleken en zullen in het najaar een vervolg krijgen, gericht op de volgende begrotingsronde. Naast de training in Anago is ook de mogelijkheid geboden om trainingen in Excel te volgen via onze academie. Hiermee zijn directeuren in staat om naast hun rapportages aanvullende berekeningen of overzichten te maken.

Risicobeleid

Bij het opnieuw formuleren van het allocatiebeleid van CPOW zal ook nagedacht moeten worden hoe dit beleid aansluit op de verantwoordelijkheid met betrekking tot de risico's. Vraag is hierbij of risico's op schoolniveau of op stichtingsniveau liggen. In gelijke tred met het opstellen van het nieuwe strategische koersplan 2027-2031 zal ook een nieuwe inventarisatie van de risico's worden gedaan. De meest recente inventarisatie en analyse is uitgevoerd in het najaar van 2023.

Meerjarenbegroting

Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting opgesteld door het CvB, samen met de schooldirecteuren en de bovenschoolse budgethouders. Het vastgestelde strategisch beleid, door de scholen vertaald in de schoolplannen en jaarplannen, vormt het uitgangspunt voor alle onderdelen van de meerjarenbegroting.

Het CvB stelt jaarlijks de begroting van het CvB op. Strategische doelstellingen worden hierin vertaald naar jaarlijkse activiteiten op bestuursniveau, zoals kwaliteitszorg, communicatie, interne organisatie en werkprocessen, leiderschap en pilots.

De bovenschoolse budgethouders stellen voor het betreffende functiegebied een begroting op. De functiegebieden zijn HR, Professionaliseren en Opleiden, Huisvesting, ICT, Digitale geletterdheid, Financiën en Secretariaat. Het grootste gedeelte van de bovenschoolse begrotingen betreft salariskosten.

De begroting van het CvB en de bovenschoolse begrotingen vormen samen de bovenschoolse afdracht, die naar rato van leerlingenaantal wordt verrekend met de inkomsten van de scholen.

De schooldirecteuren stellen een schoolbegroting op. In de schoolbegroting is het verwachte aantal leerlingen voor de komende jaren leidend bij alle onderdelen van de begroting: de bekostiging na aftrek van de bovenschoolse afdracht, de formatie en andere personele uitgaven, huisvesting, leermiddelen en overige lasten en de investeringsbegroting met de afgeleide afschrijvingslasten.

De bovenschoolse begroting en de schoolbegrotingen tezamen vormen de meerjarenbegroting voor CPOW. Uitgangspunt is een neutrale begroting. Hiervan kan gepland en onderbouwd worden afgeweken.

Toekomstige ontwikkelingen

Ontwikkeling in leerlingenaantal

Hiervoor wordt verwezen naar Hoofdstuk 3, Verantwoording van de financiën.

Subsidie Verbetering Basisvaardigheden

Nagenoeg alle scholen van CPOW hebben gebruik kunnen maken van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden. In 2025 hebben de eerste vier scholen (drie brinnummers) de subsidie succesvol afgerond. In 2026 zullen opnieuw acht scholen (zeven brinnummers) de subsidie afronden.

In 2025 hebben de laatste vijf scholen de beschikking voor de subsidie ontvangen. Deze scholen hebben tot medio 2027 de tijd om aan hun plannen ter verbetering van de basisvaardigheden te werken.

In 2027 zal de structurele bekostiging voor basisvaardigheden voor alle basisscholen van start gaan. Vanaf 2028 zal dit een gerichte bekostiging worden, waarvan de voorwaarden nog niet bekend zijn.

Subsidies Brugfunctionaris, School en Omgeving en Schoolmaaltijden

Vier scholen (drie brinnummers) hebben de subsidie Brugfunctionaris toegekend gekregen voor de schooljaren 2024-2025 tot en met 2026-2027. Per brinnummer is de subsidie € 120.000 voor de gehele periode. De scholen zijn voor de zomer van 2025

met de activiteiten in het kader van deze subsidie. Eén school heeft hiervoor een interne brugfunctionaris en de drie andere scholen werken samen met een maatschappelijk werker van Clup Welzijn.

Voor één school is de subsidie School en Omgeving toegekend in 2025. De school werkt met verschillende externe partners aan een gevarieerd aanbod aan buitenschoolse activiteiten voor een brede doelgroep ter bevordering van de kansengelijkheid. De subsidie is bestemd voor de schooljaren 2025-2026 tot en met 2027-2028.

Een aantal van onze scholen verschaft een vorm van “eten op school” die via het Jeugdeducatiefonds wordt bekostigd vanuit het Programma Schoolmaaltijden. Dit programma loopt tot eind 2028.

Het is de bedoeling dat bovengenoemde structurele vraagstukken vanaf 2029 samen in één regeling structureel bekostigd gaan worden.

Arbeidsmarkttoelage

Voor het brinnummer 11QV ('t Prisma en Kuna Mondo) wordt de Arbeidsmarkttoelage (AMT) ontvangen. Het beschikbare bedrag is naar rato van het leerlingenaantal verdeeld over de twee scholen. 't Prisma heeft voor de uitbetaling aan het personeel gekozen voor een percentage van het salaris en Kuna Mondo voor een vast bedrag per fte.

Aanbestedingen

Door goed aanbestedingsbeleid borgen we tevens de doelmatigheid en rechtmatigheid van de verkregen middelen.

We hebben voor verschillende contracten Europees aanbesteed: schoonmaak, ICT hardware en audiovisuele middelen, leermiddelen, multifunctionals en administratieve dienstverlening. Daarnaast hebben we voor energie deelgenomen aan de collectieve Europese aanbesteding van Energie voor Scholen in 2025.

In het najaar van 2026 zal de aanbesteding van meubilair opnieuw van start gaan. Het huidige contract loopt in 2027 af. Voor ICT Hardware loopt het contract ook af in 2027 en zal in 2026 moeten worden besloten of we gebruik maken van de optie om te verlengen.

Investeringsbeleid

Bij het investeringsbeleid worden de benodigde middelen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen als uitgangspunt genomen. Voor het plannen van vervangingsinvesteringen wordt gekeken naar de geldende afschrijvingstermijn. Investeringsopgenomen in de goedgekeurde begroting kunnen in principe volgens het geldende inkoopbeleid worden aangeschaft. Planning en aanschaf van ICT hardware, audiovisuele apparatuur en infrastructuur gaan in overleg met de bovenschoolse ICT afdeling en huisvesting gerelateerde zaken met de Coördinator Huisvesting.

Voor school- en kantoormeubilair hebben wij na Europese aanbesteding met drie leveranciers raamovereenkomsten afgesloten. Meubilair kan bij één van deze leveranciers worden besteld. Afhankelijk van de omvang van de investering wordt een minicompetitie tussen de betrokken leveranciers gehouden.

Treasury

Treasury heeft bij Stichting CPOW primair als doel het beheersen en beperken van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten c.q. het optimaliseren van opbrengsten. De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij Stichting CPOW is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Dit alles is in een treasurystatuut vastgelegd, dat op 19 april 2021 door de Raad van Toezicht is goedgekeurd en aansluit op de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Uitgangspunt is dat overtollige banktegoeden worden overgemaakt naar een dagelijks opvraagbare spaarrekening. De spaartegoeden van CPOW zijn over twee banken (RABO en ABN-AMRO) verspreid. Naast een kortdurende deposito bij de Rabobank zijn er geen uitstaande beleggingen, leningen en derivaten.

Het treasurystatuut van CPOW kunt u vinden op [Downloads \(cpow.nl\)](#).

Er is besloten dat CPOW overgaat op Schatkistbankieren. Uitgangspunt hierbij is dat alle banktegoeden worden aangehouden bij de Staat en alleen een bankrekening wordt aangehouden voor de lopende zaken. In 2025 zijn de eerste stappen in dit proces gezet. De verwachting is dat we in het najaar van 2026 dit proces zullen afronden.

Allocatie van middelen

De middelen worden op basis van de beschikkingen van DUO verdeeld over de scholen. Elke school krijgt de bekostiging zoals toegekend door DUO.

De scholen zijn zelf budgetverantwoordelijk en stellen jaarlijks een begroting per school op met als basis de aan de school door DUO en het samenwerkingsverband toegekende middelen. Een deel van de middelen per school wordt na besluitvorming in het directieberaad bovenschools afgedragen, hieronder vallen de kosten van het College van Bestuur, de salariskosten van de medewerkers van het bestuurskantoor en onder andere de kosten voor centrale verzekeringen, arbodienst, kosten met betrekking tot het bevorderen van het werknemers welzijn, eigenrisicodragerschap bij ziekte, voorziening groot onderhoud, opleidingskosten en professionalisering, kosten voor het bovenschools beheren van de ICT-middelen.

Het bestuurskantoor draagt zorg voor de financiële- en personele administratie, ondersteuning op het gebied van huisvesting, zoals het groot onderhoud aan de gebouwen, centrale ondersteuning op het gebied van de ICT, zoals het zorgdragen voor een goed functionerende digitale omgeving en het onderhouden van de gebruikte devices. Daarnaast hebben we gezamenlijk gedragen kosten van onder meer de bovenschoolse schoolopleiders, de academie en de IT Experience in de afdracht meegenomen om de strategische doelen rond Professionaliseren en Opleiden en digitale geletterdheid te kunnen realiseren.

In totaal hebben de scholen in 2025 € 4.904.000 euro ten behoeve van bovenschoolse uitgaven afgedragen. De afdracht vindt per school plaats naar rato van het aantal leerlingen per teldatum 1 februari.

Onderwijsachterstandenmiddelen

De onderwijsachterstandenmiddelen worden berekend op basis van de jaarlijks vastgestelde achterstandsscores en toegekend aan de scholen conform de beschikkingen van DUO.

De scholen zetten de toegekende onderwijsachterstandenmiddelen in om de formatie te bekostigen voor het bieden van de extra ondersteuning en begeleiding aan de leerlingen die dit nodig hebben.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Inleiding

Een goede continuïteitsparagraaf is essentieel voor iedere onderwijsinstelling, en in het bijzonder voor CPOW, om verschillende redenen. Allereerst biedt het een gestructureerd overzicht van de mogelijke risico's die de continuïteit van het onderwijsproces kunnen bedreigen. Door deze risico's te identificeren en te analyseren, kunnen we proactief maatregelen treffen om de impact ervan te minimaliseren. Ten tweede draagt een gedetailleerde continuïteitsparagraaf bij aan transparantie en verantwoording naar stakeholders, zoals ouders, leerlingen, medewerkers en de Raad van Toezicht. Dit versterkt het vertrouwen in de organisatie en toont aan dat CPOW adequaat voorbereid is op onvoorziene omstandigheden. Tot slot helpt een solide continuïteitsparagraaf bij het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs en de veiligheid van de leeromgeving, wat uiteindelijk bijdraagt aan het realiseren van onze onderwijskundige doelstellingen.

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

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht op bladzijde 77.

Intern risicobeheersingssysteem

Kwaliteitszorg richt zich op het systematisch en cyclisch verwezenlijken van (onderwijskundige) doelstellingen. Basis hiervoor is de deskundigheid binnen onze gehele organisatie, maar ook een goed werkend risicobeheersingssysteem.

Planning- en controlcyclus

Een gedegen planning- en controlcyclus is een belangrijk instrument als het gaat om risicobeheersing.

Op basis van het strategisch beleid worden de prioriteiten op stichtingsniveau vastgesteld en vertaald naar schoolplannen en jaarplannen. De plannen zijn leidend bij het opstellen van de jaarlijkse schoolbegrotingen, de meerjarenbegroting van de stichting en het bestuursformatieplan. Welke middelen hiervoor ter beschikking kunnen worden gesteld komt voort uit het (geprognosticeerde) aantal leerlingen.

De inhoudelijke schoolontwikkeling wordt door de directeur en het team halverwege en aan het eind van het schooljaar geëvalueerd. In een jaarlijkse cyclus van management- en kwaliteitsgesprekken wordt de progressie met het bestuur geëvalueerd. De uitputting van de begroting per school wordt gemonitord. De resultaten worden geëvalueerd en meegenomen bij de start van de nieuwe planningsperiode.

In een cyclus van vier maanden wordt over de voortgang op de verschillende beleidsterreinen en de realisatie van de begroting op stichtingsniveau worden gerapporteerd aan de Raad van Toezicht.

Risicoanalyse en verdere implementatie van risicobeheersing

In het najaar van 2023 hebben wij onder begeleiding van Infinite de risico's opnieuw in kaart gebracht en herijkt. Verschillende gremia, de Raad van Toezicht, GMR, Bestuur, directeuren en stafleden, hebben hieraan bijgedragen. De uitkomsten zijn gerapporteerd en in verschillende overleggen besproken. Hierbij is ook nagedacht over de te nemen beheersmaatregelen. De komende jaren zal verder worden gewerkt aan het inbedden van risicobeheersing binnen de organisatie, met een toereikend risicobewustzijn en een goede combinatie van hard- en softcontrols.

In het najaar zullen de risico's wederom in kaart gebracht en gewogen worden, gelijktijdig met het nieuwe strategische beleidsplan voor de jaren 2027-2031.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Hierna volgen de belangrijkste risico's die uit de huidige risicoanalyse zijn geïdentificeerd:

Risico's ten aanzien van personeel

Wij hebben de volgende vier risico's op het gebied van personeel onderkend. De gevolgen en te nemen beheersmaatregelen zijn overlappend en benoemen we in één keer.

1: Tekort aan personeel (Vacatures/Verzuim)

Dit risico benadrukt de impact van een personeelstekort op de onderwijskwaliteit. Het tekort aan personeel resulteert onder andere in een hoog aantal openstaande vacatures en een stijgend ziekteverzuim. Beide factoren hebben een directe invloed op het dagelijkse functioneren binnen de scholen van CPOW.

2: Geen achterwacht bij uitval van unieke staf- of managementfuncties

Dit risico benadrukt de kwetsbaarheid van CPOW bij de onverwachte, langdurige afwezigheid of vertrek van sleutelfiguren in staf- of managementposities. Deze situatie kan de continuïteit van essentiële processen en besluitvorming verstoren.

3: Stijgend ziekteverzuim boven het landelijk gemiddelde

Dit risico heeft, wanneer het zich voordoet, aanzienlijke negatieve effecten op het eigen risicodragerschap van CPOW. Een stijgend ziekteverzuim kan leiden tot een verhoging van de kosten en een vermindering van de operationele efficiëntie binnen de organisatie.

4: Groot verloop onder personeel

Dit risico kan leiden tot verlies van belangrijke kennis en expertise. Een hoog personeelsverloop kan ernstige gevolgen hebben voor de continuïteit en kwaliteit van onderwijs binnen CPOW.

Gevolgen

- Verminderde onderwijskwaliteit: een tekort aan gekwalificeerd onderwijspersoneel betekent dat klassen soms worden geleid door onbevoegde of minder ervaren

medewerkers. Dit kan leiden tot een gebrek aan continuïteit, expertise, stabiliteit en verminderde leerresultaten voor leerlingen. Negatieve impact op de onderwijskwaliteit: frequent en langdurig ziekteverzuim van leerkrachten kan de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs negatief beïnvloeden, wat uiteindelijk schadelijk kan zijn voor de leerresultaten van de leerlingen.

- Verminderde productiviteit: wanneer medewerkers ziek zijn, moeten collega's hun taken overnemen, wat kan leiden tot overbelasting, lagere productiviteit en mogelijke fouten in het werk.
- Aantrekkelijkheid als werkgever: een aanhoudend personeelstekort en de daaruit voortvloeiende problemen kunnen de reputatie van CPOW als werkgever schaden, waardoor het nog moeilijker wordt om nieuwe, gekwalificeerde medewerkers aan te trekken.
- Opleidings- en begeleidingskosten: Het voortdurende tekort aan gekwalificeerd personeel dwingt CPOW om te investeren in de opleiding en begeleiding van nieuw, vaak onervaren personeel, wat extra financiële lasten met zich meebrengt. Daarnaast brengen de hoge kosten voor werving, selectie en opleiding van vervangend personeel aanzienlijke financiële druk met zich mee.
- Verhoogde kosten: een hoog ziekteverzuim leidt tot extra kosten door de noodzaak om vervangend personeel in te zetten, het betalen van ziekteverlof en mogelijk hogere premies voor ziekteverzuimverzekeringen.
- Verlies van kennis en expertise: unieke staf- of managementfuncties bezitten vaak specifieke (organisatie)kennis en vaardigheden die niet gemakkelijk vervangbaar zijn. Het verlies van deze kennis kan leiden tot uitdagingen met betrekking tot het bereiken van gestelde doelen en het dagelijkse functioneren.
- Vertraging in besluitvorming: afwezigheid van sleutelfiguren kan leiden tot vertragingen in belangrijke beslissingen, wat een negatieve impact kan hebben op de strategische koers en de dagelijkse werkzaamheden.
- Demotivatatie van personeel: een gebrek aan duidelijke leiding en ondersteuning kan de motivatie van het overige personeel verminderen, wat kan resulteren in lagere productiviteit en verhoogd verzuim.
- Verlies van vertrouwen: stakeholders, waaronder ouders, leerlingen, en externe partners, kunnen hun vertrouwen in de organisatie verliezen als blijkt dat er geen adequate maatregelen zijn genomen om dergelijke uitval op te vangen.
- Negatieve impact op het werkklimaat: frequent personeelsverloop kan de motivatie en arbeidssfeer van de overblijvende medewerkers aantasten, wat kan leiden tot lagere betrokkenheid en productiviteit.
- Verminderde aantrekkelijkheid als werkgever: een organisatie met een hoog personeelsverloop kan minder aantrekkelijk worden voor potentiële nieuwe medewerkers, waardoor het moeilijker wordt om talent aan te trekken.

Beheersmaatregelen

- Proactieve wervingsstrategieën: Ontwikkelen van aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals opleidingsmogelijkheden, en werk-privébalans maatregelen om nieuwe medewerkers aan te trekken en bestaande medewerkers te behouden.
- Samenwerking met opleidingsinstituten: Versterken van partnerschappen met opleidingsinstituten om een continue in- en doorstroom van nieuwe medewerkers te garanderen.

- Samenwerking met andere besturen binnen de Onderwijsregio Zaanstad-Waterland met als doel te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.
- Verbetering van de werkcultuur: Initiatieven gericht op het verbeteren van de werksfeer en ondersteuning op de werkvloer, zoals coaching en mentorschap, om het welzijn van medewerkers te bevorderen en het ziekteverzuim te verminderen.
- Flexibele inzet van personeel: Inzetten van flexibele contracten en uitzendkrachten om tijdelijke tekorten op te vangen zonder de bestaande medewerkers te overbelasten.
- Optimalisatie van personeelsplanning: Gebruik van goede plannings- en managementtools om een efficiëntere inzet van het bestaande personeel te waarborgen, rekening houdend met de pieken en dalen in de personeelsbehoefte.
- Vlootschauw: De vlootschauw en de daar aangekoppelde risico's en kansen dienen als uitgangspunt voor professionalisering, omscholing en het anticiperen op te voorziene uitstroom op sleutelposities. Indien dit onvoorziene sleutelposities betreft wordt samenwerking met externe consultants of adviesbureaus ingezet.
- Documenteren van processen en procedures: het optimaliseren en creëren voor uitgebreide documentatie van alle processen en procedures binnen de organisatie. Dit maakt het voor vervangers gemakkelijker om snel in te springen en hun taken effectief uit te voeren.
- Regelmatige evaluatie en update van het risicobeheersingsplan: voortdurend monitoren en bijwerken van het risicobeheersingsplan om ervoor te zorgen dat het actueel blijft en effectief is in het afdekken van nieuwe en opkomende risico's.
- Maatjes-programma: implementeren van een maatjes-programma waarbij ervaren medewerkers minder ervaren collega's begeleiden en hun kennis en vaardigheden overdragen. Dit zorgt voor een bredere spreiding van kritieke kennis binnen de organisatie.
- Preventief gezondheidsbeleid: ontwikkelen en implementeren van preventief gezondheidsbeleid, zoals het hitteprotocol, dat zich richt op het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers.
- Verbeteren van de werkomstandigheden: CPOW investeert in het verbeteren van de werkomstandigheden om medewerkers tevreden te houden. Dit kan onder andere ergonomische werkplekken, een gezonde werk-privébalans en een prettige werkomgeving omvatten.
- Effectieve verzuimbegeleiding: inzetten van een effectief verzuimbegeleidingssysteem waarbij verzuim snel wordt gesignaleerd en er direct actie wordt ondernomen om medewerkers te ondersteunen bij hun herstel en re-integratie.
- Mentale gezondheidszorg: aanbieden van professionele ondersteuning voor mentale gezondheid, zoals counseling, coaching en toegang tot vertrouwenspersonen, om medewerkers te helpen bij stress en andere mentale gezondheidsproblemen.
- Cultuur van ondersteuning: creëren van een ondersteunende werkcultuur waarin medewerkers zich veilig voelen om hulp te vragen en waarin teamwork en collegialiteit worden aangemoedigd.
- Periodieke verzuimanalyses: regelmatig analyseren van verzuimgegevens om trends en oorzaken van ziekteverzuim te identificeren en gericht maatregelen te nemen om deze te verminderen.

- Training voor leidinggevend: leidinggevend trainen in het herkennen van signalen van overbelasting en ziekte bij medewerkers, zodat zij tijdig kunnen ingrijpen en passende maatregelen kunnen nemen.
- Ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden: CPOW zorgt, middels een beleidsmedewerker professionaliseren en opleiden, voor voldoende opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie, zodat medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen en carrière kunnen maken binnen CPOW.
- Cultuur van waardering en erkenning: Er is een organisatiecultuur waarin medewerkers zich gewaardeerd en erkend voelen voor hun bijdragen. Dit kan door middel van regelmatige feedback, beloningssystemen en vieringen van mijlpalen.
- Betrokkenheid en inspraak: CPOW zorgt ervoor dat medewerkers zich betrokken voelen bij beslissingen die hen raken door middel van participatie in besluitvormingsprocessen en regelmatige communicatie over de gang van zaken binnen de organisatie.
- Analyseren van vertrekredenen: CPOW hanteert een exit enquête met de mogelijkheid tot een exitgesprek. Om inzicht te verkrijgen voor redenen van vertrek.

Risico's ten aanzien van Financiën

In de risicoanalyse is hoog gescoord op het risico dat er onvoldoende bewustzijn is ten aanzien van de financiën. Wanneer dat zo is, kan het leiden tot onvoldoende onderbouwde beslissingen met mogelijk ernstige gevolgen voor de financiële gezondheid en de operationele effectiviteit van CPOW.

Gevolgen

- Onvoldoende onderbouwde beslissingen: gebrek aan inzicht in de financiële implicaties kan leiden tot beslissingen die financieel ongunstig zijn, zoals overbesteding, ondoelmatige investeringen of het aangaan van financiële verplichtingen zonder adequate dekking.
- Financiële instabiliteit: onvoldoende financieel bewustzijn kan leiden tot begrotingstekorten, negatieve cashflows en uiteindelijk financiële instabiliteit, waardoor de continuïteit van de organisatie in gevaar komt.
- Verminderde kwaliteit van onderwijs: financiële tekorten kunnen resulteren in bezuinigingen op belangrijke onderwijsprogramma's, personeelsleden en middelen, wat de kwaliteit van het onderwijs negatief beïnvloedt.
- Imagoschade: regelmatige financiële problemen kunnen het vertrouwen van stakeholders, zoals ouders, leerlingen en financiële instellingen, schaden en de reputatie van CPOW aantasten.
- Verlies van subsidies en financiering: onvoldoende financiële planning en verantwoording kunnen leiden tot het verlies van subsidies en andere financieringsbronnen, waardoor de financiële druk op de organisatie toeneemt.

Beheersmaatregelen

- Planning & Controlcyclus:
Duidelijkheid over de rollen binnen de planning- en controlcyclus en de verantwoordelijkheden hierbij is van belang. Directeuren krijgen meer betrokkenheid bij en inzicht in dit proces. Met een uitgebreide kaderbrief en gesprekken met de directeuren over hun jaarplan en de nieuwe begroting, direct na de zomervakantie zorgen voor kennis en ruimte om een goede, beleidsrijke schoolbegroting op te stellen.

Centraal staat in dit proces staat de vraag hoe we zo goed mogelijk de relatie kunnen leggen tussen de (onderwijskundige) keuzes die een school maakt en welke impact dat heeft op de inzet van middelen en de financiën, ook nadat de begroting is goedgekeurd. Uitgangspunt is dat besluiten beredeneerd, dus ook financieel onderbouwd, worden genomen.

- **Management rapportages:**
Op bestuursniveau stellen we in een vaste cyclus managementrapportages op. Deze viermaandelijke rapportages zijn integraal en geven de ontwikkelingen op alle beleidsterreinen, inclusief de invloed hiervan op de financiën. Nu de basis van de nieuwe systemen staat, willen we de rapportages verder ontwikkelen met balansgegevens en KPI (kritieke prestatie-indicatoren), zodat we vroegtijdig zicht krijgen op de invloed van verschillende keuzes en ontwikkelingen op de balansposities, het vermogen en de kengetallen. De management rapportages worden verspreid aan de Raad van Toezicht, met wie we via de audit commissie in goede dialoog zijn over de financiële ontwikkelingen, aan de GMR, de directeuren en de (beleids-) medewerkers van het bestuurskantoor.
Het is de bedoeling om, met hetzelfde doel, soortgelijke tussentijdse rapportages te ontwikkelen op schoolniveau, die onderwerp van gesprek zijn bij de periodieke schoolbezoeken van het bestuur.
- **Training:**
Regelmatig staan financiële onderwerpen op de agenda van het directeurenoverleg, al dan niet voorbereid door de Focusgroep Financiën, waarin een afvaardiging van directeuren zitting heeft samen met de controller. Dit vergroot de kennis van en inzicht in financiën. Ook vinden er regelmatig individuele overleggen plaats om op schoolniveau meer te verdiepen in de financiën specifiek voor de school. Door financiën als thema op de agenda te plaatsen, wordt dit een toegankelijker en meer in de dagelijkse werkzaamheden ingebed onderwerp.
Eerder zijn we gestart met een cyclus van financiële trainingen gegeven door een extern opleidingsinstituut. Deze heeft echter geen vervolg gekregen vanwege de beperkte aansluiting op de dagelijkse praktijk binnen CPOW. In plaats daarvan zijn we gestart met interne trainingen met verdieping in onze begrotings- en rapportagesysteem Anago als uitgangspunt.
- **Expertise centraal:**
Directeuren hebben, hoewel zij integraal verantwoordelijk zijn, allereerst een onderwijsinhoudelijke opdracht met betrekking tot hun eigen school. Inzicht in de eigen financiën behoort zeker tot de integrale verantwoordelijkheid, maar voor een aantal financiële taken is expertise nodig die beter centraal belegd kan worden. Met het insourcen en centraliseren van de gehele financiële administratie gedurende de afgelopen jaren, borgen we enerzijds de expertise en creëren we tegelijkertijd de ruimte om directeuren te kunnen ontzorgen en adviseren.
- **Systemen:**
Onontbeerlijk voor goed inzicht in en bewustzijn van de financiën zijn goede systemen die betrouwbare informatie kunnen leveren die aansluit bij de behoefte op de verschillende niveaus. Om die reden hebben wij zelf AFAS en Anago geïmplementeerd voor zowel de personeels- en salarisadministratie als de financiële

administratie. Hierbij zijn de processen zodanig ingericht dat verantwoordelijkheden op de juiste plek terechtkomen en tegelijkertijd het hiervoor benodigde inzicht kan worden verschaft. Een belangrijk deel van deze processen hebben wij direct laten vastleggen door een externe adviseur.

- **Allocatiemodel**
Tot slot is duidelijk geworden dat er behoefte is aan een allocatiemodel dat aansluit op de verantwoordelijkheden en de mate van autonomie en tegelijkertijd een zekere solidariteit borgt. Ook duidelijke afspraken over de allocatie van de middelen dragen bij aan de vergroting van het inzicht in en daarmee het bewustzijn over de financiën. Met de herziening van dit model is gestart in het najaar van 2025.

Risico's op het gebied van Huisvesting

De geïdentificeerde huisvestingsrisico's gaan vooral over binnenklimaat, structurele leegstand en ruimtegebrek. Wanneer deze risico's zich voordoen, kan dit aanzienlijke gevolgen hebben voor de realisatie van onderwijsambities en de algehele kwaliteit van het onderwijs.

Gevolgen

- **Gezondheidsproblemen:** door verminderde luchtkwaliteit, onvoldoende ventilatie en oncomfortabele temperaturen kunnen er gezondheidsproblemen (hoofdpijn, vermoeidheid en ademhalingsproblemen) bij leerlingen en personeel optreden.
- **Verminderde leerprestaties:** een ongunstig binnenklimaat kan de concentratie en het welzijn van leerlingen negatief beïnvloeden, dit kan resulteren in verminderde leerprestaties en een hoger ziekteverzuim.
- **Onderhoudskosten:** problemen met het binnenklimaat vereisen vaak kostbare investeringen en kennen frequente en dure onderhouds- en reparatiewerkzaamheden.
- **Financiële lasten:** leegstaande ruimtes vertegenwoordigen verloren inkomsten en kunnen verhoogde onderhoudskosten met zich meebrengen, wat een druk legt op de financiële middelen van de organisatie.
- **Imagoschade:** structurele leegstand kan een negatieve perceptie creëren bij ouders, leerlingen en de gemeenschap, waardoor de aantrekkelijkheid van de school afneemt.
- **Inefficiënt gebruik van middelen:** leegstand wijst op een inefficiënt gebruik van middelen en kan de planning en uitvoering van onderwijsactiviteiten belemmeren.
- **Overvolle klassen:** gebrek aan ruimte kan leiden tot overvolle klassen, wat de leeromgeving ongunstig maakt en de kwaliteit van het onderwijs vermindert.
- **Beperkte groeimogelijkheden:** ruimtegebrek kan de mogelijkheid beperken om het aantal leerlingen te vergroten of nieuwe programma's en activiteiten te introduceren.
- **Spanning voor personeel en leerlingen:** een te krappe omgeving kan spanning veroorzaken bij zowel personeel als leerlingen, wat kan leiden tot verminderde prestaties en een hogere kans op conflicten.

Beheersmaatregelen

- **Regelmatige monitoring:** voeren van regelmatige controles en onderhoud van HVAC-systemen (verwarming, ventilatie en airconditioning) om problemen vroegtijdig te identificeren en aan te pakken.

- Voorlichting en bewustwording: medewerkers en leerlingen voorlichten over het belang van een goed binnenklimaat en hen betrekken bij eenvoudige maatregelen zoals het openen van ramen en het gebruik van ventilatoren.
- Herbestemmen van ruimtes: onderzoeken van mogelijkheden om leegstaande ruimtes een nieuwe bestemming te geven, zoals multifunctionele zalen, verhuur aan derden of gebruik door community-projecten.
- Flexibele gebruiksplannen: ontwikkelen van flexibele gebruiksplannen voor ruimtes, zodat ze kunnen worden aangepast aan veranderende behoeften en omstandigheden.
- Marketing en promotie: actief promoten van beschikbare ruimtes voor verhuur of gebruik door externe partijen om leegstand te minimaliseren en inkomsten te genereren.
- Optimaliseren van bestaande ruimte: bestaande ruimte efficiënter gebruiken door herindeling, multifunctionele meubels en flexibele roosters.
- Samenwerkingen aangaan: samenwerken met andere scholen of organisaties om gedeelde ruimteoplossingen te vinden, zoals het gebruik van gemeenschappelijke sport- of culturele faciliteiten.

Risico's op het gebied van Onderwijs

Hier hebben wij vooral het risico op lagere onderwijsresultaten dan verwacht benoemd. Een integraal en cyclisch stelsel van kwaliteitszorg, met regelmatige data-analyse, interne audits, gerichte interventies en professionaliseringsprogramma's voor leerkrachten verbeteren we de leerresultaten en voorkomen we dat deze onverwacht tegenvallen.

Het waarborgen en verder ontwikkelen van de onderwijskwaliteit blijft een belangrijk aandachtspunt voor de stichting. Een risico betreft het realiseren en bestendigen van de beoogde onderwijsopbrengsten. Ontwikkelingen in de leerlingpopulatie, verschillen in ondersteuningsbehoeften en maatschappelijke veranderingen kunnen van invloed zijn op de leerprestaties van leerlingen. Hierdoor bestaat het risico dat resultaten op het gebied van basisvaardigheden, zoals taal, lezen en rekenen, onder druk komen te staan.

Daarnaast vragen de toenemende eisen aan passend en inclusief onderwijs om een voortdurende afstemming tussen onderwijsaanbod, begeleiding en ondersteuning. Wanneer deze afstemming onvoldoende aansluit bij de behoeften van leerlingen, kan dit gevolgen hebben voor hun ontwikkeling en de gerealiseerde onderwijsopbrengsten.

CPOW beheerst deze risico's door middel van een integraal en cyclisch stelsel van kwaliteitszorg, waarbij de ontwikkeling van leerlingen, de onderwijsresultaten en de kwaliteit van het onderwijsproces structureel worden gemonitord en geëvalueerd. Op basis van data-analyse interne audits, kwaliteitsgesprekken, netwerken en professionalisering worden waar nodig verbetermaatregelen ingezet. Door cyclisch te werken aan kwaliteitsverbetering en het delen van kennis en goede praktijken tussen scholen, wordt gestuurd op het behouden en versterken van duurzame onderwijskwaliteit en het realiseren van passende onderwijsopbrengsten voor alle leerlingen.

Ook veranderingen in wet- en regelgeving, toezichtskaders en maatschappelijke verwachtingen kunnen invloed hebben op de inrichting en uitvoering van het onderwijs.

De stichting monitort deze ontwikkelingen actief en vertaalt deze waar nodig naar beleid, processen en professionalisering.

Risico's op het gebied van Veiligheid

Hier hebben wij het risico op veiligheidsincidenten tussen leerlingen of tussen leerling en personeel benoemd. Als maatregelen om dit risico te beperken en te zorgen voor een veilige leeromgeving hebben wij: ontwikkeling en implementatie van een uitgebreid veiligheidsbeleid, training en bewustwording en aanwezigheid van vertrouwenspersonen. Regelmatige evaluaties en samenwerking met externe organisaties helpen om proactief veiligheidsrisico's te beheren.

Functioneren en resultaten van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Bij CPOW is het interne risicobeheersings- en controlesysteem grondig geëvalueerd en opnieuw ingericht. Het systeem functioneert door systematische risico-identificatie, -analyse, en -beheersing, waarbij continu wordt gemonitord en gerapporteerd. Dit proces is verankerd in onze bestuursfilosofie die gebaseerd is op waardengedreven leiderschap en een sterke verbetercultuur.

Ontwikkeling en implementatie van de visie

Het bestuur heeft een gedragen visie ontwikkeld op het risicobeheersingsproces. Deze visie is vertaald in duidelijke beleidslijnen en procedures, zoals vastgelegd in ons kwaliteitssysteem. Door middel van periodieke metingen en evaluaties wordt het functioneren van het risicobeheersings- en controlesysteem continu bewaakt en bijgestuurd. De resultaten van dit systeem zijn onder andere een verbeterd inzicht in de risico's en effectievere maatregelen om deze risico's te mitigeren. Deze resultaten worden periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld, conform de principes van onze PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act).

Monitoring en evaluatie

Een goed voorbeeld van de systematische aanpak is de periodieke evaluatie van de geïdentificeerde risico's en de bijbehorende beheersmaatregelen. Zowel collegiale visitaties als audits spelen hierbij een belangrijke rol. Deze evaluaties maken gebruik van gegevens uit monitoringactiviteiten en feedback van medewerkers en andere belanghebbenden. Door een continue dialoog en evaluatie worden de beheersmaatregelen voortdurend verbeterd en aangepast aan nieuwe omstandigheden. De integratie van monitoringinstrumenten helpt bij het identificeren van trends en afwijkingen die mogelijk aandacht vereisen.

Trainingen en workshops

- Binnen CPOW worden regelmatig workshops en trainingen georganiseerd. Deze sessies zijn ontworpen om kennis en vaardigheden te vergroten op het gebied van risicobeheer. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere:
- Identificeren van risico's in de dagelijkse praktijk: medewerkers leren hoe ze risico's kunnen herkennen en beoordelen in hun werkomgeving.
- Ontwikkelen en implementeren van effectieve risicobeheersmaatregelen: praktische sessies waarin strategieën en methoden worden besproken en geoefend.
- Gebruik van risicomatrices en andere hulpmiddelen voor risicomanagement: tools en instrumenten die helpen bij het gestructureerd aanpakken van risicomanagement.

Deze trainingen en workshops zorgen ervoor dat medewerkers en leidinggevendenden uitgerust zijn met de benodigde kennis en tools om actief bij te dragen aan het risicobeheerproces. Dit bevordert een cultuur waarin risicomanagement een integraal onderdeel is van de dagelijkse werkpraktijk.

Resultaten en verbeteringen

De resultaten van het risicobeheersings- en controlesysteem zijn nu en in de toekomst merkbaar in verschillende aspecten van de organisatie:

- Verbeterd inzicht in risico's: door systematische risico-identificatie en -analyse heeft CPOW een gedetailleerd inzicht verkregen in de mogelijke risico's die de organisatie kan beïnvloeden. Dit inzicht helpt bij het maken van weloverwogen beslissingen en het nemen van proactieve maatregelen.
- Effectievere risicobeheersmaatregelen: de implementatie van verbeterde beheersmaatregelen heeft geleid tot een vermindering van risico's en een hogere veerkracht van de organisatie. Deze maatregelen worden regelmatig geëvalueerd en bijgesteld om hun effectiviteit te waarborgen.
- Continue verbetering: door gebruik te maken van de PDCA-cyclus en feedbackmechanismen, is CPOW in staat om het risicobeheersingsproces voortdurend te verbeteren. Dit zorgt ervoor dat het systeem blijft voldoen aan de veranderende eisen en omstandigheden.

Feedback en aanpassing

Feedback van medewerkers en andere belanghebbenden speelt een cruciale rol in het risicobeheersproces. Deze feedback biedt waardevolle inzichten in de effectiviteit van risicobeheersmaatregelen en helpt bij het identificeren van gebieden die verbeterd kunnen worden. Enkele manieren waarop feedback wordt verzameld en gebruikt zijn:

- Medewerkersbijeenkomsten: regelmatige bijeenkomsten met medewerkers bieden een platform om ervaringen en suggesties te delen over het risicobeheerproces.
- Stakeholder consultaties: consultaties met ouders, leerlingen en externe partners zorgen voor een bredere kijk op potentiële risico's en effectieve beheersmaatregelen.

Door deze uitgebreide en flexibele aanpak zorgt CPOW ervoor dat het risicobeheerssysteem altijd actueel en effectief is, wat bijdraagt aan de veerkracht en duurzaamheid van de organisatie. De gestructureerde en proactieve benadering van risicobeheersing verzekert dat risico's tijdig worden geïdentificeerd en effectief beheerd, waardoor CPOW beter voorbereid is op eventuele uitdagingen en bedreigingen.

3. Verantwoording van de financiën

Dit hoofdstuk gaat in op de financiële staat van CPOW: allereerst de ontwikkelingen in meerjarig perspectief, vervolgens de analyse van de staat van baten en lasten en de balans en tot slot de financiële positie van het bestuur.

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen

Het leerlingenaantal van CPOW zal naar verwachting de komende jaren blijven stijgen. Dit is zeker terug te zien in het leerlingenaantal op een aantal van onze scholen, zoals De Vlieger, de KlimOp en De Beleving in Purmerend, maar ook De Blauwe Ster in Monnickendam. De telling per 1 februari 2026 is echter stabiel ten opzichte van het jaar ervoor. Belangrijke oorzaak hiervoor is het teruggelopen aantal leerlingen binnen het nieuwkomersonderwijs. Dit is een landelijke trend. Het feit dat we vorig jaar juist een forse stijging in het leerlingenaantal hadden, geeft aan hoe grillig de toestroom van deze leerlingen kan zijn en hoe belangrijk het is om voor deze school flexibele formatie aan te kunnen houden.

Bij SBO het Plankier is het leerlingenaantal afgelopen jaar gedaald als gevolg van de hoge uitstroom van leerlingen naar het vervolgonderwijs. Inmiddels zien we echter weer een toenemende instroom van leerlingen op deze school, waardoor het aantal snel groeit naar de maximale capaciteit.

Met de verschillende gemeentes wordt continu overlegd, vooral in gemeentes waar veel groei te verwachten valt en dat is met name in de gemeente Purmerend. Het Integraal Huisvestingsplan (IHP) geldt hiervoor als basis, zodat tijdig voor voldoende huisvesting kan worden gezorgd.

De ontwikkeling van het leerlingenaantal van CPOW per 1 februari van elk jaar is en verwachten wij als volgt:

Leerlingen per 1 februari

	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	telling	telling	telling	prognose	prognose	prognose
Aantal leerlingen	4.036	4.079	4.073	4.188	4.439	4.538

Personeel

Onderstaand overzicht toont het gemiddelde aantal fte per kalenderjaar, onderverdeeld in directie, onderwijzend personeel en onderwijs ondersteunend personeel:

Gemiddeld aantal fte per kalenderjaar

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	<i>realisatie</i>	<i>realisatie</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>
Bestuur/directie	19,88	20,08	18,49	18,49	18,49	18,39	18,39
Onderwijsgevend personeel (OP)	211,28	218,67	219,61	217,76	222,53	227,12	230,26
Onderwijs ondersteunend personeel (OOP)	67,77	66,56	61,71	60,35	60,35	59,88	59,50
Leraren in opleiding (LIO)	6,23	7,48	-	-	-	-	-
Totaal	305,16	312,79	299,81	296,60	301,37	305,39	308,15

Het gemiddeld aantal fte is in 2025 met ruim 7 fte gestegen ten opzichte van 2024. Dit is voor een belangrijk deel volgens verwachting. In de begroting nemen we voor de leraren in opleiding en voor ziektevervanging een stelpost zonder fte op, waardoor in bovenstaand overzicht het aantal fte in de begroting daalt. In meerjarenperspectief zal naar verwachting het aantal fte echter stijgen, passend bij de groei van het aantal leerlingen. Deze verwachte stijging is vooral te zien in het onderwijsgevend personeel.

Gedurende 2025 hebben wij een aantal onderwijs ondersteunende medewerkers succesvol laten omscholen tot leerkracht. Dit is de voornaamste verklaring voor de verschuiving van het aantal fte OOP naar fte OP.

Het aantal fte Bestuur/directie neemt de komende jaren naar verwachting af. Na de zomer van 2025 is CPOW verder gegaan met een eenhoofdig bestuur. Naast een aantal tijdelijke benoemingen verklaart deze overgang de daling in het aantal fte Bestuur/directie.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten

Bedragen in € 1.000	Jaarrekening		Begroting		Jaarrekening		Verschil	
	2024	%	2025	%	2025	%	tov 2024	tov begroting
Baten								
Rijksbijdragen	33.602	96%	34.607	98%	36.078	97%	2.476	1.472
Overige overheidsbijdragen	911	3%	402	1%	597	2%	-314	195
Overige baten	613	2%	338	1%	682	2%	68	344
Totaal baten	35.127	100%	35.347	100%	37.357	100%	2.231	2.011
Lasten								
Personele lasten	29.268	83%	30.246	86%	30.692	82%	1.425	447
Afschrijvingen	738	2%	847	2%	815	2%	77	-32
Huisvestingslasten	2.255	6%	2.615	7%	2.457	7%	202	-158
Overige lasten	2.687	8%	2.549	7%	2.800	7%	114	252
Totaal lasten	34.947	99%	36.256	103%	36.765	98%	1.818	509
Saldo van baten en lasten	180	1%	-909	-3%	592	2%	413	1.502
Financiële baten en lasten	110	0%	25	0%	138	0%	28	113
Totaal resultaat	289	1%	-884	-3%	730	2%	441	1.615

Resultaat 2025 vergeleken met de begroting en 2024

We sluiten 2025 af met een positief resultaat van 730.000 euro, terwijl een negatief resultaat van bijna 900.000 euro was begroot. Het resultaat over 2025 is ook hoger dan het resultaat over 2024.

Met name de inzet van al aanwezig personeel voor de realisatie van de met de subsidie Verbetering Basisvaardigheden gestelde doelen, heeft gezorgd voor het veel positievere resultaat. Met de subsidie zijn ook veel investeringen in materiaal gedaan. Hiervoor is de bate in 2025 gerealiseerd, maar volgt de afschrijvingslast de komende jaren.

Het invullen van vacatures blijft vanwege het lerarentekort lastig en gebeurt vaak later dan de bedoeling is. Vaak wordt ondersteunend personeel ingezet. Dit geldt ook voor het opvangen van kortstondig ziekteverzuim. Hoewel dit onwenselijk is voor de kwaliteit van het onderwijs en de werkdruk, heeft het doorgaans een positief effect op het resultaat.

Daarnaast heeft de Onderwijsregio alsnog middelen uitgekeerd, na verantwoording door de onderwijsbesturen. Er is geen rekening met deze middelen gehouden in de begroting.

Tot slot hebben andere extra baten, zoals voor medegebruik, lagere dotaties aan de voorzieningen en hogere financiële baten bijgedragen aan het positieve resultaat.

Baten

De rijksbijdragen zijn in 2025 allereerst toegenomen ten opzichte van vorig jaar, maar ook ten opzichte van de begroting, door groei van het aantal leerlingen op de teldatum van 1 februari en de indexatie van de reguliere bekostiging. Daarnaast is veel meer dan begroot en in 2024 gerealiseerd van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden. Er zijn meer gelden ontvangen van het Samenwerkingsverband. Dit betrof extra ondersteuningsgelden, die we deels door de Clusters laten invullen, maar ook arrangementen, tijdelijke middelen voor hoogbegaafdheidsonderwijs en onderwijs voor thuiszitters.

De gelden van de Onderwijsregio hadden we niet begroot, maar komen wel overeen met die van vorig jaar, toen we de middelen nog rechtstreeks ontvingen.

De groeibekostiging hadden we voor 2025 juist begroot, maar is juist lager uitgevallen vanwege het lagere leerlingenaantal op de nieuwkomersschool dat de groei op bestuursniveau heeft gedempt. De krimp in het aantal nieuwkomers heeft ook gevolgen gehad voor de nieuwkomersbekostiging.

De gemeentelijke bijdragen zijn in 2025 lager ten opzichte van 2024 vanwege het nieuwe Convenant nieuwkomers dat met de gemeentes is afgesloten. We ontvangen nog een beperkte vergoeding per leerling en daarnaast een vergoeding voor coördinatie van doorstroom naar het reguliere basisonderwijs en expertisedeling. Omgekeerd hebben we meer vergoeding ontvangen dan begroot voor het gebruik van gymzalen, herstel van schade door vandalisme en brand en voor het laatste schooljaar van de NT2 pilot.

De overige baten van 2025 liggen in lijn met die van 2024, maar zijn lager begroot. Zowel de baten uit huur en medegebruik als detachering zijn na opstellen van de begroting opgehoogd. De "overige" overige baten zijn, naast de vergoeding van de schoolmaaltijden, lastiger te plannen en divers van aard.

Personele lasten

De personele lasten zijn in 2024 met bijna circa 1,4 miljoen euro gestegen ten opzichte van 2023 en zijn ook hoger dan begroot.

Een belangrijke reden voor de stijging is de CAO verhoging. Die van vorig jaar ging pas in oktober 2023 in (4,9%). In 2024 is de nieuwe CAO verhoging ingegaan op 1 november (4,6%).

Daarnaast zijn de loonkosten gestegen als gevolg van de stijging van het aantal fte. De toename betreft vooral startende leerkrachten, waardoor de stijging in de loonkosten nog beperkt is, maar wel de komende jaren door blijft gaan.

Omgekeerd zijn de kosten van extern personeel nagenoeg gelijk aan vorig jaar, maar hoger dan begroot. Dit betreft onder meer het tijdelijk invullen van langdurige ziektevervangende en een aantal moeilijk in te vullen vacatures.

Tot slot zijn de overige personele lasten gestegen ten opzichte van 2023, deels ook begroot. Het betreft hogere kosten van begeleiding van zieke medewerkers, extra inzet van schoolbegeleiding met de subsidie Verbetering Basisvaardigheden, maar vooral meer scholing en bijhorende kosten om deze te faciliteren. Het betreft onder meer de auditorenopleiding en de WMK scholing.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn gestegen ten opzichte van 2024, maar iets lager dan begroot. In 2025 is veel geïnvesteerd in onder meer ICT hardware, touchscreens en leermiddelen, deels met de subsidie Verbetering Basisvaardigheden. Ook is een aantal verbouwingen gedaan. Met name investeringen in meubilair zijn deels uitgesteld, bijvoorbeeld vanwege de daling van het aantal leerlingen in het nieuwkomersonderwijs.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn hoger dan in 2024, maar lager dan begroot. In de begroting hielden we rekening met hogere onderhoudslasten en energielasten en omgekeerd is nog geen rekening gehouden met de kapitaalslasten die we van de gemeente doorberekend krijgen voor het kinderopvanggedeelte van De Vlieger en die wij weer doorbelasten aan de kinderopvang onder de rubriek Verhuur en Medegebruik.

De dotatie aan de voorziening groot onderhoud laat een wisselend beeld zien. In 2024 is een deel van de eigen bijdrage aan de nieuwbouw van de Vlieger terugontvangen van de gemeente, omdat de bouwkosten lager bleken uitgevallen. In 2025 is de dotatie naar beneden bijgesteld nadat we de onderhoudsplannen nog beter hebben afgestemd op de stopjaren.

Overige lasten

De overige lasten beslaan een breed aantal kostenposten met betrekking tot administratie, leer- en hulpmiddelen, inventaris en apparatuur en overige. In 2025 zijn de kosten opnieuw hoger dan vorig jaar en ook hoger dan begroot. Voor een deel worden kosten gedekt door hogere baten, zoals meer schoolmaaltijden die vergoed worden door het Jeugdeducatiefonds, leermiddelen en bibliotheekboeken die bekostigd zijn met de subsidie Verbetering Basisvaardigheden en de kosten van leerlingbegeleiding verbonden aan de gelden vanuit het Samenwerkingsverband. Daarnaast zijn er kosten gemaakt ten behoeve van het Normenkader en zijn de kosten van onze systemen hoger geworden door prijsstijging en meer licenties.

Financiële baten en lasten

In de begroting van 2025 is voorzichtig rekening gehouden met rentebaten. De rentebaten over 2024 zijn na opstellen van de begroting 2025 fors hoger uitgevallen en in 2025 opnieuw. Dit is mede het gevolg van het wegzetten van overtollige middelen in kortdurende deposito's.

Verwachting voor de jaren 2026 tot en met 2030

Onderstaand overzicht toont de resultaten in een meerjarenperspectief:

Bedragen in € 1.000	Jaarrekening		Begroting		Jaarrekening		Begroting									
	2024	%	2025	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%	2029	%	2030	%
Baten																
Rijksbijdragen	33.602	96%	34.607	98%	36.078	97%	35.798	97%	35.580	97%	35.980	97%	36.970	97%	37.807	97%
Overige overheidsbijdragen	911	3%	402	1%	597	2%	512	1%	440	1%	437	1%	437	1%	437	1%
Overige baten	613	2%	338	1%	682	2%	611	2%	546	1%	546	1%	546	1%	546	1%
Totaal baten	35.127	100%	35.347	100%	37.357	100%	36.921	100%	36.566	100%	36.963	100%	37.953	100%	38.789	100%
Lasten																
Personele lasten	29.268	83%	30.246	86%	30.692	82%	31.424	85%	30.863	84%	31.371	85%	32.090	85%	32.587	84%
Afschrijvingen	738	2%	847	2%	815	2%	940	3%	998	3%	1.026	3%	1.032	3%	1.023	3%
Huisvestingslasten	2.255	6%	2.615	7%	2.457	7%	2.560	7%	2.536	7%	2.540	7%	2.546	7%	2.552	7%
Overige lasten	2.687	8%	2.549	7%	2.800	7%	2.806	8%	2.726	7%	2.708	7%	2.719	7%	2.779	7%
Totaal lasten	34.947	99%	36.256	103%	36.765	98%	37.730	102%	37.124	102%	37.644	102%	38.386	101%	38.941	100%
Saldo van baten en lasten	180	1%	-909	-3%	592	2%	-808	-2%	-558	-2%	-682	-2%	-434	-1%	-152	0%
Financiële baten en lasten	110	0%	25	0%	138	0%	100	0%	100	0%	100	0%	100	0%	100	0%
Totaal resultaat	289	1%	-884	-3%	730	2%	-708	-2%	-458	-1%	-582	-2%	-334	-1%	-52	0%

Gedurende de afgelopen jaren zijn positieve resultaten gerealiseerd. De voornaamste redenen hiervoor waren de extra, tijdelijke inkomsten in combinatie met het niet kunnen vervullen van vacatures. Omdat we in de meerjarenbegroting wel rekening houden met de vacatureruimte en de baten gebaseerd zijn op de structurele bekostiging, is het meerjarenperspectief negatief.

Ten tijde van het opmaken van de meerjarenbegroting was nog niet bekend dat de 50% van de bekostiging voor Professionalisering en Begeleiding van Starters en Schoolleiders (PBSS) in 2025 zou blijven in de jaren erna. De andere 50% van het budget is naar de Onderwijsregio gegaan, maar in 2025 ook teruggekeerd naar de onderwijsbesturen. Het lijkt dus aannemelijk dat de baten in 2026 hoger zullen uitvallen.

Omgekeerd is in de bovenstaande meerjarenbegroting in belangrijke mate al rekening gehouden met de structurele bekostiging voor basisvaardigheden vanaf 2027, die verwacht te worden ingezet met bestaand personeel. Hierbij gaan we ervan uit dat de voorwaarden en doelstellingen gelijk blijven aan die van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden.

Ook is voor een aantal scholen met een dalend aantal leerlingen een taakstelling opgenomen in de personeelslasten. Deze taakstelling is vooral bestemd voor het nieuwkomersonderwijs, waar naast het lagere leerlingenaantal ook het nieuwe Convenant een rol speelt in de dalende inkomsten.

We sturen op neutrale resultaten op schoolniveau en indien dit niet het geval is, dient dit beredeneerd te zijn. Redenen voor de verwachte resultaten zijn onder meer:

- Onze in 2022 nieuw gestarte school De Wilgenhoek kan niet gemakkelijk neutrale resultaten realiseren vanwege de groei van het leerlingenaantal. Hiervoor moeten we wel formatie inzetten, maar vooruit bekostigen, omdat de bekostiging is gebaseerd op het leerlingenaantal van een jaar terug. Ditzelfde geldt voor een aantal van onze bestaande scholen die groeien. Zo mogelijk kunnen we hiervoor nog groeibekostiging ontvangen. Dit hebben we eenmalig begroot in 2025, maar door tegenvallende baten ook weer achterwege gelaten in de meerjarenbegroting 2026-2030.

- Scholen zetten bewust tijdelijk meer personeel in om onderwijsdoelstellingen te halen, ten laste van in het verleden opgebouwde schoolreserves.
- Bij sommige scholen moeten nadenken hoe we structurele financiële uitdagingen kostendekkend kunnen maken, zoals kleine scholen waar een minimum aantal groepen zeer wenselijk is, scholen met een onevenwichtige verdeling van leeftijden of inschaling in de formatie of scholen die een vaste voet moeten delen en waar dit echt knellend is.
- Tot slot is het reduceren van uitgaven, met name van formatie op korte termijn, ingewikkeld en zal dit altijd met het primaire proces in ogenschouw te houden moeten gebeuren. In sommige gevallen duurt het dus wat langer voordat het evenwicht tussen inkomsten en uitgaven is hersteld.

Personeelslasten

De begrote personeelslasten in de meerjarenbegroting liggen hoger dan die van 2025. Verwachting is dat deze verder zullen stijgen na 2027.

In de lonen en salarissen in de begroting van 2026 en de jaren daarna is rekening gehouden met de CAO verhoging van 4,6% die in november 2025 is doorgevoerd en daarnaast met de geplande verhoging van 1,2% in november 2026. Daarnaast is rekening gehouden met de tredestijgingen. Verder is een aantal vacatures begroot voor onze groeiende scholen. Tot slot houden we in de begroting rekening met extra formatie voor ziektevervanging.

Omgekeerd heeft een aantal scholen dat met krimp van leerlingen te maken heeft, met name ons nieuwkomersonderwijs, een taakstelling begroot om de formatie in lijn te brengen met het aantal leerlingen in de school.

Op korte termijn, voor de begroting van 2026, verwachten we nog hoge lasten voor extern personeel. Het betreft de tijdelijke invulling van vervanging van langdurig zieken en lastig in te vullen vacatures. Deze afspraken lopen nog door in 2026. Daarna is het de bedoeling zoveel mogelijk in te vullen met eigen personeel.

Verder lopen ook de auditorenopleiding en WMK door in 2026, waardoor de overige personeelslasten in dat jaar naar verwachting hoger zullen zijn dan in de jaren erna.

Investerings- en afschrijvingslasten

De afgelopen jaren zijn de afschrijvingslasten gestegen. Naar verwachting zullen de afschrijvingslasten de komende jaren nog iets toenemen als gevolg van de verdere digitalisering van het onderwijs en de 1:1-laptopregeling, maar ook de vervanging van meubilair, met name door de scholen waar nieuwbouw op de planning staat.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zullen de komende jaren stabiel hoog blijven. Daar waar mogelijk zullen we met energiebesparende maatregelen de energielasten zoveel mogelijk proberen te beperken. Omgekeerd stijgen de schoonmaaklasten in 2026 opnieuw als gevolg van CAO afspraken.

In de meerjarenbegroting is een stabiele dotatie aan de voorziening groot onderhoud opgenomen, afgestemd op de meerjarenonderhoudsplannen en de stopjaren die hierin

zijn aangebracht. We zullen echter ook rekening moeten houden met jaarlijkse indexatie die met de huidige inflatie oploopt.

Overige lasten

De overige lasten blijven de komende jaren nagenoeg gelijk, iets fluctuerend, afhankelijk van activiteiten en projecten als aanbestedingen en opzetten van het Normenkader. Wel zien we dat de kosten van digitalisering en beveiliging de komende jaren zullen toenemen.

Financiële baten en lasten

Er is in de meerjarenbegroting beter rekening gehouden met rente op spaartegoeden en rente uit kortdurende deposito's. In het najaar van 2026 zullen we verdere stappen ondernemen richting Schatkistbankieren. We verwachten op dit moment dat dit geen gevolgen gaat hebben voor de hoogte van de financiële baten.

Balans in meerjarig perspectief

De ontwikkeling van de balans per 31 december over de periode 2024 tot en met 2030 ziet er als volgt uit:

Bedragen in € 1.000	Jaarrekening	Jaarrekening	Begroting				
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Vaste activa							
Materiële vaste activa	4.843	5.217	5.761	6.649	6.274	5.893	5.370
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Totaal	4.843	5.217	5.761	6.649	6.274	5.893	5.370
Vlottende activa							
Vorderingen	1.653	2.551	1.300	1.300	1.300	1.300	1.300
Liquide middelen	11.041	11.165	10.021	8.668	8.697	9.126	9.059
Totaal	12.694	13.716	11.321	9.968	9.997	10.426	10.359
Totaal activa	17.536	18.932	17.082	16.618	16.271	16.319	15.729
Passiva							
Eigen vermogen							
Algemene reserve	1.307	896	896	896	896	896	896
Bestemmingsreserves	6.036	7.177	6.468	6.011	5.429	5.095	5.043
Totaal	7.343	8.073	7.364	6.907	6.325	5.991	5.939
Voorzieningen	5.372	5.190	5.417	5.411	5.646	6.028	5.490
Kortlopende schulden	4.821	5.669	4.300	4.300	4.300	4.300	4.300
Totaal passiva	17.536	18.932	17.082	16.618	16.271	16.319	15.729

De meerjarenbalans is gebaseerd op de vastgestelde meerjarenbegroting 2026-2030. Deze is geactualiseerd met de definitieve cijfers over 2025 als uitgangspositie.

Materiële vaste activa

Net als in de afgelopen jaren zal ook in de komende jaren veel worden geïnvesteerd. Gemiddeld verwachten we gemiddeld circa € 400K per jaar te investeren in ICT hardware en audiovisuele middelen. Hierbij is nog geen rekening gehouden met de 1:1

laptopregeling. Daarnaast verwachten nog veel investeringen in meubilair en schoolpleinen op het moment dat nieuwbouw op een aantal plekken plaatsvindt.

Vorderingen

De peildatumbekostiging voor nieuwkomers per 1 oktober wordt pas in het nieuwe jaar ontvangen. Daarnaast bestaan de vorderingen vooral uit debiteuren, vooruitbetaalde bedragen en vorderingen op de gemeente met betrekking tot nieuwbouw. Per 31 december 2025 is de balans opgelopen vanwege betaalde termijnen aan de aannemer, terwijl het bouwkrediet van de gemeente begin 2026 is ontvangen. Doordat we nu tijdig factureren en de krediettermijnen van de gemeente in lijn lopen met de uitgaven voor de nieuwbouw, schatten we in dat een balanspositie van € 1.300K voldoende is.

Voorzieningen

Met de stijging van de prijzen en het aantal medewerkers stijgen ook de voorzieningen. Fluctuaties in de voorzieningen hebben vooral te maken met de wisselende uitgaven voor groot onderhoud volgens het meerjarenonderhoudsplan.

Kortlopende schulden

Omdat de kortlopende schulden naast crediteuren vooral bestaat uit posten die samenhangen met het personeel (loonheffing, premies en vakantiegeld), is de post toegenomen na de CAO verhoging en groei en zal ook de komende jaren hoog blijven. Tegelijkertijd spelen ook tijdelijke posten een rol, zoals nog niet bestede subsidie Verbetering Basisvaardigheden en krediet van de gemeente voor de plaatsing van noodlokalen.

Vermogen

De verwachte resultaten zullen de komende jaren leiden tot een afname van het vermogen. Conform ons allocatiemodel begroten we alle bekostiging op de scholen, onder aftrek van de afdracht voor de bovenschoolse kosten. Omdat we deze afdracht kostendekkend begroten, hebben de begrote resultaten dus alleen invloed op de bestemmingsreserve van de scholen. Dit kan in de realisatie anders verlopen, waardoor een eventueel bovenschools resultaat ten gunste of ten laste van de algemene reserve wordt gebracht.

Liquide middelen

Het verloop van de liquide middelen wordt vooral bepaald door het resultaat, de hoogte van de investeringen en de uitgaven voor groot onderhoud. We verwachten dat we de komende jaren gemiddeld circa € 9.000K aan liquide middelen kunnen houden. We volgen in het najaar van 2026 het proces om de publieke liquide middelen onder te brengen bij het Rijk door over te gaan op Schatkistbankieren.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen¹²

De ontwikkelingen zoals in de vorige paragrafen gepresenteerd hebben het volgende effect op de kengetallen:

Kengetal	Jaarrekening	Jaarrekening	Begroting					Signaleringswaarde
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	72,5%	70,1%	74,8%	74,1%	73,6%	73,7%	72,7%	Ondergrens: < 30%
Weerstandsvermogen Eigen vermogen / totale baten (incl. financiële baten)	20,9%	21,6%	19,9%	18,9%	17,1%	15,8%	15,3%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	2,63	2,42	2,63	2,32	2,32	2,42	2,41	Ondergrens: 0,75 (bij totale baten boven €12 mln)
Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten) * 100%	0,8%	2,0%	-1,9%	-1,3%	-1,6%	-0,9%	-0,1%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen) / totale baten	1,08	1,12	0,95	0,79	0,75	0,74	0,77	Bovengrens: > 1

Solvabiliteit 2 en weerstandsvermogen

De solvabiliteit en het weerstandsvermogen van CPOW zijn al jaren heel goed en blijven dat ook de komende periode, ondanks de dalende trend van deze twee kengetallen. De verwachting is dat ze zullen stabiliseren op het moment dat de groei van leerlingen stabiliseert en scholen in staat zijn te sturen op neutrale resultaten. Voor het laatste is de herziening van ons allocatiebeleid van groot belang.

Het voor CPOW gewenste niveau van het weerstandsvermogen is, na herijking van de risico's in het najaar van 2023, bijgesteld naar 15%. Volgens deze meerjarenbegroting daalt het weerstandsvermogen van circa 21% in 2025 naar circa 15% in 2030. Omdat dit precies het gewenste niveau van 15% is en de begroting altijd een aantal onzekerheden bevat, zullen we dit verloop goed in de gaten moeten houden en zo mogelijk het vermogen aan moeten zuiveren. Dit kan bijvoorbeeld als incidenteel middelen worden ontvangen die niet direct worden ingezet, maar kunnen worden bestemd naar de reserves.

Tegelijkertijd gaan we in het najaar van 2026 de risico's opnieuw in kaart brengen en een nieuw gewenst weerstandsvermogen bepalen. Wanneer we in staat zijn risico's te beperken, kunnen we het gewenste percentage weerstandsvermogen mogelijk naar beneden bijstellen.

Rentabiliteit

De negatieve rentabiliteit vanaf 2026 houdt vooral verband met een aantal groeiende scholen. Daarnaast benut een aantal scholen beredeneerd de in het verleden opgebouwde schoolreserves. Tot slot werken we met een aantal scholen aan een meer

¹ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

² <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>

neutrale begroting en is het van belang dit geleidelijk te laten plaatsvinden, zodat het onderwijsproces daar niet onder lijdt. Juist omdat we sturen op neutrale begrotingen op schoolniveau, is het de verwachting dat de rentabiliteit aan het einde van deze periode bijna neutraal zal zijn. Dit is ook terug te zien in de trend, waarbij het percentage minder negatief wordt. Indien de ontwikkeling van het resultaat ongunstiger verloopt, dan zullen wij tijdig maatregelen nemen om deze ontwikkeling tegen te gaan.

Liquiditeit

Ook de liquiditeit zal de komende jaren soms lager zijn vanwege groei, investeringen en uitgaven voor groot onderhoud. We verwachten niet dat de liquiditeit verder daalt richting de ondergrens. Middels liquiditeitsprognoses zullen we dit risico tijdig voor zijn.

Reservepositie/Signalering bovenmatig eigen vermogen

De reservepositie ligt eind 2025 boven de signaleringswaarde van 1. Er zou dus mogelijk sprake zijn van bovenmatig eigen vermogen eind 2025. De reservepositie daalt echter naar verwachting verder de komende jaren, tot 0,77 in 2030. Om meerdere hiervoor genoemde redenen, zoals de groei van onze nieuwe en bestaande scholen en het beredeneerd inzetten van reserves om onderwijsdoelstellingen te realiseren, zullen de resultaten negatief zijn.

Met het oog op de absolute reservepositie van de stichting en de andere kengetallen dan de signaleringswaarde, is het onze opdracht om met onze scholen te sturen op neutrale resultaten. Met behoud van onderwijskwaliteit en oog voor het primaire proces, zal deze ontwikkeling gefaseerd plaatsvinden, zoals blijkt uit bovenstaande kengetallen. Het is de bedoeling dat we richting 2030 een financieel stabiele, gezonde organisatie behouden.

4. Verslag van de Raad van Toezicht

Inleiding

De Raad van Toezicht (RvT) van CPOW bestaat uit maximaal vijf leden. De leden worden benoemd op voordracht van de RvT, in samenspraak met het College van Bestuur en de GMR.

De leden van de Raad worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en kunnen eenmaal herbenoemd worden. De Raad kiest uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter.

In 2025 hebben er wijzigingen in de samenstelling van de Raad plaatsgevonden. In het verslagjaar is een nieuw lid gestart, op bindende voordracht van de GMR benoemd, en zijn er twee herbenoemingen geweest. Robert Zaal heeft in 2025 aangegeven zijn functie als voorzitter per 1 januari 2026 zijn functie neer te leggen. Vanuit de Raad is Menno Borgo per 1 januari 2026 benoemd tot voorzitter Raad van Toezicht. Freek Bosse is per dezelfde datum benoemd tot vicevoorzitter. Er is een procedure gevolgd om een nieuw lid te werven. Hieruit is Els Verhoef per 1 januari 2026 aangesteld.

De Raad van Toezicht heeft als kerntaak het integraal toezicht houden op het beleid en de strategie van het college van bestuur en op de uitvoering van dit beleid binnen CPOW. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance van CPOW, evenals voor de naleving van de governancecode voor het funderend onderwijs die door hen zijn onderschreven. De governancecode en -structuur zijn het uitgangspunt voor het doen en laten van de Raad van Toezicht en het college van bestuur en vormen het beoordelingskader. De Raad van Toezicht laat zich waar nodig adviseren door externen.

De RvT houdt toezicht op het functioneren en beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen CPOW en de scholen die hieronder vallen. De RvT bewaakt de doelstelling en grondslagen van CPOW. Statutair is onder andere bepaald dat de (meerjaren-) begroting, het (meerjaren-) beleidsplan en het jaarverslag inclusief de jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT moeten worden voorgelegd. De RvT vervult ook de rol van werkgever van het CvB en die van klankbord.

De Raad van Toezicht ziet erop toe dat haar leden onafhankelijk en integer functioneren. Alle leden van de Raad van Toezicht hebben hun nevenfuncties en relevante belangen transparant gemaakt en deze worden periodiek geactualiseerd en gepubliceerd conform de geldende governancecode voor het funderend onderwijs. Er hebben zich in het verslagjaar geen situaties voorgedaan waarin sprake was van tegenstrijdige belangen tussen leden van de Raad van Toezicht en de organisatie. De Raad van Toezicht concludeert dat zij in het verslagjaar onafhankelijk heeft gefunctioneerd en dat besluiten zijn genomen zonder ongewenste beïnvloeding door persoonlijke of zakelijke belangen van individuele leden.

Binnen de Raad functioneren de volgende commissies:

1. De remuneratie- en governancecommissie
2. De audit commissie
3. De onderwijscommissie

Samenstelling Raad van Toezicht 2025

Samenstelling Raad van toezicht 2025	Functie binnen RvT	Hoofdfunctie	Nevenfunctie(s)
Robert Zaal	Voorzitter Lid remuneratie- en governance commissie	Directeur bij Maatvast Haarlemmermeer & Associate Director bij Oxford HR	Lid rvt Viertaal m.i.v. 1 januari 2026
Christiaan Mol	Lid remuneratie- en governance commissie Lid auditcommissie	Vistra Employment (Netherlands) B.V. leidinggevende / manager accounting services	Geen
Menno Borgo	Vicevoorzitter Lid audit commissie	Manager Finance en Control HVO-Querido	Geen
Freek Bosse (vanaf 10 maart 2025)	Lid remuneratie- en governance commissie Lid onderwijscommissie	Eigenaar JeFr Consultancy	Lid RvT Maatschappelijke Dienstverlening Flevoland, Lid RvT Stichting IRiS cvo
Najima Khan (Tot 10 maart 2025)	Lid onderwijscommissie	Advocaat bij Advocatenkantoor KHAN in Rotterdam	Lid RvT Nederlands Instituut voor Beeld en Geluid, Lid RvT stichting Morgenwijzer, Lid RvC De Waterwolf Haarlemmermeer en columnist bij het Advocatenblad.
Vera Arents	Lid onderwijscommissie	Gepensioneerd (onderwijs)	Lid klachtencommissie Plein C tot aug 2025, Lid klachtencommissie Maatvast v.a. sept 2025

Honorering en scholing leden Raad van Toezicht

De leden van de Raad van Toezicht zijn vrijwilligers die hun kennis op grond van hun maatschappelijke betrokkenheid inzetten om toezicht te houden op de onderwijs- en bedrijfsvoeringprocessen van CPOW. De voorzitter en de leden van de raad ontvangen daartoe een vergoeding conform de richtlijnen die door de VTOI zijn vastgesteld. Onkosten (zoals telefoon- en reiskosten) worden niet gedeclareerd. De vergoedingen, zowel als het totaal ervan over enig jaar, zijn vermeld in de jaarrekening van de stichting. Met het oog op scholing kunnen individuele leden gebruik maken van het

scholingsaanbod zoals dit jaarlijks door de VTOI of anderen wordt verstrekt. Ook kan de Raad van Toezicht gebruik maken van scholing in company.

Werkwijze en commissies

De Raad is in 2025 vijf keer fysiek bij elkaar gekomen. Het betrof reguliere vergaderingen waarbij ook het College van Bestuur vertegenwoordigd was. De RvT heeft op twee ochtenden verschillende scholen bezocht en is in gesprek gegaan met de betreffende schooldirecteuren over onderwerpen als onderwijskwaliteit, personeelszaken en de relatie met de GMR.

De Raad heeft in het verslagjaar tevens gereflecteerd op zijn eigen functioneren. Daarbij is onder meer stilgestaan bij de balans tussen betrokkenheid en rolvastheid, de kwaliteit van het toezichtsgesprek en de samenwerking met het College van Bestuur en de medezeggenschap. Deze reflectie draagt bij aan de verdere professionalisering van het intern toezicht.

De werkwijze van de Raad is vastgelegd in een aantal documenten, zodat de Raad haar taken optimaal kan uitvoeren. Dit wordt ook gerealiseerd doordat binnen de Raad van toezicht een aantal commissies actief is, die onder verantwoordelijkheid van de Raad belast zijn met een onderwerp dat tot de bevoegdheid van de Raad behoort.

De Raad heeft drie commissies:

- De Onderwijscommissie bestaat uit Vera Arents en Freek Bosse. Zij kwam in het verslagjaar twee keer bijeen;
- De Auditcommissie bestaat uit Menno Borgo en Christiaan Mol. Zij kwam in het verslagjaar vijf keer bijeen;
- De Remuneratie- en Governancecommissie bestaat uit Robert Zaal en Christiaan Mol. Zij heeft in het verslagjaar de functioneringsgesprekken met de beide leden van het College van Bestuur voorbereid en gevoerd.

Naast de reguliere functioneringsgesprekken heeft de remuneratie- en governancecommissie in 2025 bijzondere aandacht besteed aan de ontwikkeling van de bestuursstructuur, de continuïteit van bestuur en de voorbereiding van de opvolging van bestuurders. De commissie heeft hierover de Raad geadviseerd vanuit haar werkgeversrol.

Kwaliteit van onderwijs en onderwijscommissie

De Raad van Toezicht heeft als belangrijke taak toe te zien op de kwaliteit van onderwijs. Dit doet de Raad aan de hand van informatie die het bestuur verstrekt in de vorm van viermaandelijks rapportages. In het daaruit voortvloeiende gesprek kan het bestuur haar handelen toelichten en kan de Raad daarover haar oordeel uitspreken en desgevraagd advies geven aan het College van Bestuur. Daartoe heeft de RvT o.a. een onderwijscommissie benoemd uit haar midden, die ten minste twee keer per jaar aan de hand van een gezamenlijk opgesteld toezichtskader tezamen met het bestuur de stand van zaken bespreekt m.b.t. de jaardoelen, voortvloeiend uit het strategisch beleidsplan, inzake de onderwijskwaliteit en opbrengsten. In het verslagjaar heeft de onderwijscommissie een belangrijke stap kunnen zetten in het versterken van haar toezicht op de kwaliteitsborging binnen de organisatie door de in gebruik name in 2024 van een nieuwe bestuursrapportage onderwijskwaliteit door het CvB. Deze rapportage

vormt een integraal onderdeel van de bredere visie op onderwijskwaliteit en biedt een structureel kader voor monitoring en sturing. De rapportage bevat niet alleen de wettelijke voorwaarden en kwaliteitsnormen zoals vastgesteld door de Inspectie van het Onderwijs, maar omvat tevens bestuurlijke doelen en ambities die voortvloeien uit het koersplan. Hiermee wordt een concrete vertaling gegeven aan de strategische keuzes van de organisatie, met expliciete aandacht voor zowel de minimale standaarden als de eigen ontwikkelrichtingen. De onderwijscommissie heeft in dit kader actief toezicht gehouden op de implementatie, de inhoudelijke kwaliteit en de bruikbaarheid van de rapportage, en ziet dit instrument als een waardevolle basis voor verdere professionalisering van de kwaliteitscultuur binnen de organisatie.

Afgelopen jaar is daarnaast een aantal bijzondere onderwerpen besproken:

- Voortgang Leerkracht programma
- Voortgang Vita college (onderwijs 10-14 jaar)
- Inzet IT-experience
- Voortgang opzet interne audits
- Incidentele bijzonderheden op een aantal onder het bestuur vallende scholen en de hierop ingezette acties van het bestuur

De Raad is blij om te zien dat er veel aandacht is voor de kwaliteit van onderwijs binnen CPOW en dat daar op adequate wijze op wordt gestuurd. De Raad wil graag haar waardering uitspreken voor het vele werk wat er wordt gedaan door het onderwijzend personeel en de verdere medewerkers van CPOW.

Contact GMR

De GMR was ultimo 2025 betrokken bij de sollicitatiecommissie voor een nieuw lid van de RvT. Twee keer heeft een RvT-lid een vergadering van de GMR bijgewoond en GMR-delegatie heeft een RvT-vergadering bijgewoond.

Algemeen

Gedurende het verslagjaar heeft de Raad onder meer aandacht besteed aan managementrapportages, organisatieontwikkeling en strategische vraagstukken. Ook is gesproken over ontwikkelingen binnen individuele scholen en de voortgang van diverse verbetertrajecten. Deze onderwerpen zijn besproken in een open en constructieve dialoog met het College van Bestuur.

Belangrijke kwestie in het verslagjaar was de wisseling in het College van Bestuur. Ad interim CvB lid Bob van der Steenhoven nam medio 2025 afscheid wegens de overgang naar de eenhoofdige CvB structuur. Met een warm afscheid hebben Raad van Toezicht en collega's hem bedankt voor zijn bijdrage aan CPOW. Een belangrijk onderdeel van de structuurwijziging naar eenhoofdige CvB is de toevoeging van een nieuwe functie Directeur Onderwijskwaliteit. Medio oktober is de nieuwe Directeur Onderwijskwaliteit gestart in haar nieuwe functie. Hiermee is de structuurwijziging waarvan het proces in afstemming met alle geledingen naar grote tevredenheid van de RvT voltooid.

Governance en bestuurlijke continuïteit

Het jaar 2025 stond voor de Raad van Toezicht in belangrijke mate in het teken van bestuurlijke continuïteit en de verdere ontwikkeling van de governance binnen CPOW.

De Raad heeft intensief stilgestaan bij de overgang van een tweehoofdig naar een eenhoofdig College van Bestuur-structuur en de consequenties hiervan voor de aansturing van de organisatie, de borging van kwaliteit en de continuïteit van bestuur. In dit kader heeft de Raad bijzondere aandacht besteed aan de inrichting van de nieuwe bestuurs- en managementstructuur, waaronder de introductie van de functie Directeur Onderwijskwaliteit. De Raad heeft hierbij toezicht gehouden op een zorgvuldige implementatie van de nieuwe structuur, waarbij nadrukkelijk aandacht is geweest voor continuïteit, draagvlak binnen de organisatie en heldere verantwoordelijkheidsverdeling. De Raad constateert dat de organisatie in staat is gebleken om deze veranderingen gecontroleerd en met behoud van stabiliteit door te voeren.

Gedurende het verslagjaar besteedde de Raad in zijn vergaderingen veel aandacht aan de verdere implementatie van het kwaliteitszorgsysteem. Onderdeel was het volgen van een opleiding Zicht op Onderwijs door de directeuren. De directeuren hebben het eerste jaar van de auditorenopleiding in december succesvol afgerond. Dit heeft geleid tot een mooie kwaliteitsslag.

Daarnaast is er ook aandacht besteed aan, in het kader van AVG, de implementatie Normenkader IBP. Een belangrijk onderwerp gezien de ontwikkelingen van deze tijd.

Gedurende het verslagjaar besteedde de Raad in zijn vergaderingen verder onder meer aandacht aan de volgende onderwerpen:

- De bespreking van de managementrapportage. Met deze viermaandelijke rapportage informeert het CvB de Raad over ontwikkelingen t.a.v. financiën en administratieve organisatie, kwaliteit en onderwijsontwikkeling, personeel, AVG, ICT en huisvesting.
- De Raad besprak, als daar aanleiding toe was, meer in detail bijzondere omstandigheden t.a.v. individuele scholen.
- Het vaststellen van de jaarrekening en bestuursverslag 2024, alsmede de goedkeuring van het jaarplan, de begroting voor 2026 en de meerjarenbegroting 2027-2030. De auditcommissie heeft in 2025 de interne financiële management- rapportage besproken in relatie tot de strategie van CPOW, ter voorbereiding op de besluitvorming/goedkeuring door de Raad van Toezicht. Daarnaast heeft de auditcommissie aandacht besteed aan de jaarrekening 2024.
- Zowel via de periodieke vergaderingen met het CvB als in de auditcommissie, waarbij ook de controller aanwezig is, en in de afstemming met de externe accountant, wordt erop toegezien dat de relevante wet- en regelgeving wordt nageleefd, dat de toegewezen middelen rechtmatig worden verkregen en dat deze doelmatig en rechtmatig worden besteed. Tijdens besprekingen van de begroting, voortgangrapportages en de afgelegde schoolbezoeken zijn er geen signalen geweest dat het geld onvoldoende spaarzaam wordt ingezet en of dat bij grotere uitgaven geen alternatieven zijn overwogen. Wij steunen voor de doelmatigheid en rechtmatigheid op de accountantscontrole. Voor de accountantscontrole hebben wij voor boekjaar 2025 opnieuw Van Ree accountants aangesteld.
- De Raad heeft verschillende schoolbezoeken afgelegd.

Financieel beleid

Op grond van artikel 17c ziet de RvT toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de

Stichting verkregen op grond van de wet primair onderwijs. Artikel 17c 1e. verplicht de RvT hierover jaarlijks verantwoording af te leggen in haar jaarverslag. De RvT heeft een goedkeurende rol bij verschillende documenten voortkomend uit de planning- en controlcyclus. Dit zijn ook de momenten waarop het toezicht op de doelmatige besteding van middelen binnen de RvT vorm en inhoud krijgt. Het gaat om de volgende documenten:

Document	RvT
Jaarstukken	Vaststellen
Meerjarenbegroting	Goedkeuren
Voortgangsrapportages	Ter informatie

Producties	RvT
Voortgangsrapportage	(02-25) (06-25) (09-25)
Jaarverslag	(06-25)
Begroting 2026	(12-25)
Meerjarenbegroting 2026-2030	(12-25)
Jaarplan CvB	(12-25)

Uit voorgaand schema blijkt dat de planning- en controlcyclus is doorlopen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat:

- er toezicht is gehouden op de doelmatigheid van besteding van middelen door middel van de financiële en inhoudelijke voortgangsrapportages.
- er toezicht is gehouden op de rechtmatigheid van bestedingen, onder andere via de jaarstukken, de controle van de accountant en de financiële en inhoudelijke kwartaalrapportages.
- er toezicht is gehouden op de verwerving van middelen, onder andere via de (meerjaren-) begroting, de accountantscontrole en de financiële en inhoudelijke managementrapportages.

In 2025 zijn verdere verbeteringen doorgevoerd:

- Er is een verdere verbeterslag gemaakt om de financiële administratie zelf te organiseren en de administratie van de scholen centraal te organiseren. Daarom is er afscheid genomen het administratiekantoor.
- Ook is er in 2025 geïnvesteerd om de managementinformatie te verbeteren. Met de hiervoor aangeschafte software is ook een verbeterslag gemaakt in het begrotingsproces.
- Er is gestart met Schatkistbankieren. Dit zorgt voor hogere rentebaten dan op een gewone spaarrekening en levert een bijdrage aan doelmatig beheer van publieke middelen.
- Er is een werkgroep gestart om te onderzoeken of de huidige allocatie van middelen naar de scholen nog passend is. De werkgroep wordt ondersteund door een externe financieel adviseur. Verwachting is dat in de loop van 2026 de eerste resultaten bekend zijn.

2025 was een jaar waarin veel is gebeurd en een aantal eerder in gang gezette acties de eerste resultaten lieten zien. Wederom was er in 2025 een geplande wijziging in de samenstelling van het CvB. De overgang van twee hoofdig naar een hoofdig bestuur is

soepel verlopen. Ook de nieuw gestarte directeur Kwaliteit Onderwijs heeft een vliegende start gemaakt. Ook op het gebied van Onderwijskwaliteit, Financiën, ICT en Huisvesting zien we dat CPOW mooie ontwikkelingen heeft laten zien. Daarnaast zien we op diverse vlakken uitdagingen bijvoorbeeld bij individuele scholen. Ook hier zien we een voortvarende aanpak en hebben vertrouwen in het vervolg. Ook het afgelopen jaar zijn er intensieve gesprekken met het CvB over verbetering van de bedrijfsvoering en professionalisering van de organisatie.

De Raad is erg tevreden met de manier waarop het CvB zijn werkzaamheden verricht, hetgeen niet betekent dat er niet soms scherpe gesprekken worden gevoerd.

De uitdaging voor de komende jaren is om met behoud van een goede mix van professionaliteit en zakelijkheid enerzijds en collegialiteit en vertrouwen anderzijds de uitdagingen van de komende tijd het hoofd te bieden.

Inmiddels weten we dat de huidige bestuurder Inge Krul CPOW gaat verlaten. Als Raad betreuren wij natuurlijk haar vertrek. Zij heeft de afgelopen jaren zich vol ingezet om CPOW toekomst bestendiger te maken. Wij gunnen haar deze mooie stap in haar carrière en willen Inge ontzettend bedanken voor haar inzet de afgelopen jaren.

De Raad heeft er alle vertrouwen in dat Inge CPOW op een moment achterlaat dat de organisatie dankzij betrokken medewerkers op de scholen en op het bestuurskantoor verder bouwt aan een krachtige, toekomstbestendige onderwijsorganisatie. De Raad zal zich daarbij blijven inzetten als 'critical friend', werkend vanuit vertrouwen en transparantie.

Dank aan alle collega's voor jullie inzet en betrokkenheid.

Menno Borgo, voorzitter

JAARREKENING 2025

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

Algemeen

Deze jaarrekening bevat de financiële gegevens over het kalenderjaar 2025 van Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland (CPOW), gevestigd te Wielingenstraat 111, 1441ZN Purmerend ingeschreven in het handelsregister onder nummer 36053128.

De activiteiten van Stichting CPOW bestaan voornamelijk uit het verzorgen van primair onderwijs in de regio Waterland.

De jaarrekening is opgesteld volgens de inrichtingsvereisten zoals opgenomen bij Titel 9 in boek 2, van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaglegging, met in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen zijn vermeld in hele euro's.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten, tenzij anders vermeld.

In de jaarrekening wordt uitgegaan van continuïteit. Tenzij anders aangegeven, worden activa en passiva gewaardeerd tegen de nominale waarde. Hierbij wordt op de vorderingen, indien dit noodzakelijk is, een voorziening wegens oninbaarheid in mindering gebracht.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten (zoals vorderingen en schulden), als afgeleide financiële instrumenten (derivaten) verstaan. In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen, wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen en voorwaardelijke activa en verplichtingen'.

Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost van de 'Grondslagen voor de waardering van activa en passiva'.

Schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en de regels maakt het management gebruik van schattingen. De belangrijkste schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen, zijn opgenomen bij de verschillende posten.

Vergelijkende cijfers

Ter bevordering van het inzicht is het soms noodzakelijk om de vergelijkende cijfers van vorig boekjaar anders te presenteren of rubriceren. Indien dit het geval is, wordt dit in de toelichting van de betreffende post vermeld.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur.

Indien de verwachting omtrent de afschrijvingsmethode, gebruiksduur en/of restwaarde in de loop van de tijd wijzigingen ondergaat, wordt dit als een schattingswijziging verantwoord in het jaar waarin de wijziging zich voordoet.

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen wanneer het niet meer aanwijsbaar is of wanneer het buiten gebruik is gesteld en de verwachte opbrengstwaarde nihil is. Een eventueel boekverlies wordt ten laste gebracht van het resultaat.

Het economisch eigendom van de gebouwen rust bij de gemeenten en voor het gebouw in Den IJp bij een woningcorporatie. Het juridisch eigendom berust bij het schoolbestuur. Uitzondering hierop is het gebouw waar het bestuurskantoor is gevestigd.

Per categorie activa zijn de afschrijvingstermijnen in jaren als volgt:

Categorie	Afschrijvingstermijn
Gebouwen	10-30 jaar
Terreinen	15-20 jaar
Inventaris en apparatuur	5-20 jaar
Overige materiële vaste activa	5-9 jaar

De gehanteerde activeringsgrens is € 500.

Financiële vaste activa

De overige financiële vaste activa betreffen waarborgsommen welke tegen nominale waarde gewaardeerd worden.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor mogelijke verliezen als gevolg van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves.

De algemene reserve wordt gevormd door resultaten op bestuurlijk niveau en dient als buffer voor de waarborging van de continuïteit van de organisatie, samen met de bestemmingsreserve scholen.

De bestemmingsreserve scholen wordt gevormd door resultaten op schoolniveau. Met het hebben van een eigen schoolreserve, dragen scholen ook deel van de risico's. De reserves moeten dan ook een bepaalde omvang hebben. Scholen mogen onder bepaalde condities en na goedkeuring van het CvB aanspraak doen op de schoolreserve.

De bestemmingsreserve NPO wordt op schoolniveau gevormd door het verschil tussen de ontvangen bekostiging uit hoofde van het Nationaal Programma Onderwijs en de uitgaven die in dit kader zijn gedaan. Tot 31 juli 2023 werd hiervoor bekostiging ontvangen. Tot 31 juli 2025 werden uitgaven verantwoord onder deze subsidie, waarna een eventueel restant van de reserve in 2025 vrijgevallen is ten gunste van de bestemmingsreserve scholen.

De bestemmingsreserve Passend onderwijs is in 2024 op schoolniveau gevormd voor de nog niet uitgeven ondersteuningsgelden die ontvangen zijn van het Samenwerkingsverband. In 2025 zijn in overleg met het Samenwerkingsverband alsnog alle ondersteuningsgelden van voor 2025 als uitgegeven verantwoord. Om die reden is de bestemmingsreserve Passend onderwijs in 2025 vrijgevallen ten gunste van de bestemmingsreserve scholen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen. Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel. Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening groot onderhoud

Voor de voorziening groot onderhoud is de componentenmethode toegepast. De voorziening is gevormd op basis van de verwachte kosten van het cyclisch onderhoud aan gebouwen en installaties gedurende de periode waarbinnen alle componenten minimaal één keer worden onderhouden. De verwachting is gebaseerd op het meerjaren onderhoudsplan dat jaarlijks wordt geactualiseerd voor de planning van het onderhoud en de geldende prijzen. Daarnaast wordt rekening gehouden met de termijn waarop nieuwbouw wordt verwacht en groot onderhoud redelijkerwijs niet meer zal

worden uitgevoerd. Voor scholen die binnen enkele jaren nieuwbouw kunnen verwachten wordt geen voorziening meer aangehouden en worden eventuele herstelwerkzaamheden in deze periode ten laste van het resultaat gebracht. Dit geldt ook voor kleinere onderhoudsposten waarbij we als richtlijn € 5.000 hanteren.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen voor de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden met wie een spaarplan is overeengekomen, voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is opgebouwd om de kosten van het 25-jarig en 40-jarig ambtsjubileum van medewerkers te dekken. De voorziening is opgenomen tegen nominale waarde, houdt rekening met de individuele inschaling, werktijdfactor en diensttijd van medewerkers en een blijfkans per leeftijdscategorie.

Voorziening werkloosheidsbijdragen

De voorziening werkloosheidsbijdragen bestaat uit de verwachte wettelijke en bovenwettelijke WW-uitkering van werknemers die voor het ontstaan van dit recht bij de stichting werkzaam waren, die wij doorberekend krijgen van het Participatiefonds.

Voorziening langdurige ziekte

De voorziening langdurige ziekte is gevormd door de nominale waarde van het risico van loondoorbetaling aan medewerkers die naar verwachting ziek uit dienst zullen gaan.

Pensioenvoorziening

Volgens de CAO PO zijn medewerkers van Stichting CPOW aangesloten bij het ABP Pensioenfonds. De belangrijkste kenmerken van deze collectieve regeling zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- in november 2024 zijn de pensioenen geïndexeerd met 1,84% en zijn opnieuw geïndexeerd met 2,84% in januari 2026
- de dekkinggraad van het ABP was per 31 december 2025 123,5% (31 december 2024: 111,7%)
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

De stichting loopt geen risico met betrekking tot toekomstige actuariële verliezen en heeft enkel de verplichting de overeengekomen premie aan het pensioenfonds te betalen. Deze premie wordt rechtstreeks in de personeelskosten verwerkt zodra deze verschuldigd is. De nog te betalen en vooruitbetaalde premie wordt opgenomen onder de kortlopende schulden, respectievelijk vorderingen.

Grondslagen Staat van Baten en lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Staat van Baten en Lasten

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd.

Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de bestemde reserves die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen

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

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

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

Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden opgenomen onder de overlopende passiva en vallen met dezelfde bedragen en in hetzelfde tempo als de afschrijving op het betreffende actief vrij ten gunste van het resultaat.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering. Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfonds en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij desinvestering van materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige lasten.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Operationele activiteiten

Onder de operationele activiteiten is het saldo van de baten en lasten opgenomen welke in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van de baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen. Het saldo van de baten en lasten wordt tevens gecorrigeerd met de fluctuatie van kortlopende vorderingen en schulden gedurende het verslagjaar. Ontvangsten en uitgaven uit rente gedurende het verslagjaar zijn ook opgenomen onder de operationele activiteiten.

Investeringsactiviteiten

Uitgaven en inkomsten welke voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

Financieringsactiviteiten

Inkomsten en uitgaven welke voortvloeien uit het respectievelijk aangaan of aflossen van leningen.

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid van de stichting.

BALANS PER 31 DECEMBER 2025

NA VERWERKING VAN RESULTAATBESTEMMING

		31-12-2025		31-12-2024	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste Activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	5.216.554		4.842.614	
1.1.3	Financiële vaste activa	-		-	
	<i>Totaal vaste activa</i>		5.216.554		4.842.614
1.2	Vlottende Activa				
1.2.2	Vorderingen	2.550.644		1.652.643	
1.2.4	Liquide middelen	11.165.222		11.040.887	
	<i>Totaal vlottende Activa</i>		13.715.866		12.693.530
	TOTAAL ACTIVA		<u>18.932.420</u>		<u>17.536.144</u>
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen	8.072.838		7.342.750	
2.2	Voorzieningen	5.190.274		5.372.304	
2.4	Kortlopende schulden	5.669.307		4.821.090	
	TOTAAL PASSIVA		<u>18.932.420</u>		<u>17.536.144</u>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025

		2025		Begroting 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
3	Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW	36.078.327		34.606.769		33.602.288	
3.2	Overheidsbijdragen en subsidies						
	overige overheden	597.014		401.939		910.762	
3.5	Overige baten	681.858		337.950		613.453	
	<i>Totaal Baten</i>		37.357.199		35.346.658		35.126.503
4	Lasten						
4.1	Personeelslasten	30.692.299		30.245.533		29.267.512	
4.2	Afschrijvingen	814.921		847.137		737.520	
4.3	Huisvestingslasten	2.457.261		2.614.925		2.255.346	
4.4	Overige lasten	2.800.333		2.548.558		2.686.572	
	<i>Totaal lasten</i>		36.764.814		36.256.152		34.946.950
	<i>Saldo baten en lasten</i>		592.385		-909.494		179.553
6	Financiële baten en lasten						
6.1	Financiële baten	137.703		25.000		109.694	
6.2	Financiële lasten	-		-		-	
	<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		137.703		25.000		109.694
	Totaal resultaat		730.088		-884.494		289.247

KASSTROOMOVERZICHT OVER 2025

		2025		2024	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)			592.385		179.553
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
Afschrijvingen	-/- 4.2	814.921		737.520	
Mutaties voorzieningen (na stelselwijziging)	2.2	-182.030		870.928	
Overige mutaties	1.1.2	10.829		-1.066	
Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat			643.721		1.607.382
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
Vorderingen	1.2.2 (excl. 1.2.2.14)	-929.265		-201.902	
Kortlopende schulden	2.4 (excl. 2.4.18)	848.217		407.537	
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal			-81.048		205.635
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			1.155.058		1.992.570
Ontvangen interest	6.1.1 & 1.2.2.14	168.967		51.362	
			168.967		51.362
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			1.324.025		2.043.932
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-1.229.785		-927.511	
Desinv. in materiële vaste activa	1.1.2	30.095		13.610	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-1.199.690		-913.901
Mutatie liquide middelen	1.2.4		124.335		1.130.031
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:					
		2025		2024	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		11.040.887		9.910.859	
Mutatie boekjaar liquide middelen		124.335		1.130.028	
Stand liquide middelen per 31-12			11.165.222		11.040.887

TOELICHTING OP DE BALANS

Vaste activa

1.1.2 Materiele vaste activa

	1.1.2.1	1.1.2.2	1.1.2.3	1.1.2.4	
			Inventaris en	Overige materiële	Totaal materiële
	Gebouwen	Terreinen	apparatuur	vaste activa	vaste activa
	€	€	€	€	€
Stand per 31 december 2024					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.183.136	160.244	6.618.434	1.092.498	9.054.312
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	612.134	55.351	2.968.731	575.482	4.211.698
Materiële vaste activa per 31 december 2024	571.002	104.893	3.649.703	517.016	4.842.614
Verloop gedurende 2025					
Investerings	214.008	2.330	778.729	234.718	1.229.785
Desinvesteringen	-75.830	-	-15.874	-22.247	-113.951
Afschrijvingen	-63.593	-9.128	-640.015	-102.185	-814.921
Afschrijvingen op desinvesteringen	65.388		8.380	10.087	83.856
Overige mutaties	-	-	-3.167	-7.662	-10.829
Mutatie gedurende 2025	139.973	-6.798	128.053	112.712	373.940
Stand per 31 december 2025					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.321.314	162.574	7.349.102	1.293.048	10.126.037
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	610.339	64.479	3.571.345	663.320	4.909.484
Materiële vaste activa per 31 december 2025	710.975	98.095	3.777.756	629.728	5.216.554

Onder gebouwen zijn het kantoorpand aan de Wielingenstraat en een aantal verbouwingen van en installaties op schoolgebouwen gepresenteerd.

Terreinen betreffen bestrating of andere grondbedekking en omheining van de schoolterreinen.

De rubriek Inventaris en apparatuur omvat zowel het meubilair, speeltoestellen en inventaris als ICT, audiovisuele apparatuur en infrastructuur. ICT investeringen die nog in gebruik moeten worden genomen in het volgende boekjaar worden ook in deze rubriek verwerkt, maar nog niet afgeschreven. Per 31 december 2025 waren er echter geen ICT investeringen die nog niet in gebruik waren (2024: € 10.827).

De overige materiële vaste activa zijn de investeringen in leermiddelen en betreffen vooral methodisch materiaal.

Vlottende activa

1.2.2 Vorderingen

		31-12-2025		31-12-2024	
		€	€	€	€
1.2.2.1	Debiteuren	218.497		131.847	
1.2.2.2	OCW	197.353		327.128	
1.2.2.3	Gemeenten	1.162.513		520.293	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		1.578.363		979.268
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	565.904		298.062	
1.2.2.14	Te ontvangen interest	62.064		93.328	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	344.313		281.985	
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>		972.281		673.375
	Totaal Vorderingen		2.550.644		1.652.643

De vordering op OCW per 31 december 2025 betreft de nog te ontvangen bekostiging voor nieuwkomers op peildatum 1 oktober 2025.

De vordering op de gemeenten betreft voornamelijk de kosten van de bouw van De KlimOp na aftrek van de termijnen die wij van de gemeente hebben ontvangen.

De overige overlopende activa zijn op 31 december 2025 hoger vanwege de nog te declareren subsidies bij de Onderwijsregio.

1.2.4 Liquide middelen

		31-12-2025		31-12-2024	
		€	€	€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	-		111	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	6.165.222		11.040.776	
1.2.4.3	Deposito's	5.000.000		-	
	Totaal liquide middelen		11.165.222		11.040.887

De tegoeden op bankrekeningen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar.

Het deposito is afgesloten met onze huisbankier voor een periode van drie maanden.

Voor de toename in 2025 wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht over 2025.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2024	Resultaat 2024	Overige mutaties 2024	Stand per 31-12-2024	Resultaat 2025	Overige mutaties 2025	Stand per 31-12-2025
	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1 Algemene reserve	1.874.570	-568.016	-	1.306.554	-540	-409.980	896.034
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	5.178.932	857.264	-	6.036.196	730.628	409.980	7.176.804
Totaal eigen vermogen	7.053.502	289.248	-	7.342.750	730.088	-	8.072.838

Voor de toelichting op de doelstelling van de reserves wordt verwezen naar de Grondslagen voor de balans.

De overige mutaties in 2025 hebben betrekking op het opgebouwde verlies van het Vita College, dat medio 2025 is gestopt. Het verlies is tot dat moment als onderdeel van de Bestemmingsreserve scholen verwerkt en per 31 december 2025 ten laste van de Algemene reserve gebracht.

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)

	Stand per 01-01-2024	Resultaat 2024	Overige mutaties 2024	Stand per 31-12-2024	Resultaat 2025	Overige mutaties 2025	Stand per 31-12-2025
	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.2.1 Bestemmingsreserve scholen	4.020.759	1.430.078	-178.031	5.272.806	870.288	971.854	7.114.948
2.1.1.2.2 Bestemmingsreserve passend onderwijs	-	62.125	178.031	240.156	61.856	-240.156	61.856
2.1.1.2.5 Reserve NPO	1.158.173	-634.939	-	523.234	-201.516	-321.718	-
Totaal bestemmingsreserves (publiek)	5.178.932	857.264	-	6.036.196	730.628	409.980	7.176.804

De overige mutatie in 2024 betrof de bestemming van nog niet uitgegeven ondersteuningsgelden van het Samenwerkingsverband die in 2023 waren bestemd aan de Bestemmingsreserve scholen. Na opmaken van de jaarrekening 2024 is echter geconstateerd dat alle ondersteuningsgelden uit het verleden waren besteed en verantwoord. Om die reden valt de Bestemmingsreserve passend onderwijs als overige mutatie in 2025 vrij ten gunste van de Bestemmingsreserve scholen.

In 2025 konden nog uitgaven onder NPO worden verantwoord. Het resterende bedrag in de reserve na verwerking van het resultaat over 2025 is toegevoegd aan de Bestemmingsreserve scholen.

2.2 Voorzieningen

	Stand per 01-01-2025	Dotatie 2025	Ont- trekking 2025	Stand per 31-12-2025	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 - 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1 Personele voorzieningen	1.158.251	306.041	-400.190	1.064.102	311.592	511.437	241.073
2.2.3 Voorziening voor groot onderhoud	4.214.053	554.503	-642.384	4.126.172	336.262	1.897.012	1.892.898
Totaal voorzieningen	5.372.304	860.544	-1.042.574	5.190.274	647.854	2.408.449	2.133.971

2.2.1 Personele voorzieningen

	Stand per 01-01-2025	Dotatie 2025	Ont- trekking 2025	Stand per 31-12-2025	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 - 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2 Verlofsparen	289.765	36.487	-26.479	299.773	12.577	287.196	-
2.2.1.4 Jubileumuitkeringen	369.970	52.023	-49.367	372.626	20.780	110.772	241.074
2.2.1.5 Werkloosheidsbijdragen	104.789	-28.361	-24.974	51.454	20.787	30.667	-0
2.2.1.6 Langdurig zieken	393.727	245.893	-299.370	340.250	257.448	82.802	-
Totaal personele voorzieningen	1.158.251	306.041	-400.190	1.064.102	311.592	511.437	241.073

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2025		31-12-2024	
	€	€	€	€
2.4.4 Schulden aan OCW	20.000		20.000	
2.4.8 Crediteuren	515.012		355.762	
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.570.669		1.491.138	
2.4.10 Schulden ter zake van pensioenen	358.796		342.991	
2.4.12 Kortlopende overige schulden	557.351		557.391	
Subtotaal overige schulden		3.021.829		2.767.282
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW	931.949		603.699	
2.4.15 Vooruitontvangen investeringssubsidie	373.260		341.469	
2.4.16 Vooruitontvangen bedragen	106.650		88.966	
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	969.952		887.377	
2.4.19 Overige overlopende passiva	265.667		132.297	
Subtotaal overlopende passiva		2.647.478		2.053.808
Totaal Kortlopende schulden		5.669.307		4.821.090

De Schulden aan OCW betreffen de terug te betalen SOOL subsidie 19202.

De post Vooruitontvangen subsidies OCW is toegenomen ten opzichte van vorig jaar vanwege de in 2025 toegekende subsidies voor Verbetering Basisvaardigheden, Brugfunctionaris en School en Omgeving.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Rechten

Er zijn geen niet in de balans opgenomen rechten per 31 december 2025.

Verplichtingen

De stichting heeft de volgende niet uit de balans blijkende verplichtingen per 31 december 2025:

nr.	Omschrijving	Periode		Bedrag					
		van	t/m	Looptijd	per maand	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
				Mndn	€	€	€	€	€
1	Multifunctionals	01-10-24	30-09-29	60	3.890	43.800	128.400	-	172.200
2	Schoonmaak	01-05-24	30-04-28	48	49.800	598.100	797.500	-	1.395.600
3	Schoonmaak (verlengd)	01-01-20	31-12-26	84	5.700	68.400	91.200	-	159.600
4	Elektra	01-01-26	31-12-28	36	-	-	-	-	-
5	Gas	01-01-26	01-01-29	36	-	-	-	-	-
6	Leermiddelen	01-06-24	31-05-28	48	43.750	525.000	743.750	-	1.268.750
7	Administratieve diensten	01-01-25	31-12-28	60	7.200	86.400	172.800	-	259.200
8	Administratieve software	01-01-25	31-12-25	1	8.300	8.300	-	-	8.300
9	ICT hardware	01-07-24	30-06-27	36	28.100	337.500	312.000	-	649.500
10	Audiovisuele middelen	28-08-24	27-08-28	48	15.100	181.700	223.900	-	405.600
11	Arbodienst	01-01-21	onbepaald		7.600	22.700	-	-	22.700
12	Huur	01-09-22	31-08-26	48	1.200	9.400	-	-	9.400
13	Onderwijs Academie	27-09-24	26-09-27	36	6.000	72.300	54.200	-	126.500

De bedragen verwerkt in bovenstaand overzicht zijn, indien van toepassing, inclusief btw.

Multifunctionals (1)

Een nieuw contract is na Europese aanbesteding afgesloten met Canon voor een periode van 5 jaar en ingegaan per 1 oktober 2024. Het contract kan na 30 september 2029 nog 2 keer met 1 jaar worden verlengd.

Schoonmaak (2 en 3)

Via Europese aanbesteding zijn nieuwe contracten aangegaan met Victoria en Alcmaria op 1 mei 2024. De contracten zijn afgesloten voor een periode van 4 jaar, met 4 keer de optie om een jaar te verlengen.

Daarnaast is een tweetal scholen vanwege het gezamenlijke gebruik opgenomen in de door Stichting Opspoor Europees aanbestede schoonmaakdiensten van Succes (voorheen door Ancora). Dit contract liep tot en met 31 december 2024, maar is met 2 jaar verlengd.

Gas en elektra (4 en 5)

Via het collectief Energie voor Scholen is middels Europese aanbesteding een contract gesloten met Engie voor de levering van gas en elektra. De contracten gaan in per 1 januari 2026 en voor een periode van 3 jaar met tweemaal een optie om een jaar te verlengen.

Leermiddelen (6)

Middels Europese aanbesteding is per 1 juni 2024 een nieuw contract aangegaan met de Rolf groep voor een periode van 4 jaar. Er is een optie om het contract nog 2 maal voor een jaar te verlengen.

Administratieve diensten (7)

Via Europese aanbesteding is per 1 januari 2025 een contract gesloten met IJK voor de administratieve dienstverlening met betrekking tot de salarisverwerking. Het contract heeft een looptijd van 4 jaar met 2 maal een optie om met een jaar te verlengen.

Administratieve software (8)

In 2024 is een licentieovereenkomst met AFAS Software gesloten voor ingebruikname per 1 januari 2025. De overeenkomst is na één jaar per maand opzegbaar.

ICT hardware (9)

Voor de levering van ICT hardware is een nieuwe Europese aanbesteding gedaan. Op 1 juli 2024 is een overeenkomst aangegaan met Odin (voorheen Cloudwise) voor een periode van 3 jaar. Hierna is 3 maal een optie om met een jaar te verlengen.

Audiovisuele middelen (10)

Op 28 augustus 2024 is via Europese aanbesteding een contract aangegaan met de Rolf groep voor de levering van touchscreens voor een periode van 4 jaar. Hierna volgt de optie om 4 maal met een jaar te verlengen.

Arbodienst (11)

Met De Arbodienst is een overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. De opzegtermijn is 3 maanden.

Huur (12)

De huur betreft de huurovereenkomst met Maatschap Spinnepkop H20 voor de huur van een lokaal ten behoeve van de IT Experience. De huurovereenkomst is met de optie in de overeenkomst per 1 september 2024 verlengd voor een periode van 2 jaar.

Onderwijs Academie (13)

Op 27 september 2024 is een overeenkomst gesloten met de Onderwijs Academie voor een periode van 3 jaar voor het gebruik van het online leerplatform en online leren.

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Baten

3.1 Rijksbijdragen

		2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen						
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	32.858.530		31.890.351		29.336.894	
	Totaal rijksbijdragen		32.858.530		31.890.351		29.336.894
3.1.2	Overige subsidies						
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	2.148.243		1.952.020		3.500.030	
	Totaal overige subsidies		2.148.243		1.952.020		3.500.030
3.1.4	Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV		1.071.554		764.398		765.364
	Totaal Rijksbijdragen		36.078.327		34.606.769		33.602.288

3.2 Overheidsbijdragen overige overheden

		2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
3.2.2	Overige overheidsbijdragen overige overheden						
	Overige gemeentelijke en gemeenschappelijke bijdragen	597.014		401.939		910.762	
	Totaal overheidsbijdragen overige overheden		597.014		401.939		910.762

3.5 Overige baten

		2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur en medegebruik	246.121		130.900		227.373	
3.5.2	Detachering personeel	63.466		18.000		17.502	
3.5.5	Ouderbijdragen	61.342		26.000		47.190	
3.5.10	Overige	310.929		163.050		321.388	
	Totaal overige baten		681.858		337.950		613.453

Lasten

4.1 Personeelslasten

	2025		Begroot 2025		2024	
	€	€	€	€	€	€
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1 Lonen en salarissen	21.669.841		28.334.513		20.437.590	
4.1.1.2 Sociale lasten	3.221.072		-		2.956.157	
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	177.197		-		323.511	
4.1.1.5 Pensioenpremies	3.016.308		-		2.830.858	
Totaal salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		28.084.418		28.334.513		26.548.116
4.1.2 Overige personele lasten						
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	306.042		25.000		699.477	
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.456.771		896.938		1.615.848	
4.1.2.3 Overige	1.184.077		1.037.984		792.438	
Totaal overige personele lasten		2.946.890		1.959.922		3.107.763
4.1.3 Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.3 Overige uitkeringen personeel	-339.009		-48.902		-388.367	
Totaal ontvangen uitkeringen personeel		-339.009		-48.902		-388.367
Totaal personeelslasten		30.692.299		30.245.533		29.267.512

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal fte bedroeg 313 in 2025 (2024: 305 fte). Het gemiddeld aantal fte is als volgt onder te verdelen:

	2025	2024
Bestuur / Management	20	20
Personeel primair proces	218	211
Ondersteunend personeel	67	68
Leraren in Opleiding	8	6
Totaal gemiddeld aantal werknemers	313	305

Zowel in 2025 als in 2024 waren er geen medewerkers werkzaam in het buitenland.

4.2 Afschrijvingen

	2025		Begroot 2025		2024	
	€	€	€	€	€	€
4.2.2.1 Gebouwen	68.734		78.928		68.063	
4.2.2.2 Terreinen	9.128		13.123		8.959	
4.2.2.3 Inventaris en apparatuur	634.874		650.025		563.210	
4.2.2.4 Overige materiële vaste activa	102.185		105.060		97.288	
Totaal afschrijvingen		814.921		847.137		737.520

4.3 Huisvestingslasten

		2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	319.237		262.700		319.450	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	207.276		259.550		258.228	
4.3.4	Energie en water	428.882		522.600		482.335	
4.3.5	Schoonmaakkosten	692.679		710.150		666.576	
4.3.6	Belastingen en heffingen	82.602		81.350		74.401	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	554.503		625.325		281.121	
4.3.8	Overige	172.082		153.250		173.235	
Totaal huisvestingslasten			2.457.261		2.614.925		2.255.346

4.3.8 Overige huisvestingslasten

		2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.3.8.1	Tuinonderhoud	55.039		40.000		50.594	
4.3.8.2	Bewaking/beveiliging	23.315		36.650		28.736	
4.3.8.3	Overige huisvestingslasten	93.728		76.600		93.905	
Totaal overige huisvestingslasten			172.082		153.250		173.235

4.4 Overige lasten

		2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	1.002.515		925.541		1.050.562	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	100.734		61.300		69.849	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	717.762		658.700		604.801	
4.4.5	Overige	979.322		903.017		961.360	
Totaal overige lasten			2.800.333		2.548.558		2.686.572

4.4.1 Administratie en beheerslasten

		2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1	Administratie en beheerslasten	880.637		828.791		969.792	
4.4.1.2	Reis- en verblijfkosten	5.867		6.500		5.257	
4.4.1.3	Telefoon- en portokosten	38.480		37.450		38.504	
4.4.1.4	Kantoorartikelen	71.984		46.000		31.917	
4.4.1.5	Overige administratie- en beheerslasten	5.547		6.800		5.092	
Totaal administratie en beheerslasten			1.002.515		925.541		1.050.562

Kosten van de accountant

Onder 4.1.1.1 zijn ook de accountants honoraria verantwoord:

	2025		Begroot 2025		2024	
	€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1 Controle van de jaarrekening	41.382		30.250		33.224	
4.4.1.1.2 Andere controlewerkzaamheden	-		-		424	
4.4.1.1.3 Fiscale advisering	217		-		-	
4.4.1.1.4 Andere niet-controlediensten	-		-		-	
Totaal kosten instellingsaccountant		41.599		30.250		33.648

Alle honoraria hebben in beide kalenderjaren betrekking op hetzelfde accountantskantoor.

4.4.5 Overige lasten

	2025		Begroot 2025		2024	
	€	€	€	€	€	€
4.4.5.2 Representatiekosten	29.346		12.600		13.900	
4.4.5.4 Buitenschoolse en bijzondere activiteiten	280.340		179.250		258.017	
4.4.5.6 Contributies	98.671		115.250		101.192	
4.4.5.7 Abonnementen	10.497		11.550		9.258	
4.4.5.8 Medezeggenschapsraad	4.274		7.350		6.638	
4.4.5.9 Verzekeringen	21.385		18.000		9.943	
4.4.5.10 Reproductiekosten	102.554		113.100		95.742	
4.4.5.11 Toetsen en testen	83.880		147.250		133.408	
4.4.5.12 Culturele vorming	46.320		55.300		47.524	
4.4.5.13 Overige overige lasten	302.055		243.367		285.738	
Totaal overige lasten		979.322		903.017		961.360

Financiële baten en lasten

6.1 Financiële baten

	2025		Begroot 2025		2024	
	€	€	€	€	€	€
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	137.703		25.000		109.694	
Totaal financiële baten		137.703		25.000		109.694

6.2 Financiële lasten

	2025		Begroot 2025		2024	
	€	€	€	€	€	€
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	-		-		-	
Totaal financiële lasten		-		-		-

BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

De bestemming van het nettoresultaat over 2025 is als volgt:

		2025
		€
2.1.1.1	Algemene reserve (publiek)	-540
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	
2.1.1.2.1	Bestemmingsreserve scholen	870.288
2.1.1.2.2	Reserve passend onderwijs	61.856
2.1.1.2.5	Reserve NPO	-201.516
	Totaal bestemmingsreserves publiek	730.628
	Totaal resultaat	730.088

Er zijn geen statutaire bepalingen omtrent de bestemming van het resultaat.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum relevant voor deze jaarrekening.

VERBONDEN PARTIJEN

Stichting CPOW is verbonden met de volgende partijen:

Statutaire naam	Juridische vorm 2025	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname percentage
Samenwerkingsverband Waterland	Stichting	Purmerend	4	nvt

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

VERANTWOORDING SUBSIDIES (MODEL G)

Stichting CPOW heeft de volgende subsidies ontvangen die specifiek verantwoord dienen te worden:

G1. Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikkingen geheel uitgevoerd en afgerond
Studieverlof 2024	1414767	20-08-2024	Ja
Studieverlof 2025	1475577	14-05-2025	Onderhanden
Subsidie Onderwijsassistenten naar Opleiding tot leraar	SOOL 23209	30-11-2023	Ja
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-4175	31-05-2023	Ja
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-4481	31-05-2023	Ja
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-4546	31-05-2023	Ja
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-1258	18-06-2024	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-1678	18-06-2024	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-2687	18-06-2024	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-3114	18-06-2024	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-0530	18-06-2024	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-3592	17-06-2024	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-1723	18-06-2024	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-2755	28-04-2025	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-2756	28-04-2025	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-1345	28-04-2025	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-2151	28-04-2025	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-1336	28-04-2025	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-243409	7-05-2024	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-242940	7-05-2024	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-243262	7-05-2024	Onderhanden
Ontwikkelkracht	OWK240110	5-06-2024	Ja
School en omgeving	RSO-251136	30-06-2025	Onderhanden

G2A. Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend

Niet van toepassing

G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend

Niet van toepassing

WET NORMERING TOPINKOMENS (WNT)

BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMI-PUBLIEKE SECTOR

Sinds 1 januari 2013 geldt de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft.

Op de stichting is het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs van toepassing.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria, te weten:

- a) de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- b) het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten
- c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten en bezoldigingsmaximum

Het aantal complexiteitspunten en het toe te passen bezoldigingsmaximum zijn als volgt:

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:	2025
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	2
Totaal aantal complexiteitspunten	11
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 191.000

WNT verantwoording 2025

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling³

Gegevens 2025

Naam	Mw. I.M. Krul		Dhr. R.V.J. van den Steenhoven	
Functiegegevens	Voorzitter CvB		Lid CvB	
Aanvang functievervulling in 2025	01-01		01-01	
Einde functievervulling in 2025	31-12		31-07	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00		1,00	
Gewezen topfunctionaris	Nee	Ja	Nee	
Dienstbetrekking		Ja	Ja	
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	148.024	€	85.385
Beloningen betaalbaar op termijn	€	23.117	€	12.844
Subtotaal	€	171.142	€	98.228
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	191.000	€	110.971
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-	€	-
Bezoldiging	€	171.142	€	98.228
Het bedrag van de overschrijding	€	-	€	-
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		n.v.t.		n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.		n.v.t.

Gegevens 2024

Naam	Mw. I.M. Krul		Dhr. R.V.J. van den Steenhoven	
Functiegegevens	Voorzitter CvB		Lid CvB	
Aanvang functievervulling in 2024	01-01		01-08	
Einde functievervulling in 2024	31-12		31-12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00		1,00	
Dienstbetrekking	Ja		Ja	
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	135.102	€	51.015
Beloningen betaalbaar op termijn	€	22.470	€	9.308
Subtotaal	€	157.572	€	60.323
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	181.000	€	75.664
Bezoldiging	€	157.572	€	60.323

³ Inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

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

Gegevens

Naam	Dhr. R.V.J. van der Steenhoven		
Functiegegevens	Lid CvB		
Kalenderjaar	2025		2024
Aanvang functievervulling in	nvt		15-01
Einde functievervulling in	nvt		23-07
Aantal kalendermaanden functievervulling	0		7
Omvang dienstverband in uren per kalenderjaar	0		804
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum			
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 235		€ 221
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€	- €	208.200
Maxima op basis van uurtarief	€	- €	177.684
Individueel toepasselijk maximum gehele periode 1 t/m 12		€ 177.684	
Bezoldiging (alle bedragen excl. btw)			
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum tarief?		ja	
Bezoldiging in betreffende periode	€	- €	124.543
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 124.543		
Bezoldiging	€ 124.543		

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

De toezichthoudende functionarissen zijn in onderstaande tabel opgenomen:

Gegevens 2025						
Naam	R. Zaal	V. Arents	N. Khan	M. Borgo	C. Mol	F. Bosse
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2025	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01	10-03
Einde functievervulling in 2025	31-12	31-12	09-03	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging						
Bezoldiging	€ 10.800	€ 7.200	€ 1.563	€ 7.200	€ 7.200	€ 5.400
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 28.650	€ 19.100	€ 3.558	€ 19.100	€ 19.100	€ 15.542
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bezoldiging	€ 10.800	€ 7.200	€ 1.563	€ 7.200	€ 7.200	€ 5.400

Er is in 2025 geen sprake van overschrijding van het bezoldigingsmaximum.

Gegevens 2024					
Naam	R. Zaal	V. Arents	N. Khan	M. Borgo	C. Mol
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2024	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2024	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging					
Bezoldiging	€ 9.375	€ 6.250	€ 6.250	€ 6.250	€ 6.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 27.150	€ 18.150	€ 18.150	€ 18.150	€ 18.150
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bezoldiging	€ 9.375	€ 6.250	€ 6.250	€ 6.250	€ 6.250

1d. Topfunctionarissen met een totale beloning van € 2.100 of minder

Niet van toepassing.

VERKLARING VAN HET BESTUUR

Deze jaarrekening is op 29 juni 2026 vastgesteld door het bestuur van Stichting CPOW te Purmerend en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht

De heer M. Borgo, voorzitter

De heer F. Bosse, vicevoorzitter

Mevrouw V. Arents

De heer C. Mol

Mevrouw E. Verhoef

College van Bestuur

Mevrouw I. Krul, voorzitter

OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring

Voor de controleverklaring van de onafhankelijke accountant wordt verwezen naar de volgende bladzijde.

