



JAARVERSLAG 2024

Inclusief verslag van de Raad van Toezicht

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	5
Profiel	5
Organisatie	8
2. Verantwoording van het beleid	16
Onderwijs & Kwaliteit	16
Personeel & Professionalisering	44
Huisvesting & Facilitaire zaken	53
ICT, AVG en Digitale geletterdheid	57
Financieel beleid	76
Continuïteitsparagraaf	82
3. Verantwoording van de financiën	92
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	92
3.2 Staat van baten en lasten en balans	94
3.3 Financiële positie	101
4. Verslag van de Raad van Toezicht	103
JAARREKENING 2024	110

Voorwoord

Voorwoord Jaarverslag 2024

Voor u ligt het bestuurlijk jaarverslag 2024 van Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland (CPOW). In dit jaarverslag leggen wij verantwoording af aan het ministerie van OCW, aan de gemeenten waar onze scholen zijn gehuisvest, aan ouders en aan onze medewerkers over het gevoerde beleid en de besteding en inzet van middelen in 2024. Het jaarverslag bestaat uit het bestuursverslag, jaarverslag intern toezicht en de jaarrekening. De jaarstukken zijn voorzien van een goedkeurende controleverklaring van de onafhankelijke accountant.

De wereld de school in

De afgelopen jaren besteedden we in de inleiding van het bestuursverslag aandacht aan de wereldwijde coronapandemie en de gevolgen die dat had voor onze medewerkers, leerlingen en het onderwijs. In 2024 maakten we verdere stappen in het versterken van onze organisatie en kwaliteitscultuur. Ook in 2024 bleef de versterking van onze interne processen centraal staan, mede naar aanleiding van de herstelopdrachten van de Inspectie van het Onderwijs. Wij werkten aan thema's zoals het versterken van waardengedreven leiderschap, het verbeteren van de kwaliteitszorgcyclus, het actualiseren van ons kwaliteitskader en het ontwikkelen van een integrale aanpak rond basisvaardigheden, digitale geletterdheid en burgerschap.

Bestuurlijke stabiliteit

Gedurende het gehele jaar 2024 bestond het College van Bestuur uit Inge Krul (voorzitter) en Bob van den Steenhoven (lid ad interim). Deze bestuurlijke stabiliteit bood ruimte om met focus en daadkracht te werken aan de strategische doelen van CPOW.

CPOW maakt het verschil

Het jaar 2024 stond verder in het teken van de implementatie van ons koersplan 2023-2027 'CPOW maakt het verschil'. Samen met leerlingen, ouders, medewerkers en partners hebben wij gewerkt aan de verdere concretisering van onze strategische ambities. Zo zijn er toetsbare doelen opgesteld voor basisvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid. Ook is gewerkt aan de verankering van pedagogische visies in schoolplannen en kwaliteitskaders.

We hebben daarnaast stevige stappen gezet in de verdere professionalisering van onze organisatie. De gesprekkencyclus is herzien met een waarderend-ontwikkelingsgerichte aanpak, de samenwerking in wijken rond inclusiever onderwijs is geïntensiveerd, en er is een flexibele schil van experts ingericht. In onze kwaliteitszorg zijn managementrapportages, audits en zelfevaluaties geïntegreerd.

De pilot collegiale visitaties werd geëvalueerd en maakt nu plaats voor een focus op auditoropleidingen, waarmee kwaliteitsverbetering verder wordt verankerd in de

cultuur. Daarnaast zijn de bestuurlijke processen verstevigd door een cyclische bestuurlijke agenda, verbeterde verslaglegging en actualisatie van reglementen .

Met deze integrale aanpak zetten wij in op een duurzame kwaliteitsverbetering en toekomstbestendig onderwijsaanbod, waarin leerlingen optimaal worden voorbereid op de maatschappij van morgen.

Vertrouwen in de toekomst

Wij blijven ons inzetten voor waardengedreven onderwijs, met een sterke focus op verbondenheid, vertrouwen en betekenisvol leren. In een veranderend onderwijslandschap streven wij ernaar om een wendbare organisatie te zijn die lef toont en kansen benut. Wij blijven een betrouwbare partner voor onze samenwerkingspartners, en bouwen samen verder aan goed onderwijs en goede opvang, altijd in het belang van het kind.

Het bestuur kijkt met vertrouwen uit naar het verder realiseren van onze strategische koers en nodigt de lezers van dit jaarverslag van harte uit om te reageren.

Inge Krul
Voorzitter College van Bestuur

Bob van den Steenhoven
Lid College van Bestuur a.i.

1. Het schoolbestuur

PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

Geloof in Onderwijs

CPOW verzorgt bijzonder basisonderwijs, algemeen bijzonder Montessori onderwijs, speciaal basisonderwijs, onderwijs voor nieuwkomers en onderwijs voor 10-14 jarigen op 19 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 daar aan 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 zorg gedragen 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 2024 4.036 leerlingen (1 februari 2023: 3.974 leerlingen).

Strategisch beleid

Strategische koers: van co-creatie naar concrete resultaten

De strategische koers *CPOW maakt het verschil* (2023–2027) is in 2024 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 2024 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 (*vanaf 1 mei 2023*)
- Nevenfuncties: geen
- Aandachtsgebieden: financiën, huisvesting, ICT, onderwijsinnovatie, communicatie en aanspreekpunt stakeholders, partners en overige contacten
- Bob van den Steenhoven
- Functie: lid College van Bestuur a.i.
- Nevenfuncties: eigenaar Fesa Onderwijsadvies
- Aandachtsgebieden: onderwijskwaliteit, HRM, opleiden en professionaliseren, communicatie, AVG

Overzicht van onze scholen

- <https://www.cpow.nl/onze-scholen>
- www.scholenopdekaart.nl

Governance en code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur zijn de basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur handhaaft deze code en wijkt daar niet van af. In 2024 zijn er geen wijzigingen geweest in de governance-structuur.

Per 1 augustus 2025 vindt echter een wijziging plaats: het College van Bestuur gaat dan over van een tweehoofdig naar een éénhoofdig College van Bestuur. Daarnaast ontstaat per die datum een vacature voor de functie van Hoofd Onderwijs en Kwaliteit; de wervingsprocedure hiervoor is in gang gezet.

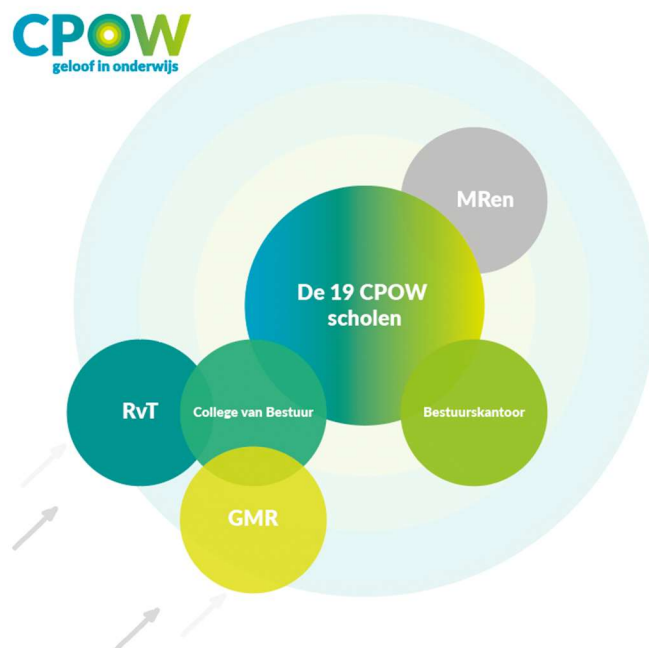
Een link naar de actuele code treft u hier: [Code Goed Bestuur \(per 1/1/21\) | PO-Raad \(poraad.nl\)](https://poraad.nl)

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)

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 7 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 2024

Voor de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad was het jaar 2024 een rustig 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, het RvT. Wegens personeelwisselingen was er dit jaar geen contact met het Samenwerkingsverband.

De bezetting van de GMR was op zich goed maar rond de zomer traden er heel veel leden af, hetgeen betekent dat er ook veel kennis verdween. Gelukkig zijn alle vacatures op eentje na weer ingevuld en die laatste kent weer bezetting vanaf 1 januari 2025. De verdeling ouders-leerkrachten is goed in balans, echter het verloop onder de oudergeleding blijft wel relatief groot. Punt van aandacht was het vertrek van de voorzitter per maart maar na diverse interim voorzitters is deze post sinds september weer bemenst door een vaste voorzitter. Voor de functie van vice-voorzitter is nog altijd geen kandidaat gevonden.

Ook dit jaar is er met het bestuur constructief gesproken over tal van onderwerpen, waaronder jaarlijks terugkerend het Bestuursformatieplan en de begroting CPOW. Over beide documenten was het advies positief. Daarnaast waren grotere agendapunten afgelopen jaar overleg over huisvesting van scholen, het Vita College en de samenwerkingsovereenkomst met Sportify. De opvang van de Oekraïense kinderen in Purmerend stond dit jaar minder vaak op de agenda omdat dat inmiddels naar behoren loopt.

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 bespoedigd verdere besluitvorming.

Het volledige jaarverslag 2024 van de GMR treft u op de website www.cpow.nl

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:

- Robert Zaal
Voorzitter, lid remuneratie- en governance commissie

Hoofdfunctie: Directeur Maatvast Haarlemmermeer, Associate Director Oxford HR
Nevenfuncties: Lid Provinciale Staten van Noord-Holland voor GroenLinks (tot maart 2023).
- Menno Borgo
Vicevoorzitter, lid auditcommissie

Hoofdfunctie: Manager Finance en Control HVO-Querido
Nevenfuncties:-
- Christiaan Mol
Lid, lid auditcommissie

Hoofdfunctie: Manager Accounting Services Vistra Employment (Netherlands) B.V.
Nevenfuncties: -
- Vera Arents
Lid, lid onderwijscommissie

Hoofdfunctie: gepensioneerd (onderwijs)
Nevenfuncties: lid klachtencommissie Plein C, lid Kerncommissie Audits
Nederlandse Montessori Vereniging
- Najima Khan (tot 10 maart 2025)
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.
- Freek Bosse (vanaf 10 maart 2025)
Lid remuneratie- en governance commissie, lid onderwijscommissie

Hoofdfunctie: Eigenaar JeFr Consultancy & Vertrouwenspersonen
Nevenfuncties: Lid RvT Maatschappelijke Dienstverlening Flevoland

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 conform de code Goed bestuur en heeft geen afwijkingen geconstateerd.

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

Vergoedingsregeling

De Raad van Toezicht handhaaft in 2024 de hoogte van de vergoeding. 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 vastgesteld op 6.250 euro en 9.375 euro voor de voorzitter per jaar.

Jaarverslag 2024 Raad van Toezicht

Voor het jaarverslag 2024 van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar bladzijde 103.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Met onderstaande organisaties werkt CPOW regelmatig samen:

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Gemeenten	In 2024 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 2024 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 aan een integraal 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 is het laatste jaar waarin leerlingen op het Vita College onderwijs volgen.
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 twee techniekprojecten 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.
PurmerValley	CPOW wil samen met PurmerValley de inspirator en verbinder zijn om het totale ICT-ondernemerschap en het IT-klimaat te stimuleren en te verbeteren. 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.
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 2024 zijn er drie klachten bij het bestuur terecht gekomen en in behandeling genomen. Twee klachten zijn opgelost naar tevredenheid van betrokkenen. Over één klacht zijn we nog in gesprek met de betrokkenen.

Jaarlijks overlegt het College van Bestuur met de vertrouwenspersonen.

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

2. Verantwoording van het beleid

ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Kwaliteit is een containerbegrip. Wat mensen onder kwaliteit verstaan wordt gekleurd door de achtergrond van waaruit ze kijken. Zo kijken ouders, schoolleiders of de inspectie niet altijd naar dezelfde kenmerken van kwaliteit.

Een omschrijving van het begrip kwaliteit in de literatuur is “de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, ouders, de overheid, het team en de leerlingen”.

J.W. Burnham maakt een onderscheid in vier componenten die in hun samenhang de totale kwaliteit van een school bepalen:

- de betrokkenheid en competenties van medewerkers.
- de organisatie van het primaire proces.
- onderwijskundig leiderschap gekoppeld aan een duidelijke visie en missie.
- de capaciteit van een school om van elkaar te leren en de ambitie te hebben falen zoveel mogelijk te beperken.

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 kwaliteitscultuur in de scholen, sociale veiligheid en waardengedreven onderwijs en de kwaliteit van processen in een school.

Het bestuur heeft daarnaast doelen en kaders gesteld voor de basisvaardigheden, digitale geletterdheid en burgerschap. Het bestuur hanteert gezamenlijke uitgangspunten voor taal en rekenen-wiskunde en verwacht van scholen dat zij een beredeneerd passend aanbod en aanpak realiseren op de school. Ook verwacht het bestuur en ziet hierop 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 beleidsvoornemen maken scholen gebruik van verschillende bronnen. Analyse en conclusies op basis van deze bronnen gebeurt zo veel mogelijk in samenspraak met de schoolteams. Een goede beschrijving en analyse van de leerlingenpopulatie vormt het vertrekpunt, net als het waardengedreven verhaal van de school. 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 leerKRACHT 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 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 volgens de PDCA-aanpak (Plan-Do-Check-Act) en hanteert een duidelijke besturingsfilosofie waarin de kwaliteit wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De kwaliteitscyclus bestaat uit:

- Ambitiesprekken (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 lesbezoeken en gesprekken met teams, intern begeleiders en directeurs plaatsvinden .
- Managementrapportages: bestuursbrede rapportages per tertiaal (januari-april, mei-augustus, september-december) maken deel uit van de stelselmatige monitoring.

Nieuw in 2024 is de systematische kwaliteitszorg via WMK ParnasSys. Drie groepen scholen, samen met de focusgroep Kwaliteit onder leiding van Cees Bos, werken met WMK ParnasSys aan onderwijsresultaatanalyses, evaluaties en kwaliteitsverbetering.

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.

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** worden lesbezoeken gecombineerd met gesprekken met het schoolteam, directie en intern begeleiders. Hier wordt gewerkt vanuit een waarderende en ontwikkelingsgerichte benadering.

Tevens zijn **tevredenheidsspeilingen**, de **monitor sociale veiligheid**, **opbrengstanalyses** en, waar relevant en **externe audits** onderdeel van het kwaliteitsstelsel.

Verdere aanscherping en doorontwikkeling in 2024

In 2024 is het stelsel verder aangescherpt en gedifferentieerd:

- Het kwaliteitskader is aangepast voor verschillende onderwijssoorten: speciaal basisonderwijs (sbo), 10-14-onderwijs, nieuwkomersonderwijs en Montessorionderwijs.
- Managementrapportages zijn systematisch gebruikt als stuurinstrument en gekoppeld aan de managementgesprekken.
- De gesprekkencyclus met directeuren is verder doorontwikkeld en gekoppeld aan de kwaliteitszorg en de prestatieafspraken.
- De gesprekkencyclus voor medewerkers wordt verder ontwikkeld om structureel aan te sluiten bij school- en organisatiedoelen, met een sterke inzet op PDCA.

Binnen CPOW wordt kwaliteitszorg niet alleen gezien als voldoen aan standaarden, maar als een gezamenlijke missie om betekenisvol onderwijs te realiseren. Openheid, transparantie en gezamenlijke ontwikkeling vormen daarbij de kern

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 en plg's. 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 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.

Passend onderwijs en kwaliteitszorg

Passend onderwijs speelt een cruciale rol in de algehele onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg. De doelen die gesteld worden binnen passend onderwijs zijn geïntegreerd in het bredere kader van kwaliteitszorg en ontwikkeling. Dit betekent dat de kwaliteit van het onderwijs niet alleen wordt beoordeeld op basis van algemene prestaties, maar ook op de mate waarin scholen in staat zijn om aan de diverse behoeften van alle leerlingen te voldoen.

Het bestuur benadrukt dat onderwijskwaliteit niet alleen gaat om het behalen van hoge toetsresultaten, maar ook om het bieden van een inclusieve en ondersteunende leeromgeving voor elke leerling. De inzet van middelen, de betrokkenheid van stakeholders en de monitoring en evaluatie van het ondersteuningsaanbod zijn allemaal gericht op het creëren van een schoolomgeving waarin elke leerling kan floreren.

In dit kader werken scholen nauw samen met het bestuur om beleidsvoornemens te ontwikkelen die passen bij hun unieke populatie en missie. Deze benadering zorgt ervoor dat de onderwijskwaliteit en de doelen van passend onderwijs hand in hand gaan, wat resulteert in een holistische benadering van leren en ontwikkeling.

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 van CPOW regie voert op onderwijsontwikkeling en -verbetering. Het bestuur streeft naar openheid en transparantie richting alle belanghebbenden, inclusief de Inspectie van het Onderwijs.

Dit doen wij door de dialoog actief aan te gaan:

- Tijdens de jaarlijkse schoolbezoeken, waarin gesprekken plaatsvinden met schoolteams, intern begeleiders en directies.
- In het directeurenoverleg, waarin trends, opbrengsten en kwaliteitsontwikkelingen worden besproken.
- Tijdens de vergaderingen met de GMR en de Raad van Toezicht, waarin structureel wordt gerapporteerd over onderwijskwaliteit en de voortgang van de strategische doelen.
- In het contact met samenwerkingspartners, zoals het Samenwerkingsverband Waterland (SWV) en andere onderwijs- en opvangpartners.

Het College van Bestuur investeert in een sterke relatie met belanghebbenden door proactief te informeren, tegenspraak te organiseren en gericht samen te werken. Ook wordt actief ingezet op het onderhouden van goede relaties met aanpalende besturen en de gemeenten.

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

Onderwijskundige ontwikkelingen

In 2024 heeft CPOW, op basis van het koersplan '*CPOW maakt het verschil*' (2023-2027), stevig verder gebouwd aan een cultuur van continue verbetering, waardengedreven onderwijs en professionalisering. Binnen alle lagen van de organisatie werd gewerkt aan het bevorderen van samenwerking, eigenaarschap en gericht sturen op onderwijskwaliteit.

Hier volgt een overzicht van de belangrijkste onderwijskundige ontwikkelingen in 2024:

Wat goed ging

Professionalisering en kwaliteitszorg

Schoolleiders, intern begeleiders en kwaliteitscoördinatoren zijn intensief opgeleid en begeleid in het systematisch verbeteren van de onderwijskwaliteit. 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.

Waardengedreven leiderschap

Via gezamenlijke sessies onder leiding van de Academie voor Organisatiecultuur is

gewerkt aan de versterking van persoonlijk leiderschap en collectieve verantwoordelijkheid. De schoolleiders en bestuursmedewerkers werkten actief aan het bewust inzetten van leiderschap binnen de eigen context.

Focus op basisvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid

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.

Teamleren en onderlinge samenwerking

Door de inzet van focusgroepen, intensieve samenwerking binnen PLG's (Professionele Leergemeenschappen) en structurele bijeenkomsten 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

Verdieping van de gesprekkencyclus voor medewerkers

De gesprekkencyclus met directeuren is succesvol gekoppeld aan managementrapportages en de stichtingsdoelen. Voor medewerkers moet deze cyclus nog verder worden ontwikkeld. De koppeling tussen persoonlijke ontwikkelgesprekken en school- en organisatiedoelen vraagt versterking, evenals het structureel toepassen van de PDCA-cyclus.

Brede borging van WMK ParnasSys

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 datagebruik en analysevaardigheden wordt hierin meegenomen.

Doorontwikkeling collegiale visitaties naar audits

De pilot collegiale visitaties is geëvalueerd. In plaats van algemene visitaties is de focus verlegd naar de opleiding van interne auditoren. Deze professionalisering draagt bij aan een stevige kwaliteitscultuur waarin scholen vanuit eigen kracht blijven verbeteren.

Conclusie

CPOW heeft in 2024 belangrijke en zichtbare stappen gezet in het verder ontwikkelen van een sterke kwaliteitscultuur. Door de inzet op waardengedreven leiderschap, systematische kwaliteitszorg en focus op basisvaardigheden wordt de onderwijskundige ontwikkeling breed gedragen binnen de organisatie.

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

Oudertevredenheid

Ook de oudertevredenheidsmetingen zijn in het schooljaar 2023 – 2024 afgenomen.

Er werden in totaal 11 vragen gesteld vanuit de volgende 4 domeinen:

1. Schoolklimaat (sfeer, omgang en veiligheid);
2. Onderwijsleerproces;
3. Informatie en communicatie;
4. Rapportcijfer.

Uit het onderzoek komt naar voren dat 15 van de 16 scholen de vragenlijsten hebben ingevuld. Eén school heeft de vragenlijsten niet afgenomen, dit betreft De Wilgenhoek.

Van de scholen die de vragenlijsten wel hebben afgenomen, scoren zes scholen gelijk aan of boven het totaal landelijk gemiddelde op de vier domeinen (landelijk gemiddelde: 7,9). Het gaat om de volgende scholen: St. Sebastianus (8,6), De Binnendijk (8,4), 't Prisma (8,3), De Vlieger (8,2), De Trimaran (8,1), KlimOp (8,0).

Zeven scholen scoren net onder het totaal landelijk gemiddelde, namelijk: De Marimba, Trifolium, Het Plankier, De Beleving, De Blauwe Ster, De Toermalijn en De Rietlanden (gemiddelden variëren van 7,6 tot 7,8).

Twee scholen scoren lager dan het landelijk gemiddelde. Dit betreft: De Hoeksteen (7,5) en Het Baken (7,4). Bij De Hoeksteen scoort de school in dit tevredenheidsonderzoek voornamelijk lager op de indicator 'Onderwijsleerproces'. Bij het baken scoort de school lager op de indicatoren 'Onderwijsleerproces' en 'Informatie en communicatie'.

Leerlingtevredenheid en veiligheid

In het afgelopen schooljaar hebben wij uitgebreide feedback verzameld van onze leerlingen aan verschillende scholen. Deze gegevens hebben ons waardevolle inzichten verschaft in de ervaringen van leerlingen met betrekking tot hun schoolbeleving, veiligheid en onderwijskwaliteit.

Over de school

Leerlingen voelen zich over het algemeen thuis op de CPOW-scholen. Er is sprake van een gevarieerd beeld in leerlingtevredenheid, met uitschieters naar boven bij De Rietlanden (8,6), De Blauwe Ster, De Wilgenhoek (8,3) en RK Bs St Sebastianus (8,3) – allen duidelijk boven het landelijke én bestuursgemiddelde. Scholen als Het Baken (7,2) en Trifolium (7,4) blijven onder het gemiddelde en verdienen extra aandacht. Deze verschillen bieden aanknopingspunten voor onderlinge uitwisseling van goede praktijkvoorbeelden op het gebied van schoolklimaat en leerlingbetrokkenheid.

De lessen op school

De ervaringen van leerlingen met de lessen zijn positief te noemen, met name op scholen zoals KlimOp (8,1) en Kawama (8,1), die beide boven het landelijk gemiddelde scoren. Ook De Marimba, Montessori De Beleving en De Toermalijn zitten met scores van 7,7 tot 7,8 net onder of rond het gemiddelde. Opvallend is dat scholen met een duidelijke structuur en betrokken leraren, zoals Het Prisma (7,9), ook goed scoren. Bij scholen onder het bestuursgemiddelde, zoals Het Baken (7,2), is het zinvol om dieper te kijken naar de inhoud en uitvoering van het lesprogramma.

Algemeen

De algemene tevredenheid van leerlingen laat een solide beeld zien: het bestuursgemiddelde van 7,8 ligt slechts iets onder het landelijk gemiddelde van 8,0. De

meeste scholen zitten in de buurt van deze gemiddelden, met een positieve uitschieter bij De Rietlanden (8,6) en een aandachtspunt bij Het Baken (7,2). De spreiding suggereert dat er binnen het bestuur ruimte is voor leren van elkaar. Scholen met een consistente hoge score op meerdere onderdelen kunnen als voorbeeld dienen voor andere locaties.

Veiligheid

Hoewel het aspect veiligheid niet afzonderlijk in de cijfers is benoemd, kunnen we deze afleiden uit de algemene tevredenheidscijfers, die vaak nauw samenhangen met het veiligheidsgevoel. Scholen als De Rietlanden, De Wilgenhoek en Kawama scoren bovengemiddeld en geven daarmee aan dat leerlingen zich daar veilig en gehoord voelen. Voor scholen met lagere tevredenheidscijfers is het raadzaam de sociale veiligheid verder te onderzoeken en waar nodig te versterken met gerichte interventies.

Tot slot

De resultaten uit de leerlingtevredenheidsmeting 2023-2024 vormen een waardevolle bron van informatie voor beleidsvorming en kwaliteitszorg binnen CPOW. Scholen die boven het landelijk en bestuursgemiddelde scoren, bieden inspiratie voor anderen binnen het bestuur. Tegelijkertijd geven scholen met lagere scores concrete handvatten om gericht te verbeteren. Als bestuur blijven wij ons inzetten voor een veilige, inclusieve en stimulerende leeromgeving waarin iedere leerling tot zijn of haar recht komt. De uitkomsten onderstrepen dat wij op veel scholen op de goede weg zijn, en bieden richting voor verdere ontwikkeling.

Sociale veiligheid

In het schooljaar 2023-2024 heeft een gedetailleerde monitoring van de sociale veiligheid plaatsgevonden op de verschillende scholen binnen ons bestuur. Deze scholen hebben bijgedragen aan een uitgebreide dataset betreffende het welbevinden van leerlingen en hun ervaringen met sociale en fysieke veiligheid.

Welbevinden van leerlingen

Het welbevinden van leerlingen op CPOW-scholen ligt met een bestuursgemiddelde van 7,2 iets onder het landelijk gemiddelde van 7,4. Opvallende uitschieters naar boven zijn RK Bs St Sebastianus (7,8) en Kindcentrum De Vlieger (7,5), die aantonen dat een sterk gevoel van welzijn op school haalbaar is binnen het bestuur. Scholen zoals Het Baken (6,9), Trifolium (6,7) en Het Plankier (6,8) scoren duidelijk onder het landelijke gemiddelde en vragen om extra aandacht voor het sociaal-emotioneel klimaat in de groep. Welbevinden hangt nauw samen met relaties met klasgenoten, sociale acceptatie en het gevoel erbij te horen; aspecten die centraal moeten staan in de pedagogische aanpak.

Ervaring van sociale en fysieke veiligheid

De ervaren veiligheid binnen CPOW ligt met een gemiddelde van 7,8 gelijk aan het landelijk gemiddelde (7,8), wat een solide basis laat zien. RK Bs St Sebastianus (8,2) en KlimOp (7,9) springen eruit, met bovengemiddelde scores die duiden op effectieve veiligheidsstructuren en -cultuur. Scholen zoals Het Baken (6,9) en Trifolium (7,0) scoren echter lager en kunnen baat hebben bij gerichte interventies, zoals training in groepsvorming, mediatie en sociale weerbaarheid. Binnen een veilige school voelen leerlingen zich niet alleen fysiek veilig, maar ook psychologisch vrij om zichzelf te zijn.

Aantasting van sociale en fysieke veiligheid

De mate waarin leerlingen aantasting van hun sociale of fysieke veiligheid ervaren (zoals pesten of uitsluiting) wordt gemiddeld beoordeeld met 8,6, zowel op bestuurs- als landelijk niveau. Positieve uitschieters zijn De Wilgenhoek (9,0) en St. Sebastianus (9,0), wat duidt op een zeer beschermende omgeving. Aan de onderkant zien we scholen als Het Baken (8,0) en Het Plankier (8,1), die weliswaar nog een voldoende scoren, maar onder het gemiddelde blijven. Verdere preventie en signalering van pestgedrag en sociale uitsluiting blijven belangrijk, zeker op scholen waar deze cijfers achterblijven.

Frequentie van specifieke veiligheidsincidenten

Het percentage leerlingen dat zegt niet te worden gepest ligt op bestuursniveau op 55%, net onder het landelijk gemiddelde van 56%. KlimOp (68%), St. Sebastianus (67%) en De Rietlanden (65%) tonen aan dat een actieve aanpak effect heeft. Daarentegen melden scholen als Het Baken (46%), Trifolium (49%) en De Hoeksteen (46%) lagere percentages, wat betekent dat meer dan de helft van de leerlingen daar wél met pestgedrag te maken heeft (in enige mate). Dit vraagt om structurele inzet op sociale veiligheid, zoals antipestprogramma's, leerlinggesprekken en monitoring via veiligheidsvragenlijsten.

Actiepunten

- Versterken van anti-pestprogramma's: extra aandacht wordt besteed aan de implementatie en monitoring van anti-pestprogramma's, gezien de variatie in rapportage over pestincidenten.
- Ouderbetrokkenheid vergroten: ouders worden actiever betrokken bij het bevorderen van sociale veiligheid.
- Training en ontwikkeling: continuïteit in de professionalisering van het personeel op het gebied van conflictbeheersing en het creëren van een veilige schoolomgeving.
- Feedback van leerlingen: regelmatige enquêtes en feedbacksessies met leerlingen om hun ervaringen te begrijpen en snel op eventuele zorgen te reageren.

Deze gegevens vormen de basis voor onze strategische planning voor het komende jaar, met als doel alle leerlingen een veilige en stimulerende leeromgeving te bieden. Onze inzet en voortdurende monitoring dragen actief bij aan een veilige en positieve schoolervaring voor al onze leerlingen.

Collegiale visitaties vervangen door (scholing) auditoren

CPOW voert sinds 2024 geen collegiale visitaties meer uit. In plaats daarvan is gestart met de opleiding tot auditor in het onderwijs voor schooldirecteuren, intern begeleiders en kwaliteitscoördinatoren. De opleiding wordt verzorgd door Bureau Meesterschap en is erop gericht om de tandem tussen directies en internbegeleiders / kwaliteitscoördinatoren te versterken.

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.

Passend onderwijs

CPOW ziet het als één van haar maatschappelijke opdrachten dat alle leerlingen een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Dit betekent dat elk kind, ongeacht de aard van zijn of haar behoeften, de juiste ondersteuning krijgt om succesvol te kunnen leren en ontwikkelen.

Uitgaven vanuit de Lumpsum

De lumpsumfinanciering is gebruikt om diverse doelen binnen passend onderwijs te realiseren:

- Professionalisering van leerkrachten: een aanzienlijk deel van de middelen is geïnvesteerd in de scholing en training van leerkrachten. Dit omvatte cursussen en workshops gericht op het beter herkennen en ondersteunen van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften en individuele begeleidingsvraagstukken.
- Aanschaf van leermiddelen: er zijn specifieke leermiddelen aangeschaft die zijn afgestemd op de behoeften van leerlingen met leer- en gedragsproblemen. Dit varieerde van digitale hulpmiddelen tot speciaal ontwikkelde materialen.
- Extra ondersteuning: er is geïnvesteerd in het aantrekken van extra ondersteunend personeel om meer gerichte ondersteuning te bieden aan leerlingen die dat nodig hebben.

Uitgaven vanuit het Samenwerkingsverband

Binnen het kader van passend onderwijs biedt het samenwerkingsverband extra middelen die cruciaal zijn voor het realiseren van onze doelen. Deze middelen worden ingezet om projecten te financieren die de samenwerking tussen scholen versterken en gespecialiseerde ondersteuning te bieden. Hieronder worden de belangrijkste initiatieven en hun impact toegelicht:

- Regionale samenwerking: projecten die de samenwerking tussen scholen in de regio bevorderen. Dit omvatte onder andere gezamenlijke studiedagen, het delen van best practices en het opzetten van regionale expertisecentra voor passend onderwijs.
- Specialistische ondersteuning: het inhuren van externe specialisten zoals onderwijsadviseurs, orthopedagogen en psychologen die specifieke ondersteuning bieden aan leerlingen en leerkrachten.
- Ontwikkeling van ondersteuningsnetwerken: er zijn netwerken opgezet waarin scholen, ouders en externe partners samenwerken om een geïntegreerd ondersteuningsaanbod te realiseren.

Samenwerking met stakeholders

Bij CPOW hechten we veel waarde aan de input van alle betrokken partijen om passend onderwijs te realiseren. Door intensieve samenwerking en regelmatige consultaties, streven we ernaar om onze aanpak continu te verbeteren. Hieronder beschrijven we hoe deze samenwerking met verschillende stakeholders is verlopen. De doelen binnen passend onderwijs zijn tot stand gekomen in nauwe samenwerking met verschillende stakeholders. Dit proces omvatte:

- Dialoog met ouders en leerlingen: regelmatige bijeenkomsten met ouders en leerlingen hebben ons waardevolle inzichten gegeven in de behoeften en wensen van de direct betrokkenen.
- Samenwerking met externe deskundigen: we hebben advies ingewonnen bij specialisten op het gebied van passend onderwijs om ervoor te zorgen dat onze aanpak wetenschappelijk onderbouwd en effectief is.
- Input van leerkrachten en ondersteunend personeel: door middel van werkgroepen en feedbacksessies hebben we de expertise van ons onderwijzend personeel benut om praktische en haalbare doelen te formuleren.

Borging van ondersteuningsaanbod

Bij CPOW is het van groot belang dat ons ondersteuningsaanbod binnen het passend onderwijs effectief en consistent wordt uitgevoerd. Om dit te waarborgen, hebben we een reeks maatregelen geïmplementeerd. Hieronder lichten we de belangrijkste stappen toe:

- Regelmatige monitoring en evaluatie: doorlopend toezicht en periodieke evaluaties helpen ons om de effectiviteit van het ondersteuningsaanbod te beoordelen en waar nodig bij te sturen.
- Collegiale visitaties en audits: we voeren zowel collegiale visitaties als audits uit om een objectieve blik op onze processen en resultaten te krijgen.
- Feedback van stakeholders: continu verzamelen we feedback van leerlingen, ouders, leerkrachten en externe partners om ervoor te zorgen dat de ondersteuning aansluit bij de daadwerkelijke behoeften.

Onderwijsachterstanden

Binnen het schoolbestuur van CPOW bevinden zich meerdere scholen met een positieve achterstandsscore. Deze scholen zijn verdeeld over meerdere locaties voor regulier basisonderwijs en bedienen elk een eigen, unieke populatie.

Hoewel een toewijzing van middelen per vestiging beter zou aansluiten bij de specifieke onderwijsbehoeften van de leerlingen, vindt de berekening en verstrekking van de middelen nog steeds plaats op brin-niveau (onderwijsinstelling). De scholen ontvangen deze middelen op basis van officiële beschikkingen en zijn zelf verantwoordelijk voor de besteding ervan.

In 2024 is er opnieuw gekozen om de onderwijsachterstandsmiddelen primair in te zetten voor personele versterking. Hiermee wordt extra ondersteuning geboden aan leerlingen die dit het meest nodig hebben. In de onderstaande tabel uit de bestuursrapportage 2024-2025 zijn de achterstandsscores per school opgenomen.

De bestedingen richten zich hoofdzakelijk op:

- **Inzet van extra onderwijspersoneel**, zoals onderwijsassistenten en specialisten.
- **Gerichte interventies** gericht op taalontwikkeling, rekenen en brede talentontwikkeling.

Achtergronden van de indicatoren

Tot en met 2019 werd gebruikgemaakt van de gewichtenregeling, waarbij het opleidingsniveau van ouders bepalend was voor het vaststellen van gewichtsl leerlingen en de verdeling van middelen. Sinds 2019 hanteert de overheid een nieuwe methode: de onderwijsachterstanden-indicator, ontwikkeld door het CBS.

Deze indicator berekent per kind het risico op een onderwijsachterstand, op basis van meerdere omgevingsfactoren:

1. Opleidingsniveau van de moeder en vader.
2. Land van herkomst van de ouders.
3. Verblijfsduur van de moeder in Nederland.
4. Ouders in de schuldhulpverlening.
5. Gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders binnen de school.

Met behulp van deze factoren wordt een **onderwijsscore** per kind berekend. Omdat individuele scores niet voldoende betrouwbaar zijn, publiceert het CBS de **gemiddelde achterstandsscores op school- en gemeenteniveau**.

De standaardwaarde bij de berekening is 531,36. Een hogere onderwijsscore duidt op minder risico op onderwijsachterstanden; een lagere score op meer risico.

De toekenning van middelen volgt vervolgens deze stappen:

1. Berekening van de onderwijsscore per leerling.
2. Bepaling van de achterstandsscore per school op basis van het voorgaande schooljaar (T-1).
3. Publicatie van de achterstandsscores in februari.

BRIN	School	2024		Gekozen inzet
		Score	Bedrag	
07AH	Trimaran	58,80	46.764	Extra personele inzet (kleinere groepen en assistentie)
07LO	Rietlanden	10,97	8.725	Extra personele inzet (kleinere groepen en assistentie)
11QV	't Prisma/ Kuna Mondo ¹	561,92	446.901	Extra personele inzet (kleinere groepen en assistentie)
12BP	Toermalijn	334,08	265.697	Extra personele inzet (kleinere groepen en assistentie)
12KT	KlimOp	103,12	82.012	Extra personele inzet (kleinere groepen en assistentie)
22FC	Het Baken	89,83	71.443	Extra personele inzet (kleinere groepen en assistentie)
totaal			921.542	

Financiële risico's blijven aanwezig. Door het wisselende karakter van de financiering ontstaat een risico op structurele tekorten wanneer middelen dalen, terwijl het ingezette personeel en de opgebouwde ondersteuning blijven bestaan. Desondanks kiest CPOW ervoor om te investeren in stabiliteit en kwaliteit voor leerlingen, ook als dat betekent dat tijdelijke tekorten moeten worden opgevangen.

Kansengelijkheid staat centraal in deze keuze: niet het maximaliseren van het budget, maar het realiseren van duurzame onderwijskansen voor alle leerlingen is leidend. Door gericht te investeren in kwetsbare groepen, wordt structureel gewerkt aan het verkleinen van kansenverschillen.

CPOW blijft pleiten voor een aanpassing van de financieringssystematiek. Een bekostiging die rechtstreeks is gebaseerd op de achterstandsscore per vestiging zou beter aansluiten bij de werkelijkheid van de scholen en daarmee effectiever bijdragen aan het realiseren van kansengelijkheid. Dit sluit aan bij de missie van CPOW om elke leerling optimale ontwikkelkansen te bieden, ongeacht achtergrond of woonplaats.

Afronding herstelopdrachten inspectie van het onderwijs

In juli 2023 vond het vierjaarlijks bestuursonderzoek plaats bij CPOW, uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs. Het onderzoek leverde positieve bevindingen op, maar leidde ook tot diverse herstelopdrachten.

In 2024 heeft CPOW de gevraagde verbeteringen voortvarend opgepakt en succesvol afgerond. Op basis van het herstelonderzoek concludeerde de Inspectie in oktober 2024 dat aan alle herstelopdrachten is voldaan en zijn alle tekortkomingen formeel opgeheven.

¹ 't Prisma en Kuna Mondo delen een brinnummer en daarom ook de ontvangen middelen voor onderwijsachterstanden. Deze worden op basis van leerlingenaantallen verdeeld.

Resultaten van het hersteltraject

De belangrijkste herstelopdrachten betroffen:

- Het ontwikkelen van een **gemeenschappelijk kader voor onderwijskwaliteit** met toetsbare doelen, passend bij de diversiteit van de scholen.
- Het versterken van het **stelsel van kwaliteitszorg**, met meer gericht zicht op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen.
- Het structureel **evalueren van doelen** binnen het kwaliteitszorgstelsel.
- Het regelen van de mogelijkheid voor de **GMR** om een **bindende voordracht** te doen bij benoemingen in het interne toezicht.
- Het opnemen van een duidelijke omschrijving van het **interne risicobeheersings- en controlesysteem** in het jaarverslag.

In het hersteltraject heeft CPOW gewerkt langs drie lijnen: Stuurkracht (versterking van de bedrijfsvoering), Verbeterkracht (versterking van het zicht op onderwijskwaliteit) en Ontwikkelkracht (professionalisering van medewerkers en versterking van de organisatiecultuur).

Belangrijke initiatieven waren onder meer:

- De oprichting van **vier focusgroepen** (Kwaliteit, HRM, Burgerschap, Financiën) die directies actief betrekken bij beleidsontwikkeling.
- De totstandkoming van een uitgebreid en gedragen **Visie op Kwaliteit** en een **kwaliteitskader** waarin negen kwaliteitsstandaarden zijn uitgewerkt.
- De invoering van een **bestuurlijke jaaragenda** die voorspelbaarheid en richting biedt.
- De start van de **auditorenopleiding** voor directies en intern begeleiders.
- De opname van het **interne risicobeheersings- en controlesysteem** in het jaarverslag 2023.

De Inspectie heeft uitgesproken vertrouwen te hebben in de verdere implementatie en doorontwikkeling van het nieuwe kwaliteitszorgstelsel.

Conclusie

CPOW heeft de herstelopdrachten van de Inspectie van het Onderwijs binnen de gestelde termijn volledig en aantoonbaar uitgevoerd. De organisatie beschikt nu over een solide fundament voor duurzame kwaliteitsverbetering, gekenmerkt door:

- Een gedeeld kwaliteitskader en duidelijke toetsbare doelen.
- Een versterkt stelsel van kwaliteitszorg en sturing.
- Een professionele organisatiecultuur waarin samenwerking, eigenaarschap en continue verbetering centraal staan.

CPOW blijft in de komende jaren inzetten op het verder borgen en doorontwikkelen van de ingezette verbeteringen, in lijn met de strategische koers "*CPOW maakt het verschil*".

Onderwijsresultaten

CPOW werkte in 2024 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.

De referentieniveaus zijn in 2009 opgesteld door de Commissie Meijerink en sinds 2010 wettelijk verankerd in de Wet Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen. Ze vormen een uniforme standaard binnen het Nederlandse onderwijs en maken het mogelijk om heldere doelen te stellen, opbrengsten te monitoren en ontwikkelkansen gericht te benutten.

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 2024 stevig verankerd in het onderwijsbeleid. Scholen gebruiken ze actief om de ontwikkeling van leerlingen te volgen, opbrengsten te analyseren en ambities te formuleren op zowel individueel als schoolbreed niveau. In professionele leergemeenschappen en binnen de PDCA-cyclus van scholen en bestuur wordt structureel gewerkt aan verbetering van de basisvaardigheden.

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. Daarmee geven we concreet invulling aan onze strategische koers: *CPOW maakt het verschil* – door onderwijs te bieden dat kinderen uitdaagt, recht doet aan hun potentieel en hen voorbereidt op een betekenisvolle toekomst.

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. Indien een school onder deze waarden scoort, zal de inspectie een onderzoek instellen en om een gedetailleerde toelichting vragen. Deze criteria helpen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en waar nodig te verbeteren.

- Tien van de zestien scholen zowel het fundamentele niveau (1F) behalen, als op of boven de signaleringswaarde van de inspectie scoren én boven het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging uitkomen. Het gaat hierbij om De Binnendijk, De Rietlanden, De Blauwe Ster, De Marimba, De Trimaran, Kawama, De Vlieger, De Toermalijn en Het Plankier.

- De overige zes scholen behalen ook het fundamentele niveau (1F), maar scoren op of boven de signaleringswaarde van de inspectie en onder het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging. Dit betreft Trifolium, St. Sebastianus, De Hoeksteen, KlimOp en De Beleving, Het Baken en 't Prisma.



Uit de hierna volgende tabel kunnen we lezen dat:

- Tien scholen het gewenste streefniveau 1S/2F hebben weten te behalen. Zij scoren boven de signaleringswaarde van de inspectie én op of boven het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging. Het gaat om de volgende scholen: De Blauwe Ster, De Rietlanden, De Marimba en De Binnendijk, De Vlieger, De Hoeksteen, Kawama, KlimOp, Toermalijn en Het Plankier.

- 2 Vijf scholen hebben eveneens boven de signaleringswaarde van de inspectie gescoord, maar blijven onder het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging. Dit zijn: St. Sebastianus, De Trimaran en Trifolium, De Beleving en 't Prisma.

Wat is het percentage leerlingen dat het streefniveau (15/2F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland?

School	% 15/2F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
De Blauwe Ster	 76,4% 63,3%	26,0	25,0
De Rietlanden	 69,1% 57,8%	29,1	23,7
Oecumenische basisschool De Marimba	 67,2% 57,8%	29,0	44,3
Oecumenische Basisschool De Binnendijk	 65,9% 64,0%	25,8	25,3
Kindcentrum De Vlieger	 64,7% 57,8%	29,2	39,0
Rk Bs St Sebastianus	 63,0% 63,3%	26,8	9,0
Basisschool De Hoeksteen	 62,7% 60,5%	28,6	29,7
Oecumenische basisschool Kawama	 62,1% 57,3%	30,2	26,7
Oecumenische Basisschool KlimOp	 60,1% 57,3%	30,7	62,7
Oecumenische Basisschool De Trimaran	 55,7% 57,8%	29,4	38,7
Oecumenische basisschool Trifolium	 54,6% 57,3%	30,2	20,3
Oecumenische Basisschool De Toermalijn	 50,7% 50,2%	33,4	50,7
Montessori De Beleving	 50,5% 60,5%	28,5	24,0
Basisschool 't Prisma	 42,4% 50,2%	33,6	25,7
School voor Speciaal Basisonderwijs Het Plankier	 26,7%		25,3

Legenda % 15/2F behaald

-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Signaleringswaarde inspectie (afhankelijk van schoolweging)
-  Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

Kwaliteitsdialoog : monitoring, resultaten en verantwoording binnen CPOW

Binnen CPOW is kwaliteitsontwikkeling geen incidenteel project, maar een continu, integraal en systematisch proces dat diep verankerd is in de organisatiecultuur. Na het succesvol afronden van de herstelopdracht van de Onderwijsinspectie (2023), heeft CPOW haar kwaliteitszorg verder verdiept en duurzaam geborgd.

Kwaliteitsgesprekken op scholen vormen een essentieel onderdeel van de kwaliteitscyclus. Op basis van een vierjarige kwaliteitskalender voeren schoolleiders, intern begeleiders en kwaliteitscoördinatoren periodiek gestructureerde gesprekken over onderwijskwaliteit. Deze gesprekken zijn gericht op reflectie, datagestuurde besluitvorming en het maken van gerichte verbeterafspraken. Ze dragen bij aan een cultuur waarin continue ontwikkeling en leren centraal staan.

Het monitoren van onderwijskwaliteit gebeurt systematisch via de kwaliteitskalender, die de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) operationaliseert. Er wordt gebruik gemaakt van gestandaardiseerde meetinstrumenten, zoals leerlingvolgsystemen, tevredenheidsspeilingen onder leerlingen en ouders, en interne audits. Scholen verzamelen data, analyseren resultaten en stellen op basis hiervan hun verbeterplannen bij. Deze datagedreven aanpak maakt het mogelijk tijdig te anticiperen op onderwijskundige ontwikkelingen.

Resultaten worden breed geïnterpreteerd binnen CPOW. Naast cognitieve opbrengsten, zoals toetsresultaten, hecht CPOW veel waarde aan de ontwikkeling van sociale, emotionele en maatschappelijke competenties van leerlingen. Door monitoring van de basisvaardigheden en aandacht voor sociale veiligheid en welbevinden, wordt recht gedaan aan het streven naar brede persoonsvorming.

Dialoog speelt op meerdere niveaus een centrale rol. De onderwijsvisie van CPOW is tot stand gekomen en wordt verder ontwikkeld in dialoog met interne en externe belanghebbenden, waaronder de GMR, schoolteams en partners in de wijk. Binnen scholen worden leerling- en ouderstem actief betrokken bij het verbeteren van onderwijs en schoolklimaat. Ook op bestuursniveau wordt door middel van onder meer ambitiegesprekken en managementrapportagegesprekken voortdurend de dialoog gevoerd over voortgang en verbeterpunten.

Verantwoording over onderwijskwaliteit vindt plaats via transparante en actuele rapportages. Het College van Bestuur evalueert systematisch de voortgang op de gestelde doelen en legt hierover jaarlijks verantwoording af aan interne en externe belanghebbenden, waaronder de Raad van Toezicht. Verantwoording is voor CPOW meer dan een formele verplichting: het is een moment van reflectie, leren en koersbepaling voor de verdere ontwikkeling van goed onderwijs.

Door deze geïntegreerde aanpak van kwaliteitszorg, waarin **kwaliteitsgesprekken, monitoring, resultaten, dialoog** en **verantwoording** naadloos samenkomen, blijft CPOW zich onderscheiden als een lerende, ambitieuze en toekomstgerichte onderwijsorganisatie.

Internationalisering

Er is geen specifiek beleid voor internationalisering.

Nationaal Programma Onderwijs

Aan de start van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben alle scholen van CPOW een uitgebreide schoolscan uitgevoerd. Hierbij werd de cognitieve, sociaal-emotionele en motorische ontwikkeling én het welzijn van alle leerlingen – inclusief jonge kinderen, oudere leerlingen, kinderen met een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) en leerlingen met een ontwikkelvoorsprong – systematisch in kaart gebracht.

De resultaten van deze schoolscans vormden het vertrekpunt voor gerichte kwaliteitsgesprekken binnen de schoolteams. In nauwe dialoog met de medezeggenschapsraad (MR), het bestuur en andere belanghebbenden werden de uitkomsten geanalyseerd en besproken. Dit heeft geleid tot een breed gedragen inzicht in de ontwikkelbehoeften van leerlingen en de benodigde verbeteracties op het gebied van extra ondersteuning en onderwijskwaliteit.

Schoolprogramma's en borging

Op basis van de uitkomsten stelden de scholen eigen NPO-schoolprogramma's op, waarin zij interventies uit het NPO-menu selecteerden, gericht op het inhalen van achterstanden en het duurzaam versterken van het onderwijs. Deze programma's omvatten duidelijke doelen, beoogde resultaten, benodigde middelen en financieringsplannen, en zijn zorgvuldig afgestemd op de reguliere kwaliteits- en beleidscycli van de scholen. De MR heeft ingestemd met deze programma's en werd actief betrokken bij tussentijdse aanpassingen.

Gedurende de implementatieperiode hebben de scholen in kwaliteitsgesprekken regelmatig de voortgang geëvalueerd, en zo nodig hun aanpak bijgesteld in samenspraak met het team en de MR. Daarmee was sprake van een continue cyclus van monitoring, dialoog en verbetering.

Inzet van middelen en duurzame verbetering

De scholen van CPOW hebben de NPO-middelen hoofdzakelijk ingezet op professionalisering van medewerkers (zoals scholing en training), versterking van het leesonderwijs, ondersteuning van leerlingen in kleine groepen en bij enkele scholen, klassenverkleining. Deze interventies zijn gekozen omdat zij niet alleen bijdragen aan het wegwerken van vertragingen, maar ook een blijvende positieve impact hebben op de onderwijskwaliteit.

Verantwoording en resterende middelen

CPOW ziet het als haar verantwoordelijkheid om zorgvuldig en transparant verantwoording af te leggen over de inzet van de NPO-middelen. In 2024 is in de kwaliteitsgesprekken met de MR, het CvB en het toezicht besproken welke doelen zijn behaald en welke acties nog lopen. Een aantal scholen beschikt nog over resterende middelen. Deze kunnen – conform de landelijke richtlijnen – nog worden besteed tot uiterlijk 31 juli 2025. De besteding blijft gericht op duurzame versterking van het onderwijs en wordt gemonitord via de bestaande kwaliteitszorgstructuren.

Door deze werkwijze zijn de NPO-interventies niet geïsoleerd uitgevoerd, maar structureel verbonden met het bredere streven naar continue verbetering van de onderwijskwaliteit, versterking van de professionele cultuur en borging van duurzame opbrengsten.

Complexiteit van onderwijsevaluatie

Het evalueren van de onderwijsinterventies vereist een zorgvuldige afweging van de complexiteit van de kinderlijke ontwikkeling. Hoewel dergelijke programma's gericht zijn op het verbeteren van onder andere het welbevinden en specifieke leeruitkomsten, moet worden erkend dat de ontwikkeling van een kind een multifactorieel proces is, beïnvloed door een breed scala aan factoren buiten de directe controle van de school.

De ontwikkeling van een kind wordt bepaald door een samenspel van genetische, biologische, sociale en omgevingsfactoren. Deze factoren interageren op complexe wijze en hebben een cumulatief effect op de cognitieve, emotionele en sociale ontwikkeling van een kind. Zo spelen bijvoorbeeld de thuissituatie, waaronder de socio-economische status van het gezin en de kwaliteit van ouder-kind interacties, een cruciale rol in de ontwikkelingsuitkomsten van een kind. Deze variabelen kunnen significant bijdragen aan de leerprestaties en het algemene welzijn van een kind, vaak op manieren die de invloed van schoolgebaseerde interventies overschaduwden.

In het licht van deze complexe realiteit blijft CPOW zich inzetten om onderwijsinterventies effectief en duurzaam te implementeren, met voortdurende aandacht voor de bredere context van kinderlijke ontwikkeling.

Financiering en resource allocatie

CPOW heeft ervoor gekozen om de beschikbare NPO-gelden volledig en transparant toe te wijzen aan de scholen, naar rato van het leerlingenaantal. Deze beslissing is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen na intensieve dialoog met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

Tot en met 31 juli 2023 zijn de NPO-gelden door het Rijk beschikbaar gesteld. Voor het schooljaar 2022-2023 bedroeg de bijdrage €500 per leerling. De middelen zijn direct gekoppeld aan de opgestelde schoolprogramma's die binnen de scholen onderwerp zijn geweest van regelmatige kwaliteitsgesprekken en voortgangsbesprekingen. Middelen die eind 2023 nog niet volledig waren besteed, mogen – conform de landelijke kaders – nog tot en met het schooljaar 2024-2025 worden ingezet. Een enkele school beschikt nog over resterende middelen, die uiterlijk tot juli 2025 gericht besteed kunnen worden aan interventies ter versterking van de onderwijskwaliteit. Eventueel resterende middelen na deze datum worden toegevoegd aan de schoolreserves.

Verantwoording over de besteding van de NPO-middelen vindt plaats via de reguliere jaarrekening en wordt daarnaast besproken in de MR en in de interne kwaliteitszorggesprekken.

Betrokkenheid en communicatie

Alle scholen hebben hun NPO-schoolprogramma's opgesteld en deze voorzien van de verplichte instemming van de MR. De programma's zijn openbaar gemaakt zodat ouders en verzorgers inzicht kregen in de gekozen interventies en de verwachte effecten op de

onderwijskwaliteit. Ouders en verzorgers zijn via nieuwsbrieven en de MR actief geïnformeerd en betrokken bij het proces, waarmee CPOW invulling gaf aan transparante verantwoording en dialoog met haar omgeving.

Uitdagingen en keuzes in interventies

Binnen CPOW is een breed palet aan interventies uit het NPO-menu gekozen, waarbij met name de volgende interventies dominant waren:

- **B: Effectievere inzet van onderwijs** om kennis en vaardigheden bij leerlingen bij te spijkeren.
- **E: (Extra) inzet van personeel en ondersteuning**, bijvoorbeeld voor klassenverkleining.
- **F: Faciliteiten en randvoorwaarden** die bijdragen aan het verbeteren van de leeromgeving.

Deze interventies zijn afgestemd op de lokale schoolbehoeften en besproken in kwaliteitsgesprekken binnen de teams en met de MR, waarbij steeds de duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit en resultaten voorop stond.

Een structurele uitdaging in 2024 was het nijpende lerarentekort, dat bij sommige scholen de praktische uitvoering van interventies bemoeilijkte. Ondanks deze belemmeringen bleven de scholen gericht op het realiseren van de afgesproken doelen en werden alternatieve inzetmogelijkheden besproken in teamoverleggen en MR-vergaderingen.

Door de inzet van de NPO-middelen in lijn met de kwaliteitscyclus van CPOW, in combinatie met voortdurende monitoring, dialoog en verantwoording, hebben de scholen belangrijke stappen gezet richting duurzame versterking van de onderwijskwaliteit.

In 2024 is €45.000 besteed aan het inhuren van personeel niet in loondienst.

Daarnaast is ongeveer 8 fte ingezet voor de uitvoering van de interventies, waarvan een deel bestond uit eigen personeel met uitgebreide werktijden en een deel uit nieuw personeel in loondienst.

Toekomstige ontwikkelingen onderwijs en kwaliteitszorg

CPOW heeft als missie jongeren zo op te leiden dat zij vol vertrouwen, met een brede set aan vaardigheden en vanuit eigen waarden hun plaats in de maatschappij kunnen innemen. Onze scholen spelen actief in op technologische en maatschappelijke veranderingen en leggen nadruk op brede persoonsvorming naast academische kennis.

De kernwaarden **vertrouwen**, **verbondenheid** en **ertoe doen** zijn zichtbaar in ons dagelijks handelen, in ons onderwijsaanbod en in de professionele cultuur binnen onze scholen. Deze waarden zijn niet alleen richtinggevend voor leerlingen, maar vormen ook de leidraad voor de professionele ontwikkeling van alle medewerkers.

Door het combineren van deze waarden met strategische kwaliteitszorg, werkt CPOW gericht aan excellent onderwijs in een snel veranderende samenleving.

Binnen CPOW wordt **onderwijskwaliteit** breed gedefinieerd:

- **Fundament:** voldoen aan wettelijke eisen en inspectiekaders (zoals basisvaardigheden, sociale veiligheid, onderwijstijd).
- **Pijlers:** versterken van onderwijsproces, onderwijsresultaten, schoolklimaat, financieel beheer en kwaliteitsmanagement .

Naast toetsresultaten worden persoonlijke groei, burgerschapsvorming en sociale competenties actief gemonitord en versterkt.

Visie op kwaliteit

Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland zet zich in voor een breed begrip van onderwijskwaliteit dat verder gaat dan alleen academische prestaties. Bij CPOW gaat het om de algehele ontwikkeling van kinderen tot zelfstandige, sociale individuen die hun talenten volop benutten. Dit idee sluit naadloos aan bij de missie van de organisatie om uitstekend onderwijs te verzorgen dat niet alleen gericht is op het nu, maar ook kinderen voorbereidt op hun toekomst.

Het kwaliteitsmodel van CPOW bestaat uit twee hoofdelementen: het fundament en de pijlers. Het fundament bevat de basisvereisten zoals die zijn vastgelegd in de Nederlandse onderwijswetgeving en de richtlijnen van de Onderwijsinspectie. Dit zorgt ervoor dat alle scholen binnen de stichting voldoen aan de nationale standaarden voor onderwijskwaliteit. Deze basis omvat essentiële zaken zoals het leerprogramma, de kwalificaties van het onderwijspersoneel, en de structuur van het onderwijsproces. Daarbovenop bouwt CPOW met de pijlers verder aan haar visie op onderwijskwaliteit. Deze pijlers zijn ontwikkeld vanuit de unieke missie, visie, en waarden van CPOW en omvatten aspecten als het onderwijsproces, de resultaten van leerlingen, het schoolklimaat, en de inzet van middelen. Het doel is niet alleen om te voldoen aan de basisvereisten, maar ook om extra waarde te creëren die past bij de ambities van de organisatie en de behoeften van haar leerlingen.

Kwaliteit binnen CPOW is dus 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 idee is om een omgeving te creëren waarin leerlingen zich niet alleen academisch, maar ook persoonlijk 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, waaronder ouders, leraren, en de bredere gemeenschap. Zo streeft CPOW ernaar om voortdurend te verbeteren en te innoveren, met als doel het beste onderwijs voor haar leerlingen te realiseren.

Pijlers

Bij CPOW streven we naar meer dan alleen de basiskwaliteit in het onderwijs; we willen uitblinken. Dit doen we door ons te richten op specifieke kwaliteitsaspecten die ons helpen onze missie te verwezenlijken: het leveren van goed onderwijs op uitstekende scholen. De pijlers waarop we ons focussen omvatten onderwijsresultaten, het onderwijsproces, en het school- of werkklimaat, samen met essentiële aspecten zoals financieel beheer en kwaliteitsmanagement.

Onderwijsresultaten:

Bij CPOW willen we dat de toetsresultaten van onze leerlingen aantonen dat ze boven verwachting presteren. We stimuleren creatief denken, maatschappelijke betrokkenheid en kansengelijkheid. Onze scholen volgen de voortgang van de leerlingen nauwgezet, zowel individueel als op groepsniveau, om te zorgen dat iedereen zich optimaal kan ontwikkelen.

Onderwijsproces:

Ons curriculum is zorgvuldig ontworpen om leerlingen de beste kansen te bieden in hun verdere onderwijsloopbaan. Onze leraren zijn bekwaam in hun pedagogisch en didactisch handelen, wat essentieel is voor de brede ontwikkeling van leerlingen. Daarnaast richten we ons op het verminderen van ongelijkheid en het actief betrekken van leerlingen bij hun eigen leerproces.

School- en werkklimaat:

Een positief schoolklimaat is cruciaal. Onze scholen zorgen ervoor dat leerlingen zich betrokken voelen bij hun leerproces en dat er ambitieuze doelen worden gesteld. Ook is ouderbetrokkenheid een sleutelfactor; we werken aan sterke relaties met ouders en waarderen hun inbreng hoog.

Financieel beheer:

Een solide financiële basis is onontbeerlijk voor het bieden van kwaliteitsonderwijs. CPOW handelt transparant, is financieel gezond, en zorgt ervoor dat middelen effectief worden ingezet om onze onderwijsdoelen te bereiken.

Om onze hoge ambities waar te maken, zetten we in op continue professionele ontwikkeling van ons personeel en het delen van kennis binnen de organisatie. Dit doen we onder meer via de CPOW Academie en door het opzetten van netwerken voor innovatie.

Elke CPOW-school werkt actief aan deze pijlers, wat resulteert in een dynamische en innovatieve leeromgeving waarin elke leerling kan bloeien. Door deze benadering zijn onze scholen niet alleen plaatsen van leren, maar ook van groei en ontwikkeling, waar toekomstige generaties worden voorbereid op de uitdagingen en kansen die voor hen liggen.

Cyclische kwaliteitszorg

Binnen CPOW zetten we sterk in op het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur, waarbij we ons richten op duidelijk waarneembaar gedrag. Dit gedrag laat zien dat we op een

cyclische en systematische wijze werken aan het verbeteren van onze kwaliteit. Dit proces van continue verbetering is gebaseerd op vijf sleutelvragen die ons helpen reflecteren op onze activiteiten:

1. Doen we de juiste dingen?
2. Voeren we deze goed uit?
3. Hoe tonen we dit aan?
4. Wordt dit ook erkend door anderen?
5. Hoe gebruiken we deze kennis voor verdere verbetering of consolidering?

Om dit proces te structureren, gebruiken we binnen CPOW het PDCA-model (Plan-Do-Check-Act), dat ons helpt in vier stappen onze doelen te bereiken en onze kwaliteit te verbeteren. Dit model wordt toegepast op alle niveaus binnen onze organisatie, van het bovenscholse jaarplan van het College van Bestuur tot aan de jaarplannen op schoolniveau.

Vanaf schooljaar 2024 – 2025 vullen onze scholen elk schooljaar een rapportage in die ons helpt de kwaliteit van ons onderwijs te beoordelen en mogelijke risico's in kaart te brengen. Deze rapportage maakt het mogelijk trends te zien, onze scholen te categoriseren op basis van hun behoeften en ons bestuurlijk handelen hierop af te stemmen. We hanteren een aangepaste aanpak voor de ondersteuning en sturing van onze scholen, waarbij we rekening houden met de diversiteit en unieke uitdagingen van elke school. Dit wordt mede vormgegeven door jaarlijkse gesprekken waarin we de kwaliteit van onze scholen bespreken, risico's evalueren en de benodigde ondersteuning bepalen. Onze schoolrapportage maakt gebruik van een breed scala aan gegevens, van openbare schoolinformatie tot specifieke onderwijsdata en zelfs personeels- en financiële gegevens. Deze veelzijdige aanpak helpt ons een compleet beeld te krijgen van de kwaliteit van ons onderwijs en de plekken waar verbetering nodig is.

Door het voeren van ambitie- of managementgesprekken, gebaseerd op zelfevaluaties en inspectiestandaarden, zorgen we ervoor dat onze scholen niet alleen voldoen aan externe eisen, maar ook hun eigen ambities nastreven. Daarnaast worden onze scholen regelmatig geëvalueerd door middel van externe audits en collegiale visitaties, die ons helpen onze blinde vlekken te identificeren en ons eigen kwaliteitsbeeld te toetsen.

Structurele monitoring van onderwijskwaliteit

Datagestuurde werken

Door het verzamelen van data over leerlingprestaties, ouder- en leerlingtevredenheid, personeelsbeleid en financiën, ontstaat een integraal beeld van de schoolontwikkeling.

Deze data vormen de basis voor:

- **Ambitiegesprekken** (september/oktober).
- **Managementrapportagegesprekken** (maart/april, mei/juni).

Hierin bespreken schoolteams en het CvB systematisch de voortgang en worden verbeteracties vastgesteld.

Resultaten: breder dan alleen cijfers

Binnen CPOW worden resultaten niet enkel gemeten aan de hand van cognitieve prestaties. Minstens zo belangrijk zijn:

- De sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.
- Het actief bevorderen van maatschappelijke betrokkenheid.
- De ontwikkeling van digitale en creatieve vaardigheden.

De kwaliteit van onderwijs wordt dus zowel in cijfers als in cultuur en gedrag zichtbaar gemaakt.

Kwaliteitsgesprekken zijn een vast onderdeel binnen de kwaliteitszorg:

- Ze zijn gebaseerd op zelfevaluaties, inspectiestandaarden en jaarlijkse schoolrapportages.
- Ze bevorderen eigenaarschap bij schoolteams en stimuleren het delen van best practices binnen professionele leergemeenschappen

Door deze intensieve dialoog ontstaat een gedeeld kwaliteitsbeeld dat gericht is op continue verbetering.

Sociale veiligheid als basis voor goed onderwijs

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. Daarom heeft CPOW sociale veiligheid als speerpunt opgenomen in haar kwaliteitsbeleid. Vanuit een preventieve en cyclische aanpak wordt sociale veiligheid actief gemonitord, versterkt en geborgd binnen alle scholen.

- Alle scholen monitoren jaarlijks het veiligheidsgevoel van leerlingen met een gestandaardiseerd instrument.
- Veiligheidsbeleid is gericht op preventie en snelle afhandeling van incidenten.
- Er is structurele aandacht voor (digitale) weerbaarheid, sociale interactie en burgerschap.

De uitkomsten van de veiligheidsmonitor vormen een vast onderdeel van de jaarlijkse schoolrapportages en worden besproken in de kwaliteitsgesprekken.

Waar signalen duiden op verminderde sociale veiligheid, worden gerichte interventies ingezet, zoals extra begeleiding, workshops over sociale vaardigheden of bijstelling van pedagogisch beleid.

Scholen worden ondersteund in het creëren van een positief, veilig en inclusief schoolklimaat waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Gelijke kansen en het aanpakken van onderwijsachterstanden

CPOW zet zich actief in om onderwijsachterstanden te voorkomen en weg te werken. Ieder kind verdient de kans om zijn of haar talenten volledig te ontwikkelen, ongeacht achtergrond of beginsituatie. Door structurele monitoring en gerichte interventies

streven de scholen van CPOW naar gelijke onderwijskansen voor alle leerlingen. Daarbij wordt extra ingezet op maatwerk, differentiatie en ondersteuning, zodat iedere leerling het onderwijs krijgt dat hij of zij nodig heeft om succesvol te zijn

Binnen CPOW worden onderwijsachterstanden systematisch in kaart gebracht via leerlingvolgsystemen en aanvullende analyses:

- Er is specifieke aandacht voor leerlingen met taal- of rekenachterstanden.
- Extra interventies worden ingezet via gerichte ondersteuning, verlengde instructie en inzet van ondersteunend personeel.

Door de analyse van toetsgegevens en ontwikkeldata kunnen scholen preventief handelen en onderwijs op maat aanbieden.

Om gelijke kansen te versterken richten scholen zich actief op:

- Differentiatie in instructie en aanbod.
- Extra ondersteuning in kleine groepen.
- Klassenverkleining waar mogelijk, mede ondersteund door inzet van NPO-gelden.

Door deze inzet wordt niet alleen gewerkt aan het wegwerken van achterstanden, maar ook aan het bevorderen van gelijke onderwijskansen voor alle leerlingen.

Samen leren en verantwoorden

Binnen CPOW staat een open kwaliteitsdialoog centraal. Door actief het gesprek aan te gaan over onderwijskwaliteit, op alle niveaus binnen en buiten de organisatie, ontstaat betrokkenheid en gedeeld eigenaarschap. Kwaliteitsgesprekken zijn een vast onderdeel van deze aanpak. Transparante verantwoording sluit hier direct op aan: niet alleen om terug te kijken, maar vooral om samen te leren, te verbeteren en koers te bepalen richting de toekomst.

Binnen CPOW is sprake van een open en structurele **dialoog** over kwaliteit:

- Tussen teams, directie en College van Bestuur.
- Met ouders, leerlingen en de MR.
- Met externe partners en samenwerkingsverbanden.

Kwaliteitsgesprekken zorgen voor betrokkenheid en gedeeld eigenaarschap bij de onderwijsontwikkeling.

Transparante verantwoording

Transparante verantwoording is binnen CPOW een vanzelfsprekend onderdeel van de kwaliteitscyclus. Door jaarlijks inzicht te geven in behaalde resultaten, ontwikkelpunten en toekomstplannen, maken scholen en bestuur zichtbaar waar zij staan en waar zij naartoe willen. Verantwoording is daarmee niet alleen een moment van terugkijken, maar vooral een krachtig middel om samen te leren, bij te sturen en gericht te blijven werken aan duurzame onderwijsverbetering.

CPOW legt jaarlijks verantwoording af via:

- Schoolrapportages en bestuursrapportages.
- Jaarverslagen en managementrapportages.
- Open communicatie richting ouders en belanghebbenden.
- Verantwoording is niet slechts terugkijken, maar vormt een actief moment van leren, verbeteren en koersbepaling.

PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

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

Thema	Activiteiten/doelen	Status	Toelichting
HR- afdeling	Herstructurering van HR-afdeling.		-Implementatie van herziende functies.
			- Efficiëntere planning voor uitwerken casuïstiek en beleidsstukken.
			- Implementatie van de basisinrichting is succesvol afgerond.
Personeels- en financieel systeem	Inrichting van AFAS		- Implementatie van de basisinrichting is succesvol afgerond.
	Aanbesteding administratiekantoor		De Europese aanbesteding voor de outsourcing van de salarisverwerking is afgerond, waarna een vierjarig contract, met twee verlengingsopties van een jaar, is getekend met IJK.
Arbeidsmarktcommunicatie	Optimaliseren van AFAS		
	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 directeuren o.a. bij arbeidsmarktcommunicatie.
Strategische personeelsplanning	Inzicht krijgen in personeelsbestand om strategische beslissingen weloverwogen te nemen.		-Vlootschouw voorjaar 2024 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: - SIO (3 basis- en 1 vakbekwaam) - Leraar (5 plekken) - Leraarondersteuners (5 plekken) - IB (3 plekken)

Kwaliteit, professionaliseren en opleiden	Partnerschap Samen Opleiden		-Werkwijze verder uitvouwen over het bestuur. - Nieuw curriculum iPabo m.b.t. leeruitkomsten helpen ontwikkelen. - Nieuwe werkwijze iPabo
	Regiovorming (Onderwijsregio)		-Het implementeren van nieuwe regionale samenwerkingsstructuren.
	Stagevergoedingen opzetten en verstrekken		-Per 1 februari 2024 verstrekken van leerwerkplekvergoeding.
	Online leerplatform opzetten		-Ontwikkelkracht wordt gelanceerd per januari 2025. - Professionalisering bijhouden in managementdashboard. - Behoeftetepeilingen opzetten - Gezamenlijke bestuursbrede datum voor studiedag realiseren - Nascholingsplannen op school-, bestuurs- en strategisch niveau opstellen. - Regionale samenwerking realiseren.
	Kwaliteit en professionalisering opleiderspoule.		-Scholing, voortgangsgesprekken en regelmatige inhoudelijke bijeenkomsten opgezet. - Opzetten kwaliteitskaart - VELON registraties (2x)
	Onderwijsfestival 2024/2025		-10 juni 2025 - Spreker Bart Heeling/Thomas W. - Workshops rondom vitaliteit, strategische doelen, behoeften medewerkers. - Netwerkgelegenheid - Samenwerking met Gerrit Rietveld
Beleidsdocumenten	EVC		- Werving en selectie - Voorlichtingen betrokkenen - Samenwerking met iPabo: vervolg trainingen (professionalisering) - Samenwerking met EVC centrum Vigor. - Doorstroom binnen organisatie. -EVC-trajectbeleid
	De inrichting van de processen en deze zo effectief mogelijk inzetten.		
	De inrichting van de processen en deze zo effectief mogelijk inzetten.		-het arbobeleid -het mobiliteitsbeleid -het opleidingsbeleid -het vrijwilligersbeleid -het wervings- en selectiebeleid
Verzuim	Zicht en anticiperen op het (preventieve) verzuimpercentage.		-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. Vanuit deze visie heeft het bestuur van CPOW in het kader van strategisch personeelsbeleid in 2024 gerichte maatregelen genomen om het risico van het lerarentekort te beperken en tegelijkertijd te investeren in duurzame personeelsontwikkeling.

Inzet op instroom, behoud en doorgroei

Op basis van prognoses en verwachte uitstroom is geanticipeerd op knelpunten in 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 2024 zijn vier medewerkers gestart met het SIO-traject (drie voor basisbekwaamheid en één voor vakbekwaamheid), naast medewerkers die zich omscholen tot leerkracht, leraarondersteuner of intern begeleider. Deze leertrajecten zorgen niet alleen voor versterking van de onderwijspraktijk, maar ook voor vergroting van de motivatie en inzetbaarheid van het personeel. Het maakt de organisatie flexibeler en minder afhankelijk van externe werving.

Deze lijn wordt de komende jaren doorgezet met het openstellen van nieuwe opleidingsplekken, waaronder SIO-plekken, omscholingsmogelijkheden en een nieuwe EVC-vacature. 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.

Arbeidsmarktcommunicatie

Om het risico van vacatures die moeilijk te vervullen zijn te verkleinen, is de arbeidsmarktcommunicatie in 2024 verder ontwikkeld als onderdeel van het strategisch HR-beleid. De implementatie van AFAS heeft reeds gezorgd voor een verbeterde onboarding, maar HR werkt aan de uitbreiding van de wervingskanalen, met als speerpunt de ontwikkeling van een aparte "Werken bij CPOW"-website. Deze site moet de zichtbaarheid van CPOW vergroten, de employer branding versterken en gericht verschillende doelgroepen aanspreken, bijvoorbeeld startende leraren. Naast de website worden social media-kanalen (zoals Facebook, Instagram en LinkedIn) actiever ingezet om op laagdrempelige wijze in contact te komen met potentiële kandidaten.

Strategische personeelsplanning

In 2024 zijn niet alle openstaande vacatures ingevuld. Het onderwijs op de scholen kon wel verzorgd worden met extra inzet van huidige medewerkers en onderwijsondersteunend personeel. De HR-afdeling monitort, evalueert en implementeert om hier zorgvuldig op af te stemmen. Een vlootschouw stelt CPOW in staat om strategische beslissingen te nemen en efficiënter te plannen op basis van een volledig overzicht. Onderwerpen die terugkomen in de vlootschouw zijn leeftijdsopbouw, aantal fte, de verhouding van leerkrachten in schaal LB, LC en LD, et cetera. Met de vlootschouw kan CPOW potentiële risico's identificeren en kansen benutten. Naar aanleiding van de vlootschouw is ervoor gekozen om diverse omscholingstrajecten aan te bieden om specifieke formatieplekken in te vullen. Om de onderwijskundige kwaliteit (voor CPOW) te behouden en te creëren is het van cruciaal belang om voortdurend te investeren in de ontwikkeling van zowel leerlingen als leerkrachten, waarbij innovatie en lef tonen hand in hand gaan met een sterke visie en strategische personeelsplanning.

Nieuw online leerplatform 'Ontwikkelkracht'

In het afgelopen jaar is de CPOW Academie doorontwikkeld tot het nieuwe leerplatform 'Ontwikkelkracht'. Deze naam sluit aan bij de organisatiebrede focus op kracht en ontwikkeling. De overstap naar de Onderwijsacademie biedt meer functionaliteiten, waaronder een krachtig managementdashboard, een breed scala aan leermogelijkheden en een koppeling met AFAS voor het bijhouden van professionaliseringsdossiers.

Hoewel de technische inrichting meer tijd vergde dan gepland, zal 'Ontwikkelkracht' in zijn volledigheid gelanceerd worden tijdens het onderwijsfestival op 10 juni 2025. Via ambassadeurs, nieuwsflitsen en informatieve filmpjes worden medewerkers gefaseerd geïnformeerd. Er is tevens gekeken naar samenwerking met andere besturen om het platform bovenbestuurlijk in te zetten als netwerk voor leren en ontwikkelen.

De overstap van KlasMastr naar de Onderwijsacademie versterkt de flexibiliteit en gebruiksvriendelijkheid voor medewerkers én management, en vergroot de mogelijkheden tot kennisdeling binnen de regio.

Partnerschap 'Samen opleiden Noord-Holland'

Binnen het partnerschap 'Samen Opleiden Noord-Holland' is ingezet op versterking van de opleidingsstructuur. Twee medewerkers zijn ingezet in de pilot met een omvang van 0,4 fte, waarmee extra begeleidingscapaciteit is gecreëerd. Dit is hard nodig gebleken door het grote aantal studenten, waaronder 22 LIO's, die vaak vroegtijdig formatie opvullen. De langdurige uitval van een schoolopleider vergde bovendien extra inzet van collega's.

CPOW werkt nauw samen met iPabo aan curriculumvernieuwing in lijn met de invoering van leeruitkomsten, waarbij studenten meer flexibiliteit krijgen via persoonlijke leerroutes. Dit vraagt een intensievere inzet van schoolopleiders bij beoordeling en begeleiding. Tegelijk biedt dit kansen voor verkorte trajecten voor

deeltijdvarianten en EVC-deelnemers. Vanuit HR wordt actief meegedacht over het begeleiden van deze maatwerktrajecten.

De formatie schoolopleiders is uitgebreid en toekomstbestendig gemaakt. Nieuwe collega's zijn geworven, geschoold en toegevoegd aan de opleiderspoule. Dit draagt bij aan continuïteit en versterking van de begeleidingsstructuur.

Professionaliseren en opleiden

CPOW zet stevig in op professionalisering van zittende medewerkers en het benutten van intern talent. Zo zijn er via omscholingsvacatures meerdere medewerkers gestart in trajecten tot leerkracht, leraarondersteuner, intern begeleider en SIO'er. Deze aanpak vergroot de betrokkenheid en stimuleert doorgroei.

In december 2024 is het beleid rondom Erkenning van Verworven Competenties (EVC) afgerond. Hiermee kunnen medewerkers zonder onderwijsbevoegdheid hun bekwaamheid aantonen via een ervaringscertificaat. Samen met EVC-centrum Vigor en iPabo worden vervolgstappen gezet richting verkorte leertrajecten. Een voorlichtingsbijeenkomst in februari 2025 geeft geïnteresseerden inzicht in de route en mogelijkheden. De publicatie van een vacature voor deze bekwaamheidsroute is onderdeel van de vervolgfase.

Daarnaast is de uitbetaling van stagevergoedingen gemoderniseerd. De overgang naar AFAS heeft gezorgd voor een professionelere en meer geautomatiseerde afhandeling, waarbij schooldirecteuren nu verantwoordelijk zijn voor de aanmelding van stagiaires en de directe koppeling aan de vergoeding. Hoewel het nieuwe proces nog enkele kinderziektes kent, wordt het stapsgewijs verder geoptimaliseerd, met aandacht voor een heldere taakverdeling in verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Hiermee wordt toegewerkt naar een toekomstbestendige en efficiënte werkwijze.

Beleidsdocumenten

Meerdere beleidsstukken zijn en worden herzien en opnieuw vastgesteld, zoals het integriteitsbeleid. Een actueel beleidsstuk dat is geschreven is het EVC-beleid.

Verzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage van CPOW over 2024 bedroeg 5,30 procent, wat een lichte stijging markeert ten opzichte van 2023, waar het gemiddelde verzuimpercentage op 5,22 procent lag.

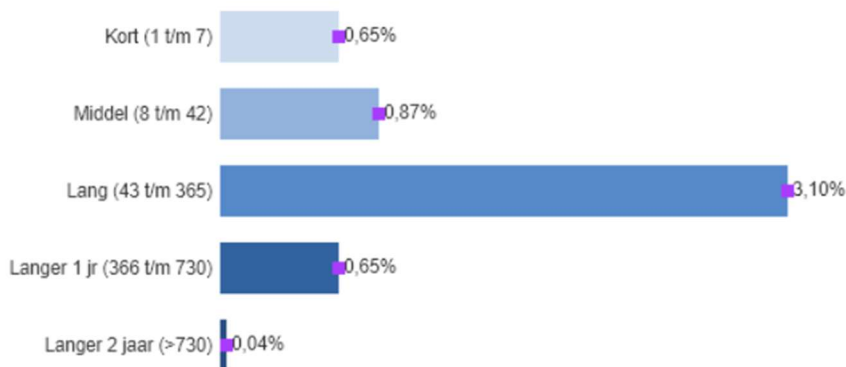
Bij een analyse van het verzuimpercentage per kwartaal gedurende 2024, kan worden geconstateerd dat er in de eerste twee kwartalen een consistente daling in het verzuimpercentage te zien is. Bij een vergelijking van deze cijfers met de gegevens van het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) binnen het onderwijs, blijkt een overeenkomstige trend waarneembaar. In het derde kwartaal bevindt het verzuimpercentage van CPOW zich boven het gemiddelde verzuimpercentage van het onderwijs, wat wijst op een ongunstige positionering ten opzichte van de bredere sector.

In het derde en vierde kwartaal is sprake van een toename van het verzuim. Deze stijging kan mogelijk worden toegeschreven aan de griep пандemie, die in de loop van het jaar toenam. In het vierde kwartaal bedroeg het verzuimpercentage bij CPOW 5,44 procent. Hoewel dit een lichte stijging betekent ten opzichte van het derde kwartaal (5,39 procent), ligt het nog altijd onder het gemiddelde verzuimpercentage binnen het onderwijs in datzelfde kwartaal, dat volgens het CBS uitkwam op 5,7 procent. Daarmee positioneert CPOW zich in Q4 gunstiger ten opzichte van de bredere onderwijssector dan in Q3, waar het eigen verzuimpercentage boven het sectorgemiddelde lag.

	Verzuimpercentage per kwartaal	
2024	Medewerkers CPOW	Medewerkers Onderwijs
Q1	5,74%	6,0%
Q2	4,66%	5,6%
Q3	5,39%	4,9%
Q4	5,44%	5,7%

Uit onderstaande figuur blijkt dat het verzuimpercentage voor de verzuimduurklassen 'Middel' is gestegen. Het gemiddelde verzuimpercentage voor verzuimduurklassen 'Middel' bedroeg 0,87%, wat een kleine toename betekent ten opzichte van 2023. Voor verzuimduurklasse 'Lang' is een stijging van circa 20% waargenomen. De redenen van verzuim in deze klasse zijn divers, evenals de leeftijdscategorieën. Daarentegen zijn de verzuimduurklassen 'Kort', 'Langer dan 1 jaar' en 'Langer dan 2 jaar' gedaald.

Wat is het verzuimpercentage per verzuimduurklasse?



Figuur 1: Verzuimpercentage per verzuimduurklasse (Raet/YouForce, 01-01-2025)

Het ziekteverzuim van de jaren 2020 tot en met 2024 is per kwartaal in de onderstaande figuur weergegeven. De toename in de verzuimduurklasse van 'Lang' is ook hier zichtbaar.

Wat is de trend van het verzuimpercentage?

5,20%



Figuur 2: Trend van verzuimpercentage (Raet/YouForce, 01-01-2025)

Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Starters

CPOW kent een uitgebreid introductieprogramma voor nieuwe medewerkers.

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 startende 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 Verbeterkracht een (verplicht) basisaanbod is:

- basisaanbod ICT: zie routekaart introductiebeleid ICT
- basisaanbod VerbeterKRACHT (verwerkt in routekaart introductiebeleid jaar 1)
- de introductiebijeenkomst
- de workshop VerbeterKRACHT voor de startende leerkracht
- 25% van het aanbod VerbeterKRACHT, aangeboden via de CPOW academie / KLAS MASTR (snacksessies, werksessies etc.)
- de teamtrainingen op schoolniveau t.a.v. VerbeterKRACHT Daarnaast bieden wij alle startende leerkrachten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners de training verbindend pedagogisch leiderschap aan (VPL).

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.

Wijze van besluitvorming

Zowel het introductiebeleid voor startende medewerkers als het inductiebeleid voor schoolleiders zijn vastgelegd in beleidsdocumenten. Op deze documenten is 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 hebben wij eventuele risico's vroegtijdig signaleren en actief beleid voeren met betrekking tot omscholing of begeleiding van werk naar werk.

Banenafpraak

Op dit moment heeft CPOW één medewerker in dienst die valt binnen de doelgroep van de Banenafpraak. 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 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	66	11	<5
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	pm	pm	pm

Van de VOG's die te laat aanwezig waren, was het merendeel bestemd voor LIO stagiaires, waarvoor direct na de LIO periode wel een geldige VOG bij aanvang van hun functie als leerkracht aanwezig was. De niet aanwezige VOG's betroffen in alle gevallen medewerkers die eerder in dienst waren in een andere functie of tussentijds uit dienst zijn geweest, maar eerder wel een geldige VOG hebben overlegd.

Voor wat betreft nieuwe medewerkers niet in loondienst zijn wij gevorderd in het proces om deze te verzamelen en vast te leggen. Tot en met 2023 is de controle op de VOG steeds bij aanvang van de werkzaamheden gedaan, maar zijn de VOG's bij derden bewaard gebleven. Omdat wij, gezien de korte termijn tot oplevering van dit verslag, geen volledige weergave kunnen verstrekken, hebben wij dit als 'pro memorie' (pm) weergegeven in de tabel. Voor het einde kalenderjaar 2025 verwachten wij een volledige administratie van deze VOG's te hebben opgezet.

Administratiekantoor

In het voorjaar van 2024 heeft een werkgroep, na het vergelijken van verschillende systemen en offertes, gekozen voor het nieuwe administratiesysteem AFAS. Daarmee is eind 2024 de samenwerking met dienstverlener Dyade beëindigd.

Ook is de Europese aanbesteding voor het uitbesteden van de salarisverwerking afgerond. CPOW heeft hiervoor een contract van vier jaar afgesloten met dienstverlener IJK, met de mogelijkheid om dit daarna twee keer met een jaar te verlengen. IJK was al betrokken bij de overstap naar AFAS en heeft geholpen bij de inrichting van het systeem.

In de laatste maanden van 2024 heeft IJK samen met CPOW gewerkt aan het geschikt maken van het systeem voor salarisverwerking. Dit is goed verlopen: in januari 2025 zijn de salarissen succesvol uitbetaald via het nieuwe systeem.

Toekomstige ontwikkelingen

- In schooljaar 2025-2026 wordt ingezet op verschillende omscholingstrajecten zoals SIO, leerkracht en IB'er;
- Het herzien van verschillende beleidsdocumenten (mobiliteitsbeleid) en taakomschrijvingen;
- Het opzetten van netwerken gericht op kennisuitwisseling rondom specialismes en professionaliseren;
- Het opzetten van een werkenbij-website om de werving- en selectie te optimaliseren.
- Het opstellen van nieuwe beleidsstukken (opleidingsbeleid, vrijwilligersbeleid, Levensfase bewust personeelsbeleid).

HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

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

Thema	Activiteiten/doelen	Status	Toelichting
Spreiding onderwijsaanbod CPOW in de regio	Politieke goodwill blijven realiseren om geschikte nieuwbouw en gunstige geografische positionering van de scholen te realiseren		De Wilgenhoek is inmiddels gevestigd in een semipermanent (tijdelijk) gebouw op het terrein van OPSPOOR school de Bloeiende Perelaar. In 2028 moet dit gebouw verwijderd zijn wegens het verlopen van de (tijdelijke) vergunning, De gemeente is naarstig op zoek naar een andere definitieve locatie maar tot op heden is daar nog geen zicht op. De school is groeiende en de benodigde stichtingsnorm lijkt te worden gehaald. De Blauwe Ster heeft inmiddels 2 lokalen, in de naastgelegen school van OPSPOOR (de Fuut), in gebruik genomen. Hiermee kan de school weer meer leerlingen aannemen en is dus groeiende. Over plannen voor een nieuwe school voor de Rietlanden op Marken worden nog steeds gesprekken gevoerd met de gemeente Waterland. De gesprekken met de gemeente Edam-Volendam, over het voornemen om De Trimaran te vernieuwen of te renoveren, lopen nog steeds. De gemeente stelt besluitvorming steeds uit. De plannen voor samenwerking, in een nieuw te bouwen schoolgebouw (aan de Mercuriusweg in Purmerend), tussen Het Plankier en de Alexander Roozendaalschool hebben in 2022 vorm gekregen. CPOW en Viertaal (de besturen waartoe de scholen behoren) hebben, vanwege de complexiteit, gezamenlijk besloten het bouwheerschap over te dragen aan de gemeente. Op het moment van schrijven zitten we in de

		schetsontwerp fase en het proces verloopt volgens de opgestelde planning. De plannen voor de nieuwbouw van de KlimOp krijgen steeds meer vorm. We zijn zelf bouwheer waarbij er eind 2023, middels een architecten selectie, een architect is gekozen. Inmiddels zijn we ook met de aannemerselectie bezig. Qua planning lopen we nagenoeg synchroon met de Plankier, we zitten nu in de schetsontwerp fase. Voor de Montessori school (de Beleving) is uitbreiding benodigd, dit heeft de gemeente ook goedgekeurd. Er is helaas nog geen perceel beschikbaar. Er is inmiddels wel toestemming voor het plaatsen van een noodlokaal, dat wordt in de herfstvakantie geplaatst.
	Ondernemerschap en inspelen op vragen vanuit de regio. Zoals de nieuwkomersschool en uitbreiding Montessori onderwijs en andere vormen van onderwijs;	In 2023 is de IT Experience (fysieke ruimte in de H2O Esports Campus Purmerend) geopend en dit verloopt nog steeds naar wens. Kuna Mundo heeft naast het eigen gebouw nog enkele leegstaande lokalen in gebruik bij een OPSPOOR school (de Nieuwe Wereld). Met de zomer komt er nog een locatie bij, namelijk in het Bose gebouw. In samenwerking met PSG zullen hier nieuwkomers in de bovenbouwleeftijd onderwijs krijgen.
Duurzame-, energie neutrale- en gezonde schoolgebouwen Verbinding tussen gebouw, inrichting en onderwijsvisie	Duurzaamheidsplan nader uitwerken en een financieel meerjarenplan uitzetten; Visie omzetten naar plan van eisen (in eerste instantie voor nieuwbouw- en verbouwscholen)	Concrete strategische ambities met betrekking tot duurzaamheid zijn deels uitgewerkt in het mjpg. Voor alle scholen waar een noodzaak is voor verbouw of nieuwbouw worden plannen, vanuit een onderwijskundige en pedagogische visie, vormgegeven. Ook samenwerking met de kinderopvang en andere relevante maatschappelijke partners spelen hierbij een rol. In het IHP zijn naast kwantitatieve aspecten als leerlingprognoses ook de kwalitatieve aspecten meegenomen. In het IHP van de diverse gemeentes is (nog) onvoldoende rekening gehouden met duurzaamheidsambities en de landelijke ambities aangaande inclusief onderwijs.

Toekomstige ontwikkelingen

Huisvesting

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 Huisvestingplannen (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.

Projecten

Op het moment van schrijven lopen er meerdere bouwprojecten:

- Plankier - de gemeente is bouwheer en er is gestart met de procedure voor de aannemersselectie.
- KlimOp - wij zijn hier bouwheer waarbij de omgevingsvergunning aan is gevraagd, synchroon daaraan loopt de procedure voor de aannemersselectie.
- Kuna Mundo - in de zomervakantie van 2025 wordt hier gestart met een interne aanpassing, zodat er een directieruimte ontstaat tezamen met ib-ruimtes en een teamkamer.
- Toermalijn - in de zomervakantie van 2025 wordt de dakbedekking vervangen en tevens alle armaturen door energiezuinige led verlichting.
- Bestuurskantoor - in de zomervakantie van 2025 wordt er op het bestuurskantoor verbouwd. De kantoortuin wordt als storend ervaren en de vloerbedekking gedateerd. Er zullen nieuwe kantooruimtes worden gerealiseerd.

Onderstaande scholen staan in de verschillende IHP's voor aankomende jaren ter vervanging gepland:

- Montessori de Beleving: we zouden zo spoedig mogelijk willen starten maar het is wachten op een geschikte locatie;
- KlimOp: reeds aangevangen met het project. De planning is eind 2026 voor ingebruikname van de nieuwbouw;
- Plankier: reeds aangevangen met project. De planning is eind 2026 voor ingebruikname van de nieuwbouw;
- Rietlanden: de verwachting is dat we dit jaar kunnen starten met het maken van plannen voor nieuwbouw;
- Trifolium: volgens het IHP is de planning van ingebruikname nieuwbouw Q4 2030;
- Toermalijn: volgens het IHP is de planning van ingebruikname nieuwbouw Q4 2035;

- Baken: volgens het IHP is de planning van ingebruikname nieuwbouw Q2 2037;
- Wilgenhoek: zo spoedig mogelijk starten, maar in afwachting van een geschikte locatie.

Buitenruimtes

Gemeente Purmerend kent, sinds enkele jaren, een subsidie voor het vergroenen van schoolpleinen. Per jaar kunnen er 3 scholen aan meedoen. Enkele scholen hebben er inmiddels gebruik van gemaakt en er staan er nog enkele in de planning.

Duurzaamheid

Om te voldoen aan de 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 ook veel tijd in wordt geïnvesteerd. Een goed binnenklimaat zorgt voor een fijne leer- en werkomgeving voor leerlingen en onderwijspersoneel. In de IHP's (integraal huisvesting plannen) van de gemeentes worden deze doelstellingen soms gemist. In de praktijk merken we ook steeds meer dat klimaatregulatie een issue is door klimaatveranderingen. 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. Dit vergt een lange termijnplanning waarbij keuzes moeten worden gemaakt wanneer welke gebouwen en op welke onderdelen te verduurzamen. 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 is de aanbesteding schoonmaak uitgezet waaruit begin 2024 twee partijen naar voren zijn gekomen die het schoonmaak onderhoud gaan uitvoeren. De locaties zijn onderverdeeld in 2 percelen waarbij elke partij 1 perceel toegewezen heeft gekregen. Om de vinger aan de pols te kunnen houden en tijdig te kunnen sturen bij misstanden zijn er diverse sturings- en controlemechanismen ingebouwd. Er zullen ook meerdere overleggen per jaar gaan plaatsvinden op operationeel, tactisch en strategisch niveau.

Onderhoud

Bij diverse scholen is groot onderhoud uitgevoerd, het meerjarenonderhoudsplan is hiervoor de leidraad. 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 de genoemde werkzaamheden wel moeten worden uitgevoerd, misschien kunnen worden uitgesteld en/of dat er extra werkzaamheden moeten plaatsvinden. Op dit moment is de begeleiding van de uitvoering van het jaarplan extern bij een adviesbureau belegd.

ICT, AVG EN DIGITALE GELETTERDHEID

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

Thema	Activiteiten/doelen	Status	Toelichting
Verbreiden van kennis en investeren in de samenwerking met de onderwijsinstellingen in de regio Waterland	CPOW en OPSPOOR organiseren tijdens de week van de mediawijsheid gezamenlijke activiteiten rondom het bewust en kritisch kijken naar media en digitale media. Kennisuitwisseling thema's IT-netwerk		Binnen het IT-netwerk van CPOW en OPSPOOR stond A.I. centraal. Tijdens de netwerkbijeenkomst op 13 november spraken specialisten digitale geletterdheid met elkaar over de kansen en risico's van technologie en A.I. in het onderwijs. In het kader van de Week van de Mediawijsheid werd Bamber Delver (Nationaal Mediapaspoort) uitgenodigd om verdieping te bieden over schermgebruik en digitale bewustwording. Voor juni 2025 staat een vernieuwde BLOOM-workshop gepland, waarin deelnemers met elkaar in gesprek gaan over de impact van technologie. Daarnaast was CPOW nauw betrokken bij de organisatie van het PET-event op 7 oktober. Dit promotie-evenement Techniek bracht na enkele jaren opnieuw honderden leerlingen uit de regio in contact met technologie en techniek. In samenwerking met STO zijn de voorbereidingen gestart voor een nieuw PET-event op 7 oktober 2025, gericht op alle groep 7-leerlingen in de regio. Daarnaast is CPOW aangesloten bij het regionale samenwerkingsprogramma <i>Techkwadraat Waterland</i>, een landelijk initiatief gericht op het versterken van technologieonderwijs. Hierin werken scholen, het bedrijfsleven en culturele partners samen. Vanuit

		CPOW zijn Femke Tump en Tiago van der Stam betrokken.
Ruimte voor innovatie & stimuleren van onderwijsinnovatie	Het stimuleren van onderwijsinnovatie vanuit de IT-experience.	In het afgelopen jaar is ingezet op het versterken van innovatief onderwijs, met digitale geletterdheid als belangrijke pijler. De IT Experience-ruimte is pas in 2024 echt effectief in gebruik. Hoewel de potentie er is, wordt de ruimte nog door klassen onvoldoende benut. De doelstellingen blijven voorlopig ongewijzigd; in 2025 volgt een nieuwe evaluatie, waar gekeken wordt naar de kosten en het effectief gebruik van de ruimte. De betrokkenheid van directeurs en specialisten blijkt essentieel. Op basis van een bezoek aan de IPON-beurs is een podcastset aangeschaft, die een plek krijgt binnen het taalonderwijs en wereldoriëntatie. Vanaf komend schooljaar wordt deze als themakist (inclusief verplichte gastles) aangeboden via het platform van de IT Experience. Ook de pilot <i>Drones in de klas</i> is succesvol afgerond en wordt begin volgend schooljaar toegevoegd aan het platform als themakist met bijbehorende lessenreeks. Het platform zelf heeft een stevige update gekregen. Elke themakist en gastles is nu gekoppeld aan de conceptkerndoelen digitale geletterdheid. Dit helpt scholen om bewuste keuzes te maken en geeft inzicht in welke kerndoelen aan bod komen bij het gebruik van de materialen. Deze ontwikkeling wordt verder doorgezet in het begin van schooljaar 2024-2025.

		Scholen maken steeds vaker gebruik van het platform. Het aanbod is uitgebreid met Scratch Junior, drones en podcast. De stijgende aanvragen laten zien dat het platform voorziet in een behoefte en innovatie binnen scholen daadwerkelijk stimuleert. De gastlessen vinden veelal op de school in de klas plaats. Het kwaliteitskader A.I. is door de GMR goedgekeurd en gedeeld binnen het IT-netwerk en via de ICT-nieuwsbrief. Het kader blijft zich ontwikkelen en vormt een basis voor een verantwoorde inzet van A.I. binnen het onderwijs
Integrale aanpak digitale geletterdheid	Scholen ontwikkelen visie op het gebied van digitale geletterdheid.	Steeds meer scholen binnen CPOW werken actief aan het formuleren van een visie op digitale geletterdheid. Een belangrijk hulpmiddel hierin is het visiespel van SLO. Het afgelopen jaar hebben onder andere De Rietlanden, het Plankier, de Blauwe Ster, de Binnendijk en het Trifolium dit spel gespeeld. De opbrengsten van het visiespel worden verwerkt in concrete visie-/ beleidsdocumenten, die richting geven aan een duurzame en schoolbrede aanpak.
	Het aanbieden van een post HBO scholing op het gebied van digitale geletterdheid waardoor er op schoolniveau een kwaliteitsslag gemaakt kan worden.	In januari en februari 2025 volgen de Toermalijn en de Marimba. Daarmee heeft bijna iedere school binnen CPOW het visiespel gespeeld. De rode draad in de opbrengsten is de wens om digitale geletterdheid structureel op te nemen in een doorlopende leerlijn. In september 2024 heeft werkgroep ICT tijdens het DOCOW een presentatie verzorgd over de voortgang, waarbij successen en geleerde lessen gedeeld worden. Het doel was het inspireren van collega's en het versterken van de gezamenlijke koers.

AVG compliance	Voldoen aan het normenkader IBP	Binnen de integrale aanpak is ingezet op het vergroten van kennis en deskundigheid. Zeven collega's rondde de opleiding tot digitale geletterdheid expert succesvol af. Zij ontwikkelden een concreet A3-model waarin zij beschrijven hoe digitale geletterdheid op hun school de komende twee jaar wordt vormgegeven, inclusief bijbehorende doelen en acties. In schooljaar 2024-2025 starten drie nieuwe collega's met deze opleiding. 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. Ondanks dat het aantal inschrijvingen nog beperkt is, gaan de meeste workshops door dankzij het enthousiasme en de bereidwilligheid van collega's. Uit de nul-meting Normenkader IBP blijkt dat CPOW met een gemiddelde score van 2,0 nog niet voldoet aan het Normenkader IBP (minimale vereiste: 3,0). Dit betekent dat we op het gebied van informatiebeveiliging en privacybescherming nog niet voldoende 'in control' zijn. In de IBP-managementtool is per domein inzichtelijk gemaakt waar we staan en welke acties nodig zijn. Een belangrijk aandachtspunt is het creëren van meer bewustwording, zowel bij bestuur als bij het onderwijzend personeel, over het belang van IBP en de bijbehorende processen.
----------------	---------------------------------	--

	Bewustwording	De komende periode richten we ons op: • het vastleggen en uitvoeren van taken en verantwoordelijkheden; • het opstellen van een IBP-jaarplan; • het prioriteren van risico's en maatregelen; • het betrekken van relevante stakeholders (o.a. HR, ICT, schoolleiders); • het vergroten van bekendheid met IBP-maatregelen, o.a. in onboarding van nieuwe medewerkers; • en het helder communiceren met leveranciers over de eisen vanuit het Normenkader IBP. We zetten in op een structurele verbetercyclus (Plan-Do-Check-Act) om ons beleid te blijven aanscherpen en borgen. Het doel is dat CPOW zich in de komende periode ontwikkelt naar het vereiste volwassenheidsniveau en daarmee privacyrisico's beter weet te beheersen. In januari, februari en maart zijn op alle scholen gesprekken gevoerd als onderdeel van de bewustwordingscampagne AVG. Tijdens deze bezoeken is samen met de scholen gekeken waar zij staan op het gebied van Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) en wat nodig is om schoolbreed te verbeteren. Belangrijke bevindingen zijn gedeeld met het college van bestuur. Er is nog onvoldoende bekendheid met IBP/AVG-procedures en het handboek, AVG-onderwerpen worden niet structureel herhaald en er is aandacht nodig voor
--	---------------	---

		wachtwoordbeheer, meldingsprocedures van datalekken en het gebruik van verwerkersovereenkomsten. Deze bevindingen worden verwerkt in het jaarplan AVG-IBP, waarmee we structureel aan verbetering gaan werken. De scholing APK ParnasSys voor alle administratief medewerkers heeft in Q1 van 2024 plaatsgevonden en collega's zijn weer op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen in en rondom de AVG. Tijdens het gesprek komt de e-learning voor huidige medewerkers ter sprake. Het doel van de e-learning is de bewustwording rondom de AVG onder het huidige personeel vergroten.
Standaardisatie ICT middelen en architectuur informatiemanagement	De infrastructuur is op alle scholen van CPOW op orde. CPOW hanteert voor alle scholen een minimum standaard voor het aantal devices per leerling. Kwaliteit en continuïteit van processen zijn gewaarborgd door standaardisatie van de ICT middelen die gebruikt worden op de scholen.	Gerealiseerd Dit jaar hebben we de groepen 4 weer voorzien van één device per leerling. Binnen CPOW worden dezelfde devices, touchscreens en ondersteunende ICT middelen ingezet. De aanschaf en uitlevering aan de scholen wordt door de ICT dienst centraal georganiseerd. De ICT dienst heeft daarmee overzicht op de staat van de middelen en ontzorgt de scholen. Dit jaar hebben we een groot deel van de laptops vervangen en de werkplekken verbeterd door het plaatsen van docking stations, monitor en draadloos toetsenbord met muis.

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. Van digitale informatievaardigheden, tot je veilig kunnen bewegen op internet en van computational thinking en programmeren tot mediawijsheid en praktische ICT-basisvaardigheden. Digitale geletterdheid wordt zo goed als zeker een vast onderdeel van de basisvaardigheden en het verplichte curriculum, meldt SLO. De komende jaren gaat SLO kerndoelen voor digitale geletterdheid ontwikkelen samen met leraren, vakdidactici, scholen en onderwijsorganisaties, in maart 2024 zijn de concept kerndoelen gelanceerd. Binnen CPOW is hierop geanticipeerd door te investeren in visie ontwikkeling op de scholen en van daaruit het ontwikkelen van leerlijnen. Ook op de rol van ICT-coördinatoren wordt gestuurd, het is de ambitie om deze rol meer te veranderen richting digitaal geletterdheid specialist. Het is essentieel dat, met de introductie van de nieuwe kerndoelen, we de rol van de ICT-coördinator binnen de school transformeren naar een specialisme gericht op digitale geletterdheid.

IT experience

De IT Experience-ruimte is pas in 2024 echt effectief in gebruik. Hoewel de potentie er is, wordt de ruimte nog door klassen onvoldoende benut. De doelstellingen blijven voorlopig ongewijzigd; in 2025 volgt een nieuwe evaluatie, waar gekeken wordt naar de kosten en het effectief gebruik van de ruimte.

De betrokkenheid van directeuren en specialisten blijkt essentieel.

Artificial Intelligence

Artificiële of kunstmatige intelligentie (AI) is de intelligentie waarmee machines, software en apparaten zelfstandig keuzes maken. Machines, software, robots of andere apparaten met AI reageren op data of impulsen uit hun omgeving en doen daar wat mee. Zij imiteren hierbij het denkvermogen van de mens. Binnen het onderwijs is AI terug te zien in bijvoorbeeld het automatisch nakijken van simpele digitale toetsen of het gebruik van data om gepersonaliseerde leerstof te bieden. Het is van belang dat scholen bij de aanschaf van digitale producten nagaan of het product werkt op basis van AI, wat voor beslissingen het systeem neemt en of de school daarachter staat. Als organisatie kunnen de ontwikkeling en de inzet van AI in het onderwijs sturen en begeleiden. Bijvoorbeeld door voorwaarden te bepalen waaraan leermiddelen die op basis van AI werken moeten voldoen. Maar ook door de uitingsvormen van AI die we nu al in adaptieve leermiddelen vinden beter te doorgronden en samen de impact op de dagelijkse onderwijspraktijk te bespreken.

Dit jaar heeft CPOW tijdens een snacksessie een AI specialist een basis workshop laten verzorgen. Daarnaast heeft er tijdens het IT netwerk in november '24 een bijeenkomst plaatsgevonden over ethiek en AI. Het doel van de basis workshop was praktische kennis opdoen over hoe AI werkt en hoe jij als professional AI in kan zetten en het doel van de bijeenkomst over ethiek en AI was het creëren van bewustwording met betrekking tot hoe je als leerkracht de regie blijft houden en niet te afhankelijk wordt gemaakt van AI. We zien met de komst van AI dat er behoefte is aan een kader, wat is verantwoord en ethisch toegestaan en wat doen we niet. Dat kader is tot stand gekomen en dit kader blijft zich verder ontwikkelen. We zullen de komende jaren in blijven inzetten op professionaliseren van leerkrachten in het verantwoord gebruik van AI.

Cybersecurity

Het onderwijs digitaliseert steeds verder en is daarmee vatbaarder voor security-incidenten. DDOS- en ransomware-aanvallen kunnen scholen lamleggen, met alle gevolgen van dien. Als organisatie moeten wij blijvend investeren in passende maatregelen en bewustwording van medewerkers en leerlingen.

Normenkader IBP en Privacy

Het afgelopen jaar heeft de Functionaris Gegevensbescherming (FG) een eerste beoordeling uitgevoerd op het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). Deze beoordeling geeft inzicht in hoeverre het Inclusief verslag van de Raad van Toezicht de bescherming van persoonsgegevens op orde heeft. In het voorjaar is deel 1: Informatiebeveiliging beoordeeld en in het najaar deel 2: Privacy. Het beeld laat zien dat de 'overall' gemiddelde volwassenheidsscore van Inclusief verslag van de Raad van Toezicht nu 2,0 is.

Het Normenkader IBP bestaat uit 2 delen: op het Informatiebeveiligingsdeel is een gemiddelde score van 2,0 en op het Privacydeel een gemiddelde score van 2,1 behaald. Afgezet tegen het toetsingskader dat uitgaat van een minimaal volwassenheidsniveau 3 voor alle normen, is dat nog onvoldoende.

De conclusie is dat het Inclusief verslag van de Raad van Toezicht nog niet aan alle onderdelen voldoet van het Normenkader IBP. Het Inclusief verslag van de Raad van Toezicht is daarmee nog onvoldoende in controle voor wat betreft informatiebeveiliging en het beperken van privacyrisico's.

Het afgelopen jaar heeft het Inclusief verslag van de Raad van Toezicht op gebied van IBP:

- gewerkt aan het verbeteren van de AVG-kompliance
- een beoordeling (nulmeting) uitgevoerd op het Normenkader IBP
- sinds juni een nieuwe (externe) Functionaris voor de Gegevensbescherming
- 1 datalek gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens
- geen inzage verzoek i.h.k.v. de AVG ontvangen
- IBP-beleid en procedures bij- en vastgesteld

Op gebied van IBP zijn er in 2024 geen grote wijzigingen geweest in de rollen en verantwoordelijkheden binnen CPOW. Sinds juni 2024 is er een nieuwe (externe) Functionaris voor de gegevensbescherming, Wanda Hoogerbrugge (van Privacy op School). Er vindt regelmatig overleg plaats tussen de Privacy Officer en de bestuurder en de Privacy Officer overlegt ieder kwartaal met de FG of vaker wanneer nodig (bijv. bij een datalek).

Voor de beoordeling of passende organisatorische en technische maatregelen zijn genomen ter bescherming van persoonsgegevens is vanaf 2024 het Normenkader IBP (volwassenheidsniveau 3) als uitgangspunt genomen. De beoordeling en het managen van het compliance traject wordt uitgevoerd in de IBP-managementtool YourSafetynet (YSN) van de organisatie. Voorheen werd hiertoe de Workflow gericht op de IBP aanpak van Kennisnet binnen YSN toegepast.

Bevindingen Normenkader IBP

Voor de beoordeling van de mate waarin de organisatie voldoet aan de privacywetgeving (AVG) is het privacydeel (deel 2) van het Normenkader IBP als toetsingskader gebruikt. Net als bij het vorige onderdeel Informatiebeveiliging, is aan de hand van dit toetsingskader de mate van compliance, het volwassenheidsniveau, van PO-Raad in beeld gebracht ten aanzien van de privacynormen en daarmee ook ten aanzien van de AVG. Deze beoordeling is onderdeel van de toezichthoudende taak van de FG, het beeld laat zien of en zo ja, welke onderdelen nog extra aandacht verdienen.

Beoordeling vindt plaats op basis van een 5-tal volwassenheidsniveaus²:

- Niveau 1: Ad hoc
- Niveau 2: Herhaalbaar
- Niveau 3: Bepaald (Baseline)
- Niveau 4: Beheerst
- Niveau 5: Continu verbeteren

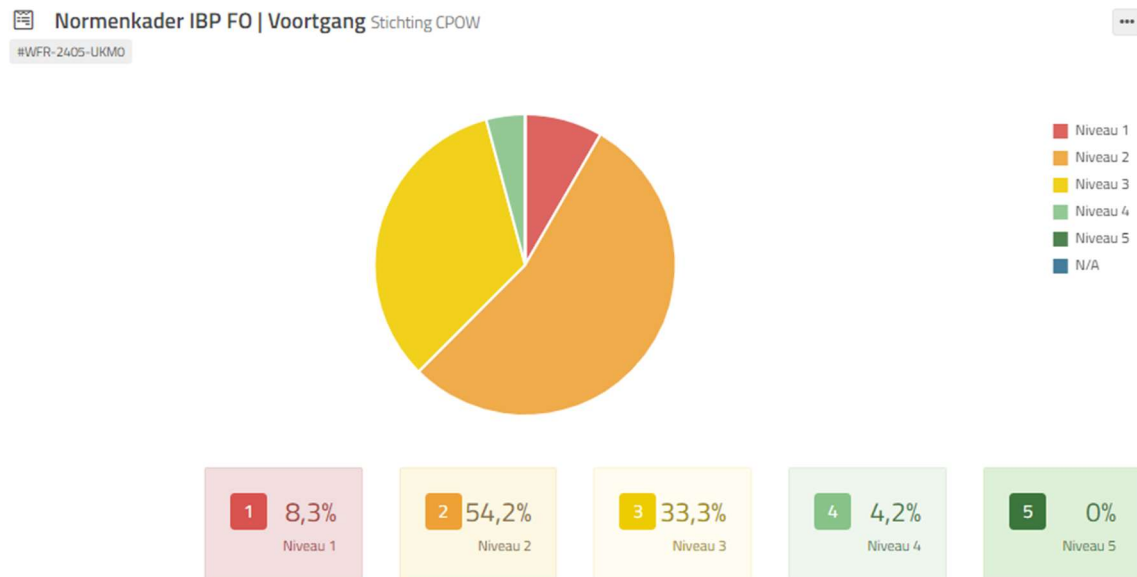
Met een minimaal volwassenheidsniveau 3 'Bepaald' wordt een organisatie geacht in voldoende mate in controle te zijn als het gaat om de bescherming van persoonsgegevens en wordt voldaan aan de huidige norm (de Baseline) van het toetsingskader.

Bij een volwassenheidsniveau 4 'Beheerst' laat een organisatie tevens zien het beleid in een verbetercyclus te hebben opgenomen, zoals vereist vanuit de AVG. Het beleid en de procedures worden dan continu getoetst, verbeterd en aangepast, en wet- en regelgeving worden goed (gecontroleerd) nageleefd.

² Meer informatie zie normenkaderibp.kennisnet.nl/over-het-normenkader/inhoud/#volwassenheidsniveaus

3.2 Overall volwassenheidsscore Privacy

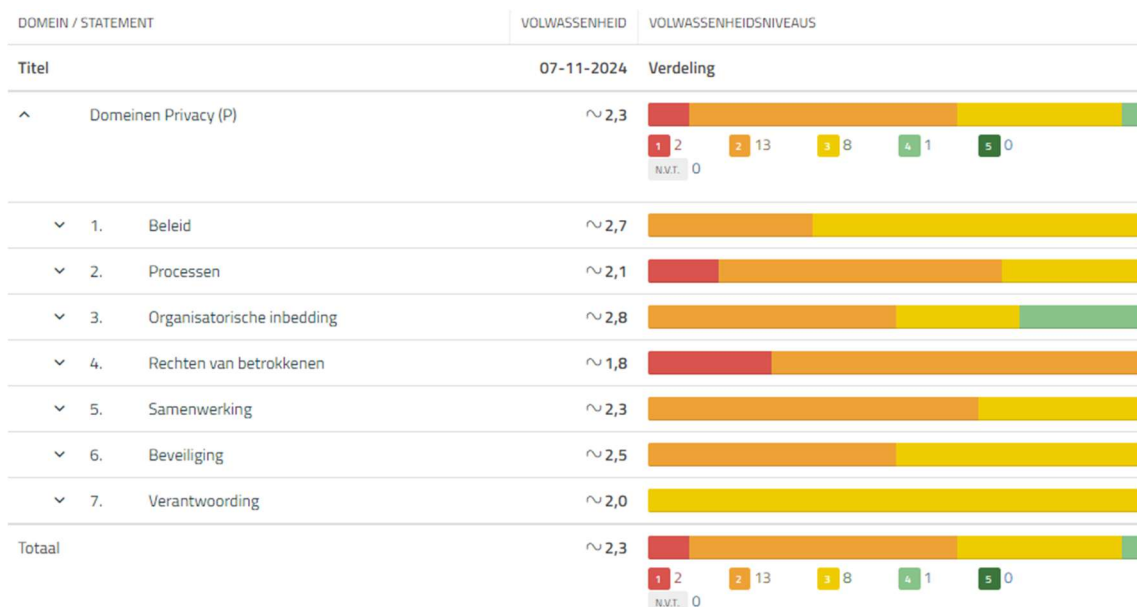
In onderstaande afbeelding ziet u de volwassenheidsscore op het privacydeel van het Normenkader IBP voor PO-Raad. Het beeld laat zien dat de 'overall' gemiddelde volwassenheidsscore van PO-Raad nu 2,3 is. Afgezet tegen het toetsingskader dat uitgaat van een minimaal volwassenheidsniveau 3 voor alle normen, is dat nog onvoldoende.



Afbeelding 10: Score volwassenheid Privacydeel

3.3 Volwassenheidsscore domeinen

In onderstaande afbeelding ziet u de volwassenheidsscores per domein. Afgezet tegen het toetsingskader, dat uitgaat van een volwassenheidsniveau 3 (geel), is het beeld dat op de meeste onderdelen (domeinen) nog verbetering gewenst is. In Bijlage C: 'Toelichting hoofddomeinen Privacy (Normenkader IBP deel 2)' worden de privacy domeinen nader toegelicht.



Afbeelding 11: Score volwassenheid per domein

3.4 Volwassenheidsscore per domein

Het privacydeel van het Normenkader IBP bestaat uit 7 domeinen, de meeste domeinen bevatten meerdere privacybeschermingsnormen. In totaal bestaat het privacydeel uit 25 normen. Hieronder worden de scores op de normen per domein beschreven en zijn de belangrijkste normen aangegeven die nog extra aandacht verdienen omdat deze onder de baseline - niveau 3 - liggen.

Een onderwijsinstelling kan niet alles tegelijk doen. Om onderwijsinstellingen te helpen met het stellen van prioriteiten in de normen, heeft Kennisnet een 'groeipad'³ opgesteld dat ondersteund in het nemen van de juiste stappen in een logische volgorde.

1. Beleid (BL)

In onderstaande tabel ziet u dat de gemiddelde volwassenheidsscores van 2,7 is behaald voor het domein 'Beleid'.

³ Meer informatie over het groeipad, zie normenkaderibp.kennisnet.nl/groeipad/

1.	Beleid		~ 2,7	
▼	BL.01.	Privacybeleid	BL.01	~ 3,0
▼	BL.02.	Taken, rollen en verantwoordelijkheden	BL.02	~ 3,0
▼	BL.03.	Risico's verwerking persoonsgegevens	BL.03	~ 2,0

Afbeelding 12: Score volwassenheid domein Beleid

De belangrijkste (onder baseline niveau 3) privacybeschermingsnorm(en) die nog extra aandacht verdienen is (zijn):

- BL.03 Risico's verwerking persoonsgegevens

2. Processen (PR)

In onderstaande tabel ziet u dat de gemiddelde volwassenheidsscores van 2,1 is behaald voor het domein 'Processen'.

2.	Processen		~ 2,1	
▼	PR.01.	Operationele processen	PR.01	~ 1,0
▼	PR.02.	Verwerkingsregister opzet/vastlegging verwerkingen	PR.02	~ 3,0
▼	PR.03.	Verwerkingsregister actualisatie	PR.03	~ 2,0
▼	PR.04.	Risico's gegevensverwerking m.b.v. pre-DPIA's	PR.04	~ 2,0
▼	PR.05.	DPIA's	PR.05	~ 2,0
▼	PR.06.	Gegevensbescherming door privacy by design/default	PR.06	~ 2,0
▼	PR.07.	Bewaar- en vernietigingsbeleid	PR.07	~ 3,0

Afbeelding 13: Score volwassenheid domein Processen

De belangrijkste (onder baseline niveau 3) privacybeschermingsnorm(en) die nog extra aandacht verdienen is (zijn):

- PR.01 Operationele processen
- PR.03 Verwerkingsregister actualisatie
- PR.04 Risico's gegevensverwerking m.b.v. pre-DPIA
- PR.05 DPIA's
- PR.06 Gegevensbescherming door privacy by design/default

3. Organisatorische inbedding (OI)

In onderstaande tabel ziet u dat de gemiddelde volwassenheidsscores van 2,8 is behaald voor het domein 'Organisatorische inbedding'.

3.	Organisatorische inbedding		~ 2,8	
✓	OI.01. Aanwijzing en positie FG	OI.01	~ 3,0	
✓	OI.02. Privacyorganisatie	OI.02	~ 4,0	
✓	OI.03. Betrokkenheid medezeggenschap	OI.03	~ 2,0	
✓	OI.04. Bewustwording bescherming persoonsgegevens	OI.04	~ 2,0	

Afbeelding 14: Score volwassenheid domein Organisatorische inbedding

De belangrijkste (onder baseline niveau 3) privacybeschermingsnorm(en) die nog extra aandacht verdienen is (zijn):

- OI.03 Betrokkenheid medezeggenschap
- OI.04 Bewustwording bescherming persoonsgegevens

4. Rechten van betrokkenen (RB)

In onderstaande tabel ziet u dat de gemiddelde volwassenheidsscores van 1,8 is behaald voor het domein 'Rechten van betrokkenen'.

4.	Rechten van betrokkenen		~ 1,8	
✓	RB.01. Afhandeling rechten van betrokkenen	RB.01	~ 2,0	
✓	RB.02. Informatieplicht	RB.02	~ 2,0	
✓	RB.03. Toestemming	RB.03	~ 2,0	
✓	RB.04. Geautomatiseerde besluitvorming en/of profilering	RB.04	~ 1,0	

Afbeelding 15: Score volwassenheid domein Rechten van betrokkenen

De belangrijkste (onder baseline niveau 3) privacybeschermingsnorm(en) die nog extra aandacht verdienen is (zijn):

- RB.01 Afhandeling rechten van betrokkenen
- RB.02 Informatieplicht
- RB.03 Toestemming
- RB.04 Geautomatiseerde besluitvorming en/of profilering

5. Samenwerking (SW)

In onderstaande tabel ziet u dat de gemiddelde volwassenheidsscores van 2,0 is behaald voor het domein 'Samenwerking'.

5.	Samenwerking		~ 2,3	
▼	SW.01. AVG-rollen	SW.01	~ 2,0	
▼	SW.02. Toetsing gegevensverstrekking aan derden	SW.02	~ 2,0	
▼	SW.03. Doorgifte buiten de EER	SW.03	~ 3,0	

Afbeelding 16: Score volwassenheid domein samenwerking

De belangrijkste (onder baseline niveau 3) privacybeschermingsnorm(en) die nog extra aandacht verdienen is (zijn):

- SW.01 AVG-rollen
- SW.02 Toetsing gegevensverstrekking aan derden

6. Beveiliging (GB)

In onderstaande tabel ziet u dat de gemiddelde volwassenheidsscores van 1,0 is behaald voor het domein 'Beveiliging'.

6.	Beveiliging		~ 2,5	
▼	GB.01. Datalekken detectie en afhandeling	GB.01	~ 3,0	
▼	GB.02. Melding datalekken	GB.02	~ 2,0	
▼	GB.03. Beveiliging persoonsgegevens	GB.03	-	

Afbeelding 17: Score volwassenheid domein Beveiliging

De belangrijkste (onder baseline niveau 3) privacybeschermingsnorm(en) die nog extra aandacht verdienen is (zijn):

- GB.02 Melding datalekken
- GB.03 Beveiliging persoonsgegevens

De norm 'Beveiliging persoonsgegevens' (GB.03) wordt niet meegenomen in de berekening van het gemiddelde in de score op het Privacy gedeelte van het normenkader. De norm GB.03 verwijst naar alle informatiebeveiligingsnormen (deel 1) van het Normenkader IBP en veronderstelt dat die informatiebeveiligingsnormen worden geïmplementeerd, geëvalueerd en geactualiseerd. Daarnaast houdt het ook in dat rekening wordt gehouden met risico's voor de rechten en vrijheden van betrokkenen en niet alleen met de risico's voor de organisatie.

PO-Raad heeft de mate van compliance aan het informatiebeveiligingsdeel reeds in beeld gebracht, zie het document CPOW Auditrapportage Normenkader IBP deel 1 dd 10-07-2024. De FG is van deze uitkomsten uitgegaan bij de beoordeling van de norm 'Beveiliging persoonsgegevens' (GB.03).

7. Verantwoording (VW)

In onderstaande tabel ziet u dat de gemiddelde volwassenheidsscores van 1,0 is behaald voor het domein 'Verantwoording'.

7.	Verantwoording	~ 2,0	
▼	VW.01. Rapportage naleving AVG	VW.01	~ 2,0

Afbeelding 18: Score volwassenheid domein Verantwoording

De belangrijkste (onder baseline niveau 3) privacybeschermingsnorm(en) die nog extra aandacht verdienen is (zijn):

- VW.01 Rapportage naleving AVG

Activiteiten FG

Binnen de FGaaS dienstverlening van Privacy op School die PO-Raad afneemt, wordt standaard uitvoering gegeven aan de 'basistaken' van de FG zoals deze in bijlage B: 'Wettelijk taken FG' zijn beschreven. De FG ondersteunt de organisatie op hoofdlijnen door:

- Advisering over en bij de ontwikkeling van IBP-beleid
- Adviseren bij incidenten en datalekken en fungeren als aanspreekpunt voor de AP
- Toezicht te houden op de naleving van de AVG

Naast de hiervoor benoemde 'basistaken' van de FG, heeft PO-Raad in het afgelopen jaar geïnvesteerd in de volgende aanvullende activiteiten:

- Audit/Nulmeting Normenkader IB (deel 1 en deel 2)
- Externe Privacy Officer ter ondersteuning voor aanvullende IBP werkzaamheden

4.2 Overzicht datalekken

Hieronder ziet u een overzicht van de voorgevallen datalekken die gemeld zijn bij de AP in het afgelopen jaar:

- 01-07-2024 - Een e-mail gestuurd met informatie over moeder naar vader en oma, wel gemeld bij de AP.

4.3 Overzicht van verzoeken AVG

Hieronder ziet u een overzicht van de ontvangen verzoeken i.h.k.v. de AVG in het afgelopen jaar:

- Geen

4.4 Overzicht van uitgevoerde DPIA

Hieronder ziet u een overzicht van de geplande en of uitgevoerde DPIA in het afgelopen jaar:

- geen

DPIA eerder uitgevoerd:

- DPIA-Cameratoezicht – juli 2023
- DPIA-ParnasSys – mei 2023
- DPIA-M365 – 2022
- DPIA-Google – 2022
- DPIA-Cameratoezicht - 2020
- DPIA-YourForce - 2019

Conclusies en aanbevelingen

Met de bevindingen in dit verslag wordt u inzicht geboden in het volwassenheidsniveau en daarmee het compliance niveau van PO-Raad ten aanzien van het Normenkader IBP. Met een 'overall' gemiddelde volwassenheidsscore van 2,0, is de conclusie dat PO-Raad nog niet voldoet aan het toetsingskader, welke uitgaat van een minimale volwassenheidsscore 3 voor alle normen. PO-Raad is nog onvoldoende in controle voor wat betreft informatiebeveiliging en het beperken van privacyrisico's.

In de IBP-managementtool van de organisatie kan per domein van het Normenkader IBP worden bekeken hoe op de onderliggende normen is gescoord en aan welke vervolgacties en taken nog aandacht gegeven dient te worden.

Hiernaast is tevens een overzicht van de belangrijkste vervolgacties en taken ten aanzien van het Normenkader IBP opgenomen als Bijlage E: 'Overzicht vervolgacties en taken'.

Prioriteit dient te worden gegeven aan de volgende onderdelen:

- Zorg voor bewustwording, zowel op bestuurlijk niveau als in de uitvoering dient het besef te bestaan dat informatiebeveiliging en privacybescherming en het mitigeren van risico's op IBP-vlak essentieel zijn voor de bedrijfsvoering van de schoolorganisatie en het beschermen van persoonsgegevens. Neem hierin mee dat om aan de baseline, volwassenheidsniveau 3, te voldoen processen beschreven moeten zijn en gecontroleerd moeten worden uitgevoerd zodat evaluatie en (indien nodig) bijstelling mogelijk zijn.
- Wanneer dit besef onvoldoende aanwezig is resulteert dat in lagere volwassenheidsniveaus en dat onvoldoende prioriteit aan IBP wordt gegeven. Ook bij het onderwijzend personeel dient het belang van informatiebeveiliging en

privacybescherming voldoende (structureel) aandacht te krijgen zodat zij de noodzaak van het beleid en de beheersmaatregelen inzien en ook daadwerkelijk uitvoeren.

- Wijs taken en verantwoordelijkheden toe voor de uitvoering van de aanbevelingen in dit verslag en zoals deze zijn opgenomen bij de beoordeling in de IBP-managementtool van PO-Raad en zijn opgenomen in Bijlage E: 'Overzicht vervolgacties en taken'.
- Borg de uitvoering van taken en acties door deze op te nemen in een IBP-jaarplan en in de IBP-managementtool (YSN).
- Bepaal de hoogste risico's en prioriteer de (voorbeeld) maatregelen voor het mitigeren van deze risico's. Houd hierbij rekening met de belangrijkste normen zoals benoemd in hoofdstuk 3 in dit verslag, in Bijlage E: 'Overzicht vervolgacties en taken' en/of met het groeipad van Kennisnet.
- Betrek de juiste personen binnen de organisatie, de stakeholders IBP (zoals Facilitair, HRM, en ICT, schoolleiders en management), bij het voldoen aan de normen en bij het op- en vaststellen en de uitvoering van het IBP-beleid.
- Geef aandacht aan de bekendheid van (nieuwe) IBP-maatregelen, beleid en procedures, in een bewustwordingsprogramma en in een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.
- Ook aanbieders van ICT- of leermiddelen krijgen te maken met de effecten van het normenkader. Het is aan te bevelen dat wanneer je nieuwe eisen stelt aan leveranciers of bepaalde vragen voor hen hebt, om uit te leggen dat deze voortkomen uit het Normenkader IBP.

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 PO-Raad. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de voorgestelde maatregelen en (hulp)documenten van het Normenkader IBP⁴ (voor zover en wanneer deze beschikbaar zijn) of van beleidsformats van Privacy op School.

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).

Cloudwise & COOL-platform

Binnen CPOW staat het versterken van eigentijds, digitaal onderwijs centraal. Om dit goed te faciliteren, is in 2023 gekozen voor een centrale leer- en werkomgeving op basis van het COOL-platform van Cloudwise. Dit platform stelt leerlingen en leerkrachten in staat om via één overzichtelijk portaal toegang te krijgen tot lesmateriaal, digitale leermiddelen en onderwijstools. Dit is verder uitgewerkt in kalenderjaar 2024.

⁴ normenkaderibp.kennisnet.nl/hulpmiddelen/

Tijdens een pilottraject, in samenwerking met enkele scholen, hebben we het platform getest op gebruiksvriendelijkheid, functionaliteit en betrouwbaarheid. Op basis van positieve ervaringen is vervolgens besloten tot stichtingbrede implementatie. Deze migratie is in fases uitgevoerd en in het eerste kwartaal van 2024 succesvol afgerond.

Met de overstap naar COOL beschikken alle scholen nu over een uniforme digitale werkomgeving, geïntegreerd met Google Workspace for Education. Dit zorgt niet alleen voor een soepele gebruikerservaring voor leerlingen en medewerkers, maar ook voor meer beheersbaarheid, veiligheid en centrale ondersteuning vanuit de ICT-afdeling.

Europese aanbestedingen: standaardisatie en kwaliteit

Om de continuïteit en kwaliteit van onze ICT-voorzieningen te waarborgen, zijn in 2024 drie Europese aanbestedingen doorlopen: voor hardware, touchscreens en multifunctionele printers (MFP's). Deze aanbestedingen zijn begeleid door adviesbureau Anculus en opgezet in nauwe samenwerking met werkgroepen waarin collega's van zowel het bestuurskantoor als de scholen vertegenwoordigd waren.

De aanbestedingen zijn niet alleen gericht op prijs en functionaliteit, maar ook op duurzaamheid, gebruiksgemak en de mate waarin leveranciers de onderwijspraktijk begrijpen. Dat laatste bleek een belangrijke succesfactor: alle drie de geselecteerde partijen beschikken over ruime ervaring binnen het primair onderwijs.

- De aanbesteding voor de multifunctionals is gegund aan Canon. Na enige vertraging in de levering – veroorzaakt door personeelskrapte bij Canon – zijn de nieuwe multifunctionals inmiddels op alle locaties in gebruik genomen. De tijdelijke verlenging van het contract met Sharp is door Canon vergoed na ingebrekestelling.
- De aanbesteding voor de touchscreens is gegund aan De Rolf Groep. Zij leveren de nieuwe CTOUCH-schermen die technisch volledig aansluiten bij onze moderne ICT-omgeving. Vervanging van verouderde OPS-units (onboard computers) bleek noodzakelijk om goed beheer mogelijk te maken. De eerste gebruikerservaringen op scholen zijn positief.
- De aanbesteding voor hardware is gegund aan Cloudwise. Dit betekent dat wij naast het gebruik van hun COOL-platform, nu ook hardware zoals Chromebooks, iPads en laptops via hen inkopen. In februari 2024 werd bekend dat Cloudwise is overgenomen door de ODIN Groep, waar ook Heutink ICT onderdeel van uitmaakt. Deze krachtenbundeling biedt kansen voor nog betere dienstverlening in de toekomst.

In het najaar 2024 vond met alle drie de leveranciers een startafpraak plaats, gericht op implementatie, serviceverlening en langetermijnsamenwerking.

CPOW Portal & SharePoint-ontwikkeling

In het kader van professionalisering van onze interne digitale werkomgeving is het CPOW Portal verder ontwikkeld tot dé centrale toegang voor medewerkers. Hier vinden zij toegang tot o.a. hun e-mail, documenten, onderwijsapplicaties, nieuwsberichten en beleidsinformatie.

Een belangrijke stap in schooljaar 2023-2024 was de herinrichting van SharePoint-sites in lijn met de vernieuwde huisstijl en visuele identiteit van onze scholen. Dit heeft geleid tot een meer consistente en overzichtelijke structuur, waarin medewerkers makkelijker informatie kunnen vinden en delen.

Daarnaast zijn de machtigingen opgeschoond en opnieuw ingericht, waardoor medewerkers en teams alleen toegang hebben tot de informatie die voor hen relevant is. Deze stap draagt bij aan de dataveiligheid én het gebruikersgemak. De komende jaren blijft het portaal doorontwikkelen, onder meer op het gebied van integratie met andere systemen en gepersonaliseerde dashboards.

FINANCIEEL BELEID

Doelen en resultaten

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

Thema	Activiteiten/doelen	Status	Toelichting
Besturingsfilosofie allocatie van middelen verder uitwerken	Inventariseren welke processen van de scholen naar bovenscholen kunnen, om zo een financieel voordeel te behalen en de allocatie te laten aansluiten bij de besturingsfilosofie en de verantwoordelijkheden.		Alle middelen gaan, na afroming kosten bestuurskantoor en de gezamenlijke activiteiten die uit het strategisch beleid voortkomen, naar de scholen waar de inzet van middelen op schoolniveau wordt bepaald. De begroting van 2025 is zo transparant en duidelijk mogelijk opgesteld, zodat beter aansluit op de verantwoordelijkheden en processen efficiënter verlopen. Echter, een aantal vraagstukken, zoals wat wordt verstaan onder de begrippen autonomie en solidariteit, dienen we met elkaar te beantwoorden om tot een goed, volledig aansluitend allocatiemodel te komen.
Financiële bedrijfsprocessen optimaliseren	Continue proces van het efficiënter en effectiever inrichten van de processen.		Met de implementatie van AFAS in het najaar van 2024 voor zowel financiën als HR, zijn veel processen al duidelijker, efficiënter en effectiever ingericht. Nu we in 2025 van start zijn gegaan met AFAS, zal de komende jaren nadruk liggen op het verder optimaliseren. Het gebruik van Anago kan worden verbeterd, waardoor we ook in staat zijn om managementrapportages op te stellen. Nu we de licentie voor Anago zelf hebben aangeschaft en gekoppeld aan AFAS, zullen de rapportagemogelijkheden verder worden benut in 2025 en de jaren erna. Tot slot is voor de optimalisatie van de financiële bedrijfsprocessen in 2024 de afdeling financiën op het bestuurskantoor uitgebreid en hebben wij onderdelen van deze

			processen gecentraliseerd en geinsourced.
Financieel inzicht van de directeuren verbeteren	Het opnemen van cursussen voor de directeuren op het gebied van financiën en de begroting in de CPOW academie.		Verdere verdieping in de financiën voor directeuren blijft noodzakelijk om goed te kunnen sturen en bijsturen. In het najaar 2024 is een financiële training verzorgd door een externe. In 2025 wordt opnieuw een aantal trainingen gepland. Daarnaast zal in overleg met de Onderwijsacademie de mogelijkheden voor financiële bijscholing worden nagegaan op het leerplatform.
Inkoopbeleid	Opstellen en implementeren inkoopbeleid.		Eind 2021 is het inkoopbeleid in concept opgesteld door Anculus. Dit concept wordt in de praktijk gehanteerd, maar moet nog formeel worden vastgesteld.
Continueren en waar nodig intensiveren risicobeleid	Periodiek de risico's in beeld brengen; waar nodig de processen aanpassen om de risico's te verkleinen.		Met input van de verschillende gremia binnen CPOW is in het najaar van 2023 de risico-analyse geactualiseerd. De geïnventariseerde risico's en bijbehorende beheersmaatregelen zijn uitgebreid besproken. Wel dienen afspraken te worden gemaakt voor welke risico's de scholen verantwoordelijk zijn en weerstandsvermogen moeten aanhouden, en welke risico's bovenschools/op bestuursniveau liggen. Dit raakt het allocatiemodel. De implementatie van risicomanagement zal de komende jaren op de agenda staan.

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 en subsidie Brugfunctionaris

In 2024 hebben opnieuw acht scholen (zeven brinnummers) de subsidie Verbetering basisvaardigheden toegekend voor de schooljaren 2024-2025 en 2025-2026. In totaal gaat het om € 1.805.000 voor de gehele periode.

Voor een viertal scholen (drietal brinnummers) is al eerder voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 de subsidie Verbetering Basisvaardigheden toegekend voor een bedrag van € 842.000 voor de gehele periode.

Dezelfde scholen hebben ook de subsidie Brugfunctionaris toegekend gekregen voor de schooljaren 2024-2025, 2025-2026 en 2026-2027. Per brinnummer is de subsidie € 120.000 voor de gehele periode. De scholen starten 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 gaan samenwerken met een maatschappelijk werker van Clup Welzijn.

Arbeidsmarkttoelage

Voor het brinnummer 11QV ('t Prisma en Kuna Mondo) is de afgelopen jaren vanuit NPO een arbeidsmarkttoelage ontvangen. In 2023 is bekend gemaakt dat de regeling met ingang van kalenderjaar 2024 structureel werd. 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 medewerker.

Voorziening groot onderhoud

Na jaren onderzoek en overleg op landelijk niveau moest in 2023 een keuze worden gemaakt voor de verwerking van uitgaven voor groot onderhoud. Vanaf 2024 worden deze uitgaven of verwerkt als materiele vaste activa en afgeschreven, of verwerkt via een voorziening. Uitgaven die niet zijn opgenomen in de voorziening en meestal een duurzame verbetering aan het gebouw inhouden, dienen altijd geactiveerd en afgeschreven te worden. Omdat de stichting alleen economisch eigenaar van de meeste van haar schoolgebouwen is en we de voorkeur hebben voor zo min mogelijk fluctuatie

in het resultaat, lag een voorziening voor de hand. De voorziening mocht echter niet meer als egalisatie van de uitgaven dienen: voor elk gebouw en te onderscheiden component moet een aparte voorziening worden gevormd (de componentenmethode). Inmiddels is de keuze voor de voorziening op basis van de componentenmethode gemaakt en per 1 januari 2024 een stelselwijziging doorgevoerd.

Aanbestedingen

In 2024 zijn verschillende Europese aanbestedingstrajecten afgerond: voor schoonmaak, ICT hardware en audiovisuele middelen, leermiddelen, multifunctionals en administratieve dienstverlening. Voor alle onderdelen zijn nieuwe overeenkomsten gesloten en is de uitvoering daarvan gestart 2024. De administratieve dienstverlening met betrekking tot de salarisverwerking is per 1 januari 2025 gestart.

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

Administratieve processen

Het contract met onze huidige administratieve dienstverlener liep per 31 december 2024 af. Om meer invloed te hebben op de kwaliteit van onze administratieve processen hebben wij de keuze gemaakt om zelf de software voor de personeels- en salarisadministratie en financiële administratie aan te schaffen. Gedurende 2024 hebben wij AFAS software geïmplementeerd met aanvullend de begrotings- en rapportagetool Anago (voorheen Cogix). Daarnaast hebben we middels een Europese aanbesteding de dienstverlening met betrekking tot de salarisverwerking en het hieraan gerelateerde functioneel beheer aanbesteed. Vanaf 2025 voeren wij zelf de financiële administratie. Hiertoe is de afdeling Financiën en Controlling gedurende 2024 uitgebreid en is een aantal financiële processen gecentraliseerd.

Met deze keuzes denken wij meer grip te krijgen op onze bedrijfsprocessen, met een betere aansluiting op de behoefte van de scholen.

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.

Er zijn geen uitstaande beleggingen, leningen en derivaten. Het treasurystatuut van CPOW kunt u vinden op [Downloads \(cpow.nl\)](https://cpow.nl/downloads).

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 wifi en het onderhouden van de gebruikte devices. In de begroting van 2024 zijn ook de kosten van bovenschoolse schoolopleiders 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 2024 € 4.311.000 euro ten behoeve van bovenschoolse uitgaven afgedragen. De afdracht vindt per school plaats naar rato van het aantal leerlingen per teldatum 1 februari.

In 2025 zal met een werkgroep onder externe begeleiding worden aangevangen met de heroverweging van het allocatiemodel. Hierbij zullen thema's als autonomie en solidariteit worden meegenomen en ook worden gekeken naar het onderscheid tussen kosten van het bestuurskantoor ("overhead") en bovenschoolse, gezamenlijk gedragen kosten.

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 103.

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.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Hierna volgen de belangrijkste risico's die uit de 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 nieuw gevormde 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.
- Vlootshouw: De vlootshouw 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 leidinggevendenden: leidinggevendenden 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 beter 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. In 2025 willen we, na de implementatie van de nieuwe systemen, 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:**
Er is in de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan financiële onderwerpen tijdens de directeuren overleggen, om kennis van en inzicht in financiën te vergroten. 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.
In het najaar van 2024 is gestart met een cyclus van financiële trainingen gegeven door een extern opleidingsinstituut. Dit krijgt vervolg in het najaar van 2025. Daarnaast zal worden nagegaan waar de Onderwijsacademie een rol kan spelen in het voorzien in trainingsbehoefte, individueel of in groepen.
- **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 in huis halen van de gehele financiële administratie gedurende 2024, 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 in 2024 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 wordt 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 het risico op lagere onderwijsresultaten dan verwacht vooral benoemd. Door regelmatige data-analyse, gerichte interventies en professionaliseringsprogramma's voor docenten verbeteren we de leerresultaten. Betrokkenheid van ouders en gebruik van innovatieve onderwijs technologieën ondersteunen het leerproces en bevorderen betere onderwijsresultaten. Hiervoor verwijzen we naar het hoofdstuk Onderwijs en Kwaliteit vanaf blz. 37.

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 leidinggevenden 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 en de KlimOp, maar ook andere scholen binnen ons bestuur in zowel Purmerend als in Edam en Monnickendam groeien. De Oekraïense leerlingen die in de telling van 1 februari 2023 zijn opgenomen, zijn, voor zover zij in Nederland zijn gebleven, na 1 jaar geplaatst op reguliere basisscholen binnen en buiten ons bestuur. Onze nieuwe school De Wilgenhoek in Zuidoostbeemster groeit gestaag en heeft op dit moment ca. 130 leerlingen.

Kuna Mondo, onze school voor nieuwkomersonderwijs, is het afgelopen jaar sterk gegroeid en heeft zelfs een tweede locatie moeten openen. In 2025 is het aantal leerlingen weer wat teruggelopen. Met een veranderend politiek klimaat, maar tegelijkertijd toenemende onrust in de wereld, is het belangrijk voor deze school een flexibele formatie aan te houden om de grillige toestroom van leerlingen op te kunnen blijven vangen.

Bij SBO het Plankier daalt het leerlingenaantal als gevolg van de uitstroom van grote bovenbouw groepen. Omdat de doelgroep voor deze school blijft bestaan, verwachten we dat het leerlingenaantal ook weer stabiliseert.

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

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	telling	telling	telling	prognose	prognose	prognose
Aantal leerlingen	3.974	4.036	4.080	4.236	4.299	4.413

Personeel

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

Gemiddeld aantal fte per kalenderjaar

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	<i>realisatie</i>	<i>realisatie</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>
Bestuur/directie	19,64	19,88	20,31	18,67	18,20	18,12	18,00
Onderwijsgevend personeel (OP)	212,24	211,04	214,73	215,98	218,33	222,69	226,43
Onderwijs ondersteunend personeel (OOP)	65,81	68,02	60,60	58,68	58,45	58,20	57,95
Totaal	297,68	298,93	295,65	293,33	294,98	299,01	302,38

Het gemiddeld aantal fte is in 2024 nauwelijks gestegen ten opzichte van 2023 en de verwachting is dat het de komende jaren zelfs iets afneemt. Het aantal fte op langere termijn stijgt licht, passend bij de groei van het aantal leerlingen. Deze verwachte stijging is vooral te zien in het onderwijsgevend personeel.

Het aantal fte Bestuur/directie neemt de komende jaren af. In 2024 en 2025 is een aantal tijdelijke uitbreidingen ten behoeve van projecten en ziektevervanging begrepen.

In het aantal fte van onderwijsgevend personeel in de jaren 2023, 2024 en beperkt in 2025 is ook fte begrepen voor ziektevervanging. In de begroting houden we weliswaar rekening met ziektevervanging, maar alleen in loonkosten en niet in aantal fte, tenzij er al fte is ingezet op langdurige ziektevervanging.

Dat er toch een stijging is in het aantal fte van onderwijsgevend personeel in de meerjarenbegroting komt voort uit de vacatures die we hebben opgenomen, mede ten behoeve van de groei. In de realisatie is terug te zien dat we vacatures juist niet hebben kunnen vervullen.

Met het afronden van NPO neemt ook het aantal fte OOP af na 2024. Sommige OOP medewerkers stromen ook door in vacatures voor leerkracht, na afronden van de opleiding.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten

Bedragen in € 1.000	Jaarrekening		Begroting		Jaarrekening		Verschil	
	2023	%	2024	%	2024	%	tov 2023	tov begroting
Baten								
Rijksbijdragen	32.298	97%	31.603	98%	33.602	96%	1.304	1.999
Overige overheidsbijdragen	693	2%	566	2%	911	3%	218	345
Overige baten	370	1%	159	0%	613	2%	244	454
Totaal baten	33.361	100%	32.328	100%	35.127	100%	1.765	2.798
Lasten								
Personele lasten	27.068	81%	28.011	87%	29.248	83%	2.180	1.236
Afschrijvingen	696	2%	808	2%	738	2%	42	-70
Huisvestingslasten	2.471	7%	2.569	8%	2.255	6%	-216	-314
Overige lasten	1.987	6%	2.306	7%	2.706	8%	719	400
Totaal lasten	32.222	97%	33.694	104%	34.947	99%	2.725	1.253
Saldo van baten en lasten	1.139	3%	-1.366	-4%	180	1%	-960	1.546
Financiële baten en lasten	33	0%	-5	0%	110	0%	76	115
Totaal resultaat	1.173	4%	-1.371	-4%	289	1%	-883	1.660

Resultaat 2024 vergeleken met de begroting en 2023

We sluiten 2024 af met een positief resultaat van 289.000 euro, terwijl een negatief resultaat van bijna 1,4 miljoen euro was begroot. Het resultaat over 2024 was lager dan het zeer positieve resultaat over 2023.

Ook in 2024 hebben wij opnieuw groeibekostiging ontvangen. Daarnaast is volop gestart met de activiteiten rondom de subsidie Verbetering Basisvaardigheden. Ook is er meer nieuwkomersbekostiging ontvangen wegens het gegroeide aantal leerlingen op deze school. Net als in 2023 zijn we ook in 2024 nauwelijks in staat geweest om extra personeel aan te trekken om in te zetten op de extra middelen. Met name het niet kunnen vervullen van de openstaande vacatures (eind 2024 voor nog circa 8 fte), het uitvoeren van gesubsidieerde activiteiten en het vervangen bij ziekte door bestaand personeel levert dit financiële voordeel. Hierna gaan we in op de verschillende onderdelen van het resultaat.

Baten

De rijksbijdragen zijn in 2024 allereerst toegenomen door de indexatie van de reguliere bekostiging en daarnaast door de ontvangen groeibekostiging die niet of beperkt waren begroot. In 2023 liep de NPO bekostiging per 31 juli af, maar hiervoor is de subsidie Verbetering Basisvaardigheden voor een aantal scholen in de plaats gekomen.

De bekostiging voor nieuwkomers was wel begroot, maar het aantal nieuwkomers is meer toegenomen dan verwacht, zodat de bekostiging hoger is uitgevallen dan vorig jaar en begroot. Dit geldt voor zowel de nieuwkomersbekostiging van OCW als de bekostiging vanuit het convenant met de gemeentes.

In 2024 zijn de extra ondersteuningsgelden en arrangementen vanuit het Samenwerkingsverband fors toegenomen. Deze middelen zijn voor een belangrijk deel ook weer ingezet op personeel en externe leerlingbegeleiding.

De gemeentelijke bijdragen zijn naast de nieuwkomers bekostiging ook hoger dan anders vanwege de vergoeding van het herstel van schade als gevolg van brand op het Baken en de geleidelijke vrijval van 1^e inrichtingsgelden die niet was begroot voor 2024.

De stijging van de Overige baten houdt vooral verband met de door het Jeugdeducatiefonds vergoede maaltijden die op een aantal van onze scholen verstrekt wordt en de extra baten uit huur en medegebruik.

Personele lasten

De personele lasten zijn in 2024 met bijna circa 2,2 miljoen euro gestegen ten opzichte van 2023.

Met een nagenoeg gelijkblijvend aantal fte is de stijging in de lonen en salarissen volledig toe te schrijven aan de CAO verhogingen per 1 juli 2023 van 10%, met pas volledig effect in 2024, en per 1 oktober 2024 van 4,9%.

De stijging van de personele lasten ten opzichte van 2023 komt echter ook voort uit de stijging van de overige personeelslasten. De dotaties aan de personele voorzieningen zijn hoger, in het bijzonder de dotatie aan de voorziening voor langdurig zieken. Het verzuim in de categorie “Lang” is in het najaar van 2024 gestegen en is in een aantal van die gevallen het perspectief op herstel onzeker.

Het verschil ten opzichte van de begroting van 2024 laat zich verder verklaren door meer inhuur van extern personeel voor langdurige vervanging, tijdelijke invulling van vacatures of extra ondersteuning, op alle niveaus in de organisatie.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn gestegen ten opzichte van 2024, iets lager dan begroot. In 2023 is veel geïnvesteerd in onder meer meubilair en speelterrein na nieuwbouw van de Vlieger. Dit wordt in 2024 pas voor een heel jaar afgeschreven. Omgekeerd is aantal investeringen om verschillende redenen uitgesteld naar een latere periode, zoals de verbouwing van het bestuurskantoor en de touchscreens die langer meegaan, maar reeds zijn afgeschreven. Daarom is na de nieuwe aanbesteding de afschrijvingstermijn van nieuwe audiovisuele middelen bijgesteld van 5 jaar naar 8 jaar. Dit verlaagt de afschrijvingslast.

Huisvestingslasten

Zowel ten opzichte van 2023 als ten opzichte van de begroting laat 2024 lagere huisvestingslasten zien. Voornaamste oorzaak is de bijstelling van de dotatie aan de voorziening groot onderhoud na stelselwijziging en het toepassen van stopjaren. Daarnaast is een deel van de eigen bijdrage aan de nieuwbouw van de Vlieger terugontvangen van de gemeente, omdat de bouwkosten lager bleken uitgevallen. Ook de energielasten zijn in 2024 lager uitgevallen wegens dalende prijzen en uitvoering van de compensatieregeling. Omgekeerd zijn tot slot de lasten van huur en medegebruik en de kosten van schadeherstel gestegen. Op verschillende plekken gebruiken wij lokalen van scholen buiten ons bestuur en we krijgen kapitaalslasten van de gemeente doorberekend voor

het kinderopvanggedeelte van de Vlieger. De kosten van herstel van de brandschade zijn vergoed door de gemeente en de kapitaalslasten belasten wij door in het huur en medegebruik door de kinderopvang.

Overige lasten

De overige lasten beslaan een breed aantal kostenposten met betrekking tot administratie, leer- en hulpmiddelen, inventaris en apparatuur en overige. In 2024 zijn de kosten fors hoger dan vorig jaar en ook hoger dan begroot. Voor een deel worden kosten gedekt door hogere baten, zoals de maaltijden die vergoed worden door het Jeugdeducatiefonds, maar ook de toegenomen kosten van leerlingbegeleiding verbonden aan de gelden vanuit het Samenwerkingsverband. De overige lasten zijn ook eenmalig hoger vanwege de advieskosten ten behoeve van de aanbestedingen en de advies- en licentiekosten tijdens de implementatie van AFAS terwijl de huidige administratie nog gevoerd werd door en op de systemen van Dyade. Naast AFAS hebben wij ook een nieuw systeem voor kwaliteitszorg geïmplementeerd, WMK ParnasSys. Tot slot wordt ten opzichte van 2023 ook intensiever gebruik gemaakt van digitale methodes, al dan niet in de vorm van een pakket met werkboeken en ander lesmateriaal.

Financiële baten en lasten

De begroting van 2024 is eerder opgesteld dan de jaarrekening van 2023. Er is daarom geen rekening gehouden met de hogere vergoeding op spaartegoeden. De baten zijn in 2024 door de gestegen rente hoger dan in 2023.

Verwachting voor de jaren 2025 tot en met 2029

Onderstaand overzicht toont de resultaten in een meerjarenperspectief:

Bedragen in € 1.000	Jaarrekening		Begroting		Jaarrekening		Begroting									
	2023	%	2024	%	2024	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%	2029	%
Baten																
Rijksbijdragen	32.298	97%	31.603	98%	33.602	96%	34.607	98%	34.487	98%	34.634	98%	35.173	98%	35.879	98%
Overige overheidsbijdragen	693	2%	566	2%	911	3%	402	1%	395	1%	333	1%	330	1%	329	1%
Overige baten	370	1%	159	0%	613	2%	338	1%	336	1%	336	1%	336	1%	336	1%
Totaal baten	33.361	100%	32.328	100%	35.127	100%	35.347	100%	35.218	100%	35.303	100%	35.839	100%	36.545	100%
Lasten																
Personele lasten	27.068	81%	28.011	87%	29.248	83%	30.236	86%	29.744	84%	29.865	85%	30.119	84%	30.683	84%
Afschrijvingen	696	2%	808	2%	738	2%	847	2%	867	2%	873	2%	874	2%	865	2%
Huisvestingslasten	2.471	7%	2.569	8%	2.255	6%	2.615	7%	2.649	8%	2.658	8%	2.681	7%	2.694	7%
Overige lasten	1.987	6%	2.306	7%	2.706	8%	2.559	7%	2.541	7%	2.563	7%	2.569	7%	2.600	7%
Totaal lasten	32.222	97%	33.694	104%	34.947	99%	36.256	103%	35.802	102%	35.959	102%	36.243	101%	36.842	101%
Saldo van baten en lasten	1.139	3%	-1.366	-4%	180	1%	-909	-3%	-584	-2%	-656	-2%	-403	-1%	-297	-1%
Financiële baten en lasten	33	0%	-5	0%	110	0%	25	0%	25	0%	25	0%	25	0%	25	0%
Totaal resultaat	1.173	4%	-1.371	-4%	289	1%	-884	-3%	-559	-2%	-631	-2%	-378	-1%	-272	-1%

Gedurende de afgelopen jaren zijn positieve resultaten zijn 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, is het meerjarenperspectief negatief. 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:

- Het wegvallen van de bekostiging voor Professionalisering en Begeleiding van Starters en Schoolleiders (PBSS), voor 50% in 2025 en 100% in de jaren erna, is moeilijk te mitigeren. Wij hebben onder meer geïnvesteerd in een team van

schoolopleiders dat juist met deze doelgroep werkt. De middelen gaan vanaf 2025 naar de Onderwijsregio. Er wordt echter nog gewerkt aan een plan dat voorziet in de wijze waarop middelen dan wel activiteiten naar de scholen terugkeren.

- 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 ruimer begroot in 2025.
- De resultaten van het Vita-college, dat haar activiteiten met betrekking tot 10-14 onderwijs eind juli 2025 stopt, zijn negatief vanwege het geringe aantal leerlingen waarvoor we bekostiging ontvangen. De bekostiging is niet voldoende voor de nagenoeg vaste kosten van de school.
- Een aantal scholen zet de komende jaren nog formatie in met gebruik van de NPO reserves. Dit kan nog tot het einde van schooljaar 2024-2025.
- Scholen zetten bewust tijdelijk meer in om onderwijsdoelstellingen te halen, ten laste van in het verleden opgebouwde schoolreserves.
- 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.

Baten

De afgelopen jaren zijn de rijksbijdragen toegenomen als gevolg van de jaarlijkse indexatie, groei, subsidies en meer ondersteuningsmiddelen vanuit het Samenwerkingsverband. Vanaf 2025 verminderen de middelen voor Professionalisering en Begeleiding van Starters en Schoolleiders, maar komt de subsidie voor Verbetering van Basisvaardigheden er juist bij. De subsidie is verwerkt in de meerjarenbegroting voor zover hiertegenover ook specifieke uitgaven zijn opgenomen. Tot slot hebben we, vanwege de gestage groei in het leerlingenaantal dat wij verwachten, ook groeibekostiging opgenomen in deze meerjarenbegroting. De komende jaren geeft dit een stabiel beeld in de inkomsten, die in de latere jaren naar verwachting structureel hoger zijn vanwege de groei.

De gemeentelijke baten zijn voorzichtig begroot in verband met het nieuwe convenant dat met de gemeentes gesloten zou worden per 1 januari 2025. Eenmalige vergoedingen voor Oekraïense leerlingen in het basisonderwijs en herstel van schade zijn ook niet meegenomen in de begroting.

De overige baten zijn begroot op eerdere verwachtingen. Mogelijk worden deze hoger voor huur en medegebruik in verband met de afspraken die nog worden gemaakt. Dit geldt ook voor de vergoedingen van het Jeugdeducatiefonds. De baten zijn nu opgenomen in verhouding tot de lasten die hiertegenover staan.

Personeelslasten

Gedurende de eerst komende jaren zullen de personeelslasten nog hoog zijn. Zoals gezegd sturen wij op neutrale resultaten en richten ons hierbij vooral op de formatie.

Evenwel hebben voor de scholen die daarvoor formatieve ruimte hebben, ook vacatures opgenomen.

Nu de extra middelen vanuit NPO zijn gestopt, moet de inzet op sommige scholen worden afgebouwd. Dit betekent dat er bijvoorbeeld wordt gekeken naar de gemiddelde groepsgrootte, die de afgelopen jaren relatief klein is geweest. Een aantal scholen ontvangt de subsidie Basisvaardigheden, maar ook hier zal worden gestuurd, opdat de ingezette formatie van tijdelijke aard is. Waar mogelijk proberen we ook evenwicht te brengen in formatie op schoolniveau als het gaat om leeftijden en inschaling, passend bij de behoefte van de school.

Uiteindelijk is het de verwachting dat de bijgestuurde personeelslasten zullen toenemen door hogere inzet van formatie als gevolg van groei van het aantal leerlingen en door tredestijgingen.

Naast eigen personeel wordt er ook gekeken naar extern personeel. Maar ook structureel wordt veel gebruik gemaakt van extern personeel voor bijvoorbeeld de gymlessen.

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, maar ook de vervanging van meubilair, met name door de scholen waar nieuwbouw op de planning staat. De exacte planning en impact van het laatste zal worden bepaald in het laatste jaar voor oplevering van nieuwbouw.

Huisvestingslasten

In de huisvestingslasten in de meerjarenbegroting is nog rekening gehouden met de oorspronkelijke dotatie aan de voorziening groot onderhoud. Hoewel deze dotatie nu naar beneden is bijgesteld als gevolg van de stelselwijziging en het toepassen van stopjaren voor scholen die bijna aan nieuwbouw toe zijn, zullen de lasten daarna ook weer toenemen. Na nieuwbouw zal er volgens een meerjarenonderhoudsplan gespaard moeten worden via de voorziening, zonder dat er zicht is op stopjaren.

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 2025 opnieuw als gevolg van CAO afspraken.

Overige lasten

Na 2024, waarin veel eenmalige uitgaven zijn gedaan in verband met de overgang naar AFAS en een nieuw systeem voor kwaliteitszorg, verwachten we dat de Overige lasten in de komende jaren stabiel zullen blijven of licht stijgen met de groei van het aantal leerlingen.

Financiële baten en lasten

Er is op de meerjarenbegroting beperkt rekening gehouden met rente op spaartegoeden. Mogelijk realiseren we meer rentebaten in 2025, maar het is, met de dalende rentepercentages niet de verwachting dat de baten van 2024 zullen worden geëvenaard.

Balans in meerjarig perspectief

De ontwikkeling van de balans per 31 december over de periode 2023 tot en met 2029 ziet er als volgt uit:

Bedragen in € 1.000	Jaarrekening	Jaarrekening	Begroting				
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Vaste activa							
Materiële vaste activa	4.665	4.843	5.200	4.985	5.534	5.219	4.750
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Totaal	4.665	4.843	5.200	4.985	5.534	5.219	4.750
Vlottende activa							
Vorderingen	1.392	1.653	800	800	800	800	800
Liquide middelen	9.911	11.041	9.712	9.831	8.705	9.042	9.747
Totaal	11.303	12.694	10.512	10.631	9.505	9.842	10.547
Totaal activa	15.968	17.536	15.712	15.616	15.039	15.061	15.296
Passiva							
Eigen vermogen							
Algemene reserve	3.784	1.307	1.307	1.307	1.307	1.307	1.307
Bestemmingsreserves	5.179	6.036	5.152	4.593	3.962	3.584	3.311
Totaal	8.963	7.343	6.458	5.900	5.269	4.890	4.618
Voorzieningen	2.592	5.372	4.754	5.217	5.270	5.671	6.178
Kortlopende schulden	4.414	4.821	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500
Totaal passiva	15.968	17.536	15.712	15.616	15.039	15.061	15.296

De meerjarenbalans is gebaseerd op de vastgestelde meerjarenbegroting 2025-2029. Deze is inclusief de stelselwijziging met betrekking op de voorziening voor groot onderhoud en geactualiseerd met de definitieve cijfers over 2024 als uitgangspositie.

Stelselwijziging

Per 1 januari 2024 is het niet langer toegestaan om een voorziening te treffen volgens de egalisatiemethode, maar uitsluitend volgens de componentenmethode. Voor ons als bestuur, met overwegend schoolgebouwen waarvan het economisch claimrecht bij de gemeente ligt, lag het voor de hand om te kiezen voor een voorziening op basis van deze componentenmethode. Het alternatief zou zijn dat we het groot onderhoud zouden activeren en afschrijven wanneer dit onderhoud plaatsvindt. Hoewel de keuze voor een voorziening direct veel impact op het vermogen en de kengetallen heeft, is naar onze mening deze methode wel het meest overzichtelijk en voorzichtigst in een tijd dat goede sturing op de resultaten noodzakelijk is. De correctie is verwerkt in de beginbalans van 2024 in de post Voorzieningen en ten laste gebracht van de Algemene reserve op hetzelfde moment. Deze verwerking is terug te vinden in de jaarrekening 2024.

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. Daarnaast verwachten nog veel investeringen in meubilair en schoolpleinen op het moment dat nieuwbouw op een aantal plekken wordt voltooid. In de zomer van 2025 zal tevens het bestuurskantoor worden verbouwd.

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. Door tijdig te factureren en de krediet termijnen van de gemeen te in lijn te laten lopen met de uitgaven, schatten we dat een balanspositie van € 800K voldoende is.

Voorzieningen

Met de stijging van de prijzen en het aantal medewerkers stijgen ook de voorzieningen. Voor wat betreft het onderhoud wordt verwezen naar wat hiervoor is geschreven met betrekking tot de stelselwijziging. Met deze stelselwijziging, die inhoudt dat er per component per gebouw moet worden voorzien, wordt de voorziening groot onderhoud hoger, en moet er dus ook meer worden gedoteerd. Omdat dus ook moet worden voorzien voor onderhoud op langere termijn, loopt de voorziening de komende jaren op.

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 zal ook de komende jaren hoog blijven.

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, is er alleen verloop in de bestemmingsreserves van de scholen zichtbaar. De begrote resultaten hebben 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. De bestemmingsreserves zijn de afgelopen jaren extra toegenomen door de nog niet bestede NPO bekostiging. Eind 2025, het laatste jaar waarin NPO uitgaven worden verantwoord, wordt een eventueel restant van de NPO bestemmingsreserve toegevoegd aan de bestemmingsreserve van de scholen.

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 € 9.500K aan liquide middelen kunnen houden. We zijn voornemens de publieke liquide middelen onder te brengen bij het Rijk door over te gaan op schatkistbankieren. De planning hiervoor is 1 januari 2026.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen⁵⁶

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

Kengetal	Jaarrekening	Jaarrekening	Begroting					Signaleringswaarde
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	72,4%	72,5%	71,4%	71,2%	70,1%	70,1%	70,6%	Ondergrens: < 30%
Weerstandsvermogen Eigen vermogen / totale baten (incl. financiële baten)	26,9%	20,9%	18,3%	16,8%	14,9%	13,6%	12,6%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	2,56	2,63	2,34	2,36	2,11	2,19	2,34	Ondergrens: 0,75 (bij totale baten boven €12 mln)
Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten) * 100%	3,5%	0,8%	-2,5%	-1,6%	-1,8%	-1,1%	-0,7%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen) / totale baten	1,39	1,08	0,90	0,85	0,70	0,67	0,67	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.

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 27% in 2023 naar circa 13% in 2029. Omdat dit structureel iets lager ligt dan het gewenste niveau van 15% 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.

Rentabiliteit

De negatieve rentabiliteit vanaf 2025 houdt vooral verband met een aantal groeiende scholen en de inzet van de resterende NPO gelden die tot medio 2023 werden ontvangen, maar later uitgegeven. Daarnaast benut een aantal scholen beredeneerd de in het verleden opgebouwde schoolreserves. Tot slot werken we met een aantal scholen aan een meer 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

⁵ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

⁶ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>

ongunstiger verloopt, dan zullen wij tijdig maatregelen nemen om deze ontwikkeling tegen te gaan.

Liquiditeit

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

Reservepositie/Signalering bovenmatig eigen vermogen

De reservepositie is eind 2024 fors lager dan die van eind 2023. Dit komt vooral door de stelselwijziging die per 1 januari is doorgevoerd. Hierbij is de voorziening voor groot onderhoud toegenomen ten laste van de algemene reserve. De reservepositie ligt eind 2024 nog steeds boven de signaleringswaarde van 1. Er zou dus mogelijk sprake zijn van bovenmatig eigen vermogen eind 2024. De reservepositie daalt echter naar verwachting verder de komende jaren, tot 0,67 in 2029. Om meerdere hiervoor genoemde redenen, zoals de groei van onze nieuwe en bestaande scholen, het beredeneerd inzetten van reserves om onderwijsdoelstellingen te realiseren en het benutten van de opgebouwde NPO gelden voor interventies tot het einde van schooljaar 2024-2025, 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 2029 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 CvB 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 2024 hebben er geen wijzigingen in de samenstelling van de Raad plaatsgevonden. Ultimo 2024 was de procedure voor opvolging van één van de leden gestart, met nauwe betrokkenheid van de GMR aangezien het om een bindende voordracht ging.

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 branchecode governance (Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs) die door hen zijn onderschreven. De governance code 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.

Binnen de Raad functioneren de volgende commissies:

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

Samenstelling Raad van Toezicht 2024

Samenstelling Raad van toezicht 2024	Functie binnen RvT	Hoofdfunctie	Nevenfunctie (s)
Robert Zaal	Voorzitter Lid renumeration- en governance commissie	Directeur bij Maatvast Haarlemmermeer & Associate Director bij Oxford HR	Lid Provinciale Staten van Noord-Holland voor GroenLinks (tot maart 2023).
Christiaan Mol	Lid renumeration- 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
Najima Khan	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, Lid Auditeuren Kerncommissie Nederlandse Montessori Vereniging

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 2024 zes keer fysiek bij elkaar gekomen. Het betrof reguliere vergaderingen waarbij ook het college van bestuur vertegenwoordigd was. De RvT heeft op drie ochtenden verschillende scholen bezocht en is in gesprek gegaan met de schooldirecteur over onderwerpen als onderwijskwaliteit, personeelszaken, de relatie met de GMR en gedurende het verslagjaar heeft een evaluatie van haar eigen handelen plaatsgevonden. 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 Najima Khan. Zij kwam in het verslagjaar drie keer bijeen;
- De Auditcommissie bestaat uit Menno Borgo en Christiaan Mol. Zij kwam in het verslagjaar vier 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.

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 kwartaalrapportages. 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 toezichtkader 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 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 2024 betrokken bij de sollicitatiecommissie voor een nieuw lid van de RvT, waarvoor een bindende voordracht zou worden gedaan. Twee keer heeft een RvT-lid heeft een vergadering van de GMR bijgewoond en GMR-delegatie heeft een RvT-vergadering bijgewoond, waarbij onder meer het rapport van de Onderwijsinspectie aan de orde kwam.

De RvT heeft de GMR om advies gevraagd over een wijziging in de bestuurlijke structuur en het voornemen van een tweehoofdig naar een eenhoofdig CvB te gaan. Daarover adviseerde de GMR positief.

Algemeen

Belangrijke kwestie in het verslagjaar was de wisseling in het College van Bestuur. CvB-lid Suzanne Derwig nam medio 2024 afscheid wegens het aanvaarden van een nieuwe baan. Met een warm afscheid hebben Raad van Toezicht en collega's haar bedankt voor haar bijdrage aan CPOW. Bob van den Steenhoven nam haar werkzaamheden in 2024 ad interim over.

Gedurende het verslagjaar besteedde de Raad in zijn vergaderingen veel aandacht aan de opvolging van de opdrachten uit het rapport van de Onderwijsinspectie over het vierjaarlijks bestuursonderzoek dat ultimo 2023 werd vastgesteld. De Raad en het CvB zijn met elkaar in gesprek geweest over hoe de verbeteropdrachten t.a.v. besturing, kwaliteitszorg en ambitie in te vullen. Elders in dit jaarverslag wordt daarover inhoudelijk verslag gedaan.

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, onder meer bij het Vita-college.
- Het vaststellen van jaarrekening en bestuursverslag 2023, alsmede van jaarplan en begroting voor 2025. De auditcommissie heeft in 2024 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 2023.
- Via de periodieke vergaderingen met het CvB, zowel 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 2024 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	vaststellen
Voortgangsrapportages	Ter informatie

Producties	RvT
1e voortgangsrapportage	√ (06-24)
Jaarverslag	√ (06-24)
Begroting 2025	√ (12-24)
Meerjarenbegroting 2025-2029	√ (12-24)
Jaarplan CvB	√ (12-24)

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 accountant en de financiële en inhoudelijke managementrapportages.
- Tevens waren er in 2023 in samenspraak met het CvB de volgende verbeteracties ingezet om het financieel beheer binnen de Stichting te optimaliseren:
 - o Werk en procesafspraken met het administratiekantoor t.a.v. het tijdig opleveren van accurate managementinformatie.
 - o Overgang nieuw software salarisverwerking.
 - o Voorbereiding aanbesteding administratiekantoor.
 - o Vierogenprincipe bij formatie-uitbreiding.
 - o Uitvoeren financiële risicoanalyse.
 - o Professionaliseren financiële bedrijfsvoering door meer centralisatie.
 - o (Tijdelijk) extra ondersteuning op financiën.

In 2024 zijn bovenstaande acties genomen en waar van toepassing geïmplementeerd binnen de stichting.

2024 was een bewogen jaar met wijzigingen in de samenstelling van het CvB, de opvolging van het inspectieonderzoek en de 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 over bijvoorbeeld het tempo van verandering of de gevolgen van verandering op de organisatiecultuur. In meerdere gesprekken is door de remuneratiecommissie en de voltallige raad intensief van gedachten gewisseld met het CvB over de samenwerking, waarbij alle betrokkenen moeite deden om, in een jaar van verandering, elkaar te begrijpen en goed inhoudelijk te spreken over de koers en de uitdagingen. 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 bedrijfsvoering verder te verbeteren. Ook

zullen zich nieuwe vraagstukken voordoen, zoals samenwerking met andere onderwijsorganisaties in de regio.

De Raad heeft er alle vertrouwen in dat CPOW dankzij een krachtig College van Bestuur, en 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.

Robert Zaal, voorzitter.

JAARREKENING 2024

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

Algemeen

Deze jaarrekening bevat de financiële gegevens over het kalenderjaar 2024 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	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 wordt nog bekostiging ontvangen. Het is de bedoeling dat tot 31 juli 2025 uitgaven worden verantwoord onder deze subsidie, waarna een eventueel restant van de reserve vrijvalt ten gunste van de bestemmingsreserve scholen.

De bestemmingsreserve Passend onderwijs wordt op schoolniveau gevormd voor de nog niet uitgeven ondersteuningsgelden die ontvangen zijn van het Samenwerkingsverband.

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.

Tot 31 december 2023 is voor de voorziening groot onderhoud de overgangsregeling toegepast. Per 1 januari 2024 is voor de toepassing van de componentenmethode retrospectief vanaf 2024 en conform RJ 660.604 een stelselwijziging verwerkt. Dit heeft geleid tot een verhoging van de voorziening groot onderhoud ten laste van de Algemene reserve voor een bedrag van € 1.909.301.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de contante waarde van 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%
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31 december 2024 110,5% (31 december 2023: 110,5%)
- 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 2024

NA VERWERKING VAN RESULTAATBESTEMMING

		31-12-2024		31-12-2023	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste Activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	4.842.614		4.665.167	
1.1.3	Financiële vaste activa	-		-	
	<i>Totaal vaste activa</i>		4.842.614		4.665.167
1.2	Vlottende Activa				
1.2.2	Vorderingen	1.652.643		1.392.409	
1.2.4	Liquide middelen	11.040.887		9.910.859	
	<i>Totaal vlottende Activa</i>		12.693.530		11.303.268
	TOTAAL ACTIVA		17.536.144		15.968.435
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen	7.342.750		8.962.803	
2.2	Voorzieningen	5.372.304		2.592.075	
2.4	Kortlopende schulden	4.821.090		4.413.557	
	TOTAAL PASSIVA		17.536.144		15.968.435

STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2024

	2024		Begroting 2024		2023	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	33.602.288		31.603.177		32.298.416	
3.2 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	910.762		565.568		693.019	
3.5 Overige baten	613.453		159.395		369.676	
<i>Totaal Baten</i>		35.126.503		32.328.140		33.361.111
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	29.247.617		28.010.845		27.067.642	
4.2 Afschrijvingen	737.520		807.698		695.893	
4.3 Huisvestingslasten	2.255.346		2.569.006		2.470.956	
4.4 Overige lasten	2.706.466		2.306.375		1.987.339	
<i>Totaal lasten</i>		34.946.949		33.693.923		32.221.830
<i>Saldo baten en lasten</i>		179.554		-1.365.783		1.139.281
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	109.694		-		33.505	
6.2 Financiële lasten	-		5.000		212	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		109.694		-5.000		33.293
Totaal resultaat		289.248		-1.370.783		1.172.574

KASSTROOMOVERZICHT OVER 2024

		2024		2023	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Resultaat uit gewone bedrijfsactiviteit (saldo baten en lasten)			179.554		1.139.281
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
Afschrijvingen	-/- 4.2	737.520		695.893	
Mutaties voorzieningen (na stelselwijziging)	2.2	870.928		142.721	
Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat			1.608.448		838.614
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
Vorderingen	1.2.2 (excl. 1.2.2.14)	-201.902		-33.666	
Kortlopende schulden	2.4 (excl. 2.4.18)	407.533		-1.072.492	
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal			205.631		-1.106.158
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			1.993.633		871.737
Ontvangen interest	6.1.1 & 1.2.2.14	51.362		3.134	
Betaalde interest	6.2.1 & 2.4.18	-		-212	
			51.362		2.922
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			2.044.995		874.659
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-927.511		-1.334.317	
Desinv. in materiële vaste activa	1.1.2	13.610		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-913.901		-1.334.317
Kasstroom uit overige balansmutaties					
Overige mutaties		-1.066		-	
Totaal kasstroom uit overige balansmutaties			-1.066		-
Mutatie liquide middelen		1.2.4	1.130.028		-459.658
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:					
		2024		2023	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		9.910.859		10.370.520	
Mutatie boekjaar liquide middelen		1.130.028		-459.661	
Stand liquide middelen per 31-12			11.040.887		9.910.859

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	
	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€	€
Stand per 31 december 2023					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.160.987	159.342	7.186.213	1.170.804	9.677.346
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	544.071	46.393	3.733.781	687.934	5.012.179
Materiële vaste activa per 31 december 2023	616.916	112.949	3.452.432	482.870	4.665.167
Verloop gedurende 2024					
Investeringsen	22.149	903	773.847	130.612	927.511
Desinvesteringen	-	-	-1.379.068	-209.984	-1.589.052
Afschrijvingen	-68.063	-8.959	-563.210	-97.288	-737.520
Afschrijvingen op desinvesteringen	-	-	1.365.702	209.740	1.575.442
Overige mutaties	-	-	-	1.066	1.066
Mutatie gedurende 2024	-45.914	-8.056	197.271	34.146	177.447
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

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 staan ook in deze rubriek gepresenteerd, maar nog niet afgeschreven. Per 31 december 2024 betrof dit een investeringsbedrag van € 10.827.

De overige materiële vaste activa zijn de investeringen in leermiddelen (vooral methodisch materiaal).

Vlottende activa

1.2.2 Vorderingen

		31-12-2024		31-12-2023	
		€	€	€	€
1.2.2.1	Debiteuren	131.847		43.972	
1.2.2.2	OCW	327.128		327.614	
1.2.2.3	Gemeenten	520.293		646.178	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		979.268		1.017.764
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	298.062		196.675	
1.2.2.14	Te ontvangen interest	93.328		34.996	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	281.985		142.974	
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>		673.375		374.645
	Totaal Vorderingen		1.652.643		1.392.409

De vordering op OCW per 31 december 2024 betreft de nog te ontvangen bekostiging voor nieuwkomers op peildatum 1 oktober 2024.

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 en een aantal verbouwingsprojecten die wij in 2025 factureren aan de gemeente.

De vooruitbetaalde kosten zijn toegenomen vanwege het toegenomen gebruik van software en het toerekenen van deze kosten aan de juiste periode van gebruik.

Hogere (overige) baten, zoals medegebruik, arrangementen vanuit het Samenwerkingsverband en rente op banktegoeden hebben tot hogere balansposten geleid.

1.2.4 Liquide middelen

		31-12-2024		31-12-2023	
		€	€	€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	111		1.014	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	11.040.776		9.909.845	
	Totaal liquide middelen		11.040.887		9.910.859

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar.

Voor de toename in 2024 wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht over 2024.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2023	Overige mutaties 2023	Resultaat 2023	Stand per 31-12-2023	Stelsel- wijziging 01-01-2024	Stand per 01-01-2024	Resultaat 2024	Overige mutaties 2024	Stand per 31-12-2024
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1 Algemene reserve	3.438.731	345.140	-	3.783.871	-1.909.301	1.874.570	-568.016	-	1.306.554
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	4.351.498	827.434	-	5.178.932	-	5.178.932	857.264	-	6.036.196
Totaal eigen vermogen	7.790.229	1.172.574	-	8.962.803	-1.909.301	7.053.502	289.248	-	7.342.750

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

Per 1 januari 2024 is een stelselwijziging verwerkt in de Algemene reserve. Deze komt voort de keuze voor de Voorziening voor groot onderhoud met toepassing van de componentenmethode.

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)

	Stand per 01-01-2023	Resultaat 2023	Overige mutaties 2023	Stand per 31-12-2023	Stelsel- wijziging 01-01-2024	Stand per 01-01-2024	Resultaat 2024	Overige mutaties 2024	Stand per 31-12-2024
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.2.1 Bestemmingsreserve scholen	2.943.612	1.077.147	-	4.020.759	-	4.020.759	1.430.078	-178.031	5.272.806
2.1.1.2.2 Bestemmingsreserve passend onderwijs	-	-	-	-	-	-	62.125	178.031	240.156
2.1.1.2.5 Reserve NPO	1.407.886	-249.713	-	1.158.173	-	1.158.173	-634.939	-	523.234
Totaal bestemmingsreserves (publiek)	4.351.498	827.434	-	5.178.932	-	5.178.932	857.264	-	6.036.196

De overige mutatie in 2024 betreft de bestemming van nog niet uitgegeven ondersteuningsgelden van het Samenwerkingsverband die in 2023 waren bestemd aan de Bestemmingsreserve scholen.

2.2 Voorzieningen

	Stand per 01-01-2024	Stelsel- wijziging 01-01-2024	Stand per 01-01-2024	Dotatie 2024	Ont- trekking 2024	Stand per 31-12-2024	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 - 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1 Personele voorzieningen	605.022	-	605.022	699.477	-146.248	1.158.251	407.395	523.653	227.203
2.2.3 Voorziening voor groot onderhoud	1.987.053	1.909.301	3.896.354	373.853	-56.154	4.214.053	882.504	895.316	2.436.233
Totaal voorzieningen	2.592.075	1.909.301	4.501.376	1.073.330	-202.402	5.372.304	1.289.899	1.418.969	2.663.436

Per 1 januari 2024 is een stelselwijziging verwerkt in de Voorziening voor groot onderhoud voor de toepassing van de componentenmethode. Het bedrag waarmee de voorziening is verhoogd, is ten laste gebracht van de Algemene reserve.

2.2.1 Personele voorzieningen

	Stand per 01-01-2024	Stelsel- wijziging 01-01-2024	Stand per 01-01-2024	Dotatie 2024	Ont- trekking 2024	Stand per 31-12-2024	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 - 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2 Verlofsparen	147.838	-	147.838	157.713	-15.786	289.765	21.103	268.662	-
2.2.1.4 Jubileumuitkeringen	356.200	-	356.200	52.592	-38.822	369.970	42.092	100.675	227.203
2.2.1.5 Werkloosheidsbijdragen	18.579	-	18.579	95.445	-9.235	104.789	44.830	59.959	-
2.2.1.6 Langdurig zieken	82.405	-	82.405	393.727	-82.405	393.727	299.370	94.357	-
Totaal personele voorzieningen	605.022	-	605.022	699.477	-146.248	1.158.251	407.395	523.653	227.203

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2024		31-12-2023	
		€	€	€	€
2.4.4	Schulden aan OCW	20.000		20.000	
2.4.8	Crediteuren	355.762		551.845	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.491.138		1.361.068	
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	342.991		335.493	
2.4.12	Kortlopende overige schulden	557.391		323.291	
	<i>Subtotaal overige schulden</i>		2.767.282		2.591.697
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW	603.699		267.419	
2.4.15	Vooruitontvangen investeringssubsidie	341.469		393.612	
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen	88.966		19.251	
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	887.377		842.860	
2.4.19	Overige overlopende passiva	132.297		298.718	
	<i>Subtotaal overlopende passiva</i>		2.053.808		1.821.860
	Totaal Kortlopende schulden		4.821.090		4.413.557

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

In de post Crediteuren per 31 december 2022 is nog een termijn voor de nieuwbouw van de Vlieger begrepen.

De post Vooruitontvangen subsidies OCW is toegenomen ten opzichte van vorig jaar vanwege de in 2024 toegekende subsidies voor Verbetering Basisvaardigheden en voor Brugfunctionaris.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Rechten

Er zijn geen niet in de balans opgenomen rechten per 31 december 2024.

Verplichtingen

De stichting heeft de volgende niet uit de balans blijkende verplichtingen per 31 december 2024:

nr.	Omschrijving	Periode		Looptijd	Bedrag				Totaal
		van	t/m		per maand	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	
					Mndn €	€	€	€	
1	multifunctionals	01-10-24	30-09-29	60	3.283	39.400	157.600	-	197.000
2	schoonmaak	01-05-24	30-04-28	48	38.333	460.000	1.389.000	-	1.849.000
3	schoonmaak (verlengd)	01-01-20	31-12-26	84	4.875	76.000	75.500	-	151.500
4	elektra	01-01-21	31-12-25	60	16.083	193.000	-	-	193.000
5	gas	01-01-21	31-12-25	60	8.500	102.000	-	-	102.000
6	leermiddelen	01-06-24	31-05-28	48	89.167	535.000	1.605.000	-	2.140.000
7	administratieve diensten	01-01-25	31-12-28	60	19.925	69.000	207.000	-	276.000
8	administratieve software	01-01-25	31-12-25	12	7.417	89.000	-	-	89.000
9	ICT hardware	01-07-24	30-06-27	36	22.121	265.450	718.000	-	983.450
10	audiovisuele middelen	28-08-24	27-08-28	48	15.375	184.500	252.000	-	436.500
11	arbodienst	01-01-21		onbepaald	7.000	21.000	-	-	21.000
12	huur	01-09-22	31-08-26	48	1.140	13.680	9.120	-	22.800
13	medegebruik	01-08-23	31-08-25	24	3.410	27.280	-	-	27.280
14	onderwijsacademie	27-09-24	26-09-27	36	5.400	16.200	113.000	-	129.200

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 DVEP voor de levering van gas en elektra voor een periode van 5 jaar. Per 1 januari 2024 heeft Engie beide contracten overgenomen voor de resterende contractperiode van 2 jaar. In 2025 doet CPOW opnieuw mee aan de Europese aanbesteding door Energie voor Scholen.

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 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.

Medegebruik (13)

Voor het gebruik van een aantal lokalen in OBS de Nieuwe Wereld ten behoeve van het gegroeide aantal leerlingen op Kuna Mondo is een medegebruikersovereenkomst gesloten met OpSpoor op 1 september 2023 voor de periode van 1 jaar, waarna stillzwijgende verlenging van telkens 1 jaar.

Onderwijsacademie (14)

Op 27 september 2024 is een overeenkomst gesloten met de Onderwijsacademie 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

		2024		Begroot 2024		2023	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen						
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	29.336.894		28.799.607		27.265.920	
	Totaal rijksbijdragen		29.336.894		28.799.607		27.265.920
3.1.2	Overige subsidies						
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	3.495.030		2.547.027		4.581.237	
	Totaal overige subsidies		3.495.030		2.547.027		4.581.237
3.1.4	Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV		765.364		256.543		451.259
	Totaal Rijksbijdragen		33.597.288		31.603.177		32.298.416

3.2 Overheidsbijdragen overige overheden

		2024		Begroot 2024		2023	
		€	€	€	€	€	€
3.2.2	Overige overheidsbijdragen overige overheden						
	Overige gemeentelijke en gemeenschappelijke						
3.2.2.2	bijdragen	910.762		565.568		693.019	
	Totaal overheidsbijdragen overige overheden		910.762		565.568		693.019

3.5 Overige baten

		2024		Begroot 2024		2023	
		€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur en medegebruik	227.373		101.850		108.277	
3.5.2	Detachering personeel	17.502		16.000		98.874	
3.5.4	Sponsoring	9.333		-		30.527	
3.5.5	Ouderbijdragen	47.190		24.750		41.623	
3.5.10	Overige	312.055		16.795		90.375	
	Totaal overige baten		613.453		159.395		369.676

Lasten

4.1 Personeelslasten

	2024		Begroot 2024		2023	
	€	€	€	€	€	€
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1 Lonen en salarissen	20.534.618		26.200.823		19.088.505	
4.1.1.2 Sociale lasten	2.956.157		-		2.670.595	
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	323.511		-		413.736	
4.1.1.5 Pensioenpremies	2.733.830		-		2.759.888	
Totaal salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		26.548.116		26.200.823		24.932.724
4.1.2 Overige personele lasten						
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	699.477		25.000		154.384	
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.615.848		950.767		1.550.440	
4.1.2.3 Overige	772.543		858.255		756.825	
Totaal overige personele lasten		3.087.868		1.834.022		2.461.649
4.1.3 Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.3 Overige uitkeringen personeel	-388.367		-24.000		-326.731	
Totaal ontvangen uitkeringen personeel		-388.367		-24.000		-326.731
Totaal personeelslasten		29.247.617		28.010.845		27.067.642

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal fte bedroeg 299 in 2024 (2023: 298 fte). Het gemiddeld aantal fte is als volgt onder te verdelen:

	2024	2023
Bestuur / Management	20	20
Personeel primair proces	211	212
Ondersteunend personeel	68	66
Totaal gemiddeld aantal werknemers	299	298

Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2024 (2023: 0).

Zowel in 2024 als in 2023 waren er geen medewerkers werkzaam in het buitenland.

4.2 Afschrijvingen

	2024		Begroot 2024		2023	
	€	€	€	€	€	€
4.2.2.1 Gebouwen	68.063		58.329		62.296	
4.2.2.2 Terreinen	8.959		10.244		6.669	
4.2.2.3 Inventaris en apparatuur	563.210		629.821		532.669	
4.2.2.4 Overige materiële vaste activa	97.288		109.305		94.259	
Totaal afschrijvingen		737.520		807.698		695.893

4.3 Huisvestingslasten

		2024		Begroot 2024		2023	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	319.450		198.100		217.461	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	258.228		222.350		202.301	
4.3.4	Energie en water	482.335		569.930		521.413	
4.3.5	Schoonmaakkosten	666.576		657.325		659.563	
4.3.6	Belastingen en heffingen	74.401		70.000		74.271	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	281.121		706.000		613.000	
4.3.8	Overige	173.235		145.300		182.947	
Totaal huisvestingslasten			2.255.346		2.569.006		2.470.956

4.3.8 Overige huisvestingslasten

		2024		Begroot 2024		2023	
		€	€	€	€	€	€
4.3.8.1	Tuinonderhoud	50.594		40.000		44.342	
4.3.8.2	Bewaking/beveiliging	28.736		54.700		57.063	
4.3.8.3	Overige huisvestingslasten	93.905		50.600		81.542	
Totaal overige huisvestingslasten			173.235		145.300		182.947

4.4 Overige lasten

		2024		Begroot 2024		2023	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	1.070.457		858.975		689.900	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	107.408		88.650		116.262	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	567.242		714.500		462.107	
4.4.5	Overige	961.363		644.250		719.070	
Totaal overige lasten			2.706.470		2.306.375		1.987.339

4.4.1 Administratie en beheerslasten

		2024		Begroot 2024		2023	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1	Administratie en beheerslasten	989.271		791.426		621.764	
4.4.1.2	Reis- en verblijfkosten	5.673		6.500		5.497	
4.4.1.3	Telefoon- en portokosten	38.504		35.550		32.783	
4.4.1.4	Kantoorartikelen	31.917		18.450		24.838	
4.4.1.5	Overige administratie- en beheerslasten	5.092		7.049		5.018	
Totaal administratie en beheerslasten			1.070.457		858.975		689.900

Kosten van de accountant

Onder 4.1.1.1 zijn ook de accountants honoraria verantwoord:

	2024		Begroot 2024		2023	
	€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1 Controle van de jaarrekening	33.224		30.250		35.251	
4.4.1.1.2 Andere controlewerkzaamheden	424		-		-	
4.4.1.1.3 Fiscale advisering	-		-		-	
4.4.1.1.4 Andere niet-controlediensten	-		-		-	
Totaal kosten instellingsaccountant		33.648		30.250		35.251

Alle honoraria hebben in beide kalenderjaren betrekking op hetzelfde accountantskantoor.

4.4.5 Overige lasten

	2024		Begroot 2024		2023	
	€	€	€	€	€	€
4.4.5.2 Representatiekosten	13.900		11.700		12.967	
4.4.5.4 Buitenschoolse en bijzondere activiteiten	258.017		59.300		93.200	
4.4.5.6 Contributies	101.192		107.300		92.934	
4.4.5.7 Abonnementen	9.258		11.850		10.996	
4.4.5.8 Medezeggenschapsraad	6.638		7.700		3.794	
4.4.5.9 Verzekeringen	9.943		16.000		19.719	
4.4.5.10 Reproductiekosten	95.742		96.900		82.824	
4.4.5.11 Toetsen en testen	133.408		117.700		113.959	
4.4.5.12 Culturele vorming	47.524		74.600		68.010	
4.4.5.13 Overige overige lasten	285.737		141.200		220.670	
Totaal overige lasten		961.359		644.250		719.073

Financiële baten en lasten

6.1 Financiële baten

	2024		Begroot 2024		2023	
	€	€	€	€	€	€
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	109.694		-		33.505	
Totaal financiële baten		109.694		-		33.505

6.2 Financiële lasten

	2024		Begroot 2024		2023	
	€	€	€	€	€	€
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	-		5.000		212	
Totaal financiële lasten		-		5.000		212

BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

De bestemming van het nettoresultaat over 2024 is als volgt:

		2024
		€
2.1.1.1	Algemene reserve (publiek)	-568.016
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	
2.1.1.2.1	Bestemmingsreserve scholen	1.430.078
2.1.1.2.2	Reserve passend onderwijs	62.125
2.1.1.2.5	Reserve NPO	-634.939
	Totaal bestemmingsreserves publiek	857.264
	Totaal resultaat	289.248

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 2024	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 2023	1350191	22-08-2023	Ja
Studieverlof 2024	1414767	20-08-2024	Onderhanden
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB220072	17-11-2022	Ja
Subsidie Onderwijsassistenten naar Opleiding tot leraar	SOOL 22602	11-11-2022	Ja
Subsidie Onderwijsassistenten naar Opleiding tot leraar	SOOL 23209	30-11-2023	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-4175	31-05-2023	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-4481	31-05-2023	Onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-4546	31-05-2023	Onderhanden
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
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	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:	2024
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	2
Totaal aantal complexiteitspunten	11
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 181.000

WNT verantwoording 2024

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling⁷

Gegevens 2024

Naam	Mw. I.M. Krul	Dhr. R.V.J. van der Steenhoven	Mw. S. Derwig
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang functievervulling in 2024	01-01	01-08	01-01
Einde functievervulling in 2024	31-12	31-12	31-08
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00	1,00	0,80
Dienstbetrekking	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 135.102	€ 51.015	€ 68.688
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.470	€ 9.308	€ 10.376
Subtotaal	€ 157.572	€ 60.323	€ 79.064
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 181.000	€ 75.664	€ 96.533
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -	€ -	€ -
Bezoldiging	€ 157.572	€ 60.323	€ 79.064

Gegevens 2023

Naam	Mw. I.M. Krul	Mw. S. Derwig
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang functievervulling in 2022	01-05	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00	0,83
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 79.651	€ 92.120
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.285	€ 16.560
Subtotaal	€ 93.935	€ 108.680
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 116.123	€ 144.161
Bezoldiging	€ 93.935	€ 108.680

F

⁷ 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	<u>2024</u>		<u>2023</u>
Aanvang functievervulling in	15-01		nvt
Einde functievervulling in	23-07		nvt
Aantal kalendermaanden functievervulling	7		-
Omvang dienstverband in uren per kalenderjaar	804		-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum			
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 221		€ 212
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 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
--------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Er is in 2024 geen sprake van overschrijding van het bezoldigingsmaximum.

Gegevens 2023

Naam	R. Zaal	V. Arents	N. Khan	M. Borgo	C. Mol
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2023	01-01	01-01	01-01	01-01	01-08
Einde functievervulling in 2023	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12

Bezoldiging

Bezoldiging	€ 9.375	€ 6.250	€ 6.250	€ 6.250	€ 2.604
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.950	€ 17.300	€ 17.300	€ 17.300	€ 7.252

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

Niet van toepassing.

VERKLARING VAN HET BESTUUR

Deze jaarrekening is op 23 juni 2025 vastgesteld door het bestuur van Stichting CPOW te Purmerend en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht

De heer R. Zaal, voorzitter

De heer M. Borgo, vicevoorzitter

Mevrouw V. Arents

De heer F. Bosse

De heer C. Mol

College van Bestuur

Mevrouw I. Krul, voorzitter

De heer B. van den Steenhoven a/i

OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring

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

