

Jaarverslag 2025

Voor veelbelovend onderwijs
in de Noordoost Achterhoek!

opo noa

Jaarverslag 2025

Stichting Oponoa
Jonkerspad 9
7271 LC Borculo

0545 - 275 166

info@oponoa.nl
www.oponoa.nl

oponoa
stichting openbaar primair onderwijs noordoost achterhoek

beer, leef, groei!

Inhoudsopgave

Voorwoord 4

1. Het schoolbestuur 5
1.1 Profiel 5
1.2 Organisatie 6

2. Verantwoording beleid 10
2.1 Thema's uit het strategisch beleidsplan 10
2.2 Onderwijs & Kwaliteit 18
2.3 Personeel en professionalisering 24
2.4 Huisvesting en Facilitaire zaken 28
2.5 Financieel beleid 30
2.6 Continuïteitsparagraaf 32

3. Verantwoording van de financiën 34
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 34
3.2 Staat van baten en lasten en balans 35
3.3 Financiële positie 40
Jaarverslag 2025 Raad van Toezicht 44

4. Jaarrekening 2025 45
4.1 Grondslagen 45
4.2 Balans per 31 december 2025 49
4.3 Staat van baten en lasten over 2025 50
4.4 Kasstroomoverzicht 2025 51
4.5 Toelichting op de balans 52
4.6 Toelichting op de staat van baten en lasten 59
4.7 Financieel en overige 65
4.8 Controleverklaring accountant 66

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van 2025 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Noord Oost Achterhoek (verder OPONOA). Het jaarverslag bestaat uit het bestuursverslag en de jaarrekening en is een verantwoording over het werk dat in het verslagjaar werd verricht.

Het verslagjaar 2025 kenmerkte zich door verschillende veranderingen, onder andere in de organisatiestructuur en de daarmee gepaard gaande wijzigingen in de leidinggevende functies. Vanaf 1 augustus wordt gewerkt in scholengroepen die regionaal verbonden zijn. Op deze wijze wordt in de kernen van onze gemeente ingestoken op het bundelen van expertise, zodat kwalitatief en toekomstbestendig onderwijs geboden kan worden. Deze structuur gaat ons helpen bij het verder werken aan de doelstellingen uit onze strategische koers.

Iedere scholengroep wordt aangestuurd door een directeur en één of meerdere adjunct-directeuren. Voorheen werd gewerkt met locatie-coordinatoren. Deze functie is komen te vervallen en vervangen voor adjunct-directeuren. Een aantal van deze adjuncten is gestart met de opleiding ‘Vakbekwame schoolleider’.

In ontwikkelgroepen is verder gewerkt aan de doelstellingen die geformuleerd zijn in het strategisch beleidsplan ‘Veelbelovend’. De vier thema’s die onze koers bepalen zijn hierin leidend:

- Prachtig onderwijs
- Duurzaam onderwijslandschap
- Aantrekkelijke werk- en leeromgeving
- Lerende organisatie

We sluiten 2025 met een positief resultaat af. Een aantal begrote voornemens is in 2025 niet tot stand gekomen. De aanpassingen in de organisatiestructuur hebben op een aantal aspecten gezorgd voor een (tijdelijke) pas op de plaats. De begrote bedragen voor de implementatie van de organisatiestructuur en de daarbij behorende professionalisering hebben bijvoorbeeld een andere uitwerking gekregen. Nu de organisatiestructuur volledig ingericht is kan er verder gebouwd worden aan kwalitatief goed onderwijs.

Op huisvestingsgebied zijn er veel gesprekken gevoerd. In Neede is een onderzoek gestart naar de mogelijkheid om een fusie te realiseren tussen OBS De Marke en OBS De Hofmaat. Daarnaast is voor de drie Borculose scholen gestart met de eerste fase van het bouwtraject voor een nieuw te realiseren kindcentrum. Deze ontwikkelingen gaan ondersteunend zijn bij het verder neerzetten van eigentijds en veelbelovend onderwijs.

Alle professionals van OPONOA die zich dagelijks inspannen om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd, bedank ik hartelijk voor hun inzet. Samen realiseren we Veelbelovend onderwijs!

Petra Krajenbrink
Voorzitter College van Bestuur

April 2026

1.



Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie en visie: dit is waar we voor staan

Openbaar onderwijs is voor ons een begrip met inhoud en de openbare onderwijsidentiteit komt sterk tot uitdrukking in onze gezamenlijke kernwaarden: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting.

Wij vertegenwoordigen veertien scholen binnen een openbare stichting voor basis-onderwijs in de regio Noord Oost Achterhoek, specifiek gevestigd in de gemeente Berkelland. Onze school voor speciaal basisonderwijs (SBO) vervult daarbij een sterke regionale functie.

Samen zetten we ons in voor de ontwikkeling van veelbelovend onderwijs voor al onze leerlingen. We zijn ervan overtuigd dat ons openbare onderwijs een verantwoordelijkheid heeft naar kinderen uit onze omgeving. Daarom werken we actief aan het creëren van veelbelovend onderwijs. Zodat de kinderen vol verwachtingen voor de toekomst onze scholen kunnen verlaten.

Binnen onze scholen is het onderwijs gericht op het samen realiseren van rijke, onderbouwde en bewuste leerervaringen. We sluiten aan op de thuissituatie van onze leerlingen. We variëren in ons aanbod om tegemoet te komen aan diverse mogelijkheden, behoeften en interesses.

Dit doen we met focus: passend bij de omgeving, de populatie en met oog voor kwaliteit. Zo spelen we in op wat de leerlingen nodig hebben. Veelbelovend onderwijs dus.

Strategisch beleidsplan

We zetten, met onze visie als basis en de genoemde ontwikkelingen in gedachten, de komende vier jaar in op vier strategische thema's:

- Prachtig onderwijs
- Duurzaam onderwijslandschap
- Aantrekkelijke werkplek
- Lerend organiseren

Het strategisch beleidsplan is te vinden op onze website: www.oponoa.nl.

Toegankelijkheid & toelating

Op onze scholen is iedereen van elke afkomst of gezindte welkom.

1.2 Organisatie

Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Noord Oost Achterhoek
Bestuursnummer	41413
KvK-nummer	08117581
Adres	Jonkerspad 9, 7271 LC Borculo
Telefoon	0545 - 275166
E-mail	info@oponoa.nl
Website	www.oponoa.nl
Contactpersoon	Petra Krajenbrink
Functie	Voorzitter College van Bestuur

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/onbetaald
Mevr. C. van Zuijlen	Voorzitter CvB ad interim (t/m januari 2025)	N.v.t.
Mevr. P. Krajenbrink	Voorzitter CvB (vanaf 1 februari 2025)	N.v.t.

Het College van Bestuur draagt, als bevoegd gezag, de eindverantwoordelijkheid voor de stichting. Deze wettelijke taken zijn vastgelegd in de statuten van de stichting.

De Raad van Toezicht bestond in 2025 uit de volgende leden:

Naam	Mw. Drs M.R. Ketz
Functie	Voorzitter sinds 01-08-2023
Aandachtsgebied en/of commissies	• Remuneratiecommissie • Onderwijs – Commissie Kwaliteit en Veiligheid
(Neven)functies	• Voorzitter College van Bestuur Het Stedelijk Lyceum Enschede • Voorzitter Stichting Zorggroep Erve het Geurts • Leiderschapspad Coaching & Training (eigenaar) • Vice-voorzitter Humanitas Twente

Naam	Dhr. Drs. A.J. van de Munt RA RC EMFC
Functie	Lid en vice-voorzitter sinds 01-08-2023
Aandachtsgebied en/of commissies	• Financiën – Financiële Audit commissie • Huisvesting en ICT
(Neven)functies	• Directeur Financiën, Studentenadministratie & Control ROC Twente • Docent Business Universiteit Nyenrode • Onafhankelijk lid ALV SWV Twente Noord

Naam	Mw I.C.P.M. Kanger
Functie	Lid
Aandachtsgebied en/of commissies	• Organisatie/HRM/Personeel – Commissie Kwaliteit en Veiligheid Remuneratiecommissie
(Neven)functies	• Directeur HR Gasunie NV • Lid RvT Viadere Almelo

Naam	Mw. Mr. R.H.H.G. Kroeze
Functie	Lid
Aandachtsgebied en/of commissies	• Juridische zaken – Financiële Audit commissie • Onderwijs – Commissie Kwaliteit en Veiligheid
(Neven)functies	• Advocaat/partner Robers Advocaten, Hengelo • Lid Raad van Toezicht, Laboratorium Pathologie Oost-Nederland, Hengelo • Lid Raad van commissarissen Stichting Wonen Delden, Delden

Naam	Dhr. H.B. Schroer
Functie	Lid
Aandachtsgebied en/of commissies (optioneel)	• Huisvesting en ICT
(Neven)functies	• IT manager bij WILA B.V

Overzicht scholen

Een overzicht van de scholen is in de volgende tabel te vinden met een link naar de website van de schoolwebsite. Daarnaast verwijzen we hier naar www.scholenopdekaart.nl.

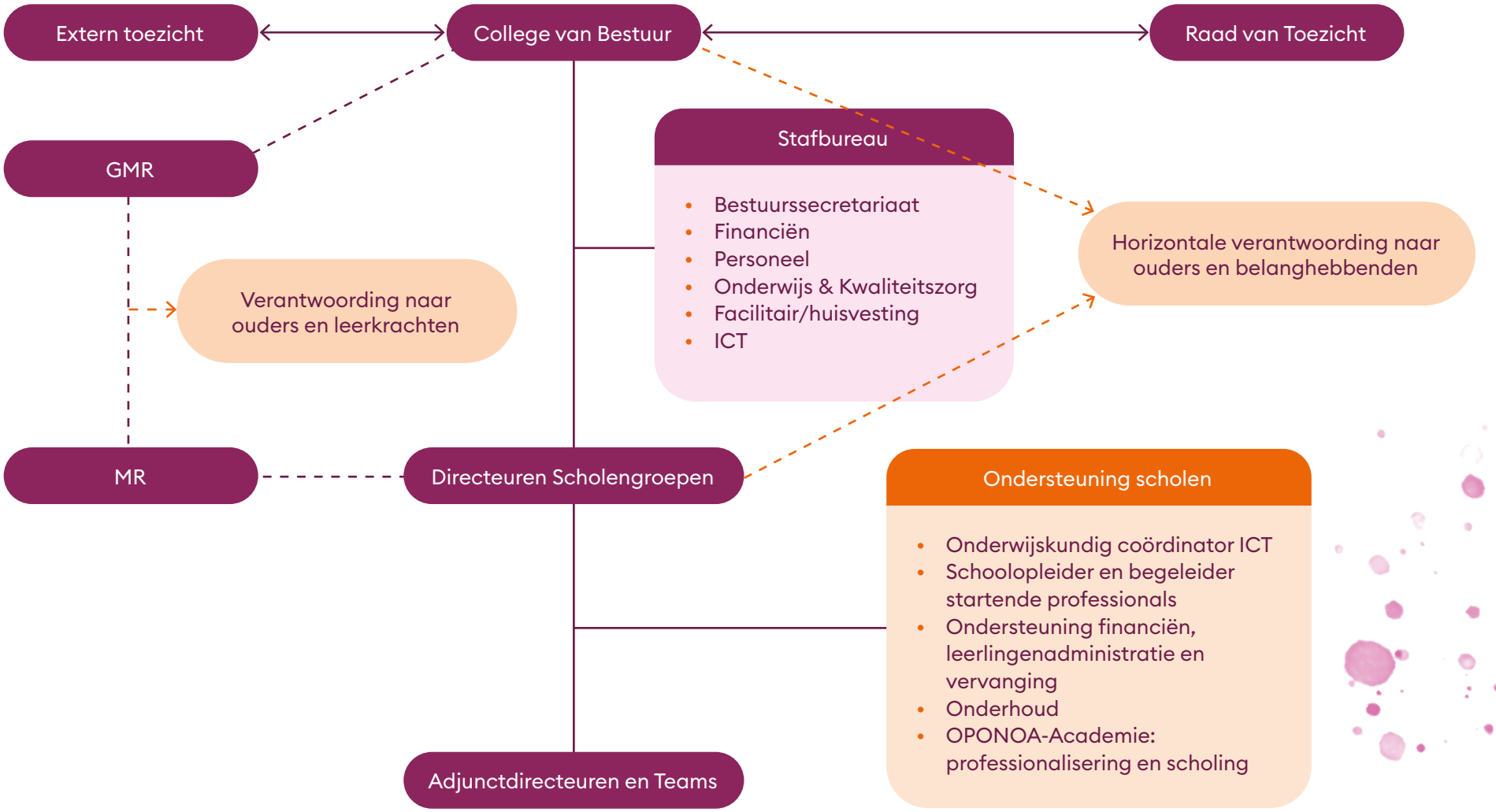
Naam school	Instellingscode	Website school
OBS Kerst Zwart	05YD	www.kerstzwartschool.nl
OBS De Driesprong	08DN	www.obsde3sprong.nl
OBS Op d'n Esch	09RQ	www.opdnesch.nl
OBS Menno ter Braak	10LM	www.mennoterbraakschool.nl
OBS De Berkel	11NT	www.obsdeberkel.nl
OBS De Voshaar	11TN	www.devoshaar.nl
OBS Noord	12DO	www.schoolnoord.nl
OBS Kiezel en Kei	12MP	www.kiezelenkeischool.nl
OBS H.W. Heuvel	12UR	www.heuvelschool.nl
OBS De Keikamp	13AT	www.dekeikamp.nl
OBS G.A. van der Lugt	13GJ	www.vdlugtschool.nl
OBS De Marke	18SN	www.obsdemarke.nl
OBS De Hofmaat	18TW	www.obsdehofmaat.nl
SBO Diekmaat Da Vinci Berkelland	19WC	www.sbodiekmaat.nl www.davinci-berkelland.nl

Algemeen/Juridische structuur

Sinds de verzelfstandiging van het openbaar basis- en speciaal basis-onderwijs in de gemeente Berkelland op 1 augustus 2003 is OPONOA een stichting met als doel het in stand houden van openbare scholen (artikel 48 WPO) in deze gemeente en het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen met aandacht voor de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden.

Organisatiestructuur

De organisatie van het schoolbestuur wordt weergegeven in het organogram:



Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad vertegenwoordigt de ouders en het personeel van de 14 scholen binnen de OPONOA. Het dagelijks bestuur van de GMR bestaat uit de voorzitter (ouder), de vicevoorzitter (ouder), 2 personeelsleden en een extern ingehuurde ambtelijk secretaris. Het dagelijks bestuur heeft maandelijks, twee weken voorafgaand aan een GMR-vergadering, vooroverleg met het College van Bestuur.

Verwijzing Jaarverslag GMR

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Kinderen	Leerlingraad op scholen
Ouders	Vertegenwoordigd in MR en GMR
Diverse interne organen	Directieberaad/GMR/RvT/MT-overleg etc.
Inspectie v.h. onderwijs	Kwaliteitsonderzoek en toezicht
Ministerie OCW	Regelingen en bekostiging
Diverse externe organisaties	Kwaliteit, continuïteit etc.
Samenwerkingsverband	Lidmaatschap
Gemeenten	Onderwijshuisvesting (IHP)
Schoolbesturen	Afstemming onderwijsvisie en OOGO

Verbonden partijen	Juridische vorm	Statutaire zetel
Samenwerkingsverband IJssel-Berkel Consolidatie: nee, geen overheersende zeggenschap	Vereniging	Zutphen

OPONOA heeft veelvuldig overleg met het SWV. Er worden middelen verstrekt voor de basisondersteuning, extra ondersteuning en hoogbegaafde leerlingen.

Ten behoeve van alle openbare scholen zijn per BRIN-nummer 'Stichtingen', 'Ouders' en 'Vrienden van' opgericht. Tussen deze stichtingen en de OPONOA bestaat geen bestuurlijke gezagsverhouding en zij zijn derhalve geen verbonden partij.

Functiescheiding

De Code Goed Bestuur benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. De OPONOA maakt gebruik van de functionele scheiding (two-tier). Er zijn geen tegenstrijdige belangen.

Governancecode voor het funderend onderwijs

In de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur hanteert en volgt deze code sinds september 2011.
De Governancecode voor het funderend onderwijs is op 25 juni 2025 ingegaan. Deze code dient als uitgangspunt voor het bestuur en toezicht van de organisatie. Er zijn geen afwijkingen geweest.

2.



Verantwoording beleid

2.1 Thema's uit het strategisch beleidsplan

In het strategisch beleidsplan 'Veelbelovend' (2023-2027) zijn vier thema's uitgewerkt in bovenschoolse strategische doelen. Het onderstaande overzicht toont deze doelen en de status daarvan eind 2025.

Doelen en resultaten

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

Thema 1: Prachtig onderwijs

Het overzicht hieronder toont de doelen en de status daarvan.

Strategische doelen	Status	Toelichting
Elk schooljaar werkt een klein aantal ontwikkelgroepen strategische voornemens uit in concrete acties en beleid. Deze ontwikkelgroepen worden bovenschools vormgegeven.		In januari 2025 is OPONOA overgaan van het werken met ontwikkelgroepen naar regiegroepen. Op dit moment is er sprake van drie regiegroepen, namelijk 'Prachtig Onderwijs' van waaruit regie gevoerd wordt op de uitwerking van de bovenschoolse strategische doelen in verschillende themagroepen: 'Op weg naar inclusief', Onderwijs aan meer- en hoogbegaafden, digitale geletterdheid en onderwijs aan nieuwkomers. In september zijn de regiegroepen Aantrekkelijke werk- en leeromgeving en Lerende organisatie gestart. De uitwerking van de bovenschoolse doelen op deze thema's zijn daarmee ook in gang gezet.
In schooljaar 2023-2024 wordt (vanuit actie-onderzoek) een werkwijze ontwikkeld om binnen OPONOA uitvoering te geven aan inclusiever onderwijs. Onderdeel hiervan is het vormgeven van een aanpak voor het sneller realiseren van de juiste ondersteuning voor kinderen met minder administratieve druk.		In 2025 zijn er vanuit de themagroep 'Naar inclusief' verschillende initiatieven ontwikkeld om de stappen naar inclusief onderwijs te ondersteunen, nl. door het aan de orde stellen van: • De kwaliteit van de basisondersteuning en extra ondersteuningsmogelijkheden OPONOA-scholen. – In het voorjaar van 2025 heeft deze groep een thema-overleg georganiseerd waarin de schoolleiding en zorgcoördinatoren de kwaliteit van de basisondersteuning en de extra ondersteuningsmogelijkheden van hun school onderzocht hebben. – Mede op basis van dit onderzoek tijdens het thema-overleg, hebben de scholen in schoolgids voor 2025 - 2026 de extra ondersteuningsmogelijkheden van de school beschreven. Dit conform de nieuwe wet- en regelgeving waarin het schoolondersteuningsprofiel per 1 augustus 2025 verdwijnt. • Verschillende perspectieven en mindsets ten aanzien van inclusief onderwijs. – Themagroep Naar inclusief heeft een aantal thema-overleggen begeleid, waarbij verschillende perspectieven en mindsets ten aanzien van inclusief onderwijs centraal stonden. Daarnaast is ook de rol van inclusief gedrag onderzocht. – Op 14 november 2025 is er een studiedag georganiseerd voor alle medewerkers van OPONOA. Tijdens deze studiedag stonden verschillende perspectieven op inclusief onderwijs en de mindset centraal. In de middag hebben de scholen binnen hun scholengroep onderzocht hoe inclusief onderwijs verder vorm te geven. • We bouwen in het komende jaar aan het versterken van de context binnen onze scholen(-groepen) om zo beter vorm te kunnen geven aan inclusief onderwijs. Dit betekent dat we een andere werkwijze introduceren om de extra ondersteuningsgelden in te zetten. • Ook zijn er in 2025 eerste stappen gezet ten aanzien van het proactief benutten en inzetten van de expertise van SBO Diekmaat binnen onze scholen(-groepen). Er zijn eerste ervaringen opgedaan met co-teaching.
		Het vormgeven van een andere werkwijze om sneller de juiste ondersteuning voor kinderen vorm te geven, met minder administratieve druk en effectieve besteding van gelden voor passend onderwijs, vraagt nog de aandacht. Een effectieve en efficiënte werkwijze vraagt de afronding van de organisatieontwikkeling, zodat er voortgeborduurd wordt op de nieuwe structuur.

Strategische doelen	Status	Toelichting
Er wordt vanaf 2024 bovenschools meer aandacht gegeven aan de professionalisering van de zorgcoördinatoren. De preciezere invulling hiervan krijgt vorm aan de hand van de inzichten rondom het onderzoek naar de kernkring zorg.		In het voorjaar van 2025 is onderzocht aan welke eisen en randvoorwaarden de professionalisering van de zorgcoördinatoren van onze stichting zou moeten voldoen. De opleiding van 'Intern begeleider naar Kwaliteitscoördinator' van OnderwijsConnect sloot hier het beste bij aan. Deze partij is in staat om ook ruimte te geven voor professionaliseringvragen die voor onze organisatie meer maatwerk behoeven. Daarnaast maakt 'Training-on-the-job' onderdeel uit van de opleiding. De opleiding is in november 2025 gestart en wordt in juni 2026 afgerond.
Er worden tussen 2023-2027 bovenschoolse werkwijzen en initiatieven ontwikkeld om de ontwikkelingsmogelijkheden voor verschillende groepen leerlingen gericht te versterken vanuit de vraag: welk onderwijsaanbod bieden we hen? Denk hierbij aan het jonge kind (instroom via VVE), nieuwkomers, uitstroom vanuit de TSK naar regulier, leerlingen met specifieke onderwijsbehoefte, praktische leerlingen en meer- en hoogbegaafde leerlingen. De inzichten en werkwijzen worden vertaald naar de eigen schoolcontext.		In 2025 is er onder regievoering van de regiegroep Prachtig onderwijs gewerkt aan volgende stappen voor: • Op weg naar inclusief onderwijs; • Onderwijs voor meer- en hoogbegaafden; • Onderwijs aan nieuwkomers. • Digitale geletterdheid Hiervoor zijn in de jaarplannen doelen beschreven. De plannen worden gedurende het schooljaar voortdurend tussentijds geëvalueerd.

Thema 2: Duurzaam onderwijslandschap

Het overzicht hieronder toont de doelen en de status daarvan.

Duurzaam Onderwijslandschap	Status	Toelichting
Aan het eind van 2023 is een beleidsstuk opgesteld met daarop de visie op (zeer) kleine scholen en op openbaar onderwijs in het geheel, waarbij er gekeken wordt naar relevante voorbeelden van besturen in onze omgeving.	●	In 2024 is het 'Signalerings- en afwegingskader Instandhouding kleine scholen – Van reageren naar acteren' ontwikkeld. In het najaar van 2024 heeft dit geleid tot een positief besluit over het kader.
Een spreidingsplan is in december 2024 gereed. Hiervoor is het belangrijk dat er zicht komt op wat wij binnen OPONOA als inclusief onderwijs beschouwen. Hierin bouwen we voort op de inzichten van ontwikkelgroep 1 (Prachtig onderwijs).	●	Als uitwerking van het spreidingsplan is de notitie 'Duurzaam onderwijslandschap' opgesteld. Aan de hand van dit werkdocument wordt per scholengroep actie onder-nomen; bestuurder, directeur Scholengroep en adjunct-directeur(-en) gaan samen in gesprek over de kwadranten uit het 'Signalerings- en afwegingskader' voor de verschillende scholen. Vanuit dit gesprek worden vervolgacties bepaald.
Aansluitend bij ontwikkelgroep 3 (Aantrekkelijke werkplek), sluiten we aan bij het in beeld brengen van expertise, zodat we weten wat we zelf hebben en kunnen binnen OPONOA.	●	Dit doel is onderdeel van de ontwikkeling van de nieuwe gesprekkencyclus, zoals verwoord onder de doelen bij 'Aantrekkelijke werkplek'. In de te voeren ontwikkel-gesprekken wordt de ontwikkeling van de medewerkers in beeld gebracht alsmede de expertise die zij hebben, of verder willen ontwikkelen. De gesprekkencyclus wordt geïmplementeerd in 2026.
Schooljaar 2024-2025 wordt gebruikt om initiatieven tot experti-sedeling tussen scholen uit te lokken (pilots). Wat hierin werkt, kan in 2025-2026 groter worden gemaakt.	●	Binnen de nieuwe organisatiestructuur van Scholengroepen wordt hier een eerste voorzichtige start mee gemaakt.
We staan open voor samenwerkingen met anderen binnen en buiten onze stichting ten behoeve van de kinderen in de regio. Hierbij past ook dat we uitreiken als we kennis en kunde niet in huis hebben. Kijken of we samen dingen mooier, beter of leuker kunnen, dan door het alleen te doen. We laten dit zien door initia-tief te nemen in de regio. Bij iedere stichtingsactiviteit stellen we ons de vraag of het verrijkt als anderen ook kunnen participeren.	●	Nog niet opgepakt.

Thema 3: Aantrekkelijke werk- en leeromgeving

Het overzicht hieronder toont de doelen en de status daarvan.

Strategische doelen	Status	Toelichting
De afdeling HR van OPONOA maakt in schooljaar 2023-2024 een passende aanpak voor het naar buiten toe herkenbaar en aantrekkelijk profileren door aandacht te geven aan de positieve aspecten van het werken bij OPONOA. Dit krijgt uiting in het zichtbaar zijn op de PABO en andere opleidingen, in vacatures, media en op sociale media.		Onze stichting wordt met name door de opleiders in de school in positieve zin onder de aandacht gebracht op de PABO's en de studenten daarvan. Er bestaan echter ook nog andere mogelijkheden om OPONOA te profileren, zoals de verbetering van de opmaak van onze vacatures en de inzet van social media kanalen. De publicatie van de vacature voor directeur scholengroep Eibergen en Rekken is hiervan een voorbeeld. In samenwerking met Studio Angelina worden toekomstige vacatures in dezelfde opmaak weergegeven.
Met ingang van schooljaar 2023-2024 wordt voor de medewerkers helder dat OPONOA zich inspant voor een veilige en adequate, fysieke werkomgeving. Er wordt geïnventariseerd wat dit inhoudt voor de betrokkenen op schoolniveau (onderdeel school-plan!) en dan kan dit planmatig worden weggezet. Het mag duidelijk zijn dat dit niet in een jaar gerealiseerd is.		Eens in de vier jaar wordt de ARBO-meester bij de RI&E uitgezet. In het komende jaar zal gecheckt worden of feedback uit dit onderzoek voldoende tot vervolgacties leidt. De volgende RI&E vindt plaats in schooljaar 2026-2027.
Schooljaar 2024-2025 wordt benut om nieuw beleid vorm te geven inzake de gesprekkencyclus. In het schooljaar daarop kan dan een pilot lopen. Na evaluatie van de pilot kan eind kalenderjaar 2025 de nieuwe gesprekkencyclus worden vastgesteld: hierbij leggen we de verbinding met de doelstellingen bij strategisch thema 1 Prachtig onderwijs (pedagogische en didactische ontwikkeling).		Ontwikkelgroep 'Aantrekkelijke werkplek' heeft in december 2024 hun advies voorgelegd aan het CvB. De adviezen over een ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus zijn in het najaar 2025 uitgewerkt door HR, kwaliteit en 2 directeuren scholengroepen. Dit wordt in 2026 verder uitgewerkt en geïmplementeerd. Naast het in beeld brengen van de ontwikkeling van de medewerkers en de organisatie worden ook de expertises van onze medewerkers beter inzichtelijk. Waar komen onze medewerkers het beste uit de verf en waar worden ze blij van? We weten wat nodig is door: • duidelijk te zijn over de strategische uitdagingen van de organisatie • eenieder uit te nodigen om een belangrijke bijdrage hieraan te leveren • tijdig helder te hebben welke kennis, vaardigheden en competenties nog verder ontwikkeld dienen te worden en • welke wensen medewerkers zelf hebben. We investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers. De nieuwe, nog te ontwikkelen, gesprekkencyclus gaat helpen om dit met elkaar inzichtelijk te krijgen en goed op te volgen. Leidinggevenden gaan getraind worden in het voeren van deze gesprekken.

Strategische doelen	Status	Toelichting
In schooljaar 2023-2024 wordt een systeem (bv. Cupella) ingericht opdat ieders expertise en talenten daar een plek in krijgen. In 2024-2025 worden initiatieven gestimuleerd om deze kennis volop te benutten in en tussen scholen. In 2025-2026 worden de meest werkende initiatieven (welke helpen de scholen en OPONOA als geheel vooruit) verder gebracht tot vaste onderdelen binnen de stichting.	 	In april 2025 is er een scholingsbijeenkomst georganiseerd voor de schoolleiding. Daar is afgesproken om door te gaan met de huidige werkwijze en dit gaandeweg het nieuwe schooljaar opnieuw te bekijken. In de gesprekkencyclus is aandacht voor de ontwikkeling (van de expertise) van medewerkers.
In schooljaar 2024-2025 wordt door HR in samenwerking met leidinggevenden, opleiders in de school en starters een on-board-programma samengesteld, waarbij tijd en ruimte voor de specifieke nieuwsgierigheid van de nieuwe medewerker een vast onderdeel in het inwerkprogramma is. Vanaf 2025-2026 wordt deze geïmplementeerd.		In het najaar van 2025 is gestart met het opstellen van de ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus, die vervolgens gekoppeld zal worden aan professionalisering. Ondertussen wordt het inwerkprogramma voor starters opgesteld door de opleiders in de school in samenwerking met de directeur scholengroep Borculo en in lijn gebracht met het voorgaande.

Thema 4: Lerende organisatie

Het overzicht hieronder toont de doelen en de status daarvan.

Strategische doelen	Status	Toelichting
We implementeren de keuze voor een nieuwe organisatiestructuur in schooljaar 2023-2024. En er is hierbij oog voor communicatie richting de gehele organisatie.		De nieuwe organisatiestructuur geeft duidelijkheid over taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van leidinggevenden binnen onze organisatie. We hebben DGO gevoerd met de vakbonden en in het voorjaar van 2025 overeenstemming bereikt met de vakbonden over het sociaal plan. Vervolgens is overgegaan tot de implementatie en een zorgvuldige communicatie richting de gehele organisatie. De directeuren scholengroepen zijn op één scholengroep na benoemd met ingang van het schooljaar 2025-2026. Na de zomervakantie is de vacature voor directeur scholengroep Eibergen uitgezet en ingevuld. De directeur scholengroep Eibergen start met ingang van 1 februari 2026. In de tussenliggende periode is deze functie in de tijdelijkheid ingevuld. De adjunct-directeuren zijn allemaal benoemd per 1 augustus 2025.
We onderzoeken in schooljaar 2023-2024 de mogelijkheden tot een kernkring zorg, in lijn met het onderzoek 'naar inclusiever': zie strategische thema 1 (prachtig onderwijs).		In 2025-2026 werken we aan het expertiseteam kwaliteitscoördinatoren. Dit team zal als vliegwiel fungeren voor andere expertiseteams. Door onder andere meer ruimte en tijd faciliteren voor de professionele dialoog over onderwijs, leren & ontwikkelen en inclusie met thema's die dat ondersteunen (denk aan HGW etc.). Kortom, meer samenhang en verdieping.
Per 1 augustus 2024 is de nieuwe structuur operationeel. We ondersteunen de mensen op cruciale posities in de nieuwe organisatiestructuur om hun weg te vinden (vanuit coaching, scholing of anderszins) en te leren hoe de nieuwe functies, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden effectief vormgegeven kunnen worden.		De implementatie is een jaar opgeschoven en de nieuwe organisatiestructuur is op 1 augustus 2025 operationeel. Een aantal (adjunct-) directeuren is gestart met een opleidingstraject om door te ontwikkelen naar vakbekwaam. Gaandeweg schooljaar 2025-2026 wordt onderzocht wat de scholingswensen zijn per scholengroep of directeuren, adjunct-directeuren en hun teams. Bij het nog samen te stellen opleidingstraject is er aandacht voor onder andere leiderschapsontwikkeling, teamontwikkeling en de opleiding vakbekwaam.
We ontwikkelen in schooljaar 2024-2025 werkwijzen om de gewenste samenwerkingscultuur naar het handelen van medewerkers te vertalen via o.a. (interne) werkprocessen, procedures etc. Vanaf 2025 kan deze werkwijze verder in de praktijk worden gebracht.		In 2024 zijn er ten behoeve van de nieuwe organisatiestructuur nieuwe functieprofielen opgesteld voor directeur scholengroep en adjunct-directeur. Vanaf 1 augustus 2025 is de inrichting een feit en wordt er gewerkt aan een goede verdeling van verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden in lijn met de nieuwe functieprofielen. Ook wordt de overlegstructuur opnieuw bekeken. Dit volgt in 2026: • Horizontale verantwoording organiseren tussen directeuren. Kernvraag: hoe organiseer je samenwerking binnen je scholen(groep)? • DO en MTO overleggen anders organiseren. Met als doel samenhang en verdieping. Thema's van regiegroepen zijn de basis van de agenda van deze overleggen.

Strategische doelen	Status	Toelichting
We evalueren nieuwe werkwijzen, kort cyclisch, om samen echt te leren, bij te stellen, opnieuw te proberen. Dit vanuit een verder te ontwikkelen stichtingsbrede PDSA-werkwijze. Een van de evaluatiethema's is gericht op het stafbureau (ook de bekendheid hiervan) en de nieuwe organisatiestructuur.		Er is een structuur voor kwaliteitszorg ontwikkeld waarmee zowel op bestuurs- als schoolniveau volgens de PDSA-cyclus planvorming en feedback plaatsvindt. Daarbij wordt er zowel op bestuurs- als schoolniveau twee keer per jaar een zelfevaluatie uitgevoerd waarover ook op verschillende niveaus het gesprek gevoerd wordt. De bovenschoolse strategische doelen zijn voor schooljaar 2025-2026 uitgewerkt in jaarplannen. Dit maakt de kortcyclische evaluatie van de realisatie van bovenschoolse doelen mogelijk.

2.2 Onderwijs & Kwaliteit

Onderwijs en kwaliteitszorg

OPONOA gaat bij de beleidsvertaling en kwaliteitszorg uit van een professionele cultuur waarin gewerkt wordt vanuit een onderzoekende en reflectieve houding. De kwaliteitszorg bij de stichting is gebaseerd op de drie dimensies van kwaliteit, namelijk:

- **Organisatorische dimensie:**
  de opzet van een goede (organisatie)structuur en bijbehorende processen, zodat er 'gebeurt wat er gebeuren moet' (effectiviteit) en de inzet op efficiëntie 'gebeurt dit op een goede manier en komen we tot plannen die uitvoerbaar zijn?'
- **Professionele dimensie:**
  de zorg voor goede onderwijsprofessionals en de zorg voor de collectieve kennis en vaardigheden van onze medewerkers.
- **Relationele dimensie:**
  een goede interactie tussen de verschillende niveaus (bovenschools niveau, school en teams, groeps- en individueel niveau), waarbij er sprake is van een kwalitatief goede reflectie op en de professionele dialoog over onderwijs en kwaliteit.

De beleidsvertaling en kwaliteitszorg volgt de PDSA-cyclus (Plan-Do-Study-Act). OPONOA volgt met de bovenschoolse ambities voor basiskwaliteit het waarderingskader van de onderwijsinspectie en de basisondersteuning van het Samenwerkingsverband. Daarnaast zijn er op basis van het strategische beleidsplan (2023-2027) bovenschoolse strategische doelen voor ontwikkeling en innovatie van het onderwijs en de organisatie geformuleerd. Op deze doelen wordt op bestuurlijk- en schoolniveau met behulp van een zelfevaluatie gereflecteerd. Met de zelfevaluatie als onderlegger voeren de bestuurder en directies op verschillende niveaus en meerdere keren per jaar met elkaar het gesprek over onderwijs en kwaliteit. De bevindingen vanuit de zelfevaluatie en reflectieve gesprekken leiden tot vervolgstappen die in het (strategisch) beleidsplan, schoolplan of de bijbehorende jaarplannen opgenomen worden.

Overige ontwikkelingen

In januari 2025 is OPONOA bovenschools overgegaan van het werken met ontwikkelgroepen naar het werken met regiegroepen die ieder gekoppeld zijn aan één van de thema's van het beleidsplan. Deze regiegroepen zorgen voor de uitwerking van de doelen bij de beleidsthema's en hebben hiervoor een jaarplan opgesteld. De doelen van deze jaarplannen worden op verschillende momenten in het schooljaar geëvalueerd en in het ManagementTeamOverleg besproken.

Basisvaardigheden Taal en Rekenen-wiskunde

Versterken basisvaardigheden Taal en Rekenen-wiskunde

Onze scholen werken aan duurzame verbetering van de basisvaardigheden taal en rekenen-wiskunde. De subsidie basisvaardigheden stelt onze scholen in staat gericht te investeren in de verbetering van het taal- en rekenonderwijs door onder andere het aanscherpen van beleidsplannen, de professionalisering van leerkrachten, het investeren in rijke leeromgevingen, het realiseren van doorlopende leerlijnen, de inzet op formatief handelen en het versterken van monitoring.

Voorbereiding op het nieuwe kerndoelen

De invoering van de nieuwe kerndoelen vraagt om een zorgvuldige voorbereiding. De scholen werken binnen hun scholengroep samen aan curriculumvernieuwing, onder meer door leerplannen tegen het licht te houden, te onderzoeken welke aanpassingen nodig zijn en te zorgen voor samenhang in het onderwijsaanbod.

Op bovenschools niveau ondersteunt OPONOA dit proces via de OPONOA-Academie. Daarin is in de afgelopen jaren en ook in 2025 gerichte professionalisering opgenomen op het gebied van door-

lopende leerlijnen en de nieuwe kerndoelen voor: Rekenen-wiskunde, Taal (technisch lezen, begrijpend lezen en spelling), Taal (mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid), Burgerschap en Digitale geletterdheid.

Basisvaardigheden Burgerschapsvorming

Binnen OPONOA heeft burgerschapsvorming al een aantal jaren bijzondere aandacht. De scholen hebben hun beleidsplan Burgerschapsvorming ontwikkeld in een werkatelier (schooljaar 2023-2024), gevolgd door de uitwerking van leerplannen op schoolniveau. De manier waarop scholen hiermee werken verschilt. Sommige scholen behandelen burgerschap als een apart vak, waarbij verbinding wordt gelegd met andere leergebieden. Andere scholen integreren de leerdoelen in thematisch onderwijs.

Op zeven scholen worden de middelen uit de subsidie basisvaardigheden ingezet om het burgerschapsonderwijs verder te ontwikkelen. De focus ligt daarbij op het door-ontwikkelen van het beleidsplan, het herijken van de leerplannen, het versterken van de doorgaande leerlijn en het opzetten van passende monitoring.

Digitale Geletterdheid

Digitale Geletterdheid (DG) wordt vanaf 2027 een verplicht onderdeel van het curriculum in het primair onderwijs. De nieuwe kerndoelen zijn uitgewerkt in drie samenhangende domeinen:

- De gedigitaliseerde wereld
- Ontwerpen en maken
- Praktische kennis en vaardigheden

In het projectplan Digitale Geletterdheid hebben we verdere stappen gezet om onze scholen hier inhoudelijk en organisatorisch op voor te bereiden.

De bovenschoolse visie op Digitale Geletterdheid sluit aan bij het Strategisch Beleidsplan en benadrukt dat DG:

- bijdraagt aan kansengelijkheid,
- de brede ontwikkeling van leerlingen ondersteunt,
- en leerlingen voorbereidt op actieve deelname aan een gedigitaliseerde samenleving.

Digitale Geletterdheid wordt steeds nadrukkelijker onderdeel van curriculumont-wikkeling, kwaliteitszorg en onderwijsinnovatie binnen de stichting.

In het komende schooljaar ontwikkelt iedere school binnen OPONOA een schoolspecifieke visie op Digitale Geletterdheid, passend bij de eigen kernwaarden en onderwijsopvattingen. Hiermee zetten we een volgende stap richting een samen-hangende, toekomstbestendige en structurele implementatie van Digitale Geletterdheid binnen alle OPONOA-scholen.

Toekomstige ontwikkelingen die de aandacht vragen

Er zijn verschillende trends en ontwikkelingen die de aandacht vragen. In ons nieuwe strategische beleidsplan en onze schoolplannen acteren we onder andere op de volgende zeven belangrijkste trends:

- Krapte op de arbeidsmarkt;
- Teruglopende leerlingenaantallen en duurzaamheid van ons scholenlandschap;
- Naar inclusiever onderwijs;
- Naar kansrijker onderwijs;
- Aandacht voor de basisvaardigheden;
- Debat in de samenleving en de rol van Burgerschapsonderwijs;
- Toenemende digitalisering.

Onderwijsresultaten – de basiskwaliteit op orde

OPONOA heeft voor alle scholen de ambitie goed onderwijs te verzorgen in een veilige school. De volgende paragrafen beschrijven de resultaten voor de basiskwaliteit van ons onderwijs.

Eindresultaten 2025

Over de resultaten van de reguliere scholen op de Doorstroomtoets kan het volgende gezegd worden:

Resultaten voor referentieniveau 1F

- Alle scholen behaalden een voldoende op het driejarig gemiddeld resultaat voor 1F.
- Negen van de dertien scholen (69,2%) scoorden op of boven het landelijke gemiddelde passend bij hun schoolweging.
- Het gewogen 3-jarig gemiddelde voor 1F bedroeg 96,3%

Resultaten voor referentieniveau 2F/1S

- Alle dertien reguliere scholen haalden een voldoende op het driejarig gemiddeld voor 2F/1S.
- Ook hier scoorden negen van de dertien scholen (69,2%) op of boven het landelijk gemiddelde behorend bij hun schoolweging.
- Het gewogen 3-jarig gemiddelde voor 2F/1S bedroeg 61,65%.

Schooladviezen voortgezet onderwijs

De landelijke aandacht voor kansrijk adviseren en de verschillen met ons eigen beeld waren aanleiding om de schooladvisering binnen OPONOA te onderzoeken. Een projectgroep met bovenbouwleerkrachten en kwaliteitszorgmedewerkers rondde dit onderzoek eind 2024 af. Dit leverde voor onze schoolpopulatie waardevolle inzichten op over kansrijke schooladviezen. Er liggen kansen bij het uitstellen van de schooladvisering. Dit vraagt om een nauwere samenwerking met het voortgezet onderwijs. OPONOA heeft zich daarom met twee medewerkers aangesloten bij een werkgroep 10-14 die verkent hoe we leerlingen meer tijd en ruimte kunnen geven zich te ontwikkelen, zodat er op een later moment een beter onderbouwde keuze gemaakt kan worden voor het niveau van instroom in het voortgezet onderwijs.

Het beeld van de schooladvisering bij OPONOA levert in 2025 het volgende beeld op:

OPONOA Reguliere scholen in 2025	
Advies niet mogelijk	1,1%
VSO	0,0%
PRO	2,3%
VMBO B tm GT/Havo	50,3%
Havo tm VWO	46,3%

Schooladviezen regulier scholen OPONOA in 2025

Een aantal jaren geleden lag het aandeel Havo-VWO-adviezen binnen OPONOA ruim onder het landelijk gemiddelde dat doorgaans rond 47-48% ligt. Inmiddels is het percentage Havo-VWO-adviezen binnen OPONOA gestegen. In 2025 lag dit percentage op 46,3%.

In 2024 is de regelgeving rond heroverwegingen en bijstelling van schooladviezen aangepast. Een schooladvies moet nu naar boven bijgesteld worden als het advies van de Doorstroomtoets hoger uitvalt dan het schooladvies, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om daarvan af te wijk. Dit kan van invloed zijn geweest op het beeld van de schooladviezen.

Functioneren van de leerlingen in het derde jaar van het voortgezet onderwijs

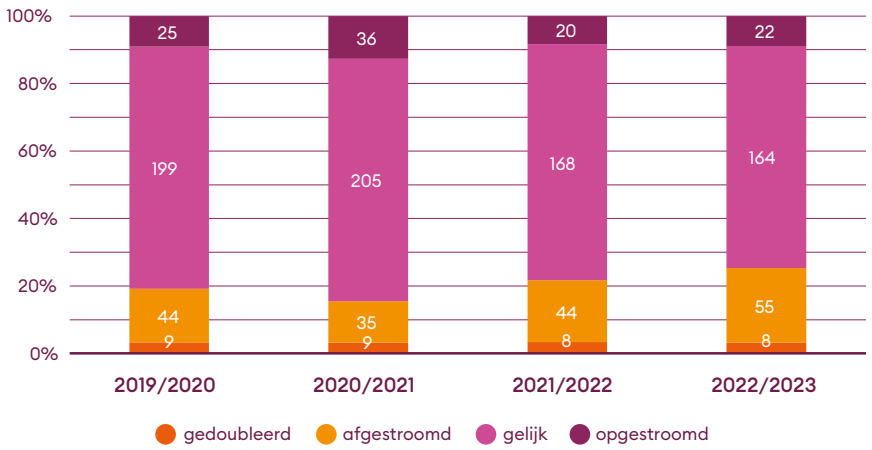
Ieder jaar ontvangt het bestuur de ‘Doorstroomanalyse van oud-leerlingen’ van het Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs (NCO). Deze analyse beschrijft hoe de leerlingen in het voortgezet onderwijs functioneren drie jaar nadat ze naar het voortgezet onderwijs zijn gegaan.

Voor het beoordelen van hoe onze leerlingen functioneren in het derde jaar van het voortgezet onderwijs, gebruiken we de volgende normen:

- Minimaal 50% van de leerlingen functioneert op een gelijk niveau, en
- Minimaal 75% van de leerlingen functioneert op een gelijk niveau of is opgestroomd.

Onderstaande figuur toont een meerjarenoverzicht van het functioneren van oud-leerlingen van zowel de reguliere als de school voor speciaal basisonderwijs uit de Doorstroomanalyse 2025 van het NCO. Hieruit blijkt dat onze leerlingen in het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs boven de door ons gehanteerde normen presteren.

Tegelijkertijd valt op dat het percentage leerlingen dat op gelijk niveau functioneert lager ligt dan in voorgaande jaren, terwijl het percentage leerlingen dat afstroomt juist hoger is dan in de jaren daarvoor. Op basis van de gegevens uit 2025 kan nog niet bepaald worden of het hier om een incidentele afwijking gaat of dat hier sprake is van een begin van een trend; hiervoor is aanvullende data uit de komende jaren nodig.



Functioneren leerlingen in het derde jaar voortgezet onderwijs – meerjarig beeld.

Reflectie op de kwaliteit van de schooladviezen blijft belangrijk. Dit doen de scholen jaarlijks bij de uitvoering van de schoolzelfevaluatie basiskwaliteit.

Passend Onderwijs

De basisondersteuning gaat over het basisniveau van onderwijszorg dat alle scholen binnen een samenwerkingsverband tenminste aan hun leerlingen zou moeten kunnen bieden. OPONOA is aangesloten bij Samenwerkingsverband IJssel-Berkel. In 2024 hebben de scholen, aangesloten bij SWV IJssel-Berkel, de afspraken voor de basisondersteuning opnieuw beschreven en vastgelegd in het document Basisondersteuning IJssel|Berkel. Het bestuur ontvangt hiervoor middelen om de basisondersteuning op de scholen vorm te geven. Een deel van deze ondersteuningsgelden ontvangt de school direct in middelen. Deze gelden worden gebruikt voor de inzet van de zorgcoördinatoren en/of onderwijsassistenten.

Soms heeft een leerling door vragen op het gebied van leren, gedrag of fysieke mogelijkheden, extra ondersteuning nodig. Deze vragen om extra ondersteuning kunnen ook de leerkracht, de groep of de school betreffen. De basisondersteuning van de school is dan ontoereikend. In deze situaties kan de school een aanvraag doen voor een onderwijsarrangement, waarmee de school een beroep doet op het toekennen van extra financiën. Samenwerkingsverband IJssel|Berkel heeft de gelden hiervoor vanaf schooljaar 2022-2023 rechtstreeks toebedeeld aan de besturen. Dit betekent dat ons bestuur zelf de verantwoordelijkheid draagt voor het afgeven van de onderwijsarrangementen. Binnen OPONOA is deze rol toebedeeld aan de commissie financiële arrangementen.

In 2025 ontving OPONOA van SWV IJssel|Berkel diverse middelen. Hiervan wordt een bedrag van € 77.220 toegekend voor financiële arrangementen. Daarnaast was er vanuit het vorig kalenderjaar nog € 7.090 beschikbaar, vanwege niet bestede gelden. Daarmee

beschikte de commissie financiële arrangementen voor de toewijzing van gelden voor extra ondersteuning over € 84.310. De commissie heeft 9 nieuwe onderwijsarrangemen-ten toegewezen. Daarnaast werden er 15 arrangementen verlengd, waarmee € 56.420 van de beschikbare gelden ten goede gekomen is aan de extra onderwijsarrangementen.

De aard van de ondersteuningsbehoeften was divers. De gelden voor diverse afgegeven arrangementen en verlengde arrangementen zijn als volgt ingezet:

Aard van de ondersteuning	Ingezet voor
Structureel extra begeleiding en/of extra oefenmomenten met een onderwijsonder-steuner of -assistent	17 arrangementen
Begeleiding/expertise vergroting leerkracht, door externe expert	6 arrangementen
Therapie (spel, creatief, gedrag, etc.)	1 arrangement

Inzet financiële arrangementen – aard van de ondersteuning.

Verwijzing Verantwoording ontvangen middelen Passend Onderwijs

Onderwijs aan nieuwkomers

Taalschakelklas (TSK)

OPONOA heeft één taalschakelklas onder haar hoede. Deze is gehuis-vest in het gebouw van OBS De Voshaar. In 2025 beweegt het leerlingen-aantal in deze groep zich tussen de twaalf en zeventien leerlingen. De groep wordt begeleid door één leerkracht en één onderwijsassistent en kan een beroep doen op interne begeleiding en een adjunct-directeur. Er zijn dertien leerlingen uitgestroomd naar het reguliere basisonderwijs, twee leerlingen naar het voortgezet onderwijs en vier leerlingen naar andere TSK voorzieningen. Voor de TaalSchakelKlas is een onderwijsplan opgesteld, waarin het doel en het onderwijsaanbod in de TSK is beschre-ven. Er zijn goede contacten met stakeholders (basisonderwijs en het vervolgonderwijs).

Beleid voor onderwijs aan nieuwkomers

In 2025 heeft onze specialist Onderwijs aan nieuwkomers gewerkt aan een beleidsplan voor anderstalige en meertalige leerlingen. In dit plan staan doelen voor sociaal-emotioneel leren, meertaligheid binnen de klas en school en tweedetaalverwerving. Ook wordt ingezet op het ver-sterken van de rol van de leerkracht, het verbeteren van het didactisch handelen en het samenwerken met ouders.

Om de doelen uit het beleidsplan in de praktijk te brengen, is in 2025 de Masterclass Traumasensitief onderwijs aangeboden binnen de OP-ONOA-Academie. In eerdere jaren werden ook de leergangen Onderwijs aan nieuwkomers en Verbindend communiceren met ouders aangebo-den. Deze vormen van professionalisering blijven de komende jaren te-rugkeren in het aanbod, zodat de deskundigheid in onze scholen steeds verder groeit. Daarnaast heeft de specialist Onderwijs aan nieuwkomers meerdere scholen ondersteund bij de overgang van leerlingen van de taalschakelklas naar het reguliere onderwijs. Ook is eind 2025 gestart met het ontwikkelen van een handreiking voor leerkrachten, zodat nieuwkomers die instromen in een reguliere groep een veilige landing en vliegende start zullen ervaren.

Sociale veiligheid

De scholen van OPONOA maken gebruik van verschillende, door de onderwijsinspectie erkende monitoringsinstrumenten, om de sociale veiligheid systematisch en betrouwbaar in beeld te brengen. De keuze voor een instrument sluit aan bij ofwel het leerlingvolgsysteem van een school of de wijze waarop er door de school gewerkt wordt aan sociale veiligheid en sociaal-emotionele ontwikkeling.

In schooljaar 2024-2025 werden de volgende instrumenten gebruikt:

- Sociaal-emotioneel functioneren van Leerling in Beeld (10 van de 14 scholen),
- Vragenlijst Sociale Veiligheid van Kanjertraining1(school),
- KiVa-monitor Sociale Veiligheid van KiVa (2 scholen), en
- Monitor Sociale Veiligheid van de Onderwijs & Innovatiegroep (1 school).

Hoewel de gebruikte instrumenten verschillen, geven ze inzicht in vergelijkbare domeinen van veiligheidsbeleving: sociale veiligheid, welzijn en schoolbeleving en pesten/agressie. Op basis van de verzamelde gegevens kan worden geconcludeerd dat de sociale veiligheid binnen onze scholen over het algemeen als goed ervaren wordt. Op schoolniveau kwamen er geen grote aandachtspunten naar voren.
Het waarborgen van een veilige omgeving voor leerlingen blijft een structurele prioriteit. Waar op groeps- of leerlingniveau toch aandachtspunten zijn benoemd, hebben de scholen gerichte interventies ingezet om de ervaren veiligheid te vergroten.

Internationalisering

Er bestaat binnen OPONOA geen beleid voor internationalisering van het onderwijs.

Visitatie

Binnen OPONOA is op dit moment nog geen werkwijze voor collegiale visitatie opgezet. De waarde van het organiseren van kritische feedback (intern en extern) voor de voortdurende zorg voor (onderwijs)kwaliteit staat voor ons vast. Collegiale visitatie vormt een onderdeel van ons kwaliteitszorgsysteem en zal in de nabije toekomst vorm gegeven worden.

Klachtenbehandeling

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2025 twee adviesgesprekken gevoerd binnen OPONOA. Er zijn geen klachten/meldingen van zorg binnengekomen. Het is van belang om alert te blijven op signalen van ongewenste omgangsvormen binnen onze organisatie. Het luisteren en serieus nemen van de klacht of melding en het meedenken in stappen die gezet kunnen worden, hebben bijgedragen aan het zich gehoord voelen van de melders en het zien van mogelijkheden om het proces verder te bewandelen. Daarbij kunnen ouders ook terugvallen op de klachtenregeling die te vinden is op de OPONOA-website.

In het najaar van 2025 heeft de externe vertrouwenspersoon een nascholingsbijeenkomst verzorgd voor de schoolcontactpersonen. Met deze professionalisering wordt de vertrouwensstructuur binnen de scholen verder geborgd. Tijdens de bijeenkomst zijn verschillende onderwerpen behandeld zoals het opfrissen van de rol en taken, het bespreken van casuïstiek en het uitwisselen van ervaringen. De samenwerking tussen de externe vertrouwenspersoon en de schoolcontactpersonen werd als prettig en professioneel ervaren.

Inspectie van het onderwijs

In 2025 heeft de onderwijsinspectie op vier scholen een onderzoek uitgevoerd. Drie scholen namen deel aan een steekproef kwaliteitsonderzoek. Alle drie scholen zijn als voldoende beoordeeld. Naast positieve feedback benoemde de inspectie ook ontwikkelpunten op het gebied van doelgericht en het samenhangend aanbod voor burgerschapsvorming, het formuleren van concrete en toetsbare doelen in het jaarplan, het opnemen van het ondersteuningsaanbod in de schoolgids. De scholen hebben deze punten ter harte genomen en werken gericht aan verdere kwaliteitsversterking. Het bestuur ondersteunt hen hierbij en draagt er zorg dat ook de andere scholen binnen het de stichting van deze inzichten profiteren.

Bij twee van deze scholen vond daarnaast een landelijk stelsel onderzoek plaats naar de vakinhoudelijke en vakdidactische kennis en vaardigheden van de leerkrachten. Deze bevindingen worden door de inspectie gebruikt voor de jaarlijkse Staat van het Onderwijs en leiden niet tot een oordeel.

De vierde school ontving de inspectie voor een risico-kwaliteitsonderzoek vanwege onvoldoende eindresultaten in 2024. Op basis van dit onderzoek kreeg de school het oordeel onvoldoende. De onderwijsinspectie beoordeelde de standaarden 'Zicht op ontwikkeling en begeleiding' en 'Visie, ambities en doelen' onvoldoende en gaf daarnaast een aantal ontwikkelpunten mee. In 2025 waren de eindresultaten van deze school ruimschoots voldoende. De school werkt intensief aan de verbetering van de genoemde standaarden en de daarnaast benoemde ontwikkelpunten en wordt hierin door GoedWordenGoedBlijven (PO-raad) en het bestuur begeleid.

2.3 Personeel en professionalisering

De kwaliteit van het onderwijs is voor een groot deel afhankelijk van de professionaliteit van de medewerkers. Het is belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen zodat we goed onderwijs kunnen blijven bieden en zodat we het onderwijs goed aan kunnen laten sluiten op wat kinderen nodig hebben.

Professionalisering OPONOA

OPONOA verzorgt al een aantal jaren een eigen intern professionaliseringsaanbod via de OPONOA-Academie. Dit aanbod stelt onze werknemers in staat zich te verdiepen in hun vakmanschap. Daarnaast biedt de Academie aanbod dat gericht is op de kennis en vaardigheden die vanuit het oogpunt van de strategische doelen (beleidsplan 2023-2027) van onze onderwijsprofessionals gevraagd worden. Deze biedt met name workshops en korte leergangen. In 2025 is hiervoor het volgende aanbod georganiseerd:

Workshops

- TOS
  - Visualisering
  - Executieve functies
- Krachtige lichaamstaal
- Versterk Leesvaardigheid van leerlingen met Leesvoortgang en taalondersteuning
- Werken met AI in het onderwijs

Leergangen

- Basiscursus Microsoft 365 (2 keer)
- Grip op de kleutergroep
- Lesgeven aan combinatiegroepen (2 keer)
- Effectief lesgeven en de 10 principes van Rosenshine
- Burgerschap: Filosoferen met kinderen

Masterclass

- Traumasensitief onderwijs

Naast het professionaliseringsaanbod in onze OPONOA-Academie startte in het najaar 2025 een gezamenlijke opleiding voor de zorgcoördinatoren van OPONOA: 'Van intern begeleider tot kwaliteitscoördinator'. Deze opleiding wordt verzorgd door OnderwijsConnected. In juni 2026 ronden de zorgcoördinatoren de opleiding af, waarmee ze zich officieel kwaliteitscoördinator mogen noemen.

Ook de CAO biedt mogelijkheden voor individuele professionalisering. Hier wordt frequent gebruik van gemaakt. Soms vult OPONOA dit budget aan met financiële middelen wanneer het budget uit de CAO niet toereikend is en er voldoende argumenten zijn voor een bijdrage vanuit de stichting.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Nieuwe organisatiestructuur

OPONOA heeft met ingang van 1 augustus 2025 een nieuwe organisatiestructuur geïmplementeerd. Voorheen was er sprake van een organisatiestructuur waarbij directeuren onderwijsteam leiding gaven aan een cluster van scholen. Zij kregen van het bestuur de ruimte om het bestuursbeleid te vertalen naar de werkvloer. Op de individuele scholen waren daarnaast locatiecoördinatoren werkzaam die in opdracht en onder verantwoordelijkheid van de directeur onderwijsteam functioneel leidinggaven aan de scholen. De functie van directeur onderwijsteam was als een aparte functie opgenomen in het functieboek.

Vanaf de zomer van 2022 zijn er verschillende stappen gezet om meer duidelijkheid te creëren in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van leidinggevenden binnen de organisatie. Door middel van enquêtes, gesprekken, onderzoeken, bijeenkomsten en sessies met betrokken gremia is geconcludeerd dat de organisatiestructuur aangepast zou moeten worden. Hierover is in november 2023 een besluit genomen. Het besluit om de organisatiestructuur anders in te richten werd breed gesteund.

Er zijn verschillende scenario's geanalyseerd en van argumenten voorzien. Dit heeft geleid tot de uiteindelijke keuze voor een model waarin:

- OPONOA werkt met adjunct-directeuren, met een pakket aan taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden waarin een ruime mandatering een gegeven zal worden, om zo de betrokkenheid, zichtbaarheid en beslissingsbevoegdheid te vergroten.
- De werkwijze met 'bovenschoolse' directeuren is komen te vervallen. Hiervoor in de plaats komen vier directeuren die leidinggeven aan een scholengroep (naast SBO Diekmaat);
  - elke directeur is direct verantwoordelijk voor één school, en geeft daar direct leiding aan;
  - elke andere school in desbetreffende scholengroep heeft een adjunct-directeur;
  - zo staan alle leidinggevenden direct in contact met de werkvloer, houden we lijnen kort en kunnen we sneller tot besluiten komen.
- Scholengroepen zijn regionaal gebundeld, om zo krachtig, toekomstbestendig en in samenwerking en samenhang op te kunnen trekken in de verschillende kernen. Daarnaast zorgt het voor meer zichtbaar leiderschap op de scholen en biedt het een mooi doorgroeiperspectief voor en naar adjunct-directeuren (aantrekkelijk werkgeverschap).

Deze nieuwe organisatiestructuur geeft duidelijkheid over taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van leidinggevenden binnen onze organisatie.

In het najaar van 2024 heeft een decentraal georganiseerd overleg (DGO) plaatsgevonden tussen vertegenwoordigers van OPONOA en de vakbonden. Dit overleg heeft een waardevolle uitwisseling van inzichten en vragen van de vakbonden opgeleverd. OPONOA heeft in samenwerking met VOS/ABB de vragen van de vakbonden verder uitgewerkt in een concept voor een sociaal plan. In het voorjaar van 2025 hebben we overeenstemming bereikt met de vakbonden over het sociaal plan. Vervolgens is overgegaan tot de implementatie door gesprekken te voeren met de te benoemen (adjunct-)directeuren. De adjunct-directeuren zijn allemaal benoemd per 1 augustus 2025. De directeuren scholengroepen zijn op één scholengroep na benoemd met ingang van het schooljaar 2025-2026. Na de zomervakantie is de vacature voor directeur scholengroep Eibergen uitgezet en ingevuld. De directeur scholengroep Eibergen start met ingang van 1 februari 2026. In de tussenliggende periode is deze functie in de tijdelijkheid ingevuld. Er is geen sprake van boventalligheid.

Daling in leerlingenaantallen

OPONOA ziet nog steeds een daling in leerlingenaantallen. Tegelijkertijd is ook zichtbaar dat dit leerlingenaantal steeds meer begint te stabiliseren. Jaarlijks worden de leerlingenprognoses in kaart gebracht. Doordat

de scholen van OPONOA minder leerlingen hebben is de benodigde personele formatie ook afgenomen. De personeelsformatie is afhankelijk van de toekenning van de (personele) baten op basis van het aantal leerlingen en de aanvullende budgetten.
Net als in de voorgaande jaren heeft OPONOA ondanks de dalende leerlingenaantallen geen gedwongen afscheid hoeven nemen van personeel vanwege formatiedaling op onze scholen. Wel heeft zich de situatie voorgedaan dat tussen scholen onderling verplaatsingen van personeel noodzakelijk waren. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de desbetreffende medewerkers. Deze wensen worden jaarlijks geïnventariseerd.

Strategisch personeelsbeleid

Twee van de vier hoofdthema's uit het strategisch beleidsplan die de komende jaren centraal staan zijn gerelateerd aan het personeelsbeleid, namelijk:

- Aantrekkelijke werk- en leeromgeving en
- Lerende organisatie.

In de pagina's hierboven is uitgewerkt wat de status is van de actiepunten binnen deze thema's, de stand van zaken met betrekking tot de nieuwe organisatiestructuur (lerende organisatie) en wat hiervan de meerwaarde is voor de scholen.

De focus op het gebied van personeel & professionalisering zal hierbij komen te liggen op het ontwikkelen van een nieuwe gesprekkencyclus, het professionaliseren en ontwikkelen van medewerkers. Wat heeft onze stichting nu en in de toekomst nodig in de uitwerking van onze (strategische) doelen? Welke expertise hebben we reeds in huis? Wat is er op het gebied van professionalisering nodig om de kennis en vaardigheden te ontwikkelen naar het gewenste niveau? Hoe sluiten we de OPONOA-Academie hier zo goed mogelijk op aan? Wat zijn de loopbaanwensen en wensen voor scholing van de medewerkers? En welke houding verwachten wij van medewerkers? Hiermee is een start gemaakt in 2025 en dit wordt verder uitgewerkt in 2026.

Proces besluitvorming en borging

Zodra een beleidsstuk of werkwijze definitief is vastgesteld, worden er afspraken gemaakt over de implementatie en communicatie. Ook wordt het document toegevoegd aan het Handboek OPONOA en wordt er een evaluatiedatum aan gekoppeld.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim binnen onze organisatie is gestegen van 3,45% in 2024 naar 4,13% in 2025. Ter vergelijking: in 2023 lag het verzuim hoger, namelijk op 4,45%. Ondanks deze stijging blijft het verzuim relatief laag in vergelijking met de sectorcijfers.
Binnen het Primair Onderwijs ligt het ziekteverzuim structureel aanzienlijk hoger. In zowel 2023 als 2024 bedroeg het verzuimpercentage 7,2%. Hieruit blijkt dat ons ziekteverzuim substantieel lager is dan het gemiddelde binnen het primair onderwijs.

De verzuimfrequentie was in 2025 1,3 en de gemiddelde verzuimduur is 14,8 dagen. Het verzuim per verzuimduurklasse ziet er als volgt uit:

- Kort 1 - 7 dagen: 0,62%
- Middel 8 - 42 dagen: 0,27%
- Lang 43 - 730 dagen: 3,24%

De stijging zien we vooral terug in een stijging van het lang verzuim. Vorig jaar zat het middellang verzuim op 0,43% en het lang verzuim op 2,43% zat.

Het alert zijn op vroege signalen van dreigende langdurige uitval blijft belangrijk. Frequent verzuim is daarin een mogelijk vroeg signaal. De groep medewerkers met 3 of meer ziekmeldingen in een kalenderjaar is een groep 'at risk' voor langdurig verzuim. Met medewerkers die frequent verzuimen is het belangrijk dat we het gesprek blijven voeren.
In het komende jaar bekijken we of een training voor leidinggevenden wenselijk is voor het voeren van het goede gesprek.

Het consequent voeren van frequent verzuimgesprekken is een mooie vervolgstap in de preventie van langdurig verzuim. Evenals het gericht bevorderen van vitaliteit, amplitie (versterken van positieve gezondheid en welzijn) en duurzame inzetbaarheid.

We richten ons verzuimbeleid op het voorkomen en verminderen van het ziekteverzuim. Medewerkers kunnen zelf een preventief gesprek aanvragen met de bedrijfsarts. Ook is het voorgekomen dat de werkgever geadviseerd heeft om in gesprek te gaan met de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige om uitval te voorkomen. Daarnaast investeren wij in externe begeleiding ten behoeve van herstel en houden wij ons aan de Wet Verbetering Poortwachter.

Aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangs-moment	VOG te laat aanwezig (tussen 1 en 5 wordt gerapporteerd als '<5')	VOG niet aan-wezig (tussen 1 en 5 wordt gerapporteerd als '<5')
Nieuwe medewerkers in loondienst	11	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	2	0	0

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag (VOG).

Bij alle nieuwe medewerkers die in 2025 in dienst zijn getreden waren de VOG's tijdig aanwezig. Dat geldt ook voor 2 personen met een interim opdracht (nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting). Ons beleid is dat we een nieuwe medewerker pas muteren in ons personeels- en salarissysteem vanaf het moment dat de VOG binnen is. We hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober 2025 reeds een VOG hadden aangevraagd een nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

Participatiefonds – uitkeringen na ontslag

Sinds 1 augustus 2022 is de Modernisering Participatiefonds ingegaan en geldt het nieuwe reglement. Werkgevers in het primair onderwijs betalen voortaan standaard een eigen bijdrage van 50% van de werkloosheidskosten. Onder bepaalde voorwaarden kan de eigen bijdrage verlaagd worden naar 10%. Uitgangspunt is dat een schoolbestuur als werkgever in alle gevallen zijn best doet om te voorkomen dat een werknemer werkloos wordt.

In 2025 is er één uitkering aangevraagd met ingang van het nieuwe schooljaar, per 1 augustus 2025. Dat is 1 aanvraag minder dan het jaar ervoor. Er zijn eind 2025 twee eigen wachtgelders binnen de stichting. Zij zijn beschikbaar voor werk en worden af en toe ook ingezet.
Daarnaast is er een transitievergoeding uitbetaald aan een medewerker die na een periode van twee jaar ziekte de eigen functie niet meer kon uitoefenen.

In ons meerjaren bestuursformatieplan kijken we meerdere jaren vooruit. Hierbij kijken we zowel naar de leerlingenprognoses als naar de benodigde personeelsformatie. Door de ontwikkelingen hierbij mee te nemen zijn we tot nu toe goed in staat geweest om de werkloosheidskosten zo laag mogelijk te houden. We maken zorgvuldige afwegingen om iemand wel of geen vast contract aan te bieden en proberen onze flexibele schil op peil te houden.

Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De minister kent aan het bevoegd gezag bijzondere bekostiging voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders toe. Voor het kalenderjaar 2025 is dit € 105,93 per leerling. Deze gelden zijn van groot belang voor de onderwijskwaliteit en de kwaliteit van de bedrijfsvoering. OPONOA heeft twee medewerkers in dienst in de functie van Opleider in school. Bij alle scholen is bekend hoe deze middelen besteed worden en er is instemming van alle PMR'en.

Banenafspraak

De banenafspraak houdt in dat werkgevers in Nederland, waaronder onderwijsorganisaties, bijdragen aan het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. OPONOA onderschrijft deze maatschappelijke verantwoorde-lijkheid en zet zich in om, waar mogelijk, arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor deze doelgroep. OPONOA geeft invulling aan de banenafspraak door zowel medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen als door werkzaamheden onder te brengen bij samenwerkingspartners die vallen binnen de banenafspraak. Zo worden via organisaties als Carea en Fijnder medewerkers ingezet voor onder andere schoonmaaktaken en conciergetaken. Daarnaast worden vacatures, waar passend, actief uitgezet bij deze organisaties om kandidaten met een arbeidsbeperking te bereiken. In de praktijk is het niet altijd mogelijk om alle vacatures in te vullen met medewerkers die vallen onder de banenafspraak. In die gevallen wordt de werving verbreed om de continuïteit van de organisatie te waarborgen. Tegelijkertijd blijft OPONOA alert op nieuwe mogelijkheden om alsnog arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor deze doelgroep zodra dit passend is.

Naast het creëren van instroom hecht OPONOA grote waarde aan het behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking die reeds bij de organisatie werkzaam zijn. Hierbij is aandacht voor passende werkzaamheden en begeleiding op de werkvloer. Op deze wijze streeft OPONOA naar een inclusieve werkomgeving waarin medewerkers met een arbeidsbeperking langdurig en naar tevredenheid kunnen functioneren.
De voortgang en toepassing van de banenafspraak worden periodiek besproken binnen de organisatie, onder meer in het kader van personeelsbeleid en formatievraagstukken. Op basis van deze gesprekken wordt beoordeeld of de huidige werkwijze passend en toereikend is en waar nodig bijgesteld kan worden.

Werkdruk

Om de werkdruk terug te dringen, sloten PO-Raad en vakbonden met minister Slob in februari 2018 het Werkdrukakkoord. Onder verantwoordelijkheid van het schoolbestuur kregen de teams een rol in de aanpak van hun eigen werkdruk. Het bedrag per leerling is per 2025 € 335,72 voor het basisonderwijs en voor het SBO € 503,58.

Verantwoording werkdrukmiddelen

Afstemming besteding werkdrukmiddelen	
Is het gesprek gevoerd met het team over de besteding	Ja
Heeft de PMR ingestemd met het voorstel voor de besteding	Ja

Besteding werkdrukmiddelen	
Personeel	€ 565.000

2.4 Huisvesting en Facilitaire zaken

Algemeen

OPONOA heeft per 31 december 2025 14 scholen in de gemeente Berkelland. In Neede is SBO Diekmaat gevestigd. In deze locatie bevindt zich ook Da Vinci, een school voor meer- en hoogbegaafde leerlingen die een

voltijd en een deeltijdvariant aanbiedt. Beide scholen hebben een regiofunctie. De overige 13 scholen zijn reguliere scholen. De school-gebouwen zijn juridisch eigendom van het schoolbestuur. Het stafbureau is gehuisvest in een kantoor in Borculo.

Doelen en resultaten

Voor een beknopt overzicht verwijzen we naar paragraaf 2.1 waarin Doelen en resultaten Strategisch Beleidsplan 2023 – 2027 uitgewerkt zijn. Onder thema 2, Duurzaam Onder-wijslandschap, zijn de huisvestingsdoelen toegelicht.

Huidige en toekomstige ontwikkelingen

In het voorjaar van 2025 is het geactualiseerde Integrale Huisvestings-Plan (IHP) in de gemeenteraad van Berkelland vastgesteld. De toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting vinden plaats binnen de kaders van het IHP. Daarin worden prioriteiten en de termijnen met betrekking tot nieuwbouw en verbouw gezamenlijk bepaald. In de OOGO-besprekingen (op overeenstemming gericht overleg) tussen gemeente en alle schoolbesturen komt de voortgang van het plan op de agenda.

Ontwikkelingen voortvloeiend uit het IHP

Voor OPONOA speelden in het verslagjaar twee trajecten die beschreven staan in het IHP:

- De ‘samenwoonschool’ in Neede Oost: In de zomer is besloten dat OBS De Marke niet verder gaat in het traject om samen met een basisschool van een ander bestuur een nieuwbouwlocatie te betrekken. In september is gestart met een onderzoek naar een mogelijke fusie tussen twee OPONOA-scholen, te weten OBS De Marke en OBS De Hofmaat. In mei 2026 zal dit traject afgerond worden.
- In Borculo is de intentie om de drie openbare scholen te laten fuseren en de nieuwe kindvoorziening te huisvesten in één nieuw gebouw. De voorbereidingen hiervoor zijn inmiddels gestart. De scholen hebben een gezamenlijke visie op leren en ontwikkelen opgesteld en er is gestart met de definitiefase van het bouwtraject. De verwachting is, dat, wanneer de planning gevolgd wordt, het nieuwe gebouw op 1 augustus 2028 betrokken kan worden.

Onderhoud en veiligheid

Vanuit een grove onderhoudsplanning wordt een gedetailleerde planning, in het Meer-jarenonderhoudsplan (MJOP), voor de komende jaren gemaakt. Jaarlijks wordt dit vertaald naar een jaarplan.
In het afgelopen jaar is de jaarplanning beredeneerd uitgevoerd. Een aantal opgeno-men aspecten uit de jaarplanning is doorgezet naar een volgend jaar, mede in het licht van het IHP en de uitvoering daarvan. Bij het maken van beredeneerde keuzes voor het afwijken van onderdelen in het onderhoudsjaarplan staat de veiligheid voor de kinderen, het personeel altijd voorop.
De wettelijke voorschriften en verplichtingen ten aanzien van veiligheid worden serieus genomen en hebben prioriteit. De controles en inspecties conform de wettelijke voorschriften zijn volgens plan uitgevoerd.

Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid is in 2025 meerdere malen onderwerp van gesprek geweest. De volgende stappen zijn gezet of worden op korte termijn gezet:

- De stichting is voor het uitvoeren van onderhoud overgestapt van een dieselauto naar een benzineauto.
- De TI-verlichting is deels vervangen door Ledverlichting (Van der Lugt en De Hofmaat in 2026).
- Groene schoolpleinen (Menno ter Braak, van der Lugt en De Berkel in 2026).

In 2025 is verder gekeken naar mogelijkheden om het binnenklimaat in de gebouwen te verbeteren. Hiervoor zijn grote investeringen noodzakelijk. Investeringen die leiden tot verbetering van het binnenklimaat worden daarom zoveel als mogelijk gekoppeld aan levensduur verlengende activiteiten (vanuit het IHP), dan wel aan geplande onderhoudsactiviteiten van enige omvang.

2.5 Financieel beleid

Doelen en resultaten

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

Het overzicht hieronder toont de doelen en de status daarvan.

Doel	Status	Toelichting
Financieel beleid/ kaderafspraken	●	In augustus 2025 is de nieuwe organisatiestructuur in werking getreden. Het financiële beleid en bijbehorende kaderafspraken worden in 2026 geëvalueerd.
Risicoanalyse	●	In 2026 wordt de risicoanalyse herijkt.
Fusie De Marke met De Hofmaat	●	Eind 2025 is onder leiding van een externe fusiebegeleider gestart met de voorbereidingen voor de mogelijke fusie tussen De Marke en De Hofmaat in Neede. Per 1 augustus 2026 streeft men naar een samenvoeging.
Financiële kengetallen zijn en blijven op orde	●	Deze zijn behaald.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

In december is de begroting 2026 en de meerjarenbegroting 2027 t/m 2029 vastgesteld door het College van Bestuur na goedkeuring door de Raad van Toezicht. De meerjarenbegroting is tot stand gekomen in goed overleg met College van Bestuur, de directeuren scholengroepen en de beleidsmedewerkers. Met iedere (adjunct-)directeur is het gesprek gevoerd over de eigen schoolbegroting. De (adjunct-)directeuren hebben hierop aanpassingen kunnen aanbrengen die aansluiten op hun schooljaarplan.

Toekomstige ontwikkelingen

De ontwikkelingen uit het IHP, onder andere fuseren van scholen, hebben een financiële impact voor OPONOA. Op de korte termijn onderzoek naar fusie tussen De Marke en De Hofmaat en moet leiden tot een besluit over een mogelijke fusie tussen beide scholen. Op middellange termijn worden stappen gezet in de fusie van De Heuvelschool, Kiezel en Kei en Noord en die gezamenlijk hun intrek zullen nemen in een nieuw te bouwen kindvoorziening in Borculo.
Tevens is het Ministerie van OCW op dit moment bezig met het verbeteren van de regels op basis waarvan scholen in stand worden gehouden. Het gaat hierbij onder andere om de regels rondom de stichting- en opheffingsnormen, de uitzonderingen op deze normen en om de kleine scholentoeslag.

Voor de komende jaren verwacht het Ministerie van OCW een verdere daling van het aantal leerlingen, gevolgd door een geleidelijke groei vanaf 2031. Regionaal zijn er echter aanzienlijke verschillen in de verwachte leerlingenontwikkelingen. Over een periode van 3 jaar (2025-2028) is momenteel de verwachting dat OPONOA met 59 leerlingen gaat dalen.

Overige ontwikkelingen

Contract- en derde geldstroomactiviteiten

Naast de reguliere rijksbekostiging voert het schoolbestuur in beperkte mate contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten uit. Deze activiteiten leveren aanvullende inkomsten op en ondersteunen de maatschappelijke en onderwijskundige doelstellingen van het bestuur. Contractactiviteiten bestaan uit werkzaamheden voor derden op basis van een overeenkomst, waarbij wordt uitgegaan van een kostendekkende of marktconforme vergoeding. Derde geldstroomactiviteiten hebben betrekking op middelen uit bijvoorbeeld subsidies, fondsen of samenwerkingsprojecten. Deze middelen zijn geoormerkt en worden uitsluitend ingezet voor het beoogde doel.
Het schoolbestuur waarborgt een duidelijke scheiding tussen bekostigd onderwijs en deze activiteiten, evenals een transparante financiële verantwoording en naleving van geldende wet- en regelgeving.

Subsidie Verbetering basisvaardigheden

Om het onderwijs op de basisvaardigheden (taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid) verder te versterken, hebben scholen van OPONOA de subsidie Verbetering basisvaardigheden aangevraagd.
In 2025 hebben de 6 resterende scholen een beschikking ontvangen.

- 2023: Op d'n Esch, De Voshaar en Noord
- 2024: Kerst Zwart, Menno ter Braak, Kiezel en Kei, De Marke en De Hofmaat
- 2025: De Driesprong, De Berkel, Heuvelschool, De Keikamp, G.A. v/d Lugt en SBO Diekmaat/Da Vinci

Vanaf 1 januari 2027 ontvangen alle scholen structureel extra financiële middelen. Deze nieuwe bekostiging vervangt de subsidieregeling en biedt scholen meer langjarige zekerheid om gericht te investeren in de ontwikkeling van hun leerlingen en organisatie.

Investeringsbeleid

Inventaris, apparatuur, meubilair en leermiddelen met een aanschafwaarde van € 500 of hoger worden geactiveerd. Afschrijving geschiedt volgens de afschrijvingstabel die is opgenomen in de kadernotitie financieel beleid. De scholen stellen een meerjareninves-teringsplan op en deze wordt opgenomen in de meerjarenbegroting.

Treasury

Onderwijsbesturen die worden gefinancierd door het Ministerie van OCW moeten de bekostiging/subsidies inzetten voor het onderwijs. In de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' heeft het Ministerie van OCW de regels vastgelegd rondom treasury van de door haar gefinancierde instellingen. OPONOA heeft haar treasurystatuut hierop aangepast.
In 2025 was er geen sprake van beleggingen, leningen en derivaten. Aspecten als looptijd, omvang en soorten zijn daarom niet van toepassing. Ten opzichte van 2024 zijn de liquide middelen gestegen met € 905.000.

Verwijzing Treasurystatuut

Allocatie van middelen

Ter dekking van de gezamenlijke kosten, kosten van bovenschools beleid en kosten van het stafbureau dient jaarlijks de allocatie te worden vastgesteld door het College van Bestuur.
Er wordt rekening gehouden met een gelijke verdeling van de bijdrage naar schoolgrootte en draagkracht. We kunnen door een interne herverdeling van middelen enkele knelpunten op schoolniveau wegnemen.

Er is gekozen om de overheveling van de scholen naar het centraal budget te berekenen op basis van een percentage van een gedeelte van de rijksbijdragen OCW (vereenvoudiging bekostiging en overgangsregeling) van de scholen en de totale uitgaven van het centraal budget.

Jaarlijks wordt bij het opstellen van de meerjarenbegroting bepaald wat de hoogte van het centraal budget is. In 2025 is € 100.000 van de totale centrale lasten niet doorbelast en gaat ten laste van de centrale algemene reserve. Het percentage voor de allocatie naar het centrale budget is voor 2025 voor alle scholen 25,3%.

Met het managementsysteem 'Datapas' zijn de financiën volkomen transparant voor elke adjunct-directeur, directeur scholengroep en bestuurder. Het financiële beleid is vastgelegd in financiële kaderafspraken.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De ontvangen middelen voor onderwijsachterstanden zijn gebaseerd op de achterstandsscore van de school. De gelden worden ingezet op extra personeel op de desbetreffende scholen. De volgende scholen hebben deze middelen ontvangen:

School	2025 / €
Op d'n Esch	53.441
De Voshaar	46.395
Noord	27.561
Kiezel en Kei	14.218
Totaal	**141.615**

2.6 Continuïteitsparagraaf

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.

Rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Er is een PDSA-cyclus door OPONOA vastgesteld die is gericht op continue verbetering. In de Do-fase van de PDSA-cyclus levert eenieder zijn of haar bijdrage aan het effectief en efficiënt tot uitvoering brengen van de plannen. Drie keer per jaar wordt een managementrapportage opgesteld. Deze rapportage wordt ook gedeeld met onder andere het managementteam, GMR en RvT. In de rapportage wordt stilgestaan bij de continuïteit van OPONOA, de voortgang van de uitvoering van plannen en de verwachting over de realisatie van de doelen uit jaarplannen en meerjarenbegroting. Vanuit deze verwachting dient te worden stilgestaan bij eventuele bijsturingsmaatregelen.

Intern risicobeheersingssysteem

Voor de stichting is er in 2021 een financiële risicoanalyse uitgevoerd, enerzijds om de risico's in beeld te krijgen en anderzijds om de benodigde buffer om de financiële risico's af te dekken en vast te stellen.

Verwijzing Risicoprofiel

Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

Normenkader IBP

Met de landelijke verplichtstelling van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) voor het funderend onderwijs is OPONOA gestart met de gefaseerde implementatie hiervan.

In de periode vóór het verslagjaar waren er binnen OPONOA risico's op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Hoewel er al maatregelen waren genomen, ontbrak een samenhangende en aantoonbare IBPstructuur. Daardoor bestonden onder meer risico's op onbevoegde

toegang tot persoonsgegevens, datalekken door menselijke fouten en onvoldoende structurele borging van zorgvuldig gegevensbeheer.

Om deze risico's te verkleinen is in het verslagjaar gestart met de implementatie van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). Een nulmeting bracht de belangrijkste risico's en verbeterpunten in beeld, waarna gerichte acties zijn ingezet. Beleidsdocumenten zijn vastgesteld en geactualiseerd, rollen en verantwoordelijkheden zijn verduidelijkt en het toegangsbeheer is versterkt, onder andere door gebruik van multifactor authenticatie waar mogelijk. Ook zijn procedures voor datalekken aangescherpt, beveiligingsincidenten structureel geregistreerd en is periodieke opschoning van persoonsgegevens ingericht. Daarnaast is aandacht besteed aan het vergroten van het privacy- en informatiebeveiligingsbewustzijn binnen de organisatie. Met deze stappen heeft OPONOA in het verslagjaar een stevige basis gelegd voor het beheersen van privacy- en informatiebeveiligingsrisico's.
Het bestuur heeft de implementatie van het normenkader gepositioneerd als meerjarig traject, waarbij wordt samengewerkt met Privacy op School ter ondersteuning van beleidsontwikkeling, toetsing en verdere professionalisering.

Huidige inrichting

Binnen OPONOA zijn diverse maatregelen ingericht.

Back-up en continuïteit
- Versleutelde en immutabele back-ups
- Opslag buiten het primaire netwerk
- Gebruik van ISO-gecertificeerde Nederlandse datacenters
- Monitoring van systemen

Toegangsbeheer
- Verplicht gebruik van Multi-Factor Authenticatie (MFA)
- Beperkt aantal beheerdersaccounts
- Beperkte toegang tot beheeromgevingen
- Periodieke opschoning van accounts

Device- en cloudbeveiliging
- Centrale device-inrichting met automatische updates
- Versleutelde harde schijven
- Beperkte installatierechten
- Logging en aanvullende beveiligingslagen

Deze technische maatregelen vormen een solide basis. De verdere opgave ligt in structurele toetsing, rapportage en bestuurlijke borging.

Bewustwording medewerkers

Bewustwording van medewerkers is een essentieel onderdeel van informatiebeveiliging, aangezien menselijk handelen een belangrijke risicofactor vormt bij datalekken en cyberincidenten.
De gedragsregels en richtlijnen voor veilig werken zijn vastgelegd in het IBP-handboek van OPONOA. Hiermee is een formeel kader aanwezig. De volgende ontwikkelstap die gezet wordt is die van structurele en planmatige verankering van bewustwording, bijvoorbeeld via periodieke training, herhaling en registratie.

Ontwikkelrichting

De komende periode wordt gewerkt aan:
- Structureel risicomanagement en een risicoregister
- Formele vastlegging van verantwoordelijkheden en controlemechanismen
- Periodieke interne toetsing en rapportage aan bestuur en toezicht
- Structurele borging van training en bewustwording van medewerkers
- Verankering van IBP binnen de planning- en controlcyclus

OPONOA kiest voor een gefaseerde en realistische aanpak, waarbij stapsgewijs wordt toegewerkt naar volledige normconformiteit en aantoonbare beheersing.

3.



Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	Vorig jaar	Verslagjaar	T+1	T+2	T+3
	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	1.585	1.506	1.498	1.478	1.447

Fte

	Vorig jaar	Verslagjaar	T+1	T+2	T+3
Aantal fte	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Bestuur/ management	3,54	7,46	12,70	12,70	12,70
Onderwijzend personeel	124,57	111,08	99,50	94,56	93,52
Ondersteunend personeel	28,84	25,14	22,53	21,16	21,10
Totaal	**156,95**	**143,68**	**134,73**	**128,42**	**127,32**

Voor het invullen van vacatures op de scholen wordt in eerste instantie gebruik gemaakt van tijdelijke aanstellingen van een jaar. Hierdoor proberen we langlopende verplichtingen te beperken, gezien het verloop van de leerlingenaantallen en andere toekomstige ontwikkelingen.

De nieuwe organisatiestructuur is in werking getreden per 1 augustus 2025. De functie van adjunct-directeur valt onder bestuur/management en niet meer onder onderwijzend personeel.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

€	Realisatie Vorig jaar 2024	Begroting verslagjaar 2025	Realisatie verslagjaar 2025	Begroting T+1 2026	Begroting T+2 2027	Begroting T+3 2028	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	16.204.443	16.163.216	17.259.514	16.728.898	16.605.618	16.372.506	1.096.298	1.055.071
Overige overheids-bijdragen en -subsidies	92.343	78.425	92.116	68.200	63.750	60.850	13.691	-227
Overige baten	143.414	104.104	133.063	76.855	69.850	70.150	28.959	-10.351
Totaal Baten	**16.440.200**	**16.345.745**	**17.484.693**	**16.873.953**	**16.739.218**	**16.503.506**	**1.138.948**	**1.044.493**
LASTEN								
Personeelslasten	14.152.293	14.214.928	13.872.236	14.448.143	14.154.905	14.073.947	-342.692	-280.057
Afschrijvingen	305.589	323.997	305.706	311.199	315.611	327.248	-18.291	117
Huisvestingslasten	1.168.829	1.302.400	1.436.629	1.318.530	1.220.450	1.207.235	134.229	267.800
Overige instellingslasten	851.898	833.800	806.476	848.363	851.977	834.275	-27.324	-45.422
Totaal Lasten	**16.478.609**	**16.675.125**	**16.421.047**	**16.926.235**	**16.542.943**	**16.442.705**	**-254.078**	**-57.562**
SALDO								
Saldo baten en lasten	-38.409	-329.380	1.063.646	-52.282	196.275	60.801	1.393.026	1.102.055
Saldo financiële baten en lasten	81.504	70.000	193.013	75.000	50.000	50.000	123.013	111.509
Totaal Resultaat	**43.095**	**-259.380**	**1.256.659**	**22.718**	**246.275**	**110.801**	**1.516.039**	**1.213.564**

Belangrijkste verschillen verslagjaar t.o.v. begroting

BATEN

Rijksbijdragen

In totaal zijn deze baten € 1.095.000 hoger.

Positief

- € 275.000 reguliere bekostiging
- Ministerie van OCW heeft de definitieve regeling vereenvoudiging PO-bekostiging 2025 eind juni gepubliceerd. Er heeft een aanpassing van de bekostigingsbedra-gen in de regeling plaatsgevonden van 5,18% ten opzichte van het voorgaande kalenderjaar. In de begroting is een indexering van 2,95% opgenomen. Er is een nieuw CAO PO afgesloten, deze loopt van 1 november 2025 t/m 28 februari 2027. Alle medewerkers hebben per 1 november 2025 een loonsverhoging gekregen van 4,6%.
- € 625.700 vereenvoudigde bekostiging
- De Raad van State hebben de schoolbesturen, in maart 2026, in het gelijk gesteld. Per 1 januari 2023 is de bekostiging na wetswijziging vereenvoudigd. In de periode augustus t/m december 2022 werd OPONOA met circa 7% gekort.
- € 60.000 aanvullende bekostiging overgangsregeling
- Dit is het derde en laatste jaar dat er een overgangsregeling wordt toegepast. De vereenvoudiging van de bekostiging is op macroniveau budgetneutraal, maar leidt tot herverdeeleffecten bij de besturen. In 2025 heeft OPONOA € 310.000 terugbetaald en heeft grote negatieve effecten ondervonden van de vereenvoudiging bekostiging. Daarom is door het Rijk in 2025 een aanvullende bekostiging toegekend.
- € 50.000 aanvullende bekostiging kleine basisscholen in verband met 1e opvang nieuwkomers.
- Deze bekostiging dient als compensatie voor het (gedeeltelijk) wegvallen van de kleine scholentoeslag als gevolg van de instroom van nieuwkomers.
- € 105.000 bekostiging asielzoekers en overige vreemdelingen
- De bekostiging is grotendeels voor de nieuwkomers van de taalschakelklas ontvangen.
- € 60.000 diverse onderdelen

Negatief

- € - 80.000 subsidie Verbetering basisvaardigheden
- In 2025 hebben de 6 resterende scholen een beschikking ontvangen. In totaal is dit € 360.000 voor een periode van 2 jaar. Het bedrag per leerling is verlaagd van € 1.000 naar € 615. In 2025 is bij 3 scholen deze subsidie beëindigd. Bij de overige scholen worden de niet bestede middelen ingezet in 2026 en/of 2027.

Overige overheidsbijdragen

In totaal zijn deze baten € 14.000 hoger.
Grotendeels zijn dit baten voor arrangementen (niet van het samenwerkingsverband) ten behoeve van leerlingen Da Vinci.

Overige baten

In totaal zijn deze baten € 29.000 hoger.
Dit kan verklaard worden door extra detachering en inzet uren bij programmateams bij de Onderwijsregio Oost-Nederland.

LASTEN

Personeelslasten

In totaal zijn deze lasten € 340.000 lager.
De personeelslasten worden gesplitst in:

- Loonkosten van het eigen personeel (stijging van € 210.000)
- Overige personele lasten (daling van € 540.000).

Het verschil in loonkosten heeft te maken met een hoeveelheids-verschil en een prijs-verschil. Over geheel 2025 is 144 fte ingezet en in de begroting is 141 fte opgenomen. Het verschil van 3 fte heeft te maken met extra inzet in verband met ontvangen subsidie Verbetering basis-

vaardigheden en ondersteuning leerlingen (Financiële Arrangementen). Het prijsverschil ontstaat onder andere door de nieuwe CAO die per 1 november 2025 is ingegaan. In de begroting zijn de salariskosten berekend op basis van de salaristabellen CAO PO 2024-2025. De vervangingskosten zijn ongeveer € 30.000 lager dan begroot. Daarnaast is er € 50.000 minder uitkeringen van het UWV ontvangen.

Het verschil in overige personele lasten heeft te maken met:
- € - 110.000 professionalisering
  Dit is op schoolniveau en op centraal niveau.
- € - 360.000 Verbetering basisvaardigheden
- Ten tijde van het opstellen van de begroting is de inzet nog niet bekend. De realisatie is met name in personeel (loonkosten) en professionalisering.
- € - 35.000 organisatieontwikkeling
  Er hebben in 2025 minder ontwikkelassessments plaatsgevonden.
- € - 30.000 arrangementskosten
- Ondersteuning heeft voornamelijk plaatsgevonden door intern personeel en niet door externen.
- € - 15.000 diversen

Afschrijvingen
In totaal zijn deze lasten € 20.000 lager. Er is in 2025 in totaal voor € 85.000 geïnvesteerd, dit is ongeveer € 200.000 lager ten opzichte van de begroting. Voornamelijk met betrekking tot de activagroep leermiddelen. De afschrijvingslasten hebben voor 34% te maken met de activagroep gebouwen (investeringen SUVIS) en voor 42% met de activagroep ICT.

Huisvestingslasten
In totaal zijn deze lasten € 135.000 hoger.
- € 185.000 dagelijks-/groot onderhoud
- € - 50.000 gas en electra

Er heeft in 2025 een Europese aanbesteding Energie voor Scholen 2026-2030 plaatsgevonden. De ingangsdatum is 1 januari 2026.

Overige instellingslasten
In totaal zijn deze lasten € 30.000 lager. Deze onderschrijding is het gevolg van lagere uitgaven op diverse kostencategorieën. Er zijn geen structurele afwijkingen geconstateerd, het betreft met name incidentele verschillen ten opzichte van de begroting.

Er heeft in 2025 een Europese aanbesteding Multifunctionals plaatsgevonden. De ingangsdatum is 1 mei 2026.

Financiële baten en lasten
In totaal is dit onderdeel € 123.000 hoger. De rente is € 13.000 hoger door stijging van de liquide middelen. Daarnaast is € 110.000 opgenomen aan wettelijk rente over de vordering OCW.

Belangrijkste verschillen verslagjaar t.o.v. vorig jaar

€	2025 t.o.v. 2024
BATEN	
Positief	
Vereenvoudiging bekostiging	690.000
Vereenvoudiging bekostiging (2023)	625.000
Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	35.000
Aanvullende bekostiging arbeidsmarkttoelage	20.000
Subsidie verbetering basisvaardigheden	285.000
Rentebaten	110.000
Negatief	
Bijzondere bekostiging i.v.m. samenvoeging	-130.000
Overgangsregeling	-125.000
Bekostiging asielzoekers en eerste opvang vreemdelingen	-195.000
Bijdragen samenwerkingsverbanden	-160.000
Totaal Baten	**1.155.000**

€	2025 t.o.v. 2024
LASTEN	
Positief	
Inhuur personeel	-60.000
Gymonderwijs	-50.000
Advieskosten extern	-20.000
Dotaties t.b.v. jubilea, uitkeringkosten	-90.000
Werving en selctie personeel	-25.000
Organisatie-ontwikkeling	-50.000
Gas en electra	-65.000
Overige kosten/diversen	-105.000
Negatief	
Professionalisering	70.000
Studiedag	25.000
Dageliks onderhoud	50.000
Dotatie voorziening groot onderhoud	155.000
Groot onderhoud ten laste van exploitatie	105.000
Totaal Lasten	**-60.000**

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie vorig jaar 2024	Realisatie verslagjaar 2025	Begroting T+1 2026	Begroting T+2 2027	Begroting T+3 2028
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	2.002.131	1.781.608	1.789.524	1.837.613	1.951.515
Totaal vaste activa	**2.002.131**	**1.781.608**	**1.789.524**	**1.837.613**	**1.951.515**
Vlottende activa					
Vorderingen	327.127	1.114.088	1.117.235	381.293	381.293
Liquide middelen	4.752.071	5.657.177	4.250.968	5.146.495	4.829.363
Totaal vlottende activa	**5.079.198**	**6.771.265**	**5.368.203**	**5.527.788**	**5.210.656**
TOTAAL ACTIVA	**7.081.329**	**8.552.873**	**7.157.727**	**7.365.401**	**7.162.171**
PASSIVA					
Eigen vermogen	**2.188.573**	**3.445.232**	**3.467.950**	**3.714.225**	**3.825.026**
Algemene reserve	1.122.262	1.988.302	1.868.198	1.728.043	1.600.238
Bestemmingsreserve	994.221	1.429.040	1.599.752	1.986.182	2.224.788
Bestemmingsfonds	72.090	27.890	0	0	0
Voorzieningen	2.999.702	3.247.968	1.980.104	2.091.503	1.777.472
Kortlopende schulden	1.893.054	1.859.673	1.709.673	1.559.673	1.559.673
TOTAAL PASSIVA	**7.081.329**	**8.552.873**	**7.157.727**	**7.365.401**	**7.162.171**

- De ontwikkeling van de materiële vaste activa is gebaseerd op de voorgenomen investeringen alsmede de daaruit voortvloeiende afschrijvingslasten.
- De mutaties van het eigen vermogen in de komende jaren zijn het gevolg van de meerjaren exploitatieresultaten.
- De voorzieningen betreffen hoofdzakelijk de onderhoudsvoorziening. Deze muteert als gevolg van de voorgenomen dotaties, alsmede de te verwachten uitgaven.
- De kortlopende schulden bestaan voornamelijk uit crediteuren, belastingen en premies sociale verzekeringen, schulden ter zake pensioenen en vakantie-uitkering.
- De post liquide middelen volgt uit bovenstaande inschattingen en het resultaat.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar 2024	Realisatie verslagjaar 2025	Begroting T+1 2026	Begroting T+2 2027	Begroting T+3 2028	Signalering
Solvabiliteit 2*	73,27%	78,26%	76,11%	78,82%	78,22%	Ondergrens: < 30%
Weerstandsvermogen	13,25%	19,49%	20,46%	22,12%	23,44%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit	2,68	3,64	3,14	3,54	3,34	Ondergrens: < 0,75
Rentabiliteit	0,26%	7,11%	0,13%	1,47%	0,67%	Afhankelijk van de fin. positie (%)
Bovenmatig publiek eigen vermogen						
Bovenmatig publiek eigen vermogen	n.v.t.	783.174	730.504	833.035	739.507	
Signalering bovenmatig publiek eigen vermogen als % van totale baten	0,00%	4,43%	4,31%	4,96%	4,47%	Bovengrens: > 0%

* De inspectie maakt gebruik van de kengetallen solvabiliteit 2, weerstandsvermogen, liquiditeit en rentabiliteit. Er zijn meerdere methoden om de solvabiliteit te berekenen. Solvabiliteit 2 wordt berekend door het eigen vermogen + de voorzieningen te delen door het totale vermogen.

Het bovenmatig publiek eigen vermogen in 2025 en daarop volgende jaren is ontstaan door de vordering op OCW.

Het is nog niet bekend wanneer en op welke manier OCW de vordering gaat bekostigen naar de schoolbesturen die hebben geprocedeerd. Zonder deze vordering is er een gering bovenmatig publiek eigen vermogen aanwezig in 2025, namelijk € 84.329. Dit zal, in overleg met het management, besteed worden (bijv. extra formatie ten behoeve van kwaliteit c.q. vervanging ziekte) in 2026.

Toelichting op de financiële positie

Uit bovenstaande kengetallen is op te merken dat de balansverhoudingen van OPONOA ruim boven de ondergrenzen liggen. Er is voldoende werkkapitaal om de kortlopende verplichtingen te voldoen en het eigen vermogen is op dit moment voldoende ten opzichte van de langlopende verplichtingen.

Verslag intern toezicht



Jaarverslag 2025
Raad van Toezicht Stichting OPONOA

De Raad van Toezicht bestond in 2025 uit de hieronder vermelde leden. Het actuele rooster van aftreden is als volgt:

Naam	Functie	Einde 1ste termijn	Einde 2de termijn
M.R. Ketz	voorzitter	01-08-2023	01-08-2027
A.J. van de Munt	vice-voorzitter	01-08-2023	01-08-2027
I.C.P.M. Kanger	lid	01-08-2024	01-08-2028
R.H.H.G. Kroeze	lid	01-10-2026	01-10-2030
H.B. Schroer	lid	01-08-2027	01-08-2031

De Raad van Toezicht (RvT), als intern toezichtsorgaan, bespreekt en bevordert naleving van de Code Goed Bestuur binnen de stichting OPONOA. Dit doet zij vanuit haar onafhankelijke rol door toezicht te houden, te toetsen, adviezen te geven en werkgever te zijn van de leden van het College van Bestuur (CvB). De RvT ziet erop toe dat de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd wordt en de beschikbare financiële middelen rechtmatig en doelmatig worden ingezet. Er zijn geen afwijkingen. Met betrekking tot de leden van de RvT is er geen sprake van tegenstrijdige belangen.

De vergoeding van de RvT wordt in lijn gebracht met het advies en onderzoek van de VTO3 (voorheen VTOI). De RvT heeft ervoor gekozen dit te verdelen over drie jaar om de financiële impact voor de stichting te beperken.

In het verslagjaar vergaderde de RvT regulier vijf keer. Daarnaast hebben de leden van de RvT in de commissie met de bestuurder/business controller drie keer over de financiën over de tussentijdse cijfers, begroting en jaarrekening vergaderd. De remuneratie-commissie is tweemaal bijeengekomen voor de evaluatie van de benoeming en de voortgang van de bestuurder. De commissie kwaliteit en veiligheid had één keer overleg met de bestuurder en stafmedewerker kwaliteit.

Dit resulteerde in de volgende besluitenlijst van 2025:

Nr	Datum	Onderwerp
57	22-01-2025	RvT verleent decharge aan de interim bestuurder, mw. Charlotte van Zuijlen.
58	16-04-2025	RvT neemt het besluit om de koppeling te maken m.b.t. de indexatie tussen de CAO Bestuurders Funderend Onderwijs en de bezoldiging van de RvT van OPONOA.

Nr	Datum	Onderwerp
59	25-06-2025	RvT heeft het Jaarverslag 2024 goedgekeurd.
60	25-06-2025	RvT heeft aan het CvB decharge verleend. CvB heeft jaarverslag vastgesteld.
61	25-06-2025	RvT besluit de indexering en groei naar 50% gefaseerd in te voeren in drie jaar tijd. Dat betekent dat in 2026 de vergoeding naar 35%, in 2027 naar 42% en in 2028 naar 50% van het bedrag in de adviesregeling zal stijgen.
62	01-10-2025	RvT besluit de innovatieprijs niet meer te organiseren.
63	10-12-2025	Meerjarenbegroting 2026-2029 is goedgekeurd door RvT.

In 2025 is er veel tijd en energie besteed aan het aantrekken van leidinggevenden ten behoeve van de vastgestelde nieuwe organisatiestructuur. De gevraagde helderheid over de nieuwe rolverdeling die hieruit voortvloeit is een aantal keren besproken in de vergaderingen van de RvT. Ook in het jaarlijkse gesprek met de GMR is hier gezamenlijk aandacht aan besteed. Eind 2025 is het beeld dat er een fundament is gelegd, waarop in 2026 verder gebouwd kan worden.

In het afgelopen jaar is de focus gelegd op het maken van interne verbindingen en het zorgen voor de uitwerking van de koers van OPONOA. De nieuwe bestuurder is gestart in februari 2025 en heeft na een aantal maanden een eerste analyse van OPONOA met de RvT gedeeld. Er is vooruitgang geboekt op het gebied van Prachtig Onderwijs, Duurzaam Onderwijslandschap, Aantrekkelijke Werk- en Leeromgeving en de Lerende Organisatie. De RvT is hierover geïnformeerd via terugkerende managementrapportages op basis van het strategisch beleidsplan. Via deze stukken kon de RvT ook inzoomen op de feitelijke cijfers en kengetallen waar deze strategische ontwikkeling antwoord op moet bieden. De RvT ervaart dit als een verbetering van de informatievoorziening en de mogelijkheden voor haar toezicht op de organisatie.

In deze tijd van dalende leerlingaantallen blijven onderwijskwaliteit en huisvesting belangrijke thema's waarop OPONOA zich wil ontwikkelen. Met de gemeente is gewerkt aan een geactualiseerd Integraal Huisvestingsplan. De bestuurder maakt op grond hiervan momenteel een visie op het scholenlandschap van OPONOA. Belangrijke keuzes die OPONOA in de komende jaren moet overwegen zijn besproken in een extra strategische sessie tussen bestuur en toezicht. IT, veiligheid en cybersecurity zijn voor OPONOA, bestuur en toezicht nieuwe aandachtspunten om te bespreken.

De Raad van Toezicht heeft naar aanleiding van een zelfevaluatietraject haar toetsingskader kritisch tegen het licht gehouden. Het Toetsingskader is hierop geactualiseerd en de RvT-leden hebben hiermee samenhangende afspraken gemaakt over hun professionalisering via de VTOI. Net als vorig jaar is -als onderdeel van een vergadering met het bestuur- gesproken met de onderwijsdirecteuren en stafleden over de algemene gang van zaken binnen OPONOA. Er werd in mei van dit jaar een schoolbezoek afgelegd aan De Hofmaat en de Marke in Neede. In november 2025 nam een aantal leden deel aan de goedbezochte OPONOA-studiedag. Ook nam de RvT dit jaar twee maal actief deel aan het Regionale Netwerk van de Raden van Toezicht PO in de Achterhoek.

Voor boekjaar 2025 heeft Van Ree accountants de jaarrekeningcontrole uitgevoerd als accountant voor Stichting OPONOA. Zij zijn benoemd door de RvT. Wij bedanken alle medewerkers en andere betrokkenen bij OPONOA voor hun waardevolle bijdragen in 2025.

Namens de Raad van Toezicht,
Manon Ketz

Stichting OPONOA

Jaarrekening 2025



4.



Jaarrekening 2025

4.1 Grondslagen

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de regelgeving jaarverslaggeving OCW, RJ richtlijnen (RJ 660) en titel 9, lid 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Indien niet anders vermeld, worden activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde. Deze jaarrekening is opgesteld op bestuursniveau.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie.

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief. De gehanteerde activeringsgrens bedraagt € 500. Investeringssubsidies worden zichtbaar in mindering gebracht op de materiële vaste activa.

De kosten van groot onderhoud aan de schoolgebouwen worden, voor zover deze voor rekening van het schoolbestuur komen, bekostigd uit de onderhoudsvoorziening.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen reële waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen voor oninbaarheid. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen worden bepaald op basis van de individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de stichting.

Algemene reserve

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten en wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming (in geval van een tekort wordt dit ten laste van de algemene reserve gebracht).

Bestemmingsreserve

Hieronder zijn opgenomen de reserves die bedoeld zijn voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden, waarbij om die reden door het bestuur een beperktere bestedingsmogelijkheid is aangebracht.

Bestemmingsfonds

Dit bestemmingsfonds is gevormd voor de niet bestede middelen van het samenwerkingsverband. De besteding zal plaatsvinden in het komende kalenderjaar.

Voorzieningen

Tenzij anders aangegeven worden voorzieningen opgenomen tegen nominale waarde en worden gevormd voor concrete of specifieke risico's en verplichtingen, die op balansdatum bestaan en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

Onderhoudsvoorziening

In het boekjaar 2024 is een stelselwijziging toegepast met betrekking tot de verwerking van de uitgaven aan groot onderhoud. Tot en met boekjaar 2023 werd gebruikgemaakt van de egalisatiebenadering. Vanaf boekjaar 2024 wordt de voorziening per onderhoudscomponent bepaald op basis van de verwachte uitgave en de duur van de onder-

houdscyclus, rekening houdend met de reeds verstreken termijn. Bij het bepalen van de voorziening wordt rekening gehouden met stopjaren die gebaseerd zijn op het integraal huisvestingsplan van de betreffende gemeente en andere beschikbare informatie. Belangrijke bestanddelen en componenten met een omvang lager dan € 1.500 worden niet betrokken bij het bepalen van de voorziening.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van in de toekomst, conform de cao-bepalingen, uit te keren bedragen als gevolg van dienstjubilea. In de berekening is rekening gehouden met een verwachte blijfkans van medewerkers en is gerekend met een contante waarde.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De cao-afspraken rondom duurzame inzetbaarheid bieden medewerkers van 57 jaar en ouder de mogelijkheid om verlof te sparen. Voor deze gespaarde uren ouderenverlof dient een voorziening op de balans te worden ingericht.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van deze voorziening is het aantal uren die medewerkers van 57 jaar en ouder op basis van een plan gespaard hebben. In 2025 zijn er enkele personeelsleden die hiervan gebruik maken.

Voorziening uitkeringskosten

Er is een voorziening opgenomen voor de verwachte uitkeringskosten van ex-werknemers. De uitkeringsverplichtingen komen voort uit de CAO PO. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de te verwachten uitkeringsbedragen, de verwachte resterende looptijd en de kans dat iemand in de WW blijft.

Voorziening RVU

In 2024 is er een voorziening opgenomen voor de Regeling voor Vervroegde Uittreding. Opgenomen is de contante waarde van de verplichting per balansdatum.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen welke is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP). In 2025 steeg de actuele dekkingsgraad van het ABP flink van 111,9% naar 123,5% eind van het jaar. De belangrijkste reden is de gestegen rente. Aan de andere kant was het geen goed beleggingsjaar door de onrusten op de financiële markten. Het beleggingsresultaat over heel 2025 kwam uit op -1,6%. Tegelijkertijd daalden de verplichtingen (het geld dat het ABP apart moet zetten om allen pensioenen nu en in de toekomst te betalen.

Uiteindelijk staat ABP eind 2025 er desondanks beter voor dan aan het begin van het jaar en konden we daardoor voor dit jaar de pensioenen verhogen met 2,84%. De beleidsdekkingsgraad steeg van 113,1% eind 2024 naar 118,3 % eind 2025. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste 12 actuele dekkingsgraden. Deze geeft een stabieler beeld van de financiële positie van het ABP.

De pensioenregeling wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. Behalve de betaling van premies heeft de organisatie geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds.

Grondslagen voor de exploitatierekening

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege ontvangen (normatieve) bijdragen OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden ontvangen overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop deze betrekking hebben.

Lasten

De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen en toegerekend aan het boekjaar waarop deze betrekking hebben.

Vergelijkende cijfers

De cijfers van 2024 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met cijfers van 2025 mogelijk te maken.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

4.2 Balans per 31 december 2025 (na resultaatbestemming)

1	ACTIVA	31-12-2025	31-12-2024
			€
	Vaste activa		
1.2	**Materiële vaste activa**		
	Gebouwen en terreinen	846.458	951.616
	Inventaris en meubilair	842.533	951.471
	Andere vaste bedr.midd.	92.617	99.044
		1.781.608	**2.002.131**
	Vlottende activa		
1.5	**Vorderingen**		
	Debiteuren	100.034	46.916
	OCW	791.126	73.285
	Personeel	8.320	9.026
	Overige vorderingen	101.190	99.486
	Overlopende activa	113.418	98.414
	Totaal vorderingen	**1.114.088**	**327.127**
1.7	**Liquide middelen**	**5.657.177**	**4.752.071**
	Totaal vlottende activa	**6.771.265**	**5.079.198**
	Totaal ACTIVA	**8.552.873**	**7.081.329**

2	PASSIVA	31-12-2025	31-12-2024
			€
2.1	**Eigen vermogen**		
	Algemene reserve	1.988.302	1.122.262
	Bestemmingsreserve	1.429.040	994.221
	Bestemmingsfonds	27.890	72.090
		3.445.232	**2.188.573**
2.2	**Voorzieningen**		
	Personeelsvoorzieningen	237.456	275.682
	Onderhoudsvoorziening	3.010.512	2.724.020
		3.247.968	**2.999.702**
2.4	**Kortlopende schulden**		
	Vooruitontvangen bedragen	52.463	29.836
	Crediteuren	110.554	165.381
	OCW	322.371	308.165
	Belastingen en premies SV	630.390	632.114
	Schulden terzake pensioenen	167.581	173.302
	Overige kortlopende schulden	89.126	134.224
	Overlopende passiva	487.188	450.032
		1.859.673	**1.893.054**
	Totaal PASSIVA	**8.552.873**	**7.081.329**

4.3 Staat van baten en lasten over 2025

		Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
				€
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	17.259.514	16.163.216	16.204.443
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	92.116	78.425	92.343
3.5	Overige baten	133.063	104.104	143.414
	Totaal Baten	**17.484.693**	**16.345.745**	**16.440.200**
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	13.872.236	14.214.928	14.152.293
4.2	Afschrijvingen	305.706	323.997	305.589
4.3	Huisvestingslasten	1.436.629	1.302.400	1.168.829
4.4	Overige instellingslasten	806.476	833.800	851.898
	Totaal Lasten	**16.421.047**	**16.675.125**	**16.478.609**
	Saldo Baten en Lasten	**1.063.646**	**-329.380**	**-38.409**
5	Financiële baten en lasten	193.013	70.000	81.504
	Resultaat	**1.256.659**	**-259.380**	**43.095**

4.4 Kasstroomoverzicht 2025

	31-12-2025	31-12-2024
		€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	1.063.646	-38.409
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	305.706	305.589
Mutaties voorzieningen	248.266	138.511
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen	-786.961	6.103
Schulden	-33.380	240.774
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	**797.277**	**652.568**
Totaal betaalde/ontvangen interest	**193.013**	**81.504**
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	**990.290**	**734.072**
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-85.184	-407.600
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	-422
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	**-85.184**	**-408.022**
Mutatie liquide middelen	**905.106**	**326.050**

4.5 Toelichting op de balans (na resultaatverdeling)

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa

	Omschrijving	Aanschaf prijs 1-1-2025	Af-schrijving cumulatief 1-1-2025	Boek-waarde 1-1-2025	Investe-ringen 2025	Desinves-teringen tegen aanschaf-waarde 2025	Af-schrijvingen 2025	Afschrij-vingen Desinves-teringen 2025	Aanschaf prijs 31-12-2025	Af-schrijving cumulatief 31-12-2025	Boek-waarde 31-12-2025
											€
1.2.1	Gebouwen en terreinen	1.333.450	381.834	951.616	0	5.855	105.158	-5.855	1.327.595	481.138	846.458
1.2.2	Inventaris en apparatuur	2.118.955	1.167.484	951.471	66.759	11.334	175.697	-11.334	2.174.380	1.331.847	842.533
1.2.4	Andere vaste bedrijfsmiddelen	522.707	423.663	99.044	18.425	36.370	24.851	-36.370	504.762	412.144	92.617
	Materiele vaste activa	**3.975.112**	**1.972.981**	**2.002.131**	**85.184**	**53.559**	**305.706**	**-53.559**	**4.006.737**	**2.225.129**	**1.781.608**

Bepaling afschrijving:

Soort actief	Afschrijving in	Percentage
Gebouwen en terreinen	10 tot 20 jaar	5% tot 10%
- Zonnepanelen	20 jaar	5%
Apparatuur	5 jaar	20%
Meubilair en schoolmeubilair	20 en 30 jaar	3,33% tot 5%
ICT (computers/laptops/chromebooks etc.)	3 tot 5 jaar	20% tot 33,3%
Digiborden	10 jaar	10%
Touchscreens	8 jaar	12,50%
Leermiddelen	9 jaar	11,11%
Overig	5 jaar	20%

1.5 Vorderingen

		31-12-2025	31-12-2024
			€
1.5.1	Debiteuren	100.034	46.916
1.5.2	OCW	55.184	73.285
	OCW vereenvoudiging bekostiging 2023*	735.942	0
1.5.6	Personeel	8.320	9.026
1.5.7	Overige vorderingen	101.190	99.486
1.5.8	Overlopende activa	113.418	98.414
	Vorderingen	**1.114.088**	**327.127**

* Schoolbesturen zijn in maart 2026 in het gelijk gesteld door de Raad van State over de vordering op OCW. Dit bedrag is inclusief wettelijke rente.

1.7 Liquide middelen

		31-12-2025	31-12-2024
			€
1.7.1	Kasmiddelen	22	10
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	5.657.155	4.752.061
	Liquide middelen	**5.657.177**	**4.752.071**

Verdeling liquide middelen:

	31-12-2025	31-12-2024
		€
Kasmiddelen	22	10
Rekening-courant	579.980	160.953
Spaarrekening	1.077.175	1.341.108
Spaardeposito	0	3.250.000
Tijdslotsparen	4.000.000	0
Liquide middelen	**5.657.177**	**4.752.071**

- De liquide middelen zijn vrij opeisbaar.
- De rente op de spaarrekeningen is variabel.
- Er is een deposito-overeenkomst afgesloten voor 6 maanden tot en met 5 juni 2025 met een vast rentepercentage (2,1%). Vanaf 6 juni 2025 overgegaan naar Tijdslotsparen. De rente is variabel.

2.1 Eigen vermogen

		Stand per 1-1-2025	Onttrekking 2025	Toevoeging 2025	Stand per 31-12-2025
					€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)	1.122.262	0	866.040	1.988.302
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	994.221	-203.651	638.470	1.429.040
2.1.6	Bestemmingsfonds gelden SWV (publiek)	72.090	-65.000	20.800	27.890
	Eigen vermogen	**2.188.573**	**-268.651**	**1.525.310**	**3.445.232**

Uitsplitsing

2.1.2	Reserve scholen	576.153	0	638.470	1.214.623
	Reserve NPO scholen	203.651	-203.651	0	0
	Reserve Personeel	214.417	0	0	214.417
	Bestemmingsreserve (publiek)	**994.221**	**-203.651**	**638.470**	**1.429.040**

Algemene reserve

- Resultaat geboekt na verdeling resultaat bestemmingsreserves.

Bestemmingsreserves

- Reserve scholen: de reserve van de scholen is toegenomen.
- Reserve NPO: de bestede middelen NPO worden onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO scholen. De NPO middelen zijn in zijn geheel besteed.
- Reserve personeel: geen toevoegingen of onttrekkingen.

Bestemmingsfonds gelden SWV

- Betreft gelden, ontvangen van het SWV, die nog niet zijn besteed. Dit zijn gelden die beschikbaar zijn voor financiële arrangementen.

Voorstel resultaatbestemming

Het exploitatiesaldo wordt, naar gelang het resultaat, toegevoegd of onttrokken aan het eigen vermogen. Het exploitatieresultaat volgens de exploitatierekening over 2025 bedraagt € 1.256.659 positief.

Hiervan is te bestemmen voor:	€
Algemene reserve	866.040
Reserve Scholen	638.470
Reserve NPO	-203.651
Reserve Personeel	0
Bestemmingsfonds gelden SWV	-44.200
Resultaat	**1.256.659**

2.2 Voorzieningen

		Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	Kortl.deel <1 jr	Kortl.deel >1 jr-<5 jr	Langl.deel >5 jr
									€
2.2.1	**Personeelsvoorzieningen**								
	Jubilea	195.577	24.000	-27.819	-4.223	187.535	6.273	43.914	137.348
	Duurzame inzetbaarheid	5.222	12.616	0	0	17.838	0	17.838	0
	Uitkeringskosten	52.754	0	-22.861	-5.186	24.707	5.707	19.000	0
	RVU	22.129	0	-14.753	0	7.376	7.376	0	0
	Totaal	**275.682**	**36.616**	**-65.433**	**-9.409**	**237.456**	**19.356**	**80.752**	**137.348**
2.2.3	**Overige voorzieningen**								
	Onderhoud	2.724.020	345.337	-58.845	0	3.010.512	1.292.794	1.208.072	518.956
	Totaal voorzieningen	**2.999.702**	**381.953**	**-124.278**	**-9.409**	**3.247.968**	**1.312.150**	**1.288.824**	**656.304**

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2025	31-12-2024
		€	€
2.4.2	Vooruitontvangen bedragen	52.463	29.836
2.4.3	Crediteuren	110.554	165.381
2.4.3	Vooruitontvangen subsidie OCW	322.371	308.165
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	630.390	632.114
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	167.581	173.302
2.4.9	Overige kortlopende schulden	89.126	134.224
2.4.10	Overlopende passiva	487.188	450.032
	Kortlopende schulden	**1.859.673**	**1.893.054**
	Uitsplitsing		
2.4.7.1	Loonheffing	623.195	618.596
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	7.195	13.518
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	**630.390**	**632.114**
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	446.450	433.381
	Bindingstoelage	32.772	-237
2.4.10.8	Overige	7.966	16.888
	Overlopende passiva	**487.188**	**450.032**

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridischevorm	Statutairezetel
Samenwerkingsverband IJssel | Berkel Consolidatie: nee, geen overheersende zeggenschap	Vereniging	Zutphen

Ten behoeve van alle openbare scholen zijn per BRIN-nummer Stichtingen 'Ouders' en 'Vrienden Van' opgericht. Tussen deze stichtingen en OPONOA bestaat geen bestuurlijke gezagsverhouding en zij zijn derhalve dus geen verbonden partij.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Lopende contracten (boven € 30.000):

Soort contract	Duur	Bedragen gedurende de looptijd
Inleen conciërges	01-01-2026 / 31-12-2026	€ 65.000
Bewegingsonderwijs	01-08-2025 / 01-08-2026	€ 111.000
Administratiekantoor	01-01-2026 / 01-01-2027	€ 110.000
Gas/elektra	01-01-2026 / 31-12-2028	€ 1.067.000
Schoonmaak	01-05-2022 / 01-05-2027	€ 527.000
Multifunctionals	01-05-2026 / 01-05-2030	€ 130.000

Model G Verantwoording subsidies

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond
Omschrijving			
Lerarenbeurs	ABLTTOE-2016436	18-6-2024	Afgerond
Lerarenbeurs	ABLTTOE-2020354	18-6-2024	Afgerond
Lerarenbeurs	ABLTTOE-2132361	8-5-2025	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-2144	31-5-2023	Afgerond
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-2183	31-5-2023	Afgerond
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4426	31-5-2023	Afgerond
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1080	18-6-2024	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2619	18-6-2024	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0480	18-6-2024	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0640	18-6-2024	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0484	18-6-2024	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2362	28-4-2025	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1774	28-4-2025	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2536	28-4-2025	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2040	28-4-2025	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2450	28-4-2025	Onderhanden
Subsidieregeling Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1169	28-4-2025	Onderhanden
Subsidieregeling Tel mee met Taal 2021-2024	TMMTC240003	30-5-2024	Afgerond

Er is geen sprake van subsidies die in Model G2 verantwoord dienen te worden.

4.6 Toelichting op de staat van baten en lasten

3.1 Rijksbijdragen

		Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
				€
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	15.558.501	15.118.543	15.338.095
	Rijksbijdragen OCW vereenv.bekost. 2023	625.698	0	0
3.1.2	Overige subsidies OCW	598.950	592.065	227.459
3.1.4	Ontv. doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	476.365	452.608	638.889
	Rijksbijdragen	**17.259.514**	**16.163.216**	**16.204.443**
	Uitsplitsing			
3.1.2.1.1	Geoormerkte subsidies	0	0	0
3.1.2.2.1	Niet-geoormerkte subsidies	598.950	592.065	227.459
	Overige subsidies OCW	**598.950**	**592.065**	**227.459**

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
				€
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	92.116	78.425	92.343
	Overige overheidsbijdr. en -subsidies	**92.116**	**78.425**	**92.343**

3.5 Overige baten

		Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
				€
3.5.1	Verhuur	63.165	59.704	55.800
3.5.6	Overige	69.898	44.400	87.614
	Overige baten	**133.063**	**104.104**	**143.414**
	Uitsplitsing			
3.5.6	Bijdrage loonkosten detachering	53.241	41.300	60.565
	Overige baten	16.657	3.100	27.049
		69.898	**44.400**	**87.614**

Lasten

Personeelslasten

		Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
				€
4.1.1	Lonen en salarissen	13.191.283	13.034.290	13.328.998
4.1.2	Overige personele lasten	851.839	1.400.638	1.115.059
4.1.3	Af: uitkeringen	-170.886	-220.000	-291.764
	Personeelslasten	**13.872.236**	**14.214.928**	**14.152.293**
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	10.197.233		10.242.292
4.1.1.2	Sociale lasten incl. VF en PF	1.538.973		1.618.448
4.1.1.3	Pensioenlasten	1.455.077		1.468.258
	Lonen en salarissen	**13.191.283**		**13.328.998**
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	25.517	40.000	112.045
	Kosten derden	490.446	468.730	653.968
4.1.2.3	Overig	335.876	891.908	349.046
	Overige personele lasten	**851.839**	**1.400.638**	**1.115.059**

WNT: Wet Normering Bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Bezoldigingsklasse is vastgesteld op C (Baten 2023: € 15.946.388, Leerlingen 2023: 1.647, Onderwijssoorten: 2). In totaal 8 complexiteitspunten.

1.1 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

1a.

Bestuurders met dienstbetrekking Functie	Jaar		Ingangs-datum dienstverb.	Einddatum dienstverb.	Omvang in FTE	Dienst-betrekking	Beloning	Belast-bare onk.verg.	Beloning bet. op termijn	Totale bezoldiging	Maximum ind. WNT bezold.
Voorzitter CvB	2025	P.M. Krajenbrink	01-02-2025	n.v.t.	1,0	Ja	€ 126.724		€ 20.537	€ 147.261	€ 160.137
Voorzitter CvB	2024	H.J. Soepenberg	01-01-2024	14-06-2024	1,0	Ja	€ 61.223		€ 11.120	€ 72.343	€ 75.290

1b.

Topfunctionaris zonder dienst-betrekking Functie	Jaar	Naam	Aanvang functie	Einde functie	Omv. in uren	Dienst-betrek-king	Aantal maan-den	Maximum uurtarief	Maximum op basis normbedrag	Individueel toepasselijk maximum geh.periode	Uur-tarief	Totale bezoldiging
Bestuurder ad interim	2025	C.H.B.C. v. Zuijlen	01-01-2025	31-01-2025	107	Nee	1	€ 235	€ 24.900	€ 167.138	€ 150	€ 16.050
Bestuurder ad interim	2024	C.H.B.C. v. Zuijlen	01-06-2024	31-12-2024	643	Nee	7	€ 221	€ 208.200		€ 150	€ 96.507
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12												**€ 112.557**

Toezichthouders Functie	Jaar	Voorzitter	Naam	Aanvang functie	Einde functie	Bezoldiging	Totale bezoldiging	Maximale WNT-bezoldiging
								€
Voorzitter RvT	2025	J	M.R. Ketz	01-08-2023	n.v.t.	6.378	6.378	26.250
	2024	J	M.R. Ketz	01-08-2023	n.v.t.	6.077	6.077	24.900
Lid	2025	N	A.J. vd Munt	01-08-2019	n.v.t.	4.190	4.190	17.500
	2024	N	A.J. vd Munt	01-08-2019	n.v.t.	4.000	4.000	16.600
Lid	2025	N	I.C.P.M. Kanger	01-08-2020	n.v.t.	4.201	4.201	17.500
	2024	N	I.C.P.M. Kanger	01-08-2020	n.v.t.	4.010	4.010	16.600
Lid	2025	N	R.H.H.G. Kroeze	01-08-2022	n.v.t.	4.202	4.202	17.500
	2024	N	R.H.H.G. Kroeze	01-08-2022	n.v.t.	4.000	4.000	16.600
Lid	2025	N	H.B. Schroer	01-08-2023	n.v.t.	4.159	4.159	17.500
	2024	N	H.B. Schroer	01-08-2023	n.v.t.	3.976	3.976	16.600

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

4.2 Afschrijvingen

		Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
				€
4.2.2	Materiële vaste activa	305.706	323.997	305.589
	Afschrijvingen	**305.706**	**323.997**	**305.589**
	Uitsplitsing			
	Gebouwen	105.158	104.475	101.969
	Inventaris en apparatuur	175.697	185.365	173.604
	Leermiddelen	24.851	34.157	30.016
	Afschrijvingen	**305.706**	**323.997**	**305.589**

4.3 Huisvestingslasten

		Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
				€
4.3.1	Huur	21.807	22.500	21.094
4.3.3	Klein onderhoud	163.805	245.050	107.194
4.3.4	Energie en water	319.640	372.850	381.033
4.3.5	Schoonmaakkosten	414.822	412.890	396.911
4.3.6	Heffingen	15.309	15.610	14.678
4.3.8	Groot onderhoud	452.085	190.000	189.267
4.3.7	Overige	49.161	43.500	58.652
	Huisvestingslasten	**1.436.629**	**1.302.400**	**1.168.829**
	Specificatie Groot onderhoud			
	Dotatie voorziening	335.337		
	Groot onderhoud t.l.v. exploitatie	106.748		
	Groot onderhoud	**452.085**		

4.4 Overige lasten

		Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
				€
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	157.959	169.000	165.830
4.4.2	Inventaris, apparatuur	130.539	132.880	148.737
4.4.3	Leermiddelen	423.158	420.955	370.945
4.4.4	Overige	94.820	110.965	166.386
	Overige lasten	**806.476**	**833.800**	**851.898**
	Specificatie honorarium accountant			
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	21.620	25.000	23.445
4.4.1.2	Andere controleopdrachten	0	0	0
4.4.1.3	Fiscale adviezen	494	0	0
4.4.1.4	Andere niet-controledienst	0	0	0
	Accountantslasten	**22.114**	**25.000**	**23.445**

4.7 Financieel en overige

Financiële baten en lasten

		Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
				€
5.1	Rentebaten	193.013	70.000	81.504
5.5	Rentelasten (-/-)	0	0	0
	Financiële baten en lasten	**193.013**	**70.000**	**81.504**

Specificatie Rentebaten

	Rente bank	82.769
	Rente i.v.m. vordering OCW	110.244
	Rentebaten	**193.013**

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum.

4.8 Controleverklaring accountant

leer, leef, groei!

opo noa

stichting openbaar
primair onderwijs
noordoost achterhoek

www.oponoa.nl