

INNOVO IN BEELD 2025

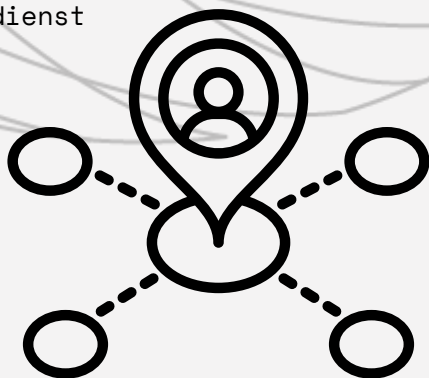
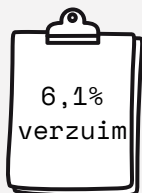


MEDEWERKERS:

486 fte: onderwijzend personeel
278 fte: ondersteunend personeel
52 fte: bestuur/management

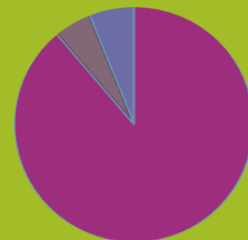
PERSONELE MOBILITEIT

45 nieuwe medewerkers
76 functie-/schoolwisseling
63 medewerkers uit dienst

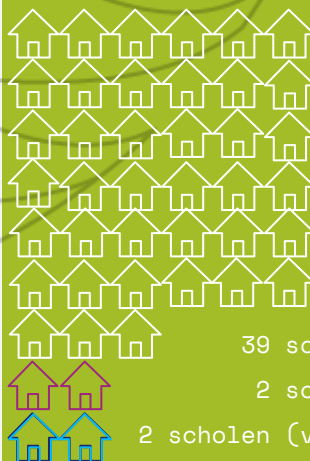


AANTAL LEERLINGEN

8.155 BO
480 SBO
615 (V)SO



totaal 9.250



39 scholen regulier basisonderwijs

2 scholen speciaal basisonderwijs

2 scholen (voortgezet) speciaal onderwijs

Totaal 43 scholen

REFERENTIELEVELS

taal/lezen/rekenen eindtoets
scholen > signaleringswaarde

100% fundamenteel niveau

90% streefniveau



FINANCIËN

bedragen x € 1.000.000

Baten

Rijksbijdragen OCW	92,7
Overige overheidsbijdragen en subsidies	0,3
Overige baten	2,5
Totaal baten	95,5

Lasten

Personele lasten	77,8
Afschrijvingslasten	2,0
Huisvestingslasten	5,6
Overige lasten	7,0
Totaal lasten	92,4

Saldo baten en lasten 3,1

Financiële baten en lasten 0,4

Resultaat 3,5





INNOVO

jaarverslag 2025

Een jaar van strategische scherpte

INNOVO | ONDERWIJS OP MAAT

Heerlen, juni 2026

Bestuursnummer 41506

Bekkerveld 30
6417 CM Heerlen
T 045-5447144
E mail@innovo.nl

Postbus 2602
6401 DC Heerlen

www.innovo.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord College van Bestuur

Deel A: Bestuursverslag

Het schoolbestuur INNOVO | Onderwijs op Maat

1. Ons profiel
2. Onze organisatie

Verantwoording van het beleid

3. Onderwijs & kwaliteit
4. Personeel & professionalisering
5. Huisvesting & facilitaire zaken
6. Financieel beleid
7. Continuïteitsparagraaf

Verantwoording van de financiën

8. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
9. Staat van baten en lasten en balans
10. Financiële positie

11. Verslag intern toezicht
12. Jaarverslag GMR schooljaar 2024-2025

Deel B: Jaarrekening 2025

Overige gegevens

Bijlagen

- A. Scholenlijst INNOVO
- B. Verantwoording Samenwerkingsverbanden

Voorwoord College van Bestuur

Een jaar van strategische scherpste – zo luidt de titel van ons Jaarverslag 2025. En niet zonder reden. Dit jaar markeerde met de lancering van het Koersplan 2025-2029 'Gewoon goed onderwijs' een nieuw hoofdstuk voor INNOVO. Een koers die onze gezamenlijke identiteit versterkt en richting geeft aan onze gedeelde opdracht: het realiseren van *gewoon* goed onderwijs voor alle leerlingen binnen onze stichting.

Het woord gewoon wordt vaak onderschat. In een tijd waarin alles groter, sneller en innovatiever lijkt te moeten, klinkt gewoon al snel als niet voldoende. Maar in werkelijkheid vormt gewoon juist de basis waarop kwaliteit rust. Het is de ruimte waarin leerlingen tot hun recht komen en zich optimaal kunnen ontwikkelen. Gewoon is niet middelmatig, niet kleurloos, niet vrijblijvend. Gewoon betekent weten wat werkt en daar trouw aan blijven. Geen overdaad aan nieuwe hypes of ruis, maar doen wat ertoe doet – zorgvuldig, consistent en vakbekwaam. Dát is waar INNOVO voor staat. Het bijzondere aan 'gewoon goed' is dat het standhoudt. Waar trends vervagen en grote vernieuwingen soms meer onrust dan vooruitgang brengen, blijft gewoon goed overeind. Omdat het geworteld is in wat werkelijk telt.

In 2025 hebben we veel van en met elkaar geleerd. We hebben gereflecteerd op gemaakte keuzes, stilgestaan bij onze ontwikkelpunten en nieuwe stappen gezet in onze professionele groei. Ter voorbereiding op de bestuurlijke visitatiedag in november doorliepen we vanaf het voorjaar een zorgvuldig en waardevol zelfevaluatie-traject met de gehele bestuurlijke gemeenschap. In gesprekken met bestuursadviseurs, directeuren, de RvT en de GMR onderzochten we hoe onze koers in de praktijk uitwerkt. De visitatie vormde een belangrijk ijkpunt in onze ontwikkeling richting de ambities van het Koersplan 2025-2029. Het bood een open dialoog om te toetsen of onze herijkte missie herkenbaar is in het dagelijkse handelen en voldoende basis geeft voor duurzame kwaliteitsontwikkeling. Het is een mooie bevestiging dat deze koers breed wordt herkend en gedragen.

In dit jaarverslag delen we met trots de stappen, uitdagingen en hoogtepunten van 2025 — met onze medewerkers, partners en alle betrokken stakeholders.

Onderwijs & Kwaliteit

Na twee jaren van implementatie van ons onderwijskwaliteitsbeleid stond 2025 in het teken van een brede tussentijdse evaluatie. We onderzochten wat werkt, waar versterking nodig is en hoe dit zich verhoudt tot de ambities van het Koersplan 2025–2029. Dit vormt de basis voor de volgende fase, met focus op borging en verdere professionalisering.

Daarnaast is een ontwikkelkoers inclusief onderwijs opgesteld, met als doel de schoolcontext passend en kansrijk te maken voor alle leerlingen. De implementatie van Formatief Handelen en Digitale Geletterdheid is voortgezet, evenals de versterking van de verbinding tussen het Expertiseplatform en het IB-netwerk. Benieuwd naar de resultaten en vervolgstappen? Lees verder vanaf pagina 16.

Personeel & professionalisering

Het succes van INNOVO valt of staat met de medewerkers die bij ons werken. Iedereen binnen onze organisatie doet ertoe en krijgt de ruimte om zichzelf te zijn. We streven ernaar om elke medewerker met zijn eigen competenties, vaardigheden en ambities te laten werken op de best passende plek. Meer weten over onze inspanningen op dit vlak? Blader dan naar paragraaf 4 van dit jaarverslag.

Huisvesting & Facilitair

Voor een goede onderwijskwaliteit en gezonde bedrijfsvoering is het essentieel dat de huisvesting qua omvang, locatie en inrichting aansluit bij de behoeften en onderwijskundige visie van de scholen. Ons doel is te groeien naar een situatie waarin de scholen qua vorm en concept harmoniseren met hun omgeving. Nieuwsgierig naar wat wij in 2025 op dit vlak hebben gerealiseerd? Meer informatie hierover vindt u in paragraaf 5.

Financiën

Een solide financiële basis is randvoorwaardelijk om de continuïteit van de organisatie te borgen. In 2025 hebben we een positief resultaat behaald. Vanuit een meerjarenperspectief blijven we actief sturen op een gezonde exploitatie en voldoende liquide middelen waarbij de vastgestelde ratio's voor ons leidend zijn. Alle financiële feiten en cijfers vindt u in de paragrafen 6, 8, 9 en 10.

Tot slot

Dit jaarverslag is niet alleen een terugblik, maar ook een uitnodiging om samen vooruit te kijken. We danken iedereen die heeft bijgedragen aan dit bijzondere jaar en kijken ernaar uit om in 2026 verder te bouwen aan 'gewoon goed onderwijs'.

Wij wensen u veel leesplezier en staan open voor uw vragen en ideeën!

Heerlen, juni 2026

College van Bestuur INNOVO | Onderwijs op Maat

Carola van der Weijden en Bas Nix

Deel A: Bestuursverslag

Het schoolbestuur INNOVO | Onderwijs op Maat

1 Ons profiel

INNOVO | Onderwijs op Maat is het bevoegd gezag van in totaal 43 scholen: 39 basisscholen, 2 scholen voor speciaal basisonderwijs en 2 scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs verspreid over 12 gemeenten in Zuid- en Midden-Limburg.

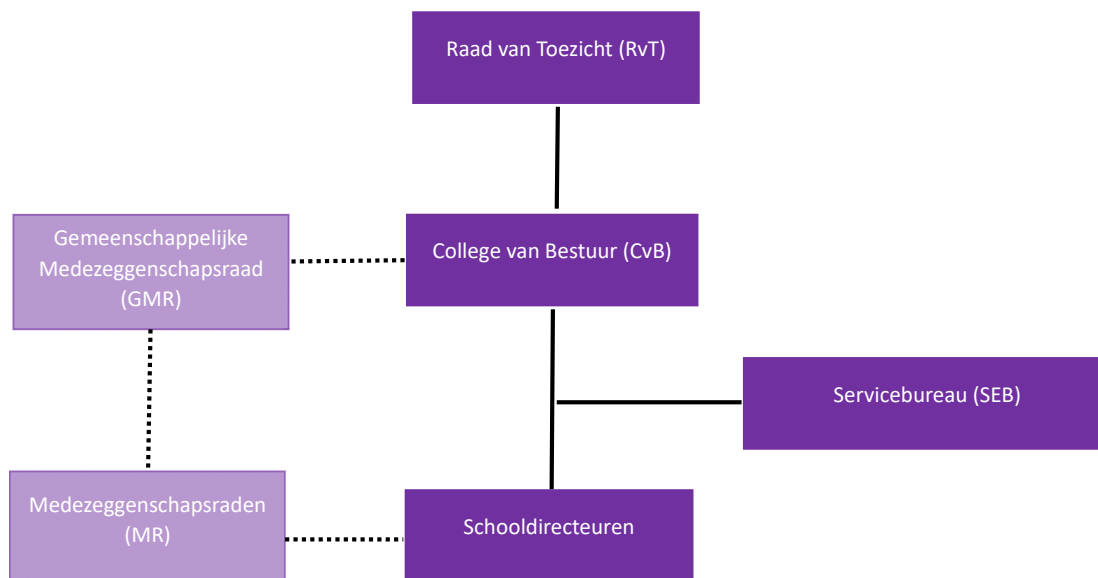
Op 1 februari 2025 boden we aan 9.250 leerlingen onderwijs en ultimo 2025 hadden we 1.019 medewerkers (800,2 Fte) in dienst.

1.1 Contactgegevens

<i>Onderwijsstichting</i>	INNOVO ONDERWIJS OP MAAT
<i>Bestuursnummer</i>	41506
<i>Kamer van Koophandel</i>	14083568
<i>Adres</i>	Bekkerveld 30
<i>Postcode en plaats</i>	6417 CM Heerlen
<i>Telefoon</i>	045-5447144
<i>E-mail</i>	mail@innovo.nl
<i>Website</i>	www.innovo.nl

1.2 Organisatiestructuur

INNOVO kent een platte organisatiestructuur met de scholen, het Servicebureau, College van bestuur, Raad van Toezicht en medezeggenschapsraden als actoren.



1.3 Missie, visie en besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie van INNOVO is verankerd in drie kernwaarden: *vertrouwen, verbinding en vakmanschap*. Deze waarden vormen het fundament onder onze missie, (onderwijs)visie en manier van besturen. Ze geven richting aan onze publieke opdracht: het realiseren van *gewoon* goed onderwijs voor elk kind. Onze missie 'gewoon goed onderwijs' is in 2025 herijkt en weerspiegelt onze overtuiging dat goed onderwijs het resultaat is van gezamenlijke inzet, professionele ruimte en continue ontwikkeling.

Het CvB werkt vanuit gedeeld leiderschap met de directeuren. We sturen in de lijn, met ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap op schoolniveau. De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk voor het onderwijs- en personeelsbeleid in zijn/ haar school. De bedrijfsvoering wordt ondersteund door het Servicebureau, dat tevens een belangrijke adviesrol vervult richting CvB en directeuren.

We beschouwen onszelf als een netwerkorganisatie waarin samenwerking en kennisdeling tussen scholen, Servicebureau en externe partners maximaal gefaciliteerd wordt, zodat ieders vakmanschap ten volle benut wordt. Binnen deze structuur krijgen verschillende gremia betekenisvolle ruimte om invloed uit te oefenen. Directeuren nemen actief deel aan beleidsontwikkeling. De GMR wordt vroegtijdig betrokken bij relevante vraagstukken en levert input vanuit medewerkers en ouders. De RvT bewaakt een juiste balans tussen relationele nabijheid en operationele afstand bij het toezicht houden op het functioneren van het CvB en de organisatie als geheel.

Hoewel de praktijk nooit volledig samenvalt met het ideaalbeeld, merken we dat onze kernwaarden in hoge mate leidend zijn in het dagelijks handelen. Directeuren en medewerkers herkennen zich in de missie, voelen eigenaarschap en ervaren ruimte om hun vakmanschap in te zetten.

1.4 Strategisch beleidsplan

Zoals al aangegeven in het voorwoord stond 2025 in het teken van de totstandkoming en lancering van ons nieuwe Koersplan voor de periode 2025-2029; een koers die onze gezamenlijke identiteit versterkt en richting geeft aan onze gedeelde opdracht: het realiseren van *gewoon* goed onderwijs voor alle leerlingen binnen onze stichting.

Het koersplan (Link: [Gewoon Goed Onderwijs - Innovo - onderwijs op maat](#)) is tot stand gekomen vanuit 'omdenken'. De schoolplannen lagen er immers al voor de komende vier jaren toen we met het koersplan aan de slag moesten. We hebben dit niet als een belemmering gezien, maar juist als een kans. We zijn op zoek gegaan naar de rode draad in de schoolplannen en hebben dit leidend laten zijn in het opstellen van het koersplan.

De thema's en ambities die in het plan zijn opgenomen, weerspiegelen wat in de praktijk van onze scholen leeft en wat wij als organisatie belangrijk vinden voor de toekomst. We hebben daarin scherpe keuzes gemaakt: wat doen we wél, en wat niet? Deze focus helpt ons doelgericht te werken en maximaal bij te dragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen.

1.5 Toegankelijkheid en toelating

Alle kinderen hebben recht op gelijke onderwijskansen. Daarvoor moet het onderwijs toegankelijk zijn voor alle kinderen. We zijn wettelijk verplicht om transparant te zijn over het aanmeldings- en toelatingsbeleid. Naast het feit dat de regels over aanmelding en toelating terug te vinden zijn op de website van INNOVO, staan deze ook in de schoolgidsen van onze scholen. We volgen hier de wet- en regelgeving (artikel 40 Wet op het primair onderwijs).

Wel hanteert een zeer beperkt aantal scholen een aangescherpt aannamebeleid. Doordat er een limiet zit aan het aantal kinderen in relatie tot de beschikbare huisvesting én een limiet voor wat betreft het aantal kinderen per groep, is het noodzakelijk om een daarop afgestemd toelatingsbeleid inclusief voorrangregels te hanteren. In z'n algemeenheid wordt bij het verlenen van voorrang gekeken naar kinderen die al oudere broertjes of zusjes op school hebben en naar kinderen die in de buurt van de school wonen (thuisnabij). Voorts blijft er altijd nog (minimaal) één plaats beschikbaar voor (onverwachte) reguliere instroom wegens verhuizing.

Het aantal leerlingen in een groep kan dus reden zijn dat een aanmelding niet wordt omgezet in een toelating. In dat geval is er geen sprake van zorgplicht voor ons bestuur/ onze scholen. Desalniettemin ondersteunen onze procesbegeleiders dan bij het vinden van een andere school.

2 Onze organisatie

2.1 Onze scholen

INNOVO is de onderwijskoepel voor **43 scholen** verspreid over **12 gemeenten** in Zuid- en Midden-Limburg: Beekdaelen, Brunssum, Echt-Susteren, Gulpen-Wittem, Heerlen, Maasgouw, Meerssen, Roerdalen, Sittard-Geleen, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal. Elke school kent een eigen geschiedenis, is verbonden met de eigen omgeving en vervult de eigen opdracht passend bij de leerling populatie en de wensen van ouders. Het kleurenpalet van iedere school is daarmee uniek en verschillend. De kleur van de school komt tot uiting in de keuze van methoden, onderlinge omgangsvormen, de inrichting van het gebouw en communicatie met de omgeving.

Een overzicht van de scholen is te vinden op de website van INNOVO: [Kaart - Innovo - onderwijs op maat](#).

Met ingang van 1 augustus 2025 is INNOVO overgestapt van zeven naar vier clusters van scholen:

1. Heerlen-Brunssum
2. Heerlen-Voerendaal
3. Heuvelland
4. Beekdaelen en Midden-Limburg

Deze wijziging is bedoeld om de onderlinge samenwerking te versterken en de organisatie slagvaardiger te maken. Door de grotere clustervorming ontstaat er meer ruimte om kennis, ervaringen en knelpunten met elkaar te delen binnen een bredere context. Bovendien biedt de combinatie van reguliere scholen en scholen voor speciaal onderwijs binnen elk cluster de mogelijkheid om meer expertise uit te wisselen, onder andere op het gebied van inclusief onderwijs.

In lijn met deze nieuwe structuur hebben in mei 2025 vier directeuren voor 0,3 fte de rol van clusterintermediair gekregen. Zij zijn, samen met de directeuren, binnen elk cluster aan de slag. Vanuit onze kernwaarden richten zij zich onder meer op het versterken van de onderwijskwaliteit en het realiseren van de doelen uit ons koersplan. De clusterintermediairs hebben geen leidinggevende rol naar de directeuren in het cluster.

2.2 Juridische structuur

INNOVO is een stichting met een two-tier-bestuursmodel in de vorm van een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). Hiermee voldoet INNOVO aan de wettelijke verplichting tot functiescheiding. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) geeft inhoud aan de medezeggenschap vanuit medewerkers en ouders op concernniveau. Naast de statuten van de stichting en de specifieke reglementen geeft de Governancecode Funderend Onderwijs richting aan bestuur, toezicht en medezeggenschap.

2.3 College van Bestuur

INNOVO heeft een tweehoofdig College van Bestuur, waarin beide bestuurders gezamenlijk integraal verantwoordelijk zijn voor het geheel en beiden over een zelfstandige bevoegdheid beschikken. Er is sprake van een verdeling van aandachtsgebieden op basis van ervaring, expertise en persoonlijke affiniteit. Per 1 juli 2025 heeft Ruud Quaedackers afscheid genomen als lid van het College van Bestuur. Op het moment van totstandkoming van dit jaarverslag wordt de functie lid CvB op interim-basis ingevuld door de heer Nix. Samen met Carola van der Weijden, voorzitter CvB, vormen zij het schoolbestuur van INNOVO.

Met het oog op de verdere ontwikkeling en toekomstbestendigheid van de organisatie heeft de RvT de heer Nix in de rol van extern adviseur gevraagd onderzoek te doen naar de bestuurlijke inrichting: welke is het best passend bij een organisatie van deze omvang en met deze complexiteit. Het streven is erop gericht om dit onderzoek aan het einde van het eerste kwartaal/begin tweede kwartaal 2026 af te ronden.

2.4 Raad van Toezicht (RvT)

De RvT van INNOVO bestaat ultimo 2025 uit vijf leden:

- De heer J.H.F. (John) Welzen, voorzitter
- De heer J.L.C. (Jean-Louis) Bours, vicevoorzitter
- Mevrouw Y.A.M.C. (Yvette) van Rijswick, lid
- Mevrouw M.H. (Mireille) Merx-Chermin, lid
- De heer R.G.C. (René) Segers-Hoogendoorn, lid

De RvT toont zich in de uitoefening van het toezicht, de adviesfunctie en het werkgeverschap voor het CvB als een betrokken en tegelijk kritische partij met het belang van goed onderwijs als richtsnoer. De RvT is zichtbaar binnen INNOVO bij evenementen en activiteiten en onderhoudt goede contacten met de GMR.

Gedurende het verslagjaar is de samenstelling van de RvT gewijzigd; per 1 juli 2025 is mevrouw F. Hendricks afgetreden. Per diezelfde datum is mevrouw M. Merx-Chermin toegetreden tot de RvT. Zij heeft de positie van mevrouw Hendricks overgenomen in zowel de Remuneratiecommissie als de commissie Onderwijs & Identiteit. Aan het einde van het verslagjaar is bekend dat de heer Welzen niet beschikbaar is voor een tweede zittingstermijn. De werving- en selectieprocedure voor een nieuwe voorzitter is in december gestart. Het streven is om de vacature vóór de zomer van 2026 ingevuld te hebben.

De RvT heeft in 2025 viermaal met het CvB vergaderd. Daarnaast hebben individuele leden in commissieverband vergaderd met het CvB. Ook heeft de RvT overleg gehad met de GMR en was de RvT traditiegetrouw aanwezig bij de Nieuwjaarsbijeenkomst en de startbijeenkomst van het nieuwe schooljaar met de schooldirecteuren. Verder heeft de RvT rondom het thema leesonderwijs een werkbezoek gebracht aan enkele scholen. De passie en betrokkenheid van de medewerkers was voor de RvT overal duidelijk voelbaar en zichtbaar. Het volledige verslag van de RvT is te vinden in paragraaf 12 van dit document.

2.5 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De GMR op stichtingsniveau en de medezeggenschapsraden (MR) op schoolniveau vervullen een essentiële rol in de medezeggenschap en inspraak van personeel en ouders. Een goed functionerende (G)MR draagt significant bij aan de kwaliteit van ons onderwijs en aan een positieve sfeer en veilige omgeving op de scholen. Medezeggenschap zorgt bovendien voor een waardevolle scherpste in de keuzes die gemaakt worden. Het meedenken, de kritische vragen en de constructieve discussies creëren een gezonde en dynamische interactie.

De GMR bestaat, net als de MR, uit een Personeelsgeleding (PGMR) en een oudergeleding (OGMR). De GMR is via eigen verkiezingen rechtstreeks gekozen door medewerkers en ouders. Er is geen sprake van een getrapte verkiezing vanuit of door de MR-en. Gedurende het verslagjaar is de samenstelling van de GMR gewijzigd. Ultimo 2025 telde de GMR 10 leden; 4 leden vanuit de oudergeleding en 6 leden vanuit de personeelsgeleding. De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

Terugkerende onderwerpen waren o.a. de kadernota, de begroting en het bestuursformatieplan. Andere belangrijke instemmings- en advieszaken in schooljaar 2024-2025 waren onder meer:

- Herbenoeming en werving leden RvT;
- Organisatiewijzigingen;
- Herwaardering en aanpassing functies;
- Koersplan 2025-2029;
- Proces RI&E en preventiemedewerkers.

Het volledige jaarverslag van de GMR is te lezen in paragraaf 13 van dit verslag.

2.6 Governancecode Funderend Onderwijs

De Governancecode Funderend Onderwijs (juni 2025) beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van goed governance en normen die daaruit voortvloeien. De code gaat uit van vijf breed gedragen principes die leidend zijn voor het bestuur en intern toezicht. De code beschrijft na de normen ook de lidmaatschapseisen die gelden voor de leden van de PO-raad, VO-raad en VTO₃ (voorheen VTOI-NVTK). INNOVO onderschrijft en volgt deze code en is hierop aanspreekbaar. Een belangrijk uitgangspunt is de verplichte scheiding tussen bestuur en intern toezicht. Bij INNOVO is deze scheiding geregeld via het two-tier bestuursmodel, waarbij het CvB verantwoordelijk is voor het bestuur en de RvT voor het toezicht (zie ook paragraaf 2.2).

In 2019 heeft INNOVO bij een statutenwijziging bepaald dat een toezichthouder in uitzonderlijke gevallen en omwille van continuïteit een derde termijn van maximaal twee jaar kan vervullen (tot een maximum van 10 jaar). De Governancecode Funderend Onderwijs gaat echter uit van een maximale totale zittingsduur van acht jaar, zonder uitzonderingen. Hierdoor zal de eerdere statutaire bepaling bij de eerstvolgende statutenwijziging worden geschrapt.

2.7 Regionale samenwerking

Goed onderwijs ontstaat in een brede maatschappelijke context. INNOVO zoekt daarom actief de verbinding met partners binnen en buiten het onderwijsdomein, opdat elk kind – binnen en buiten de stichting – kan rekenen op samenhangende ondersteuning, ontwikkeling en perspectief. Deze samenwerkingen zijn geen randvoorwaarde, maar een expliciet onderdeel van onze koers.

Op landelijk, provinciaal, regionaal en lokaal niveau zijn al veel contacten gelegd. Zo maakt Carola van der Weijden, voorzitter CvB, deel uit van verenigingscommissie Onderwijskansen van de PO-raad en is zij namens INNOVO ambassadeur van de Beweging Limburg tegen Kindermishandeling. Ruud Quaedackers, voormalig lid CvB, vervulde tot aan zijn vertrek in juli 2025 onder meer een belangrijke rol in de Alliantieraad en het Alliantiebestuur van het Nationaal Programma Heerlen-Noord. Op die manier blijft het CvB actief betrokken bij relevante ontwikkelingen en zorgt het ervoor dat INNOVO een invloedrijke rol speelt op het gebied van onderwijs, educatie en jeugdzorg.

De samenwerking in de regio is sterk. De PO-tafel Zuid-Limburg, waarvan Carola van der Weijden voorzitter is, biedt een goed platform voor overleg en afstemming. Andere concrete samenwerkingen zijn onder meer Opleiden in de School, Vista College, Educatieve Agenda Limburg (EAL) en STEAM Limburg.

2.8 Horizontale dialoog en verbonden partijen

INNOVO maakt deel uit van tal van netwerken en is in dialoog en overleg met een groot aantal organisaties in het brede domein van onderwijs en jeugdzorg, zowel landelijk, regionaal als lokaal. Zonder uitputtend te willen zijn, is INNOVO bestuurlijk betrokken bij de volgende organisaties en overlegorganen:

Niveau	Samenwerkingspartners
<i>Landelijk</i>	PO-Raad
	Onderwijsinspectie
	SIVON
<i>Provinciaal</i>	Onderwijsmonitor Limburg
	Onderwijsregio Limburg
	STEAM Limburg
	PO-tafel Zuid-Limburg
	Opleiden in School (hbo)
	Werkplekieren (MBO)
	Voortijdig Schoolverlaten Zuid-Limburg (VSV)
	Kompasgroep #iederkind
<i>Gemeentelijk</i>	Nationaal Programma Heerlen-Noord (NPHLN) <i>tot september 2025</i>
	OOGO Passend Onderwijs
	Lokaal Educatieve Agenda (LEA)
	Onderwijs Achterstand Beleid (OAB)
	Veiligheid in en om de school (VIOS)
	Handle with Care (HWC)
	12 gemeenten in voedingsgebied INNOVO

Daarnaast maken wij deel uit van de *samenwerkingsverbanden* PO 3102 Midden-Limburg, PO 3104 Westelijke Mijnstreek, PO 3105 Maastricht-Heuvelland, PO 3106 Parkstad, VO 3104 Westelijke Mijnstreek, VO 3105 Maastricht-Heuvelland, VO 3106 Parkstad. De ontwikkelingen bij deze samenwerkingsverbanden staan beschreven in bijlage B.

2.9 Klachtbehandeling

Om onderwijs op maat te realiseren, is een goede samenwerking en open dialoog met ouders essentieel. Wanneer deze samenwerking stroef verloopt, beschikt INNOVO over beleid en voorzieningen om geschillen laagdrempelig en oplossingsgericht aan te pakken. Klachten worden zoveel mogelijk behandeld op het niveau waar oplossingen mogelijk zijn, zoals bij de leerkracht, intern begeleider of schooldirectie. Als dit onvoldoende resultaat oplevert, zijn er aanvullende voorzieningen om de dialoog te herstellen of tot een oplossing te komen. INNOVO beschikt hiervoor over schoolcontactpersonen, een eerstelijns helpdesk, twee onafhankelijke vertrouwenspersonen, een interne klachtencommissie en een landelijke klachtencommissie.

Elke school heeft een schoolcontactpersoon als eerste aanspreekpunt voor ouders, leerlingen en medewerkers. Deze verwijst klachten zo nodig door, bijvoorbeeld naar een vertrouwenspersoon of (interne) klachtencommissie. Daarnaast ondersteunt de eerstelijns helpdesk bij vragen over onderwijswetgeving, beleid en klachtenafhandeling. Door zorgvuldig te luisteren en hoor en wederhoor toe te passen, wordt de dialoog vaak snel hersteld. De twee onafhankelijke vertrouwenspersonen, actief sinds september 2022, bieden medewerkers, ouders en anderen advies en een luisterend oor.

Gedurende het jaar 2025 hebben de externe vertrouwenspersonen 28 meldingen gehad, dit zijn er 4 meer in vergelijking met 2024. Van de 28 meldingen zijn er 15 door medewerkers ingebracht en 13 door ouders. Mogelijke verklaringen voor de stijging ten opzichte van voorgaand jaar zijn onder meer dat melders beter de weg weten te vinden naar de externe vertrouwenspersonen, dat er binnen de organisatie meer bewustzijn is ontstaan over sociale veiligheid en meldroutes en dat leidinggevendenden actiever doorverwijzen naar ondersteuning. De aard van de meldingen is grofweg te verdelen in drie categorieën van nagenoeg gelijke omvang: pesten, vertrouwen/ veiligheid en adviesvragen. De laatgenoemde categorie gaat over ouders en medewerkers die de externe vertrouwenspersonen benaderen om samen te verkennen of een situatie zorgelijk is, welke afspraken passend zijn en hoe dit goed besproken kan worden. Deze categorie laat zien dat er behoefte is aan laagdrempelig contact zodat de zorgen een plek krijgen voordat de situatie escaleert.

De klachtenregeling beschrijft de mogelijkheden en procedure die klagers kunnen volgen om klachten formeel bespreekbaar te maken. Twee jaar geleden is deze regeling geactualiseerd. De regeling is terug te vinden op de website van INNOVO. Via de lijn van de interne klachtencommissie kunnen belanghebbenden rechtstreeks hun klacht bij het CvB kenbaar maken. De interne klachtencommissie adviseert het bestuur na toepassing van hoor en wederhoor en op basis van gedegen dossieronderzoek.

Ultimo 2025 kende de commissie de volgende samenstelling:

De heer J.M.P. Ortman – onafhankelijk voorzitter

De heer L. Camp – bestuursadviseur onderwijs

Mevrouw D.A.B. Schaepkens-Offermans – secretaris

In sommige situaties wensen klagers een behandeling van hun klacht buiten het bestuur om. Om die reden is INNOVO aangesloten bij de landelijke Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (GCBO).

Verantwoording van het beleid

Dit deel van het jaarverslag bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in drie paragrafen: onderwijs & kwaliteit, personeel & professionalisering, huisvesting & facilitaire zaken. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, behaalde resultaten en vervolgstappen.

3 Onderwijs en kwaliteit

3.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg; onze ambities

Voor 2025 zijn de ambities ten aanzien van onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg als volgt geformuleerd:

- **Vervolg geven aan de implementatie van het beleidskader Onderwijskwaliteit** om de vertaling te maken 'van papier naar professional in het primaire proces' en de gezamenlijke ambitie op onderwijskwaliteit waar te maken: INNOVO creëert en realiseert regie op onderwijskwaliteit met vertrouwen, verbinding en vakmanschap, met eenvoudige kaderlijnen, op weg naar 2025. Op weg naar authentiek kwaliteitsbeleid in elke INNOVO-school, met als hogere ambitie: *elke INNOVO-professional geeft elke dag doelbewust leiding aan onderwijskwaliteit, professioneel, formatief en flexibel, door zichzelf en elkaar, kwaliteitsbewust, de maat te nemen, met een kwaliteitsdoel voor ogen.*
- **Vervolg geven aan de implementatie Formatief Handelen** om het proces te optimaliseren waarin we informatie over leerlingen verzamelen, interpreteren en gebruiken voor beslissingen die het leerproces en welbevinden van leerlingen ten goede komen.
- **De ontwikkelkoers inclusief onderwijs opstellen** om de beweging te maken van 'het onderwijs passend te maken voor leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften (passend onderwijs), naar de schoolcontext passend en (kans)rijk maken voor alle leerlingen van de school'.
- **Vervolg geven aan de implementatie Digitale Geletterdheid** zodat kinderen (meer) kennis krijgen van digitale technologie en vaardigheden ontwikkelen om hiermee om te gaan.
- **Vervolg geven aan de realisatie van een nauwere verbinding tussen Expertiseplatform en IB Netwerk** zodat het platform haar kennis, ervaring uit de praktijk en regiefunctie meer kan inzetten om intern begeleiders in hun kracht te zetten.

3.2 Reflectie op onze ambitie - wat hebben we in 2025 bereikt

Vervolg implementatie beleidskader 'Onderwijskwaliteit'

In schooljaar 2023–2024 heeft INNOVO ingezet op de implementatie van het nieuwe beleidskader Onderwijskwaliteit. Doel was om dit kader daadwerkelijk te laten landen in het primaire proces. In het koersplan 2025–2029 is onderwijskwaliteit benoemd als strategisch thema, omdat de ingezette ontwikkeling vraagt om verdere verdieping en verbreding naar alle onderwijsprofessionals. Met de monitordialoog winter aan het einde van 2025 is opnieuw een volledige cyclus doorlopen.

In mei 2025 is na twee jaar implementeren een brede (tussen)evaluatie in de vorm van een digitale vragenlijst naar vrijwel alle professionals binnen INNOVO uitgezet. Hierin is gevraagd naar hun ervaringen met specifieke onderdelen uit het nieuwe onderwijskwaliteitsbeleid, bijv. of de professional vindt dat het beter lukt om zichzelf 'de maat te nemen' of dat het effect van de nieuwe bouwstenen al merkbaar/zichtbaar is in de praktijk. Ruim 175 professionals hebben deze vragenlijst ingevuld.

De belangrijkste bevindingen uit deze evaluatie laten zich als volgt samenvatten:

- Nagenoeg alle MT leden en leden van het expertiseplatform merken de positieve invloed van het onderwijskwaliteitsbeleid in het dagelijkse werk. Bij de leerkrachten (specialisten) en onderwijsondersteuners is dit in nog in iets mindere mate het geval, aangezien de implementatie in de eerste fase direct gericht was op leidinggevende professionals en niet rechtstreeks op deze doelgroep.
- Van het onderwijzend personeel geeft ruim 40% aan dat men meer regie op onderwijskwaliteit heeft gekregen, voor het MT is dit 60%.
- Bijna de helft van het MT en onderwijzend personeel geeft aan dat het 'zichzelf als professional de maat nemen' steeds beter lukt.
- Op de vraag of de 5 bouwstenen en de effecten in de praktijk al zichtbaar en/of merkbaar zijn, zegt het merendeel van de professionals dat deze al "best duidelijk" of zelfs "heel duidelijk merkbaar" zijn. Het hoogst scoorde de bouwsteen 'onderwijsresultaten' en het effect op het reflecteren op resultaten vanuit ambities op groeps- en schoolniveau.
- INNOVO-professionals nemen meer en meer deel aan kwaliteitsdialogen, aangezien ze er voor het dagelijks handelen een groot belang aan hechten.
- Het onderwijzend personeel wenst (nog) meer meegenomen te worden in de ontwikkeling van het onderwijskwaliteitsbeleid (visie, mening, expertise).

De belangrijkste conclusie voor het vervolg van de implementatie is dat de focus moet liggen op de implementatie van de bouwstenen in het kwaliteitsdenken en de kwaliteitscyclus van iedere school en elk onderwijsteam. Hiervoor is het nodig dat de bouwstenen toegankelijk zijn voor alle professionals en er voldoende tijd en ruimte is voor leidinggevende professionals om een effectieve aanpak te ontwikkelen en hierin samen te leren, te sparren en ondersteund te worden.

De resultaten van de evaluatie zijn als input gebruikt om de nieuwe startsituatie voor de koersplanperiode en schooljaar 2025-2026 te bepalen, waarin de implementatie verder is vervolgd. De focus ligt daarin op de samenwerking tussen de diverse professionals, op ondersteuning bij de toepassing van de bouwstenen op schoolniveau en op een nieuw digitaal platform met de bouwstenen in samenhang. Daarnaast vindt er een verdieping plaats op de thema's 'schoolnorm', 'schoolzelfevalueren' en 'doorkijk leerlingpopulatie'.

Interne Audits

Het beleid van interne audits is in schooljaar 2024-2025 in lijn met het kader onderwijskwaliteitsbeleid herijkt. De nieuwe visie op interne audits is gebaseerd op het concept van de waarderende audit met een krachtgerichte focus. Tijdens de audit wordt een proces van zelfreflectie en de onderzoekende dialoog gefaciliteerd.

In het voorjaar van 2025 hebben 3 proefaudits 'nieuwe stijl' plaatsgevonden. Op basis van de opgedane ervaringen zijn de aanpak en het beleid nog verder verfijnd, vastgesteld en gepresenteerd aan alle scholen. Vanuit het gegeven dat de directeur regie voert op onderwijskwaliteit en kwaliteitsbewust het moment van de audit plant, hebben alle scholen zich in de komende 5 schooljaren minimaal één keer ingeschreven voor een interne audit. In het najaar van 2025 zijn de eerste 'officiële' herijkte interne audits uitgevoerd. Tussentijds en aan het eind van een schooljaar worden de audits geëvalueerd en waar nodig inhoudelijk of procesmatig bijgesteld.

Vervolg implementatie Formatief Handelen

De algemene doelstelling om formatief handelen zichtbaar, meetbaar en merkbaar te maken in de onderwijspraktijk - langs de lijnen van het breed meerjarig professionaliseringsplan, een kwaliteitskader dat leidend is in de implementatie en de verankering in het onderwijskwaliteitsbeleid - is verwerkt in een nieuw projectplan voor schooljaar 2025-2026.

In 2025 is de ontwikkeling van het nieuwe INNOVO-kwaliteitskader Formatief handelen afgerond. Op basis van de kennis en ervaringen die sinds de start van dit project in 2020 zijn opgedaan, bestaat dit kader uit 3 pijlers: een stevige kennisbasis, vijf uitvoeringsprincipes en voorbeelden uit de onderwijspraktijk. De drie pijlers versterken elkaar. De kennisbasis biedt richting en versterkt begrip; de uitvoeringsprincipes geven sturing aan het handelen in de onderwijspraktijk en de praktijkvoorbeelden maken zichtbaar hoe formatief handelen uiting geeft aan begrip van de kennisbasis. Samen vormen ze een gedeeld kwaliteitsbesef en inspiratie voor individuele en teamontwikkeling.

Het kwaliteitskader is verder uitgewerkt in een digitaal platform, dat INNOVO-breed gelanceerd is tijdens een gezamenlijke inspiratiesessie. In de eerste maand na de lancering werd dit platform door 240 collega's bekeken.

Voor leidinggevende professionals hebben de eerste intervisiedialogen plaatsgevonden om met behulp van het kwaliteitskader en met focus op effectieve professionalisering, het leidinggeven aan de implementatie van formatief handelen te versterken.

In de maanden november en december 2025 hebben de monitordialogen winter plaatsgevonden waarin scholen in hun kwaliteitsverhaal verantwoording hebben afgelegd over de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen van het team en de implementatie van het formatief handelen. Uit deze gesprekken blijkt het volgende:

- Het overgrote deel van de scholen is gestart met een professionaliseringstraject formatief handelen voor het voltallige team. Van de scholen die nog niet zijn begonnen, zijn er concrete voornemens om hier mee te starten, passend bij de ontwikkeling van de school.
- De meeste scholen kiezen in de startfase bewust voor het koppelen van formatief handelen aan één vakgebied en aan de bijbehorende vakdidactiek. Hiervoor wordt het vakgebied rekenen het meest benut. Dit sluit aan bij de wetenschappelijke consensus dat leerprestaties verbeteren wanneer leraren precies weten waar de leerling staat en hun instructie daar direct op aanpassen (evidence-informed). Er is door deze werkwijze specifiek aandacht voor het versterken van de vakdidactische kennis van leraren. Dit houdt in dat scholen niet alleen de methode volgen, maar begrijpen welke leerstappen essentieel zijn om tot beheersing (mastery) te komen.

- Scholen geven veelvuldig aan, grote stappen gezet te hebben binnen de middellange lus van formatief handelen (blokvoorbereidingen, werken met rijke data, werken vanuit doelen en succescriteria, met methode als hulpmiddel, afstemmen op behoeften) en hier nog verder in te ontwikkelen.
- Het formatief handelen in de kleine lus, afstemming/differentiatie in de les, is bij de veel scholen een actueel ontwikkelpunt.
- Iets meer dan de helft van de scholen geeft aan dat differentiatie nog een puzzel is. Dat sluit aan bij bovenstaande analyse over afstemming in de kleine lus, de les, maar ook meer- en hoogbegaafdheid wordt regelmatig genoemd als een thema waarop differentiatie in brede zin nog verder ontwikkeld moet worden.

Herijking van de vaardigheidsmeter (VHM) pedagogisch didactisch handelen

In het najaar van 2025 is een (deel)projectgroep gestart voor de herijking van de vaardigheidsmeter (VHM) pedagogisch didactisch handelen (PDH) als deelproject van formatief handelen. Doel van het project is om tot een passend instrument te komen voor het in kaart brengen van het teambeeld van de kwaliteit van het PDH. De belangrijkste aanleiding is de binnen de bouwsteen PDH opgenomen ambitie dat scholen vanuit een teambeeld werken aan de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen, waarbij formatief handelen een belangrijke ambitie is. Het huidige instrument lijkt daar momenteel nog onvoldoende aandacht voor te hebben. Er heeft intern onderzoek plaatsgevonden onder directieleden en leerkrachten naar het huidige gebruik van de VHM en de gewenste situatie. Dit onderzoek is geanalyseerd en er zijn richtinggevende kaders geformuleerd voor het vervolg. De projectgroep gaat in 2026 verder met het onderzoeken van de hierbij passende mogelijkheden om zo te komen tot een onderbouwd advies.

Ontwikkelkoers 'Inclusief Onderwijs' - Vervolg op Passend Onderwijs

Het aantal leerlingen in cluster 3 en 4 van het speciaal onderwijs (SO) stijgt de laatste jaren. In Zuid-Limburg ligt deze groei hoger dan het landelijke gemiddelde maar er wordt in de bekostiging geen rekening gehouden met regionale verschillen. Hierdoor zijn SO-scholen genoodzaakt in bepaalde situaties met een wachtlijst te werken. In september 2025 kreeg INNOVO via de samenwerkingsverbanden het positieve signaal dat er in schooljaar 2024-2025 voor de regio's Maastricht-Heuvelland en Parkstad een significante daling zichtbaar is in het aantal verwijzingen vanuit de basisondersteuning van de INNOVO-scholen (voor het tweede jaar op rij). Een mooie opsteker!

INNOVO wil - ondanks dit positieve resultaat - op de problematiek van de wachtlijsten verder inspelen door een kentering van het medische- naar sociaal model te maken, waarbij inclusief onderwijs de norm is en onderwijs aan het kind wordt aangepast in plaats van andersom. In het koersplan staat inclusief/ inclusiever onderwijs daarom als leidend principe benoemd.

In het najaar van 2025 is een ontwikkelkoers (projectplan) m.b.t. inclusief onderwijs opgesteld om de in het koersplan beschreven ambitie te realiseren. Het algemene doel van deze ontwikkelkoers is dat alle INNOVO-scholen inclusief onderwijs realiseren, waarin (nagenoeg) ieder kind – ongeacht ondersteuningsbehoefte – kan leren, ontwikkelen en meedoen in een school, dichtbij huis. De ontwikkelkoers biedt ruimte voor verschillen: iedere school beweegt in dezelfde richting, maar in een eigen tempo en via eigen stappen. De koers richt zich op 4 kernelementen:

1. Iedereen is welkom, ontwikkelt zich en hoort erbij;
2. Er is goede ondersteuning voor iedereen;
3. Ouders doen mee en denken mee;
4. Inclusie leeft in visie, beleid en kwaliteit.

Het project wordt aangestuurd door een koersgroep, waarin – naast enkele bestuursadviseurs van het servicebureau - een viertal directeuren (afvaardiging vanuit de clusters) is vertegenwoordigd. Daarnaast wordt er gewerkt met klankbordgroepen. Hiervoor worden leerkrachten, intern begeleiders, specialisten, onderwijsondersteuners, SEB-medewerkers en ouders uitgenodigd. Er wordt gestreefd naar een representatieve afvaardiging vanuit de vier clusters.

In 2026 wordt gestart met het in kaart brengen van lopende, inclusieve praktijken op INNOVO-scholen, inclusief de 'werkende elementen' of de blokkades/issues ervan. Deze praktijkvoorbeelden vormen een krachtige katalysator voor de beweging naar inclusiever onderwijs. Ze verbinden visie aan werkelijkheid, maken abstracte principes concreet en versterken het gezamenlijke leerproces.

Startklassen

Vanaf schooljaar 2025-2026 ontwikkelen de startklassen door naar een zgn. schoolarrangement. Om deze ontwikkeling te ondersteunen, heeft de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) in 2025 een uitgebreid onderzoek uitgevoerd naar de werkende elementen van een startklas. De scholen vertalen deze werkende elementen zoveel als mogelijk in een schoolarrangement, zodat niet alleen de startklasgroep hiervan profiteert, maar de gehele schoolcontext.

In het onderzoeksrapport van de RUG (september 2025) zijn de volgende werkende elementen benoemd:

- De interdisciplinaire samenwerking tussen verschillende onderwijs- en zorgprofessionals
- De intensieve(re) samenwerking met ouders (ouderbetrokkenheid)
- Afstemming op individuele behoeften; maatwerk
- Basishouding, gericht op nabijheid, structuur en voorspelbaarheid
- Gerichtheid op succeservaringen; gevoel van competentie
- Leerstof in spelvorm

Om de schoolarrangementen vorm en inhoud te geven, worden er in het voorjaar van 2026 met alle startklaslocaties dialogen gevoerd, waarin een gezamenlijke verkenning wordt gedaan naar een schoolarrangement 'op maat', passend bij de ontwikkeling van de betreffende locatie en de kenmerken van de leerling populatie. Aan het einde van 2025 zijn deze gesprekken door de werkgroep 'startklas' inhoudelijk voorbereid en ingepland.

Meer- en Hoogbegaafdheid (voorziening SpringMaar)

SpringMaar is een 'deeltijd'-voorziening voor leerlingen met kenmerken van begaafdheid, in samenwerking met het Bernardinuscollege (VO). Leerlingen kunnen tijdelijk 'springen' naar SpringMaar, om daar ondersteuning te krijgen op niveau (3 of) 4 voor één dagdeel per week zowel op het gebied van het aanbod als de sociaal-emotionele ontwikkeling. De leerlingen springen steeds terug naar hun eigen school en de specialist van SpringMaar zorgt ervoor dat informatie gedeeld wordt, waardoor er een transfer plaats kan vinden van het geleerde in SpringMaar naar de eigen school.

In het voorjaar van 2025 is het SpringMaar-concept geëvalueerd, vooral vanuit de vraag hoe deze voorziening zich verhoudt tot 'inclusiever onderwijs' en de betekenis daarvan voor het vervolg. Conclusie hiervan is dat het bewust, tijdelijk 'segregeren' van deze leerlingen de inclusie in de reguliere groep – in deze fase van ontwikkeling – ten goede komt. De voorziening is er juist op gericht om zowel de leerling als de leerkracht/school (preventief) te versterken, waardoor het welbevinden van de leerling en de kwaliteit van het onderwijs in de reguliere setting verstevigd wordt. Binnen de ontwikkelkoers inclusief onderwijs zal bekeken worden in hoeverre hiervoor een aparte voorziening nodig is/ blijft, of dat dit ook in een meer inclusieve, reguliere context mogelijk is.

Het schooljaar 2025-2026 is van start gegaan met twee SpringMaar-groepen. Samen ongeveer 16 leerlingen, waarvan het overgrote deel leerlingen van INNOVO-scholen.

In november 2025 is er met het Bernardinuscollege op tactisch niveau een eerste overleg gevoerd over in hoeverre het SpringMaar-concept verder verduurzaamd en verstevigd kan worden. Daarnaast zijn ook de eerste verkenningen gedaan m.b.t. de doorontwikkeling naar een expertisecentrum hoogbegaafdheid en de mogelijke inbedding in een 10-14 voorziening. Deze gesprekken worden in januari 2026 voortgezet.

Vervolg implementatie 'Digitale geletterdheid'

In september 2025 zijn de conceptkerndoelen Digitale Geletterdheid vastgesteld. De kerndoelen zijn:

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

Dat digitale geletterdheid steeds meer op de radar is gekomen, is te zien aan het aantal scholen dat bezig is of inmiddels gestart is met het visietraject. In december 2025 zijn 31 van 43 scholen gestart met het traject. In het restant van schooljaar 2025-2026 gaan nog eens 6 scholen van start met het visietraject Digitale Geletterdheid. Het visietraject is onderverdeeld in 3 fases. De eerste fase is "visie", de tweede fase is "van visie naar praktijk" en de laatste fase is "borging".

Meerdere scholen zijn nu gestart met de tweede fase van het visietraject. Samen met de adviseur O-ICT gaan medewerkers aan de slag om de aanbodsdoelen van SLO (het landelijk expertiseplatform voor het curriculum) bewust en efficiënt in te plannen binnen het bestaande onderwijscurriculum, met de opgestelde schoolvisie Digitale Geletterdheid als uitgangspunt.

Vervolg realisatie verbinding tussen Expertiseplatform en IB Netwerk

In 2025 zijn er door team Onderwijs en medewerkers van het Expertiseplatform 5 netwerkbijeenkomsten voor intern begeleiders (IB) georganiseerd. De IB-er vervult samen met de directeur een belangrijke rol in het coördineren en stimuleren van de kwaliteitsontwikkeling op de scholen. Algemene doelstellingen van dit netwerk zijn o.a. verbinden van professionals én onderwijsontwikkelingen, kennis verbreden en verdiepen, inspireren en informeren met een focus op de rol van de intern begeleider binnen het onderwijskwaliteitsbeleid.

Elke IB-Netwerk kent vanaf dit jaar een vaste opbouw, waarbij er altijd een combinatie is van kennis, inspiratie en goede voorbeelden uit de onderwijspraktijk van onze eigen scholen.

Centrale thema's komen voort uit de INNOVO-koers en zijn inclusief onderwijs, formatief handelen en onderwijskwaliteitsbeleid, met name de implementatie van bouwstenen in de onderwijsteams. De specialisten van het Expertiseplatform zetten steeds meer kennis en ervaring uit de schoolpraktijk in, in de voorbereiding en uitvoering van het IB-netwerk.

3.3 Toekomstige ontwikkelingen

Vorbereiding op implementatie van nieuw curriculum

Het onderwijskwaliteitsbeleid en het project Formatief handelen versterken elkaar en vormen samen een inhoudelijk en organisatorisch fundament voor de implementatie van het vernieuwde curriculum en de nieuwe kerndoelen. Scholen beschikken over een gedeelde taal voor kwaliteit, een cyclische werkwijze om ontwikkelingen te volgen en te sturen én professionele expertise in formatief handelen om leerdoelen concreet te maken en het leren van leerlingen zichtbaar te maken en erop af te stemmen. Hierdoor kan de invoering van de nieuwe kerndoelen en het nieuwe curriculum plaatsvinden als een doorlopende ontwikkeling binnen bestaande structuren, in plaats van als een afzonderlijk verandertraject. Curriculumontwikkeling zal komende jaren expliciet aandacht krijgen in beide projecten.

3.4 Onderwijsresultaten; een sterke basis en hoge kwaliteit

In de periode november/december 2025 werden door het CvB de Monitordialogen Winter met de directies van alle scholen gevoerd. De bedoeling van deze dialoog is om het onderwijskwaliteitsverhaal van de school vanuit de verschillende perspectieven personeel, financieel, facilitair en O-ICT te spiegelen en af te stemmen, om in samenhang antwoord te geven op de 4 essentiële kwaliteitsvragen, zoals in deze paragraaf beschreven. Het karakter van deze dialoog is 'berichten'; berichten in de zin van wederzijds verantwoorden, met een zelfevaluatie en met voorbereidende informatie vanuit de kwaliteitsdialoog voorjaar en najaar.

In onderstaande resultaatbeschrijving is gebruik gemaakt van diverse data-punten, te weten: de zelfevaluatie van de scholen, de ingevulde gespreksleidraad uit de Monitordialoog Winter, auditrapportages, informatie uit de bouwstenen, peiling tevredenheid/ sociale veiligheid en de facts & figures van elke school. Een geaggregeerde analyse van de informatie die in de gesprekken is gedeeld, levert een volgend beeld op ten aanzien van de 4 essentiële kwaliteitsvragen:

Krijgen de kinderen goed onderwijs, met een rijk en passend aanbod?

De uitgevoerde audits (22 scholen van schooljaar 2019-2020 t/m 2023-2024, 7 scholen vanaf 2024-2025) laten een gemiddeld teambeeld van 'pedagogisch-didactisch handelen' van voldoende kwaliteit is. Op basis van recente inspectiebezoeken (12 scholen in de laatste 3 schooljaren) scoren alle scholen een voldoende op OP3 (pedagogisch-didactisch handelen).

Conclusie:

Kinderen krijgen goed onderwijs met een rijk en passend aanbod. Scholen zijn kwaliteitsbewust en doelgericht bezig met de duurzame ontwikkeling van pedagogisch-didactisch handelen. Hogere leerkrachtvaardigheden (FH) in relatie tot vakdidactiek en afstemming/ differentiatie

vragen nog aandacht en zijn volop in ontwikkeling. Op scholen met een kwaliteitsvraagstuk is het verbeteren van de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen in relatie tot zicht op ontwikkeling een uitdaging.

Voelen leerlingen en professionals zich veilig en uitgedaagd?

Op basis van de peiling Tevredenheid 2025-2026 is de sociale veiligheid van leerlingen gemiddeld een 8,2 (gelijk aan de 'INNOVO-norm' en hoger dan de landelijke benchmark). De sociale veiligheid voor leerkrachten is gemiddeld 8,4 (hoger dan de 'INNOVO-norm'). De uitgevoerde audits laten een gemiddelde score op het werkproces 'Veiligheid' van 85% zien. In recente inspectiebezoeken scoren 11 scholen voldoende en 1 school goed op VS1 (veiligheid).

Conclusie:

Gesteld kan worden dat de (sociale) veiligheid op de scholen aan de maat is. Scholen hechten merkbaar groot belang aan dit domein. Het in samenhang en cyclisch werken aan veiligheid(sbeleid) vraagt nog aandacht, zowel op school- als concernniveau.

Leren leerlingen genoeg; behalen de leerlingen resultaten conform de gestelde norm?

Op basis van de analyse doorstroomtoets 2025 (driejaarlijks gemiddelde) voldoen alle scholen aan het fundamentele niveau (1F) en op vier scholen na ook aan het streefniveau (2F/1S). Grofweg meer dan 90% scoort bovendien (zeer) ruim boven de signaleringswaarde (als ondergrens). Een 8-tal scholen scoort onder het landelijk gemiddelde op Taal 2F en 22 scholen onder het landelijk gemiddelde op Rekenen 1S. Op basis van recente inspectiebezoeken scoren 10 scholen voldoende, 1 school goed en 1 school onvoldoende op OR1 (resultaten). De opbrengsten van de scholen van het gespecialiseerd onderwijs zijn aan de maat.

Conclusie:

Op basis van de eindopbrengsten zijn de resultaten overall aan de maat en wordt op scholen waar de kwaliteit van de opbrengsten onder druk staat, gewerkt aan verbetering, planmatig en doelgericht. Inzicht in signaleringswaarden en landelijke gemiddelden en het gebruik van de beredeneerde schoolnorm als spiegel voor kwaliteit, zijn in ontwikkeling.

Sturen we op onderwijskwaliteit; geven professionals expliciet leiding aan onderwijskwaliteit?

Er is een duidelijke proactieve houding van de directies in de kwaliteitsdialoog Voorjaar en de Monitorialoog Winter merkbaar en zichtbaar.

Op basis van recente inspectiebezoeken scoren op SKA1 (visie, ambities en doelen) 11 scholen voldoende en 1 school goed, op SKA2 (uitvoering en kwaliteitscultuur) 8 scholen voldoende en 4 scholen goed en op SKA3 (evaluatie, verantwoording en dialoog) 11 scholen voldoende en 1 school goed. De audits laten een gemiddelde score op het werkproces 'Kwaliteitszorg' van 75% zien.

Conclusie:

De implementatie van het onderwijskwaliteitsbeleid begint meer en meer z'n vruchten af te werpen. De meeste scholen bevinden zich in een fase tussen kwaliteitszorg en kwaliteitsbeleid (van reactief naar proactief met start- en streefsituatie). Het vormgeven van gespreid leiderschap en/of het vergroten van eigenaarschap in het team is kansrijk, maar vraagt - in relatie tot het

stadium van kwaliteitsdenken - om een zorgvuldige aanpak. De vertaling van de kwantitatieve en kwalitatieve formatie naar een passende organisatiestructuur vraagt (integrale) aandacht.

3.5 Onderwijs aan nieuwkomers

INNOVO heeft twee 'vaste' voorzieningen voor nieuwkomersonderwijs, te weten een taalklas bij Kindcentrum Paulus (Heerlen) en een taalklas bij basisschool de Kleine Wereld (Vaals).

In de gemeente Voerendaal was tot en met juli 2025 een COA gevestigd. Na sluiting van dit COA werd een hogere toestroom van asielzoekers verwacht in de regio Vaals. Hiervan is echter geen sprake geweest. De beperkte groep kinderen die zich in deze regio heeft gemeld volgt het onderwijs op Taalschool De Werelddelen (Movare).

Specifiek voor NT2-kleuters is het INNOVO-beleid dat zij in principe niet eerst naar een aparte NT2-klas gaan, maar voldoende kunnen profiteren van het taalaanbod in een reguliere kleuterklas. Echter, dit vraagt in die groepen ook een aparte aanpak in didactiek en aanbod. Vandaar dat er in het najaar van 2025 een opdracht is gegeven aan een externe NT2-specialist om speciaal voor deze groepen een inspirerende handreiking te maken. Deze wordt in het voorjaar van 2026 aan de scholen beschikbaar gesteld.

3.6 Internationalisering

INNOVO heeft geen specifiek beleid op het thema internationalisering, maar nodigt scholen van harte uit om een vreemde taal of streektaal aan het curriculum toe te voegen. Dit vanuit het adagium 'Eén taal is géén taal'. Zo'n taal erbij is rijkdom. De school bepaalt zelf of het wenselijk en haalbaar is om dit aan het curriculum toe te voegen.

Binnen INNOVO is er een enkele school, grenzend aan een ander land, die onderwijs in zo'n extra taal mogelijk maakt. Zo wordt bijvoorbeeld op basisschool De Kleine Wereld in Vaals in alle groepen wekelijks een aanbod in de Duitse taal verzorgd. Het doel van deze activiteiten is dat kinderen op een eenvoudige wijze leren communiceren in de Duitse taal. De school werkt daarbij samen met de Annaschule uit Aken. Vier keer per jaar zijn er ook gezamenlijke activiteiten met de leerlingen van deze school.

3.7 Onderzoek

INNOVO heeft geen specifiek beleid op het thema onderzoek, maar werkt al vele jaren op rij mee aan diverse landelijke of regionale onderzoeken. Kennis uit wetenschappelijk onderzoek is van belang om, naast evidence informed, ook evidence based het onderwijs te ondersteunen en te verbeteren. Dit is onder meer zichtbaar in de bouwstenen van ons onderwijskwaliteitsbeleid waarbij collectieve opvattingen altijd onderbouwd worden door een wetenschappelijke kennisbasis.

Onderzoeken waar INNOVO jaarlijks aan meewerkt en gebruik van maakt zijn de Onderwijsmonitor Limburg (OML) en het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO).

Daarnaast participeert INNOVO ook in specifieke onderzoeksprojecten, zoals:

- Onderzoek naar onderinstroom, in samenwerking met de samenwerkingsverbanden Zuid-Limburg, door de Universiteit van Groningen.
- Onderzoek naar de effecten van de Rijke Schooldag (Maastricht University).

3.8 Inspectie van het Onderwijs

In 2025 zijn zes reguliere scholen en één SO-school door de inspectie bezocht. Niet alle onderstaande indicatoren zijn tijdens deze inspecties beoordeeld. De oordelen laten het navolgende beeld zien:

- OPo (Basisvaardigheden) 2x voldoende
- OP2 (Zicht op ontwikkeling en begeleiding) 7x voldoende
- OP3 (Pedagogisch-didactisch handelen) 7x voldoende
- VS1 (Veiligheid) 7x voldoende
- OR1 (Resultaten) 5x voldoende. 2x onvoldoende
- SKA1 (Visie, ambities en doelen) 7x voldoende
- SKA 2 (Uitvoering en kwaliteitscultuur) 1x goed, 6x voldoende
- SKA 3 (Evaluatie, verantwoording en dialoog) 7x voldoende

3.9 Visitatie

In 2025 heeft INNOVO deelgenomen aan de bestuurlijke visitatie van de PO-raad. De zelfevaluatie is zorgvuldig en gefaseerd uitgevoerd, met betrokkenheid van diverse gremia binnen de organisatie. Het CvB heeft actief deelgenomen aan de bijeenkomsten van het lerend netwerk van de PO-raad en daarnaast in eigen kring gereflecteerd op de ontwikkeling.

In de maanden mei en juni 2025 heeft het CvB, onder begeleiding van de directeur van het Servicebureau, gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van verschillende gremia. Het ging hierbij om gesprekken met de bestuursadviseurs, een vertegenwoordiging van de directeuren en een vertegenwoordiging van de GMR. In september heeft het CvB nog een gesprek gevoerd met de RvT. Deze gesprekken waren bedoeld om breed gedragen input te verzamelen en vanuit verschillende perspectieven te reflecteren op het functioneren van de bestuurlijke gemeenschap. De gedeelde inzichten en aanbevelingen zijn verwerkt in de reflectieve onderdelen van het zelfevaluatierapport. De gespreksdeelnemers zijn vervolgens gevraagd om feedback op de conceptteksten.

Het proces heeft geleid tot een breed gedragen zelfevaluatierapport en een inhoudelijk sterke visitatiedag op 27 november 2025. In de mondelinge terugkoppeling van de visitatiecommissie aan het einde van de dag zijn veel complimenten uitgesproken richting INNOVO en de voorzitter CvB in het bijzonder. De commissie zag:

- Een consistent beeld, een mensgerichte organisatie;
- Mensen die zeer trots zijn op de organisatie (INNOVO is van iedereen., iedereen is van INNOVO);
- Sterke kernwaarden, de 3 V's (verbinding, vertrouwen en vakmanschap);
- Een vierde V van 'veiligheid' als grondtoon;
- Een sterke verbinding die ook zichtbaar is bij de externe stakeholders;
- Een koersplan dat duidelijk richting geeft.

Daarnaast zijn in de terugkoppeling herkenbare, passende en helpende aanbevelingen gedaan:

- Zorg voor heldere rolafbakening in de topstructuur: besteed bij de (door)ontwikkeling van de topstructuur expliciet aandacht aan duidelijke rollen en verantwoordelijkheden, met name tussen Servicebureau en de (toekomstige) bestuurder.
- Verhelder de rol van het Servicebureau: maak in inrichting en werkwijze onderscheid tussen adviseren en ondersteunen, ter versterking van effectiviteit en vakmanschap.
- Evalueer overlegstructuren in samenhang met de topstructuur: bezie periodiek of overlegvormen nog passend en effectief zijn, met specifieke aandacht voor de (nieuwe) rol van de clusterintermediair.
- Anticipeer op complexere fases: verken hoe de drie v's expliciet kunnen worden ingezet bij toenemende complexiteit teneinde richting te behouden.

In lijn met de wijze waarop het visitatietraject is ingericht, heeft het CvB vervolgens ook in de afrondende fase het gesprek gevoerd met de verschillende gremia met als doel het conceptrapport gezamenlijk te duiden en te voorzien van commentaar richting de visitatiecommissie.

Op 17 maart 2026 heeft INNOVO het definitieve rapport ontvangen. Ook de PO-raad heeft een exemplaar van dit rapport ontvangen om de kwaliteit van de visitaties te kunnen monitoren.

3.10 Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Elke school van INNOVO werkt structureel en planmatig aan sociale veiligheid. Informatie hierover staat in de schoolgidsen en op de website van de school. Op elke school is een schoolcontactpersoon aanwezig waar zaken door leerlingen, ouders als ook medewerkers gemeld kunnen worden. Daarnaast beschikt INNOVO over twee onafhankelijke vertrouwenspersonen (zie ook paragraaf 2.9). Op basis van het jaarverslag van deze vertrouwenspersonen gaat het CvB met hen in gesprek over de meldingen/ klachten. De uitkomsten van het evaluatiegesprek worden – indien aan de orde - als input gebruikt voor het verder optimaliseren van het veiligheidsbeleid binnen INNOVO. In het vierde kwartaal van 2025 heeft INNOVO een informatieve bijeenkomst/ interactieve workshop georganiseerd waarin de vertrouwenspersonen de schoolcontactpersonen hebben meegenomen in:

- De rol en verantwoordelijkheden van de schoolcontactpersonen;
- De samenwerking met de interne helpdesk;
- De rol van de externe vertrouwenspersonen en de interne klachtencommissie.

Daarnaast is ruimte gemaakt voor het bespreken van praktijkdilemma's en casussen uit het eigen werk. Ook is er voor de schoolcontactpersonen een aparte teamsomgeving ingericht waar relevante informatie wordt gedeeld, vragen kunnen worden gesteld en gebruik gemaakt kan worden van elkaars expertise.

Naast schoolcontactpersonen en vertrouwenspersonen, kent INNOVO ook aandachtsfunctionarissen; deskundigen op het gebied van huiselijk geweld en kindermishandeling. Zij zijn het eerste aanspreekpunt om overleg te plegen bij een vermoeden van huiselijk geweld of kindermishandeling. In het vierde kwartaal van 2025 heeft INNOVO een informatieve bijeenkomst georganiseerd voor deze functionarissen met als doel om nog meer bewustzijn voor dit thema te realiseren. Daaraan voorafgaand heeft het CvB in juni 2025 het beleid Kindermishandeling en Huiselijk Geweld (HGKM) geëvalueerd en de werkgroep HGKM opdracht gegeven om uitvoering

te geven aan de aanbevelingen. In september 2025 is de evaluatie besproken met de clusterintermediairs en is de jaarkalender HGKM voor schooljaar 2025-2026 besproken.

Verder is er eind 2025 een start gemaakt met het opstellen van beleid voor grensoverschrijdend gedrag (als onderdeel van het nog in ontwikkeling zijnde Vitaliteitsbeleid) en is de integriteitscode in concept geactualiseerd. Als onderdeel van de RI&E is een Psycho Sociale Arbeidsmeting uitgevoerd, waarvan de uitkomsten worden verwerkt in de in 2026 op te leveren plannen van aanpak die voortkomen uit de RI&E.

Situaties waarbij de sociale veiligheid van leerlingen en/of medewerkers (zwaar) onder druk komt te staan, bespreken de directeuren altijd met het CvB. In situaties waarbij het CvB dat noodzakelijk acht, wordt een kernteam ingericht die op basis van (waar mogelijk onafhankelijk) onderzoek en relevante signalen steeds een afweging maakt in de te nemen besluiten en uit te voeren vervolgstappen. Zodra een dergelijke situatie wordt afgesloten, voert het CvB een evaluatie uit waar ook leerpunten voor de organisatie uit worden opgehaald die - waar nodig - in een volgende casus, in beleid en/of processen een plek krijgen.

Zoals eerder aangegeven is inclusief onderwijs in het koersplan als leidend principe gekozen. Daarmee is inclusie een belangrijke kernwaarde van onze stichting waarin we gelijke behandeling nadrukkelijk nastreven in onze onderwijsvisie. In de beschrijving van 'gewoon goede werkgever' in het koersplan is de passage opgenomen: 'Iedereen in onze organisatie doet ertoe en krijgt de ruimte om zichzelf te zijn'. Daar staan en gaan we voor.

In de huidige integriteitscode – die door elke medewerker van INNOVO is getekend – is opgenomen dat 'medewerkers van INNOVO zich onthouden van iedere vorm van discriminatie op basis van ras, geslacht, nationaliteit, handicap, seksuele geaardheid of leeftijd'. Ook in de nieuwe (in ontwikkeling zijnde) integriteitscode is dit een uitgangspunt.

Ook in het nieuwe beleid en de procedure werving, selectie en loopbaan die in 2026 wordt geïmplementeerd, hebben diversiteit en inclusie een plek gekregen. Verder is de selectieprocedure zo ingericht dat wordt geselecteerd op kennis, competenties en vaardigheden.

3.11 Klachten - trends en ontwikkelingen

Formele klachten

In 2025 zijn er zes formele klachten ingediend. Dit is hetzelfde aantal als in 2024. Alle klachten zijn in behandeling genomen door de interne klachtencommissie. Vier klachten zijn door het CvB na ontvangst van het advies van de interne klachtencommissie gedurende het verslagjaar afgerond. Van deze vier klachten zijn drie klachten ongegrond verklaard. Ten aanzien van één klacht heeft het CvB een advies uitgebracht aan school en ouders om tot een oplossing te komen. Twee klachten zijn eind december 2025 ingediend en worden begin 2026 opgepakt en verder afgehandeld.

Meldingen

Sinds 2018 worden niet alleen formele klachten, maar *alle* binnenkomende *signalen en meldingen* geregistreerd en gecategoriseerd. Hoewel dit een uiterst compleet beeld geeft van wat er op de scholen speelt, is in 2024 gekozen voor een gewijzigde registratie. Enkel de formele meldingen worden nog geregistreerd. Daarnaast worden frequente meldingen die betrekking hebben op eenzelfde kwestie niet meer als afzonderlijke meldingen vastgelegd, maar beschouwd als één melding. Dit is de reden dat vanaf jaar 2024 het aantal meldingen fors lager is dan voorgaande jaren. Het aantal meldingen in 2025 is vergelijkbaar met 2024, met uitzondering van het aantal meldingen over sociale veiligheid. Dit aantal is verdubbeld ten opzichte van 2024. Tweederde van deze meldingen heeft betrekking op grensoverschrijdend gedrag van leerlingen.

Hoofdcategorie meldingen	Aantal in 2025	Aantal in 2024	Aantal in 2023	Aantal in 2022	Aantal in 2021
Communicatie en informatie	4	1	6	2	13
Uitvoering schoolbeleid	4	5	28	35	51
Disciplinaire maatregel	12	10	17	28	8
Fysieke veiligheid	2	6	15	21	20
Sociale Veiligheid	15	7	29	11	10
Passend Onderwijs	3	4	18	27	40
Privacy	-	-	2	2	5
<i>Totaal aantal meldingen</i>	<i>40</i>	<i>33</i>	<i>115</i>	<i>126</i>	<i>147</i>

4 Personeel & professionalisering

4.1 Onze ambitie

Voor 2025 zijn de ambities ten aanzien van personeel en professionalisering als volgt geformuleerd:

- **Basis op Orde:** alle basisprocessen en -beleid zijn zodanig beschreven en georganiseerd dat de doelen van INNOVO gediend worden, eenieder in staat wordt gesteld om binnen de geldende kaders te handelen en uniformiteit maximaal wordt gediend;
- **Aantrekkelijk werkgeverschap:** het realiseren van een gevarieerde werkomgeving binnen het onderwijs waar eenieder vertrouwen heeft en krijgt om goed vakmanschap te ontwikkelen en uit te voeren. Waar we oog hebben voor elkaar en een gevoel van verbondenheid en respect ervaren;
- **Duurzame inzetbaarheid:** alle kaders, beleid, instrumenten en leiderschap worden binnen INNOVO zo georganiseerd dat duurzame inzetbaarheid van medewerkers – in de breedste zin van het woord – wordt nagestreefd.

Deze hebben allen een plek gekregen in de ambities zoals beschreven in het koersplan 2025-2029:

Gewoon goede werkgever

We zijn een aantrekkelijke werkgever voor onze medewerkers

- We zetten ons in voor een werkklimaat waarin professionals de ruimte en ondersteuning krijgen om hun werk met plezier en energie te doen. We geven aandacht aan onze medewerkers en bieden hen mogelijkheden om goed vakmanschap te blijven ontwikkelen. We hebben extra aandacht voor de begeleiding van startende leerkrachten;
- We zetten nadrukkelijk in op het vinden, binden en boeien van medewerkers voor al onze kleurrijke scholen;
- Verandering zien wij als kans om te groeien: waar we kansen zien om een nog betere werkgever te zijn, pakken we deze;
- Naar de buitenwereld laten we zien dat INNOVO een aantrekkelijke, onderscheidende werkgever is die zich kenmerkt door verbondenheid. Onze medewerkers zijn onze ambassadeurs; zij weten en vertellen wat werken bij INNOVO zo uniek maakt.

Onze medewerkers zijn duurzaam inzetbaar

Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers in staat zijn om gezond, productief en met plezier huidig en toekomstig werk te kunnen en mogen uitvoeren. Wij hebben daarom nadrukkelijk aandacht voor de vitaliteit en inzetbaarheid van onze medewerkers.

Gewoon goede professionals

Uitwisselen en leren van elkaar

Onze medewerkers, zowel op de scholen als binnen het Servicebureau, beschikken over een schat aan kennis en expertise. Door deze actief te delen en samen te werken, versterken we elkaar. We stimuleren onderlinge uitwisseling en maken expertise binnen onze clusters van scholen beter zichtbaar, zodat iedereen hiervan profiteert. Openheid, samenwerking en kennisdeling helpen ons om samen nog beter te worden.

We verdiepen op inspirerend leiderschap

Onze schoolleiders en bestuurders creëren een cultuur waarin professionaliteit en eigenaarschap vanzelfsprekend zijn. Ze inspireren door vertrouwen te geven, knopen door te hakken en helderheid te scheppen. Ze maken tijd voor persoonlijke ontwikkelgesprekken en zijn zichtbaar aanwezig op de werkvloer. We moedigen regie nemen aan om samen onderwijskwaliteit te versterken en innovatie te stimuleren. Onze ambitie is behouden en borgen wat er al is, en verdiepen waar mogelijk.

Gewoon goede organisatie

Onze basis is op orde

We zorgen ervoor dat wet- en regelgeving, zoals de CAO, stevig verankerd zijn in onze processen. Onze administratie is volledig en correct, waardoor we transparantie en betrouwbaarheid waarborgen.

We maken de cirkel rond

We werken systematisch aan het realiseren van onze doelstellingen en het verbeteren van onze prestaties. Hierbij maken we waar relevant gebruik van de plan-do-check-act cyclus, geven wij invulling aan groei en vergroten we de effectiviteit van onze organisatie.

Er is voldoende gekwalificeerd personeel aan het werk

Op iedere school wordt gewerkt met een (meerjarig) kwalitatief formatieplan waarin vanuit visie de ideale bezetting staat beschreven. In ons streven om ervoor te zorgen dat er altijd voldoende en gekwalificeerd personeel aan het werk is, kijken we ook over de grenzen van een school heen. Over de grenzen heen kijken betekent ook dat we gaan onderzoeken welke bredere mogelijkheden er zijn om bekwame mensen te betrekken bij ons onderwijs.

4.2 Reflectie op onze ambitie – wat hebben we in 2025 bereikt

Gewoon goede werkgever

Op 1 januari 2025 zijn we gestart met een nieuwe arbodienst en een nieuw proces rondom verzuimbegeleiding. In de dienstverlening en het proces zijn de uitgangspunten van het gedragsmodel volledig geïntegreerd passend bij het verzuimbeleid van de organisatie. De uitgevoerde evaluatie eind 2025 laat zien dat de tevredenheid over zowel de nieuwe arbodienst als het nieuwe proces hoog is. In combinatie met het vorenstaande is in 2025 ook de vernieuwde providerboog geïmplementeerd. Hier kunnen medewerkers – op eigen initiatief – hulp vragen en krijgen bij werk- en privé gerelateerde problematiek (denk aan budgetcoaching, mantelzorg, overgangsklachten, etc.).

Na de zomervakantie is door de werkgroep gezondheid & vitaliteit een start gemaakt met de Vitaliteitskalender met activiteiten zoals de stappenchallenge, de griep prik, bijeenkomsten over stoppen met roken, etc. Inmiddels is het INNOVO runningteam ook een geïntegreerd onderdeel binnen de werkgroep gezondheid en vitaliteit.

Door deze zaken met elkaar te verbinden ontstaat een doorlopend programma waarin aandacht is voor amplitie, curatie en preventie.

In 2025 is een project- en werkgroep bestaande uit schoolleiders en HR-professionals gestart met de ontwikkeling van een nieuw beleid werving, selectie en loopbaan voor INNOVO. Dat heeft geleid tot voorlopige vaststelling in het College van Bestuur in december 2025 en doorleiding naar de (P)GMR voor instemming. De belangrijkste opbrengsten van dit nieuwe beleid (en procedure) zijn:

- Een professioneel selectieproces dat inzet op de selectie van kwalitatief aan de maat zijnde nieuwe medewerkers;
- Een arbeidsmarktstrategie die duidelijk maakt waarom iemand bij INNOVO wil komen werken en die aansluit op ons koersplan;
- Medewerkers die al bij ons werken krijgen eerlijke en optimale kansen in hun loopbaan, hetgeen een direct effect heeft op het behoud van deze medewerkers voor INNOVO;
- Oog voor de landingsplek die nieuwe medewerkers krijgen binnen INNOVO door een geoptimaliseerde onboarding en een proces in de proeftijd;
- Een bij wet- en regelgeving passend proces voor het omgaan met te veel formatie op een school, zonder het individueel belang van de medewerker uit het oog te verliezen.

Tenslotte zijn we gestart met een jaarlijks programma voor LIO-stagiairs waarbij begeleiding naar een werkplek binnen INNOVO na het afronden van de PABO centraal staat.

Gewoon goede professionals

Onze schoolleiders hebben in 2025 de mogelijkheid gekregen om verschillende cursussen bij te wonen van Falke & Verbaan – allen gericht op het 'goede gesprek' tussen leidinggevende en medewerker, bij voorkeur ver voor het verzuim uit. Aanvullend zijn in 2025 workshops georganiseerd voor leidinggevendenden over:

- Werving & selectie;
- De toepassing van de CAO en werkdruk(beleving);
- ARBO en RI&E.

In december 2024 heeft een eerste evaluatie plaatsgevonden van het vernieuwde beleid studiekosten. Dat heeft geleid tot een aantal inhoudelijke aanpassingen in het beleid – onder andere het overeenkomen van een minimumbedrag voor een studiekostenovereenkomst en het integreren van de nieuwe PDI-regeling uit de cao in het beleid. Per 1 maart 2025 is de aangepaste versie van het beleid geïmplementeerd. Eind 2025 is het aangepaste beleid wederom geëvalueerd, waarbij de belangrijkste conclusies waren dat het beleid inhoudelijk geen aanpassing behoeft, maar dat de inbedding in andere beleidsstukken wel aandacht verdient. Ook de kennis over de inhoud van het beleid binnen de organisatie blijft een continu aandachtspunt.

Gewoon goede organisatie

Per 1 september 2025 is een preventiemedewerker aangesteld op concernniveau. Vanuit die rol is hij onder meer verantwoordelijk voor de begeleiding van de externe leverancier die op dezelfde datum gestart is met de risico-inventarisatie binnen INNOVO en het vertalen daarvan naar een Plan van Aanpak op concern- en schoolniveau. Ook heeft in 2025 het onderzoek rondom de Psycho Sociale Arbeidsmeting plaats gevonden, waarvan de uitkomsten ook een plek krijgen in het Plan van Aanpak.

Na de zomervakantie is gestart met de ontwikkeling van een arbobeleid, waarbij de strategie is gekozen om te behouden wat goed is en te ontwikkelen of actualiseren wat aandacht behoeft. De projectgroep verwacht einde schooljaar 2025-2026 een definitieve versie voor besluitvorming op te kunnen leveren. De werkgroep gezondheid en vitaliteit fungeert daarbij als klankbordgroep.

In lijn met de afspraken in de cao zijn in het verslagjaar de functiebeschrijvingen van de directeuren, adjunct-directeuren, gedragswetenschappers en logopedisten beoordeeld op actualiteit en waar nodig aangepast en (opnieuw) gewaardeerd. Bovendien is het project voor het actualiseren van de functiebeschrijvingen van ons onderwijzend personeel en onze interne begeleiders opgestart. Medewerkers krijgen zelf door middel van bijeenkomsten de gelegenheid om input te leveren op de beschrijvingen. Ook wordt het actueel beleid rondom onder andere onderwijskwaliteit geïntegreerd in de nieuwe beschrijvingen.

Het beloningsbeleid van INNOVO dateert uit 2021 en wordt geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. In december 2025 is de eerste analyse van de huidige situatie opgeleverd en deze wordt in 2026 in projectvorm uitgewerkt naar een vernieuwd beloningsbeleid.

Het project kwalitatief formatieplan heeft de afgelopen jaren in een viertal clusters op een lerende manier vorm gekregen. In mei 2025 heeft dit geleid tot een notitie waarin een totaaloverzicht van dit project voor zowel het proces, het ontwikkelpotentieel, als de opbrengsten in kaart is gebracht. Besloten is om de huidige werkmethode niet te continueren, maar te kiezen voor een nieuwe en aangepaste route. Daarbij worden verbindingen gemaakt met al lopende initiatieven, te weten:

- het project functiegebouw OP en IB;
- de ontwikkeling van een integrale planning & control cyclus;
- het management development traject voor directeuren;
- de onboarding voor nieuwe (adjunct) directeuren;
- de memo onderwijsondersteuners zoals onlangs uitgewerkt;
- het koersplan.

4.3 Toekomstige ontwikkelingen

Voor kalenderjaar 2026 staan een aantal ontwikkelingen op de planning, te weten:

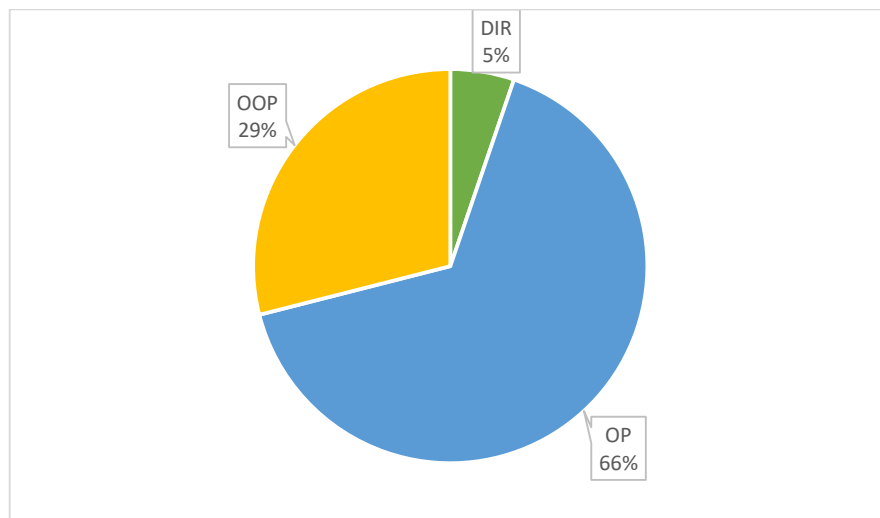
- De implementatie van het beleid en de procedure werving, selectie en loopbaan;
- De ontwikkeling, besluitvorming en implementatie van het nieuwe Vitaliteitsbeleid (lees: arbobeleid);
- De afronding en implementatie van het project functiebeschrijvingen OP en IB;
- De ontwikkeling van het vernieuwde beloningsbeleid en de besluitvorming daaromtrent;
- De opstart van het project eenduidige uren- en verlofregistratie (beleid, proces en systeem);
- De evaluatie en mogelijke bijstelling van de providerboog;
- De organisatie van de vitaliteitskalender voor schooljaar 2026-2027.

4.4 In-, door- en uitstroom

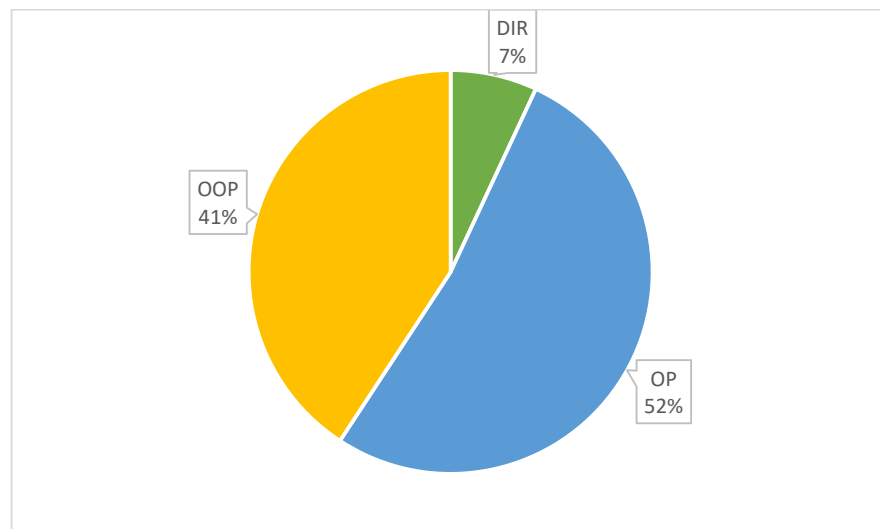
De cijfers voor de in-, door- en uitstroom van personeel gedurende het verslagjaar zijn in onderstaande tabel weergegeven en afgezet tegen de jaren 2023 en 2024.

Categorie	Kalenderjaar 2023	Kalenderjaar 2024	Kalenderjaar 2025
<i>Instroom</i>	69 medewerkers 51,3 FTE	54 medewerkers 41,9 FTE	45 medewerkers 34,35 FTE
<i>Doorstroom</i>	57 overplaatsingen van school naar school 52 functiewijzigingen 7 wijzigingen van onderwijssoort	43 overplaatsingen van school naar school 27 functiewijzigingen 11 wijzigingen van onderwijssoort	30 overplaatsingen van school naar school 39 functiewijzigingen 7 wijzigingen van onderwijssoort
<i>Uitstroom</i>	97 medewerkers 65,88 FTE	84 medewerkers 59,14 FTE	63 medewerkers 43,240 FTE

Instroom (in Fte's) was als volgt verdeeld over de categorieën directie (DIR), Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) en Onderwijzend Personeel (OP):



Bij de uitstroom (in Fte's) zien we de volgende verdeling in kalenderjaar 2025:



De redenen voor uitstroom zijn gevarieerd en worden weergegeven in onderstaande tabel.

<i>Categorie</i>	<i>Aantal medewerkers</i>	<i>In FTE</i>
<i>Bereiken AOW gerechtigde leeftijd</i>	3	1.4
<i>Langdurige arbeidsongeschiktheid</i>	12	9.2
<i>Op eigen verzoek</i>	32	21.9
<i>Gewichtige redenen</i>	0	0
<i>Keuzepensioenen</i>	13	8.7
<i>Ontslag binnen proeftijd</i>	2	1
<i>Overgang van stichting</i>	0	0
<i>Overlijden</i>	0	0
<i>Ontslag met wederzijds goedvinden</i>	1	1

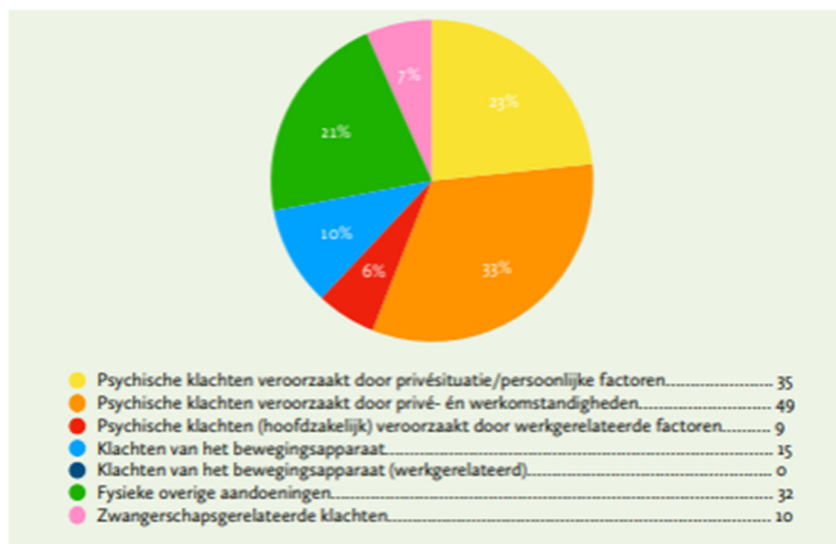
Op 31 december 2024 had INNOVO 1027 medewerkers in dienst met in totaal een arbeidsduur van 803,95 FTE. Op 31 december 2025 bedroeg dat aantal 1019 medewerkers en een arbeidsduur van 800,2 FTE. Het instroompercentage bedraagt daarmee in 2025 4,3% en het uitstroompercentage 5,4%.

Van de totale instroom komt 36,83% uit de sector primair onderwijs, 7,32% uit het voortgezet onderwijs en 2,44% uit het HBO. De rest van de instroom komt van buiten het onderwijs. Voor de uitstroom geldt dat 28,79% naar een andere primair onderwijs stichting overstapt, 6,06% naar het voortgezet onderwijs, 3,03% gaat aan de slag in het MBO.

In totaal hebben 44 medewerkers (zijnde 36.9 FTE) zwangerschaps- of bevallingsverlof genoten in 2025. Het aantal FTE tijdelijke taakuitbreidingen was in 2025 7.57 FTE.

4.5 Gezondheid en vitaliteit

In 2025 bedroeg het voortschrijdend verzuimpercentage 6,1% met een meldingsfrequentie van 0,83. Dat is een stijging van 0,5% ten opzichte van 2024. De meldingsfrequentie lag in 2024 ook lager, namelijk 0,8. Het aandeel psychisch verzuim bedroeg in 2025 62%. Een nadere specificering van verzuimoorzaken is in onderstaande tabel uitgewerkt.



Het kortdurend verzuim (1 tot 8 dagen) bedroeg 0,47%, het middellang verzuim (8 tot 43 dagen) besloeg 0,56% en het lang verzuim (meer dan 43 dagen) was in totaal 5,08%. In 2025 heeft 46,65% van de medewerkers zich niet ziekgemeld (percentage nul verzuim), terwijl 82 medewerkers vaker dan 3 keer verzuim hebben gemeld.

In totaal hebben 42 leidinggevenden in 2025 deelgenomen aan één of meerdere cursussen van Falke & Verbaan. In het kader van de vitaliteitskalender (start per 1 september 2025) zijn de volgende cijfers te melden.

<i>Activiteit</i>	<i>Aantal deelnemers</i>
<i>Workshops online</i>	165
<i>E learnings</i>	257
<i>Stappenchallenge</i>	291
<i>Griepprik</i>	59
<i>Online informatiebijeenkomst zorgverzekering</i>	16
<i>Voorlichting overgang</i>	9
<i>Oudejaarsloop</i>	29

4.6 Ontwikkeling en professionalisering

In totaal zijn in 2025 van 563 medewerkers (ruim 55%) gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus (ontwikkel-, functionerings- of beoordelingsgesprek) geregistreerd in AFAS.

In het kader van professionaliseringsactiviteiten is in totaal € 725.531,99 besteed in 2025. Daarvan had ruim € 160K betrekking op opleidingen die wettelijk verplicht zijn, dan wel die voortkomen uit de huidige functiebeschrijving. Zo'n € 487.000 had betrekking op scholingen die in de ogen van de leidinggevende noodzakelijk waren. En tenslotte is nog eens ruim € 76.000 besteed aan activiteiten in het kader van de individuele ambitie van een medewerker.

Er hebben 36 medewerkers in 2025 een activiteit uitgevoerd via de INNOVO Academie (beëindigd per 1 september 2025) en nog 3 medewerkers hebben een opleiding gevolgd via het portaal van AUGEO (gestart per 1 september).

4.7 Uitkeringen na ontslag

In 2025 is € 41.337 aan ontslagvergoedingen uitgekeerd en € 366.019 aan transitievergoedingen. Van die transitievergoedingen is € 335.888 gecompenseerd. Gedurende het verslagjaar waren er 12 ex-medewerkers die een WW-uitkering ontvingen. Hiervan was bij 9 personen sprake van een eigen bijdrage van 50% voor INNOVO en bij 1 ex-medewerker bedroeg de eigen bijdrage 10%. Voor nog 2 andere medewerkers was de 'oude' regeling van toepassing, waarbij er geen sprake is van een eigen bijdrage.

4.8 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De financiële middelen die hiervoor beschikbaar waren gedurende het verslagjaar, zijn ingezet voor:

- Begeleiding en inductie van starters;
- Gezamenlijke en individuele professionaliseringsactiviteiten voor schoolteams;
- Kosten in het kader van (her)registratie van (adjunct-)directeuren;
- Kosten opleiding tot basisbekwaam of vakbekwaam schoolleider. In 2025 betrof dit 10 medewerkers, die:
 - o werkzaam zijn als leerkracht of IB'er en in opleiding zijn tot basisbekwaam schoolleider;
 - o werkzaam zijn als adjunct-directeur en in opleiding zijn tot vakbekwaam schoolleider;
 - o werkzaam zijn als directeur op basis van een proefbenoeming en de opleiding tot vakbekwaam schoolleider nog dienen af te ronden.

Scholen stellen voor elk schooljaar een werkverdelingsplan op waarin o.a. de uren voor begeleiding en inductie van starters en de professionaliseringsactiviteiten vastgelegd. Dit werkverdelingsplan wordt pas vastgesteld en uitgevoerd na bespreking met en instemming van de PMR.

De kosten voor (her)registratie van en opleiding tot directiefuncties worden bovenschools ingezet en worden daarom niet met de afzonderlijke medezeggenschapsraden op schoolniveau besproken. Deze maken onderdeel uit van het reguliere begrotingsproces, waarin de GMR wordt meegenomen.

4.9 Goed en voldoende personeel & Strategisch personeelsbeleid

In de afgelopen jaren is geïnvesteerd in de wijze van samenwerken en de inbedding van het strategisch personeelsbeleid in de koers van de organisatie. Zo zijn er vanuit het project Organisatiekracht! duidelijke afspraken gemaakt over de wijze waarop projecten (en dus ook de ontwikkeling en implementatie van nieuw beleid en/of de evaluatie en herijking van bestaand beleid) worden ingericht. Bij projecten die gericht zijn op de (door)ontwikkeling van strategisch personeelsbeleid wordt altijd in het projectplan opgenomen wat de noodzakelijke en wenselijke positie is van schoolleiders, maar ook van andere collega's zoals medewerkers van het Servicebureau. Aanvullend wordt voorafgaand bepaald op welke wijze de (P)GMR en/of medewerkers worden betrokken. De uitkomsten zijn gevarieerd, waarbij er soms gekozen wordt voor positionering van schoolleiders in een stuurgroep, soms voor deelname aan projectgroepen of werkgroepen en vrijwel altijd in klankbordgroep-constructies.

Deze werkwijze krijgt concreet vorm in de praktijk, bijvoorbeeld door:

- Het actief betrekken van schoolleiders bij de ontwikkeling van het nieuwe beleid werving, selectie en loopbaan, waardoor selectiegesprekken beter aansluiten bij de praktijk binnen INNOVO en de gewenste profielen;
- het ophalen van input bij medewerkers bij de actualisatie van functiebeschrijvingen (OP en IB), zodat deze beter herkenbaar en toepasbaar zijn in de dagelijkse praktijk;
- het inzetten van klankbordgroepen bij de ontwikkeling van het arbobeleid, waarbij ervaringen met werkdruk, verzuim en vitaliteit direct worden vertaald naar passende maatregelen.

Medewerkers krijgen in strategische projecten een positie als klankbord of de mogelijkheid om vooraf input te leveren. Dit leidt aantoonbaar tot meer draagvlak en betere implementatie van beleid.

Aanvullend wordt de cultuur van de organisatie in elk projectplan meegewogen, waarbij vooral aandacht uitgaat naar de impact daarvan op de communicatie vanuit het project. Ook kan de cultuur invloed hebben op de inhoudelijke activiteiten en de wijze waarop deze worden vormgegeven.

Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat:

- bij veranderingen in beleid extra wordt ingezet op dialoog en toelichting via bijeenkomsten en workshops;
- schoolleiders worden ondersteund met praktische handvatten zoals trainingen en formats om beleid op een eenduidige manier toe te passen;
- bij organisatiebrede thema's zoals vitaliteit en duurzame inzetbaarheid bewust wordt gekozen voor laagdrempelige deelname (bijv. via de vitaliteitskalender).

Tenslotte worden in elk nieuw beleid afspraken opgenomen over de evaluatie van dat beleid, zowel voor wat betreft de vorm als de planning. Hierbij wordt gekozen voor maatwerk, passend bij de inhoud en invloed van het betreffende beleid.

Voorbeelden hiervan zijn:

- de periodieke evaluatie van het verzuimproces en de arbodienstverlening;
- de evaluatie en doorontwikkeling van het studiekostenbeleid;
- de geplande evaluatie van de providerboog en vitaliteitsinitiatieven.

De strategische ambities zijn geformuleerd in het koersplan 2025-2029 waarbij er sprake is van een nauwe verbinding tussen onderwijs(kwaliteit) en personeelsbeleid. Doordat het koersplan is gebaseerd op de schoolplannen van de scholen en schoolleiders een nadrukkelijke invloed hebben gekregen op de inhoud van het koersplan, zijn de geformuleerde ambities en concrete acties volledig afgestemd op de opgaven waar de scholen voor staan. Zeker ook ten aanzien van de elementen die betrekking hebben op het strategisch personeelsbeleid.

4.10 Banenafpraak

INNOVO zet zich in voor een inclusieve arbeidsmarkt door bij te dragen aan de realisatie van de banenafpraak. Dit doen we door diensten in te kopen bij organisaties die werkgelegenheid creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een belangrijk onderdeel hiervan is de aanbesteding voor schoonmaakdiensten binnen onze scholen. In 2023 heeft INNOVO een openbare Europese Aanbesteding voor schoonmaakdiensten uitgevoerd. In deze aanbesteding zijn specifieke geschiktheidseisen opgenomen, conform artikel 2.82 van de Aanbestedingswet 2012. Dit houdt in dat alleen sociale werkplaatsen en ondernemingen die zich richten op de maatschappelijke en professionele integratie van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in aanmerking kwamen. Minimaal 50% van de medewerkers van deze organisaties moest bestaan uit personen met een beperking of een andere afstand tot de arbeidsmarkt. Deelnemende partijen moesten dit aantonen met een 30+ (Abw)-certificaat of een vergelijkbaar bewijs.

Als resultaat van deze aanpak waren in 2025 medewerkers uit de doelgroep actief op 24 scholen van INNOVO. Op basis van een 36-urige werkweek komt dit neer op ruim 14 FTE van de doelgroep die werkzaam is bij INNOVO locaties. Gemiddeld aantal uren per week is 516.

Daarnaast is INNOVO partner van Sprinc Parkstad, een MVO-platform dat werkgevers en ondernemers verenigt die geloven in de kracht van werk als basis voor economische en maatschappelijke vooruitgang. Binnen dit netwerk zetten wij ons, samen met andere partners, in voor een arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar talenten te benutten. De nadruk ligt hierbij op het creëren van duurzame werkgelegenheid voor mensen met een minder sterke positie op de arbeidsmarkt.

4.11 Werkdrukmiddelen

In kalenderjaar 2025 is door INNOVO ruim € 2,9 mln. aan werkdrukmiddelen ontvangen. Omdat er sprake is van lumpsum-financiering, is niet eenduidig aan te geven waar deze middelen aan zijn besteed. Deze middelen worden immers toegevoegd aan de totale rijksbijdrage, waarmee de scholen hun begroting rondmaken.

Het maken van bestedingsplannen met het team en de MR over de besteding van de werkdrukmiddelen is onderdeel van de begroting. In de praktijk zien we dat steeds meer middelen worden ingezet en verantwoord voor werkdrukverlaging. Al blijft discutabel in hoeverre een besteding enkel en alleen toegerekend kan worden aan werkdrukverlaging. Als uit extra middelen bijvoorbeeld de inzet van een extra leerkracht wordt bekostigd, kan dat ook gebeuren om meer kwaliteit te kunnen bieden.

Financiële verantwoording

Uit de ontvangen bestedingsplannen 2025 (7/12 van 2024/2025 en 5/12 van 2025/2026) van de schooldirecteuren blijkt dat € 2,9 mln. aan werkdrukvermindering wordt toegerekend. Dat is € 0,04 mln. hoger dan het ontvangen budget. Dit wordt nagenoeg volledig (98%) aan extra personeel besteed. Van de resterende 2% van het budget gaat 1,2% naar materiaal en 0,7% naar professionalisering.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag	Toelichting
Personeel	€ 2.888k	79% onderwijsondersteuner 21% leerkracht
Materiaal	€ 35k	Inrichting leerpleinen, ICT e.d.
Professionalisering	€ 20k	
Totaal	€ 2943k	

Elke leidinggevende heeft in 2025 de mogelijkheid gekregen om deel te nemen aan een workshop waarin inzicht werd gegeven op de vragen: wat is werkdruk, wat is werkdrukbeleving en welke middelen zijn er beschikbaar (onder andere in de cao primair onderwijs) om werkdruk(beleving) in positieve zin te beïnvloeden.

Op de scholen is het gesprek gevoerd over de knelpunten die medewerkers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. In het gesprek over de aanpak van de werkdruk zijn maatregelen geopperd. Deze zijn door de directie meegenomen en de uiteindelijke aanpak is aan het volledige team gepresenteerd, waarna de PMR instemming heeft verleend. De PMR van de school wordt na afloop van het schooljaar door de schooldirecteur geïnformeerd over de besteding van de extra werkdrukkiddelen in het voorgaande schooljaar. Over de niet-bestede middelen worden door de schooldirecteur in samenspraak met het team en de PMR nadere bestedingsafspraken gemaakt conform de doelen en verwachtingen van het bestedingsplan.

Niet-financiële maatregelen

Er zijn diverse niet-financiële maatregelen genomen, waaronder:

- Andere opzet overlegrooster;
- Kortere bijeenkomsten in een andere frequentie;
- Inzichtelijk maken van normjaartaak en daaraan verbonden taakbeleid;
- Duidelijke standpunten innemen in de doorgesloten dienstverlening naar ouders en/of externe partners;
- Keuzes maken in het aanbod vanuit de maatschappij;
- Keuzes maken uit de enorme stroom verzoeken om deel te nemen aan een enquête;
- Keuzes maken in buitenschoolse activiteiten;
- Onderwijskundige vernieuwing vervolgen door Onderwijs anders Organiseren verder vorm te geven;
- Vrij roosteren voor administratieve werkzaamheden;
- Focus op vermindering van verzuim, met name door aandacht voor preventie.

4.12 Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

INNOVO is op basis van de WPO en WEC verplicht tot het opvragen en registreren van een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) voor diverse medewerkers, zowel in- als buiten loondienst. Wat betreft extern personeel maakt INNOVO voor de vastlegging van de VOG een onderscheid tussen personeel niet in loondienst (PNIL) en inhuur van diensten, conform de definitie van DUO. Voor eigen personeel en PNIL wordt een VOG opgenomen in ons systeem. Bij inhuur van diensten leggen wij contractueel vast dat de dienstverlener zorgdraagt voor een VOG voor alle medewerkers die bij INNOVO tewerkgesteld worden. Voor wat betreft stagiaires gaat INNOVO verder dan de wettelijke verplichting en vraagt de stichting van alle stagiaires een VOG voordat deze starten met hun stage. Daarnaast wordt niet alleen van vrijwilligers ten behoeve van tussenschoolse opvang een VOG gevraagd, maar ook van vrijwilligers die op regelmatige basis op school uithelpen. Ook hier hanteert INNOVO dus een strikter beleid dan wettelijk verplicht.

INNOVO wenst zich ten aanzien van haar eigen, bredere, VOG-beleid te verantwoorden en heeft daarom vanuit dit beleid onderstaande verantwoording opgesteld. Om het belang te onderstrepen, heeft de RvT onze accountant opdracht gegeven om aanvullende werkzaamheden uit te voeren op de (tijds) VOG-verantwoording. Deze werkzaamheden zijn uitgevoerd in overeenstemming met de bepalingen en werkzaamheden zoals beschreven in het

onderwijsaccountantsprotocol 2023 sectie 2.4.2. De uitkomsten van deze controle zijn gerapporteerd in het accountantsverslag.

In onderstaande tabel is de verantwoording voor de tijdige aanwezigheid van de VOG voor alle bovengenoemde medewerkers in 2025 (al dan niet in loondienst) weergegeven.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	97	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting*	309	21	0

** Onder de Nieuwe personen niet in loondienst zijn ook stagiaires en vrijwilligers opgenomen, ook al geldt hiervoor wettelijk gezien geen VOG-verplichting.*

Van alle medewerkers is een VOG aanwezig. In 21 gevallen was de VOG niet tijdig aanwezig. Dit betreft met name MBO-stagiaires die moeite hebben met het zelfstandig aanvragen van de VOG. Deze stagiaires zijn hier vervolgens in begeleid. Daarbij is het beleid van INNOVO (niet één op één met kinderen werken tot de VOG is afgegeven) gehanteerd.

5 Huisvesting en facilitaire zaken

5.1 Onze ambitie

De huisvestingsambitie van INNOVO is ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar en sluit aan bij het koersplan en andere beleidsdocumenten:

We investeren in inspirerende, veilige en duurzame onderwijsgebouwen die het onderwijsconcept actief ondersteunen en bijdragen aan een prettige leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers. Schoolgebouwen worden daarbij beschouwd als dynamische leeromgevingen, die flexibel kunnen meebewegen met demografische, maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Door tijdig in te spelen op deze ontwikkelingen werken we aan toekomstbestendige huisvesting.

Deze visie is vertaald naar beleidsmatige ambities gericht op kwaliteitsverbetering en strategisch beheer van de bestaande vastgoedportefeuille.

5.2 Reflectie op onze ambitie – wat hebben we in 2025 bereikt?

Strategisch Huisvestingsplan

Eind 2025 is het Strategisch Huisvestingsplan (SHP) van INNOVO opgeleverd. Dit plan geeft richting aan de toekomstige vastgoedstrategie en onderscheidt vier handelingsperspectieven:

- behouden en onderhouden
- afstoten of verplaatsen
- nader onderzoeken en
- (ver)nieuwbouw

Het SHP vormt een belangrijk fundament voor het eigen beleid en voor de afstemming met gemeenten binnen de Integrale Huisvestingsplannen (IHP). In het proces om te komen tot dit plan zijn de volgende stappen gezet:

1. Inventariseren van de bestaande situatie en vaststellen van het algemene kader;
2. Formuleren van de visie (strategische thema's) en uitgangspunten voor de huisvesting;
3. Ontwikkelen van huisvestingsscenario's;
4. Opstellen van een uitvoeringsplan.

Wij zijn ervan overtuigd dat dit plan niet alleen bijdraagt aan het optimaliseren van de onderwijsfaciliteiten, maar INNOVO ook positioneert voor de toekomst.

Ontwikkelingen en context

In 2025 stond de uitvoerbaarheid van bouwprojecten onder toenemende druk. Beperkte bouwbudgetten, een krappe bouwmarkt en complexere Programma's van Eisen maakten realisatie uitdagender. De afdeling Facilitaire & Bouw (F&B) heeft per project ingezet op een doelmatige inzet van middelen en intensieve afstemming met gemeenten om tot haalbare en realistische plannen te komen. Daarnaast vormden aangescherpte duurzaamheidseisen en netcongestie belangrijke randvoorwaarden.

Met name de beperkte capaciteit op het elektriciteitsnet leidde tot extra aandacht voor planning en risicobeheersing bij nieuwbouwprojecten.

Gerealiseerde projecten

In 2025 is één nieuwbouwproject succesvol opgeleverd, te weten basisschool Ummer Clumme te Klimmen. De nieuwbouw van basisschool Ummer Clumme is vóór de zomervakantie opgeleverd en in gebruik genomen. De school maakt deel uit van de Open Club Klimmen (OCK), waarin onderwijs, kinderopvang, sport, bibliotheek en maatschappelijke voorzieningen samenkomen. Hiermee is een toekomstbestendige en multifunctionele accommodatie gerealiseerd.

Lopende projecten

In 2025 zijn twee nieuwbouwprojecten in uitvoering gegaan, waarvan oplevering voorzien is in 2026:

- Basisschool De Verrekijker (Amstenrade) – nieuwbouw binnen Kindcentrum Amstenrade, met kinderopvangvoorzieningen; oplevering in het eerste kwartaal van 2026.
- Basisschool De Mezenhof (Posterholt) – nieuwbouw binnen Kindcentrum Posterholt; oplevering na de zomervakantie van 2026.

Startende projecten

Vanaf 2025 zijn meerdere projecten voorbereid of opgestart, waaronder:

- Basisschool Windekind (Heerlen) – nieuwbouw op de huidige locatie; oplevering gepland medio 2028.
- Basisschool De Schakel (Heerlen) – nieuwbouw in samenwerking met kindpartners en buurtvoorziening; oplevering medio 2028.
- Basisschool Eikenderveld (Heerlen) – project in fase Programma van Eisen; verdere voorbereiding wordt opgepakt in 2026.
- Basisschool De Wegwijzer (Heerlen) – onderzoek naar levensduur verlengende renovatie en optimalisatie van het ruimtegebruik.

Ontwikkelingen bij gemeenten

Meerdere gemeenten, waaronder Echt-Susteren, Maasgouw en Roerdalen, zijn gestart met de actualisatie van hun IHP. INNOVO heeft actief bijgedragen aan deze trajecten, met aandacht voor samenhang tussen huisvesting, duurzaamheid, inclusiviteit en maatschappelijke ontwikkelingen.

Inkoop en contractmanagement

In 2025 zijn diverse Europese aanbestedingen afgerond, waaronder aanbestedingen voor onderwijsleerpakketten, accountantsdiensten en beveiliging. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen voor aanbestedingen die doorlopen in 2026, zoals onderhoud van elektrotechnische installaties en de implementatie van een nieuw ERP-pakket. Ook zijn stappen gezet om het contract- en leveranciersmanagement verder te professionaliseren en toekomstbestendig in te richten.

5.3 Toekomstige ontwikkelingen

INNOVO heeft in 2025 verdere stappen gezet in de toepassing van Design & Build (+ Maintenance) als aanbestedingsvorm. De focus ligt daarbij enerzijds op kwaliteitsverbetering van Programma's van Eisen en anderzijds op gunning op basis van Best Value-criteria. In de komende periode wordt gewerkt aan verdere standaardisatie en ontwikkeling van modulaire bouw- en installatiesystemen, gericht op flexibiliteit en toekomstbestendigheid.

Vooruitblik projecten

Voor diverse scholen, waaronder de basisscholen Bergop, St. Theresia, De Lindegaard en Klavertje Vier, zijn haalbaarheidsstudies gestart of voorbereid in samenwerking met gemeenten en maatschappelijke partners. Daarbij wordt nadrukkelijk gekeken naar kansen voor integrale gebiedsontwikkeling en meervoudig ruimtegebruik.

5.4 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Beheer en onderhoud

In 2025 is het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) planmatig uitgevoerd. De focus lag op instandhouding van de gebouwen, beheersing van onderhoudskosten en optimalisatie van het ruimtegebruik. Door analyse van het feitelijke ruimtegebruik zijn gerichte maatregelen genomen, hetgeen heeft bijgedragen aan efficiënter gebruik van gebouwen en middelen. Daarnaast zijn onderhoudscontracten opnieuw aanbesteed en geactualiseerd.

Een pilot gericht op het ontlasten van scholen bij medegebruik heeft waardevolle inzichten opgeleverd. Afspraken met medegebruikers zijn herzien en beter afgestemd op de huidige praktijk.

Binnenklimaat en verduurzaming

In het kader van verduurzaming is in 2025 de tweede fase van de vervanging van verlichting door energiezuinige ledverlichting afgerond. Ook is verder gewerkt aan het verbeteren van het binnenklimaat. Meetapparatuur voor CO₂, temperatuur, luchtvochtigheid en fijnstof is ingezet om gericht inzicht te krijgen en waar nodig verbetermaatregelen te treffen. Bij bestaande gebouwen wordt verduurzaming benaderd vanuit een Total Cost of Ownership-perspectief, zodat investeringen doelmatig en toekomstgericht worden ingezet.

6 Financieel beleid

6.1 Onze ambitie

INNOVO streeft naar een gezonde liquiditeit en solvabiliteit om continuïteit te waarborgen en de focus te kunnen blijven leggen op onderwijskwaliteit. We hebben hiervoor de volgende interne normen – die boven de OCW-normen liggen - gedefinieerd.

Ratio	Externe norm OCW	Interne norm
Weerstandsvermogen bovenschools	-	>10%
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	>30%	>30%
Current ratio	$\geq 0,5$	$\geq 0,75$
Current ratio incl. kredietfaciliteit	$\geq 0,5$	$\geq 1,0$
Liquiditeit (in miljoen €)	0,1	6,0

Daarnaast streven wij naar het behalen een resultaat dat binnen of boven de gestelde begrotingsdoelstelling ligt.

Met de huidige financiële positie is INNOVO in staat om eventuele tegenvallers het hoofd te bieden, zonder dat de onderwijskwaliteit in gevaar komt. Efficiënte en effectieve inzet van middelen is daarbij steeds het uitgangspunt.

6.2 Reflectie op onze ambitie – wat hebben we in 2025 bereikt?

De afgelopen jaren heeft INNOVO door goede resultaten haar solvabiliteit en liquiditeit verstevigd. In 2025 heeft deze lijn zich doorgezet. We voldoen daarmee ruimschoots aan de onszelf opgelegde normen.

Het exploitatieresultaat komt boven de in de begroting gestelde doelstelling. Voor een groot deel is dit toe te wijzen aan de bijstellingen die gedaan zijn in de lumpsum gedurende het boekjaar. INNOVO monitort periodiek de financiële realisatie en stuurt waar nodig bij, dit gebeurt zowel op exploitatieresultaten als op liquiditeit.

Bij het voorbereiden van de begroting 2026/2027 is gekeken naar de verwachte ontwikkeling van de ratio's en liquiditeit in meerjarig perspectief (10 jaar). Vanuit dat beeld is bezien hoe de scholen optimaal gefaciliteerd kunnen worden en hen voldoende financiële ruimte kan worden geboden.

6.3 Toekomstige ontwikkelingen

INNOVO heeft – zoals meermaals aangegeven in dit verslag - inclusief onderwijs als leidend principe, wat aansluit op de ambities van de regering. We spannen ons in om ervoor te zorgen dat (nagenoeg) ieder kind – ongeacht ondersteuningsbehoefte – kan leren, ontwikkelen en meedoen in een school dichtbij huis. Het is nog onduidelijk of en hoe de overheid hierin in haar

bekostigingsmodel rekening mee gaat houden. Tegelijkertijd is er (hoewel verschoven) nog steeds sprake van het zogenaamde 'ravijnjaar' voor gemeenten (2028) waarin bezuinigingen op jeugdzorg en onderwijsondersteuning mogelijk gaan zorgen voor langere wachttijden, minder zorgaanbod, een complexere problematiek bij jongeren alsmede een toename van schooluitval. Dit terwijl de behoefte aan ondersteuning in onze regio hoger ligt dan de landelijke norm en we door de vereveningssystematiek Passend Onderwijs onvoldoende bekostiging ontvangen voor de hoge vraag. Hierdoor zijn er alleen al in de regio Parkstad ruim 450 leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte waarvoor geen financiering wordt ontvangen. Dit leidt tot een jaarlijks tekort voor de regio van meer dan € 8 miljoen.

Een kans ligt in het feit dat minder toeleidingen naar het speciaal onderwijs kunnen zorgen voor een minder nadelig effect van de verevening. Wij monitoren deze ontwikkelingen nauwgezet en zullen hierop acteren, met het realiseren van inclusief onderwijs als onverminderd leidend uitgangspunt.

Op het gebied van huisvesting en duurzaamheid spelen diverse ontwikkelingen. Zo heeft het ministerie van OCW een wetswijziging op het gebied van onderwijshuisvesting uitgewerkt die in behandeling is bij de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel is bedoeld om de samenwerking tussen gemeenten en schoolbesturen bij bouw, beheer en onderhoud van schoolgebouwen te versterken, renovatie duidelijker te regelen en het investeringsverbod voor het primair onderwijs te versoepelen. Daarnaast wil het ministerie via het programma Klimaat en Energie de huisvesting van de scholen klaarmaken voor de toekomst, maar constateert zelf dat er op dit moment onvoldoende middelen beschikbaar zijn om het verduurzamen van gebouwen te versnellen.

De Nederlandse overheid moet ook nog invulling geven aan de herziene Europese richtlijn rondom energie-efficiency. Deze houdt in dat nieuwe gebouwen vanaf 2030 in principe emissievrij moeten zijn. Nederland heeft beleidsruimte om te bepalen hoe, wanneer en met welke instrumenten deze doelen worden bereikt. Hoe dit eruit gaat zien en wat de impact is voor INNOVO is nog niet te voorspellen, maar het is wel een gegeven dat met de huidige middelen niet voldaan kan worden zero-emissie voor alle schoolgebouwen.

Vanaf 1 januari 2027 ontvangen alle scholen € 182,- per leerling voor versterking van de basisvaardigheden. In eerste instantie gebeurt dit door een aanvullende bekostiging. De minister is voornemens deze middelen structureel ter beschikking te stellen vanaf 1-1-2028 door een gerichte bekostiging. De wetgeving rondom de gerichte bekostiging is nog niet vastgesteld. Hier is tegen geageerd omdat in de voorliggende wet een bepaling is opgenomen die het mogelijk maakt de bekostiging na 5 jaar weer stop te zetten. Bovendien is er zorg over toename van administratieve lasten voor scholen omdat er strikte voorschriften en verantwoording aan een gerichte bekostiging verbonden worden. De wet wordt momenteel aangepast, het is nog onduidelijk of daarin een oplossing wordt geboden voor deze zorgen.

6.4 Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

In het koersplan hebben we onze ambities uitgewerkt voor de komende vier jaren en daaraan hebben we concrete acties gekoppeld. Er is een roadmap uitgewerkt, die deze acties bundelt,

koppelt aan (al lopende) projecten en wegzet in de tijd. Zo ontstaat een samenhangend geheel dat zorgt voor consistent werken aan onze ambities in een geleidelijk proces. De kadernota, die dient als start van het plan- en begrotingsproces, sluit daarop aan.

Jaarlijks wordt de roadmap geactualiseerd en, rekening houdend met overige ontwikkelingen, in het concernjaarplan vertaald naar concrete activiteiten en projecten voor het betreffende jaar. De begroting wordt opgesteld binnen de uitgangspunten van de vastgestelde kadernota en in aansluiting op de roadmap. Onder verantwoordelijkheid van de schooldirecteuren stelt finance & control de (school)begroting en de meerjarenraming op.

6.5 Investeringsbeleid

Onder verantwoordelijkheid van de directeuren stellen de adviseurs financiën & control naast de exploitatiebegroting ook een investeringsbegroting op. Dit gebeurt bovenschools voor de huisvestingsinvesteringen. Er worden uniforme afschrijvingstermijnen toegepast. Het College van Bestuur stelt vervolgens, na goedkeuring van de RvT, de begroting vast.

6.6 Treasury

Het treasurystatuut voldoet aan de bepalingen zoals opgenomen in de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten'. Het beleid hieromtrent bevat als algemene doelstelling voor de treasuryfunctie dat deze de financiële continuïteit van de organisatie ondersteunt.

INNOVO heeft geen beleggingen, leningen en derivaten en daarom is geen verdere rapportering hierover opgenomen. INNOVO maakt gebruik van schatkistbankieren bij de Rijksoverheid. Er is daarbij ook een kredietfaciliteit ad € 3 miljoen beschikbaar gesteld.

Jaarlijks wordt een treasuryplan opgesteld en besproken met de commissie Bedrijfsvoering van de RvT. Periodiek wordt in de INNOVO-monitor over de ontwikkeling van de liquiditeit gerapporteerd.

6.7 Planning & control cyclus

De planning- en controlcyclus is ingericht op basis van schooljaren, zodat planning, begroting en monitoring aansluiten bij het natuurlijke proces van de scholen. De basis voor onze planning & control cyclus wordt gevormd door het koersplan. Vanuit de meerjarendoelen wordt jaarlijks een kadernota opgesteld, waarin de beleidsmatige en financiële hoofdlijnen staan voor het komende schooljaar. Deze kadernota wordt besproken met directeuren, GMR en RvT. Vervolgens wordt de begroting op school- en bovenschools niveau opgesteld onder verantwoordelijkheid van de directeuren, ondersteund door de financieel- en HR-adviseurs.

Het CvB neemt daarna een voorgenomen besluit tot vaststelling van de begroting, zo nodig na voorafgaand een begrotingsgesprek met de directeur te hebben gevoerd. De begroting wordt vervolgens ter advisering voorgelegd aan de GMR, ter goedkeuring aan de RvT en ter definitieve vaststelling aan het CvB.

Twee keer per jaar wordt door middel van de INNOVO-monitor gerapporteerd over de ontwikkelingen, resultaten en risico's op de gebieden onderwijs, personeel, bedrijfsvoering en financiën. Het financiële deel van deze rapportage omvat een beeld van de realisatie tot dan toe en een prognose voor het schooljaar van zowel exploitatie als liquiditeit. De monitor wordt ook besproken met de GMR en de RvT. Naast deze twee momenten worden aanvullend twee tussentijdse financiële rapportages opgesteld met eenzelfde opzet als hiervoor benoemd.

7 Continuïteitsparagraaf

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

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in paragraaf 8;
- Meerjarenbegroting in paragraaf 9.

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

7.1 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

INNOVO stuurt op basis van vertrouwen, maar wenst op elk moment over adequate stuurinformatie te kunnen beschikken en steeds in staat te zijn om rekenschap af te leggen op grond van de publieke taak. Instrumenten die daartoe zijn ingericht, worden hierna beschreven.

Management control

Het in gebruik zijnde management control-systeem omvat de volgende onderdelen:

- Koersplan;
- Uitwerking strategie in meerjarendoelen/ roadmap;
- Concernjaarplan en begroting;
- Meerjarenraming;
- Vastgelegde verantwoordelijkheden en bevoegdheden in organisatie;
- Risicobeheersing mede aan de hand van de aan de begroting en monitorrapportage toegevoegde risicoanalyse;
- Signaleren afwijkingen, analyseren oorzaken en adviseren over bijsturing mede aan de hand van periodieke monitorrapportages en financiële rapportages;
- Rapporteren over bereikte resultaten ten opzichte van normen en verantwoording afleggen over resultaten aan voornaamste belanghebbenden.

Managementinformatie

Vanuit diverse bronnen en systemen, zowel intern als extern, worden data opgehaald en deze worden opgenomen in de diverse (financiële) rapportages en/of vormen de basis voor de dialogen.

Dialogoog

Minimaal eenmaal per jaar vindt, in het kader van het onderwijskwaliteitsbeleid een dialoog plaats tussen de schooldirecties en het CvB. Deze dialoog heeft tot doel om op gestructureerde wijze stil te staan bij de voortgang, resultaten en ontwikkelpunten van iedere school, met een nadrukkelijke focus op de onderwijskwaliteit.

Ter voorbereiding stelt elke school een inhoudelijke rapportage op waarin de actuele stand van zaken en relevante ontwikkelingen worden toegelicht. De directeur wordt in deze voorbereiding en tijdens de dialoog ondersteund door een integraal overzicht van indicatoren en managementinformatie, aangeleverd door het Servicebureau. Dit overzicht biedt inzicht in onderwijskundige, organisatorische en – waar van toepassing – financiële kengetallen en trends.

Tijdens de dialoog worden bevindingen gezamenlijk geduid, successen benoemd en eventuele aandachtspunten besproken. Indien nodig worden gerichte vervolgacties geformuleerd, inclusief afspraken over planning, verantwoordelijkheden en monitoring. Wanneer het CvB constateert dat een school zich in een risicozone bevindt, bijvoorbeeld op onderwijskundig en/of financieel terrein, vinden aanvullende verdiepende gesprekken plaats. In deze gesprekken worden oorzaken geanalyseerd en verbetermaatregelen met als doel de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs duurzaam te waarborgen.

Besluitvorming

Voordat besluitvorming door het CvB plaatsvindt, worden per te nemen besluit de onderkende risico's en beheersingsmaatregelen vanuit meerdere invalshoeken (onderwijs, financieel, personeel, juridisch, organisatorisch) in kaart gebracht. Hierbij zijn de adviseurs, de directeur Servicebureau, de bestuurssecretaris en de concerncontroller betrokken. Op deze wijze worden casussen integraal benaderd en risico's beperkt.

7.2 Belangrijkste risico's en onzekerheden

INNOVO is in belangrijke mate afhankelijk van rijksbekostiging. Door politieke koerswijzigingen, veranderingen in wet- en regelgeving en de tijdelijke aard van subsidies is de omvang van deze bekostiging continu aan verandering onderhevig. Dit brengt onzekerheid met zich mee over de financiële middelen op de middellange en lange termijn. Dit is een sector breed risico.

Het effect van het vormgeven van inclusief onderwijs is nog onvoldoende helder. We zien dat er basisscholen zijn die mooie stappen zetten in deze richting, maar tegelijkertijd merken wij dat ze daarbij iets anders nodig hebben. Als er meer beweging van S(B)O naar BO komt, betekent dit, bij een ongewijzigde bekostigingssystematiek, een negatief effect op de beschikbare middelen voor INNOVO. Tegelijkertijd verandert de behoefte qua personeel (omvang, samenstelling, competenties). Het personeelsbeleid van INNOVO zal hierop moeten anticiperen. Het verwachte 'ravijnjaar' voor de gemeenten kan deze problematiek versterken.

Een mogelijke kans is een positieve ontwikkeling van de terugploegmiddelen als we in staat zijn om de doorverwijzingen naar het speciaal onderwijs terug te brengen. Dit is echter afhankelijk hoe dit zich verhoudt tot de landelijke ontwikkeling, want die is bepalend voor de verdeling van de middelen.

De krapte op de arbeidsmarkt is een blijvend aandachtspunt. INNOVO speelt hierop in door goed werkgeverschap verder vorm te geven. Onder meer door de implementatie van een nieuw beleid (en procedure) voor werving, selectie en loopbaan en door blijvende aandacht te hebben voor professionalisering, ontwikkeling en vitaliteit van onze medewerkers. Ook blijven we investeren in het opleiden van studenten.

De effecten van Europese normen rondom (duurzaamheid van) huisvesting zijn nog onvoldoende in beeld, maar kunnen grote impact hebben op investeringen in onze huisvesting terwijl daar vooralsnog geen bekostiging tegenover staat.

De voor INNOVO belangrijkste risico's zijn gevat in onderstaande Kans/Impact-matrix:

Risicomatrix

Kans: Impact:	Beperkt	Gemiddeld	Hoog
Hoog	F3	B2 B3	F1
Gemiddeld		O3 O4 O5 P4 F2	O1 P1 P2
Beperkt	P6	P5 B1	O2 P3

<i>Legenda</i>	Impact:		Kans:
	Financieel:	Imago:	
Hoog:	> € 1 mln.	Landelijk	Vrijwel zeker
Gemiddeld:	€ 300k - € 1 mln.	Gemeente/regio	Mogelijk
Beperkt:	< € 300k	Geen/intern	Onzeker

Onderwijs:

- O1: Verdichting van problematiek en wijziging van de leerlingpopulatie
- O2: Toenemend ongewenst gedrag bij ouders
- O3: Beperkingen in samenwerking met Jeugdzorg door bezuinigingen
- O4: Onvoldoende ketendenken bij partnerorganisaties
- O5: Daling van sociale veiligheid en mogelijke reputatieschade

Personeel:

- P1: Onvoldoende geschikt personeel
- P2: Toename werkdrukbeleving
- P3: Vergrijzing
- P4: Sociale veiligheid
- P5: Onevenredig hoog aandeel langdurig verzuim
- P6: Minder binding van medewerkers

Bedrijfsvoering:

- B1: Toenemende complexiteit en eisen aan governance / externe verantwoording
- B2: ICT-veiligheid, privacy/datalek
- B3: (Europese) huisvestingsnormen, zonder dat daar afdoende middelen tegenover staan

Financieel:

- F1: Onzekerheid overheidsfinanciering, afhankelijk van politieke besluitvorming
- F2: Minder financiële middelen door verevening Passend Onderwijs/Inclusief Onderwijs
- F3: Liquiditeitsontwikkeling

7.3 Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

INNOVO heeft in het verslagjaar diverse acties ondernomen op het gebied van IBP. Zo is blijvend ingezet op het vergroten van de bewustwording rondom AVG en IBP door middel van trainingen en de AVG-quiz. Daarnaast is het project 'Op weg naar het Normenkader IBP voor het onderwijs' gestart, waarin meerdere deelprojecten van het Groeipad zijn opgepakt en (deels) afgerond. In dit kader zijn een projectgroep en klankbordgroep gevormd, is de roluiding voor de Privacy Officer en Functionaris Gegevensbescherming vastgesteld, is de GMR geïnformeerd over het projectplan, zijn een concept IBP-beleid 3.0 en een conceptbeleid cameratoezicht opgesteld en is een roadmap ontwikkeld waarin alle deelprojecten van het Groeipad zijn opgenomen, met als doel eind 2027 volledig compliant te zijn.

In navolging van de in 2023 en 2024 uitgevoerde cybersecurityscan is in 2025 opnieuw een onafhankelijke scan uitgevoerd op de beveiliging van de M365-omgeving, waarvan de aanbevelingen grotendeels zijn opgevolgd, wat heeft bijgedragen aan een verdere versterking van de digitale veiligheid en de bescherming van de daarin opgeslagen data.

Aanvullend zijn diverse technische maatregelen doorgevoerd, waaronder het uitfaseren van legacy MFA en de implementatie van Conditional Access Policies, de start van een pilot met beveiligd mailen via Bastion365, de uitfasering van Windows, de aanscherping van het updatebeleid voor zowel beheerde als niet-beheerde apparaten (Windows, Chrome OS en iOS) voor besturingssystemen en applicaties, en de ingebruikname van Eduguard als 24/7 cybersecuritytooling.

Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

8 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

8.1 Leerlingen

	2024 <i>realisatie</i>	2025 <i>realisatie</i>	2026 <i>begroting</i>	2027 <i>begroting</i>	2028 <i>begroting</i>
Aantal leerlingen (teldatum 1 februari)	9.238	9.250	9.245	9.179	9.131

8.2 FTE (gemiddeld aantal FTE)

Aantal fte	2024 <i>realisatie</i>	2025 <i>realisatie</i>	2026 <i>begroting</i>	2027 <i>begroting</i>	2028 <i>begroting</i>
Bestuur/management (DIR)	49	52	53	53	53
Onderwijzend personeel (OP)	502	486	486	484	476
Ondersteunend personeel (OOP)	286	278	266	261	255
Totaal	837	816	805	798	784

Ondanks het feit dat het aantal fte's in de komende schooljaren terugloopt in de begroting, verwachten we een dusdanig natuurlijk verloop, dat er vacaturruimte ontstaat en de werkgelegenheid binnen INNOVO niet onder druk komt te staan. Dat betekent overigens niet dat er geen sprake kan zijn van interne overplaatsingen omdat de formatie per school en per functie wel kan wijzigen en/of op een andere wijze of moment dan het natuurlijk verloop zich ontwikkelt. Voornamelijk lukt het binnen INNOVO nog steeds om - ondanks de krapte op de arbeidsmarkt - kwalitatieve mensen aan zich te binden.

9 Staat van baten en lasten en balans

(Meerjaren)begroting

INNOVO heeft de planning- en controlcyclus en daarmee de begrotingscyclus ingericht op basis van schooljaar. De in de vergelijkende cijfers opgenomen begroting over het kalenderjaar 2025 is daarom een samenvoeging van een tweetal begrotingen: 7/12e van de begroting over schooljaar 2024-2025 en 5/12e van de begroting over schooljaar 2025-2026.

Het begrote resultaat is als volgt opgebouwd vanuit de door de RvT goedgekeurde begrotingen.

AANDEEL IN BEGROOT RESULTAAT OVER 2025	
7/12 ^e begroting 2024-2025 (-/- €)	-348.596
5/12 ^e begroting 2025-2026 (-/-)	-123.072
Totaal	-471.669

Voor 2026-2027 is de begroting inclusief een meerjarenbegroting t/m 2029-2030 opgesteld. De door de RvT goedgekeurde (meerjaren)begroting vormt de basis voor continuïteitsparagraaf.

De cijfers in onderstaande tabellen zijn net als in 2025 toegerekend aan de kalenderjaren 2026 t/m 2028 o.b.v. een verdeling van 7/12^e resp. 5/12^e van de betreffende schooljaarbegroting.

Verschillenanalyse en toekomstige ontwikkelingen

De verschillen tussen het gerealiseerde resultaat 2025 en enerzijds de begroting 2025 en anderzijds het gerealiseerde resultaat 2024 worden onderstaand op hoofdlijnen toegelicht. Bovendien worden de belangrijkste balansmutaties nader geduid. Tevens worden de belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenraming en toekomstige balansmutaties toegelicht.

9.1 Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Verschil 2025 t.o.v. begroting	Verschil 2025 t.o.v. 2024
BATEN								
Rijksbijdragen	88.729.689	86.136.837	92.660.368	90.830.921	94.899.213	94.566.730	6.523.531	3.930.679
Overige overheidsbijdragen en subsidies	285.078	234.609	302.570	228.534	238.539	238.539	67.961	17.492
Baten werk in opdracht van derden							-	-
Overige baten	1.785.209	1.962.814	2.540.080	2.621.756	2.111.539	2.103.694	577.266	754.871
TOTAAL BATEN	90.799.976	88.334.260	95.503.018	93.681.211	97.249.291	96.908.963	7.168.758	4.703.042
LASTEN								
Personeelslasten	76.206.668	75.663.334	77.838.858	78.823.226	80.905.051	80.522.369	2.175.524	1.632.190
Afschrijvingen	1.984.069	2.102.555	1.970.182	2.217.866	2.423.193	2.635.234	-132.373	-13.887
Huisvestingslasten	5.347.098	5.482.776	5.579.529	6.025.343	6.286.134	6.280.076	96.753	232.431
Overige lasten	6.767.240	6.223.931	7.050.513	6.898.341	7.046.809	6.838.314	826.582	283.272
TOTAAL LASTEN	90.305.075	89.472.596	92.439.082	93.964.776	96.661.187	96.275.993	2.966.486	2.134.007
SALDO								
Saldo baten en lasten	494.901	-1.138.336	3.063.936	-283.565	588.104	632.970	4.202.273	2.569.036
Saldo financiële baten en lasten	602.268	666.667	448.169	466.667	350.000	350.000	-218.498	-154.099
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	1.097.169	-471.669	3.512.105	183.102	938.104	982.970	3.983.775	2.414.937

Verschillen tussen resultaat 2025 en begroting 2025

We sluiten 2025 met een resultaat van € 3,5 miljoen, waar een tekort van € 471.669 was begroot. De voornaamste oorzaken van deze positieve afwijking zijn als volgt te verklaren:

- De ontvangen Rijksbijdragen van OCW zijn € 6,5 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt voor bijna € 3 miljoen veroorzaakt door een stijging van de lumpsumbekostiging, voornamelijk voor loon- en prijsstijgingen. Daarnaast is ca. € 3,5 miljoen meer aan middelen ontvangen aan overige Rijksbijdragen. Dit betreft voornamelijk de middelen voor het Masterplan Verbetering Basisvaardigheden. Ten tijde van het opstellen van de begroting was nog niet bekend of en welke scholen hiervoor in aanmerking zouden komen.
- De overige baten zijn met name hoger door niet voorziene detacheringen van personeel en doordat de inkomsten en uitgaven voor de buitenschoolse activiteiten niet begroot worden. Per saldo zijn laatstgenoemden (nagenoeg) resultaatneutraal.
- De personeelskosten overschrijden de begroting met € 2,2 miljoen. Dit is grotendeels het gevolg van de salarisstijgingen o.b.v. cao-afspraken die hoger waren dan waarmee rekening was gehouden in de begroting. Daarnaast is er meer personeel ingezet i.v.m. Masterplan Verbetering Basisvaardigheden (middelen ten tijde van de begroting niet bekend). Aan de andere kant is er, door fusie van basisschool De Zeveneik met basisschool St. Jozef van MOVARE, formatie weggevallen.
- De overige lasten zijn met name hoger door uitgaven voor de buitenschoolse activiteiten die niet begroot worden, het niet realiseren van een algemene taakstelling in de begroting en hogere kosten voor leermiddelen.
- Ten tijde van de begroting werd rekening gehouden met het op dat moment geldende rentepercentage op liquide middelen. Door rentedalingen in het boekjaar vallen de renteopbrengsten lager uit.

Verschillen tussen resultaat 2025 en resultaat 2024

In 2024 werd een resultaat van € 1,1 miljoen gerealiseerd, in 2025 ligt het resultaat € 2,4 miljoen hoger. De grootste afwijkingen ten opzichte van het vorige boekjaar zijn als volgt toe te lichten:

- De reguliere bekostiging is bijna € 4 miljoen hoger. Dit kan grotendeels verklaard worden door loon- en prijsbijstelling en jaarafrekeningen in de lumpsum. Ook zijn de middelen voor Masterplan Basisvaardigheden hoger doordat meerdere tranches overlappen. Het effect wordt iets gedempt door een terugloop in subsidies voor vreemdelingen en door de vermindering bekostiging bij uitputting zware ondersteuning.
- De overige baten vallen hoger uit door middelen vanuit de onderwijsregio die in 2024 nog niet aan de orde waren.
- De lonen en salarissen zijn bijna € 2,5 miljoen gestegen t.g.v. de cao-verhogingen en een hogere inzet in het kader van overige subsidies (met name Masterplan Basisvaardigheden). Dit wordt gedempt doordat meer uitkeringen ontvangen zijn en een hogere dekking uit overige subsidies.
- Binnen de huisvestingslasten zijn met name de kosten voor contractonderhoud en schoonmaak toegenomen. Overall zijn de prijzen gestegen door indexaties.
- De stijging van de overige lasten betreft voornamelijk hogere kosten voor ICT en leermiddelen.

Toekomstige ontwikkelingen meerjarenraming

De rijksbijdragen nemen toe door verhogingen in de lumpsum, met name vanaf 2026. In de begroting van het kalenderjaar 2026 is dit beperkt zichtbaar omdat deze begroting is opgebouwd uit 7/12^e van de begroting voor schooljaar 2025/2026 waarbij deze verhoging nog niet bekend was. Vanaf 2027 is daarnaast de aanvullende bekostiging voor Basisvaardigheden toegevoegd. Vanaf 2028 wordt deze bekostiging omgezet in een gerichte bekostiging. Daar staat tegenover dat de middelen voor Masterplan Basisvaardigheden vanaf juli 2027 helemaal wegvallen en daarmee de overige baten een daling laten zien. Omdat de Masterplanmiddelen hoger zijn dan de aanvullende bekostiging Basisvaardigheden, dalen de inkomsten per saldo vanaf 2028. De leerlingdaling versterkt dit beeld. Overall is er door de ontwikkelingen in de bekostiging wat meer ruimte ontstaan, ondanks de stijgende loonkosten. Dit zorgt ervoor dat de formatie minder sterk daalt dan in de vorige meerjarenbegroting werd voorzien.

We zien een stijging in de afschrijvingskosten doordat de investeringen in huisvesting de komende jaren toenemen. Dit komt enerzijds doordat de voorziening groot onderhoud is vervallen waardoor dit onderhoud nu geactiveerd wordt, een trend die de komende jaren doorzet. Anderzijds stijgen deze kosten doordat er de komende jaren veel nieuwbouw op de rol staat, waarin INNOVO vanuit duurzaamheidsoverwegingen ook zelf investeert. De huisvestingslasten laten daarnaast al jaren een stijging zien. INNOVO bewaakt daarom zorgvuldig de liquiditeitspositie om investeringen in de toekomst te kunnen dragen. Tegelijkertijd geven we zoveel mogelijk ruimte aan de scholen om gewoon goed onderwijs te kunnen geven.

9.2 Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa	-	-			
Materiële vaste activa	17.980.497	18.402.398	19.109.684	21.050.068	23.063.843
Financiële vaste activa	-	-			
Totaal vaste activa	17.980.497	18.402.398	19.109.684	21.050.068	23.063.843
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorraden	-	-			
Vorderingen	3.136.558	2.653.528	2.653.528	2.653.528	2.653.528
Kortlopende effecten	-	-			
Liquide middelen	17.514.945	20.994.131	20.470.943	19.469.658	18.439.846
Totaal vlottende activa	20.651.504	23.647.659	23.124.471	22.123.186	21.093.374
TOTAAL ACTIVA	38.632.001	42.050.057	42.234.154	43.173.253	44.157.217
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	18.032.251	21.838.009	20.875.278	20.813.382	20.796.352
Bestemmingsreserves	6.608.258	6.314.605	7.460.439	8.460.439	9.460.439
Overige reserves en fondsen	-	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	24.640.509	28.152.615	28.335.716	29.273.820	30.256.790
VOORZIENINGEN	1.840.041	1.856.572	1.856.572	1.856.572	1.856.572
LANGLOPENDE SCHULDEN	29.337	30.332	31.327	32.322	33.317
KORTLOPENDE SCHULDEN	12.122.113	12.010.538	12.010.538	12.010.538	12.010.538
TOTAAL PASSIVA	38.632.001	42.050.057	42.234.154	43.173.253	44.157.217

Op de volgende balansposten is een nadere toelichting van toepassing:

- Door de stelselwijziging groot onderhoud is de onderhoudsvoorziening per 1 januari 2019 ad € 5,6 miljoen overgeboekt naar de algemene reserve. Doordat onderhoudskosten vanaf dat moment geactiveerd worden, nemen de materiële vaste activa sindsdien jaarlijks toe.
- In samenhang hiermee is in 2023 een bestemmingsreserve groot onderhoud gevormd, om de voor toekomstige investeringen benodigde liquiditeitspositie te borgen. De bestemmingsreserve neemt jaarlijks toe via de resultaatbestemming.
- De NPO-middelen die in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 zijn ontvangen, zijn deels ingezet in de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. Hiervoor is een bestemmingsreserve NPO gevormd. Deze bestemmingsreserve is per 31 juli 2025 volledig besteed en daarmee niet meer zichtbaar in de balanspositie per 31-12-2025.
- De vorderingen zijn in 2025 afgenomen t.o.v. 2024. Dit heeft met name te maken met het momentum waarop subsidiebedragen zijn uitbetaald en welke kosten hiervoor al zijn gemaakt op balansdatum. In 2024 viel de uitbetaling voor een groter deel net na balansdatum waar in 2025 bedragen al voor de sluitingsdatum waren ontvangen.
- De liquiditeitspositie en de algemene reserve zijn in 2025 toegenomen door het positieve resultaat in het boekjaar. Daarna is een daling te zien doordat INNOVO ruimte aan de scholen biedt om op een natuurlijke manier toe te bewegen naar een structureel passende exploitatie.

10 Financiële positie

10.1 Kengetallen

Voor nadere informatie over kengetallen, zie: <https://www.schoolbesturenopdekaart.nl/> (onderdeel financiële continuïteit).

Kengetal	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Signalering
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + Voorzieningen) /Balanstotaal	69%	71%	71%	72%	73%	Ondergrens: <30%
Weerstandvermogen Eigen vermogen /Totale baten (incl. financiële baten)	27%	28%	30%	30%	31%	n.v.t.
Liquiditeit Vlottende activa /Kortlopende schulden	1,7	2,0	1,9	1,8	1,8	Ondergrens: <0,5
Rentabiliteit Resultaat /Totale baten (incl. financiële baten)	1,2%	3,7%	0,2%	1,0%	1,0%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie (Publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde) /Totale baten	3,2%	5,7%	5,4%	4,3%	4,6%	Bovengrens: >0%
Reserve excl. Bestemmingsreserve* (Publiek EV -/-bestemmingsreserve -/- Signaleringswaarde) /Totale baten	-3,4%	-0,1%	-1,7%	-3,5%	-4,3%	n.v.t.

* In deze ratio zijn de bestemmingsreserves buiten beschouwing gelaten, zodat het beeld van bovenmatig vermogen wordt genuanceerd. De bestemmingsreserves zijn immers opgebouwd voor een specifieke bestemming

10.2 Toelichting financiële positie

Solvabiliteit

De solvabiliteit (incl. voorzieningen) laat de komende jaren een lichte stijging zien en ligt ruim boven de signaleringsgrens van 30%, die de inspectie hanteert.

Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen (= eigen vermogen/ baten) laat ook een lichte stijging zien doordat het vermogen verhoudingsgewijs iets sterker toeneemt dan de baten.

Liquiditeit

De liquiditeitspositie wordt gemeten met de current ratio. Deze daalt vanaf 2026 licht, met name ten gevolge van de verwachte investeringen.

Rentabiliteit

De rentabiliteit over 2025 bedraagt 3,7% (2024: 1,2%). Een stijging ten gevolge van het gestegen resultaat. De komende jaren streeft INNOVO naar een marginale rentabiliteit omdat de vermogenspositie en liquiditeit voldoende op niveau zijn en middelen zoveel mogelijk naar het onderwijs dienen te gaan.

Reservepositie

De inspectie hanteert een indicator (= 'mogelijk overschot' publiek eigen vermogen/ baten) als signaleringswaarde voor een mogelijk te hoge reservepositie. Per 31-12-2025 bedraagt het 'mogelijk overschot' publiek eigen vermogen bijna € 5,5 miljoen. Als percentage van de baten is dit 5,7%. Dit is naast het positieve resultaat van 2025 een gevolg van het vormen van een bestemmingsreserve groot onderhoud. Deze is bedoeld om het effect van het wegvallen van de voorziening groot onderhoud op te vangen en een afdoende liquiditeitspositie te borgen. De komende jaren neemt het bovenmatig vermogen af door de stijging van het activaniveau van de gebouwen door de investeringen in onderhoud, renovatie en nieuwbouw.

Reservepositie excl. bestemmingsreserves

Wij hebben deze ratio toegevoegd om inzichtelijk te maken wat het effect van de bestemmingsreserves is op de vermogenspositie en daarmee het bovenmatig vermogen. Tot 2025 was er sprake van een bestemmingsreserve NPO die in 2025 volledig is afgelopen omdat deze volledig volgens bestemming is besteed. De bestemmingsreserve groot onderhoud neemt echter gestaag toe omdat INNOVO middelen reserveert om toekomstig onderhoud te kunnen bekostigen en de liquiditeit hiervoor veilig te stellen. Dit is de voornaamste oorzaak dat er een bovenmatig vermogen ontstaat. Als we deze bestemmingsreserve buiten beschouwing laten, blijft het vermogen onder de signaleringswaarde.

11 Verslag intern toezicht

Het jaar 2025 stond voor INNOVO in het teken van het uitzetten van een stevige, toekomstgerichte koers. Als Raad van Toezicht (RvT) hebben wij van dichtbij ervaren hoe dit koersplan tot stand is gekomen: gedragen door verbinding, vertrouwen en vakmanschap. Een belangrijke mijlpaal betrof lancering van het nieuwe Koersplan tijdens de INNOVO-dag – een moment van trots en inspiratie voor iedereen binnen de organisatie.

Tijdens de bestuurlijke visitatie eind november ontvingen wij van de visitatiecommissie een duidelijke bevestiging: INNOVO is op de goede weg. De letterlijke woorden waren: "Ga zo door!" Dat stemt ons als RvT niet alleen trots, maar geeft ook het vertrouwen dat we samen de uitdagingen van de komende jaren aankunnen.

Wij zien voor onszelf een belangrijke rol in het verder versterken van de bestuurlijke inrichting van de organisatie. Eind 2025 hebben wij extern adviseur B. Nix opdracht gegeven om de toekomstbestendigheid van de huidige CvB-structuur te onderzoeken. Op het moment van schrijven van dit jaarverslag zijn wij in gesprek over de uitkomsten van dit onderzoek. Wij hebben er vertrouwen in dat strategische scherpte hand in hand zal gaan met rust en stabiliteit aan de top.

Met het 'Verslag Intern Toezicht 2025' leggen wij verantwoording af aan interne én externe stakeholders over de wijze waarop wij ons toezicht hebben ingevuld. In dit verslag reflecteren wij op de samenstelling en werkwijze van de RvT en zijn commissies, en besteden wij aandacht aan de thema's die in 2025 centraal stonden.

Onze rol reikt verder dan toezicht alleen. Wij dragen actief bij aan het realiseren van de doelstellingen van INNOVO en bewaken dat de organisatie toekomstbestendige keuzes maakt, waarbij leerlingen en medewerkers altijd centraal staan. Daarbij hanteren wij de Governancecode Funderend Onderwijs als leidraad en toetsen wij de bestuurlijke inrichting en het functioneren aan de principes en uitwerkingen van deze code.

Het jaar 2025 was een jaar van koersbepaling, maar ook van verbinding en vertrouwen. De fundamenten zijn gelegd, de richting is helder. Voor ons ligt de uitdaging om deze koers met daadkracht en zorgvuldigheid verder vorm te geven. Als RvT blijven wij ons inzetten voor een organisatie die niet alleen vandaag sterk staat, maar ook klaar is voor de toekomst. Want uiteindelijk draait het om wat er écht toe doet: het bieden van gewoon goed onderwijs voor ieder kind en een inspirerende werkomgeving voor iedere medewerker. Samen maken we het verschil – nu en in de jaren die komen.

1. Visie en kaders

De RvT houdt toezicht vanuit een duidelijke toezichtvisie die richting geeft aan de wijze waarop de toezichthoudende, werkgevers- en adviesrol wordt ingevuld. In de toezichtvisie is vastgelegd dat de RvT toezicht uitoefent met oog voor kwaliteit van onderwijs, continuïteit van de organisatie en maatschappelijke verantwoordelijkheid, waarbij de kernwaarden verbinding, vertrouwen en vakmanschap leidend zijn. Deze kernwaarden bepalen de wijze waarop de RvT de dialoog voert met het CvB, besluiten weegt en zich verhoudt tot belanghebbenden binnen en buiten de organisatie.

De toezichtvisie sluit nadrukkelijk aan bij de missie en maatschappelijke opdracht van de organisatie: 'gewoon goed onderwijs voor ieder kind', waarbij ruimte wordt geboden aan verschillen tussen scholen. De publieke waarde die richtinggevend is voor het toezicht betreft het leveren van kwalitatief goed, toegankelijk en toekomstbestendig onderwijs aan alle leerlingen binnen het voedingsgebied van de organisatie.

Vanuit de behoefte om de 'ruggengraat' van het toezicht verder te versterken, is in 2025 gewerkt aan de uitwerking van:

- een toezichtkader met heldere toetsingscriteria;
- een toetsingskader voor de beoordeling van strategische en operationele besluiten;
- een informatieprotocol dat duidelijkheid schept over de informatievoorziening tussen CvB en RvT.

Deze documenten concretiseren de toezichtvisie in concrete uitgangspunten en toetsingscriteria, zodat zichtbaar is op basis waarvan toezicht is gehouden in het verslagjaar. In december 2025 heeft de RvT de aanvullende documenten op de toezichtvisie vastgesteld. Door deze verdiepingsslag blijft het toezicht niet alleen actueel en toekomstbestendig, maar wordt het ook verder geprofessionaliseerd, zodat de RvT optimaal invulling kan geven aan haar toezichthoudende rol.

Zo omvat het toezichtkader het geheel van spelregels die de RvT bij het uitoefenen van zijn taken moet volgen, onderverdeeld in een intern en extern toezichtkader. Bij het externe toezichtkader staat de wet- en regelgeving centraal waarbinnen toezicht wordt gehouden en de wijze waarop verantwoording wordt afgelegd. De statuten en reglementen vormen de basis voor het intern toezichtkader.

Het toetsingskader is voor de RvT richtinggevend om toezicht te houden. Het kader heeft enerzijds betrekking op de besturing van de organisatie (o.a. koersplan, onderwijskwaliteitsbeleid en strategisch huisvestingsplan) en anderzijds op de beheersing van de organisatie (o.a. meerjarenbegroting, treasury jaarplan, beleid interne audits en klachtenregeling).

In het verslagjaar is de toezichtvisie daadwerkelijk toegepast bij de beoordeling van strategische thema's, financiële continuïteit, kwaliteitszorg en personele vraagstukken. Het heeft richting gegeven aan de wijze waarop de RvT beoordelingen heeft verricht, goedkeuring heeft verleend en besluiten heeft genomen. Bijvoorbeeld door systematischer te toetsen aan vooraf vastgestelde criteria, nadrukkelijk aandacht te hebben voor risico's en publieke waarde, en de informatiepositie van de RvT te versterken.

2. Samenstelling en organisatie intern toezicht

2.1 RvT

De RvT van INNOVO telde ultimo 2025 vijf leden:

- De heer J.H.F. (John) Welzen, voorzitter
- De heer J.L.C. (Jean-Louis) Bours, vicevoorzitter
- Mevrouw Y.A.M.C. (Yvette) van Rijswick, lid
- Mevrouw M.H. (Mireille) Merx-Chermin, lid
- De heer R.G.C. (René) Segers-Hoogendoorn, lid

Gedurende het verslagjaar is de samenstelling van de RvT gewijzigd; per 1 juli 2025 is mevrouw F. Hendricks afgetreden. Per diezelfde datum is mevrouw M. Merx-Chermin toegetreden tot de RvT. Zij heeft de positie van mevrouw Hendricks overgenomen in zowel de Remuneratiecommissie als de commissie Onderwijs & Identiteit.

Wat betreft de (neven)functies van de leden van de RvT kan worden gesteld dat er sprake is van verenigbaarheid met het lidmaatschap:

- De nevenfuncties raken niet direct de organisatie waarop toezicht wordt gehouden;
- Er is geen financieel, persoonlijk of zakelijk belang dat besluiten kan beïnvloeden;
- Er is geen afhankelijkheidsrelatie;
- De nevenfuncties beperken de beschikbaarheid en inzet van de RvT-leden niet;
- De governancecode en het eigen reglement staat de combinaties toe.

In geval van onduidelijkheid wordt de functie gemeld en getoetst door de RvT.

In 2025 vervulden de RvT-leden de navolgende (neven)functies:

Naam RvT-lid	Werkzaam als	Overige nevenfunctie(s)	Profiel binnen RvT
John Welzen	Gepensioneerd	Geen	Voorzitter
Jean-Louis Bours	Directeur Finance en Control Open Universiteit	Lid werkgroep richtlijnen voor de jaarverslaggeving onderwijs namens de Universiteiten van Nederland (UNL)	Financiën
Yvette van Rijswick	Zelfstandig bestuursadviseur, interim bestuurssecretaris	<ul style="list-style-type: none"> - Vicevoorzitter RvT ATO scholenkring 's Hertogenbosch (tot 1-1-2026) - Bestuurslid Voedselbank Limburg-Noord (tot 1-6-2025) 	Onderwijs
Mireille Merx-Chermin	Global HR-director Strategic Organization & People Development	Geen	HR

René Segers-Hoogendoorn	Zelfstandig adviseur (organisatieadvies en interim-management)	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeenteraadslid Rotterdam - Secretaris stichting gedachtegoed Mathieu Segers - Jeugdbestuurslid bij voetbalclub Neptunus Schiebroek 	Maatschappelijk
-------------------------	--	--	-----------------

Van de vergaderingen van de RvT zijn verslagen gemaakt waarin de besprekingen, besluiten en acties schriftelijk zijn vastgelegd. Ook zijn de besluiten vastgelegd in separate besluitenlijsten.

2.2. Rooster van aftreden

Als gevolg van het aftreden van mevrouw Hendricks, de herbenoeming van mevrouw van Rijswick en de benoeming van mevrouw Merx-Chermin, heeft de RvT per 1 juli 2025 het volgende rooster van aftreden vastgesteld:

Naam	Functie	Datum aantreden	Aftredend/herbenoeming	Einde maximale zittingstermijn
J. Welzen	Voorzitter	1-2-2022	1-2-2026	1-2-2030
J. Bours	Vicevoorzitter	1-7-2020	1-7-2024	1-7-2028
Y. van Rijswick	Lid	1-7-2021	1-7-2025	1-7-2029
M. Merx	Lid	1-7-2025	1-7-2029	1-7-2033
R. Segers-Hoogendoorn	Lid	1-2-2022	1-2-2026	1-2-2030

Op het moment van totstandkoming van dit jaarverslag, is bekend dat de heer Welzen niet beschikbaar is voor een tweede zittingstermijn. De werving- en selectieprocedure voor een nieuwe voorzitter is inmiddels gestart. Het streven is om de vacature vóór de zomer van 2026 ingevuld te hebben.

2.3 Commissies

De RvT heeft een viertal commissies ingesteld. Ultimo 2025 waren deze commissies als volgt samengesteld:

Naam commissie	Leden
Agendacommissie	John Welzen Jean-Louis Bours
Remuneratiecommissie	Mireille Merx-Chermin (voorzitter) John Welzen
Commissie Bedrijfsvoering	Jean-Louis Bours (voorzitter) John Welzen
Commissie Onderwijs & Identiteit	Yvette van Rijswick (voorzitter) Mireille Merx-Chermin René Segers-Hoogendoorn

De commissies Bedrijfsvoering en Onderwijs & Identiteit vergaderen doorgaans twee weken voorafgaand aan elke reguliere RvT-vergadering. Naast leden van het CvB sluiten op verzoek ook inhoudelijke specialisten aan, evenals de externe accountant (afhankelijk van de agenda van de commissie Bedrijfsvoering). De Agendacommissie komt in de regel een week voorafgaand aan een reguliere RvT-vergadering bijeen. De Remuneratiecommissie vergadert gemiddeld zes keer per jaar volgens een vooraf vastgesteld jaarrooster.

Agendacommissie

De Agendacommissie bereidt de agenda van het overleg tussen de RvT en het CvB inhoudelijk en procedureel voor. In 2025 is de commissie viermaal bijeengekomen.

Remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie ondersteunt de RvT in haar werkgeversrol en bereidt besluiten op dit gebied voor. Tot de taken behoort onder meer het doen van voorstellen aan de RvT met betrekking tot de ontwikkeling, monitoring en bezoldiging van individuele bestuurders en leden van de RvT.

In 2025 speelde de Remuneratiecommissie een belangrijke rol in de werving- en selectieprocedure voor de benoeming van een interim-bestuurder. Daarnaast voerde de Remuneratiecommissie de ontwikkelgesprekken met het CvB. Ook was de commissie verantwoordelijk voor de voorbereiding van de zelfevaluatie van de RvT. Gedurende het verslagjaar kwam de commissie tweemaal bijeen voor reguliere vergaderingen; overige bijeenkomsten waren onder meer gericht op onboarding van het nieuwe RvT-lid (tevens voorzitter Remuneratiecommissie), de werving van de interim-bestuurder en de voorbereiding van feedback- en ontwikkelgesprekken met het CvB.

Commissie Bedrijfsvoering

De Commissie Bedrijfsvoering richt zich primair op bedrijfsvoeringsgerelateerde aangelegenheden, zoals de concernbegroting, de jaarrekening, treasury, bouw, facilitaire zaken en ICT. De commissie vervult hierbij een voorbereidende, informerende, verkennende en adviserende rol. In 2025 vergaderde de commissie vijfmaal samen met het CvB en de (interim) concern controller. Er wordt gewerkt met een jaarplanning, waarbij per vergadering de te bespreken thema's vooraf worden bepaald en geduid. Dit zorgt voor een gestructureerde en efficiënte aanpak.

Commissie Onderwijs & Identiteit

Binnen de Commissie Onderwijs & Identiteit (O&I) worden de thema's onderwijs, personeel en cultuur op een verdiepende manier besproken, aan de hand van zowel kwantitatieve als kwalitatieve informatie. Het gesprek met het CvB vormt hierbij de kern: het CvB deelt de bestuurlijke visie op deze thema's, schetst waarnemingen, benoemt zorgen en conclusies en neemt de commissie mee in het bestuurlijk handelen op deze terreinen. Indien relevant, worden behandelde thema's doorgeleid naar de gehele RvT. Sinds 2024 werkt de commissie met een vernieuwd agendaformat en een jaarplanning, wat de bespreking van onderwijskundige en identiteitsgerelateerde onderwerpen verder ondersteunt en structureert. In 2025 kregen enkele urgente zaken voorrang, waardoor de commissie slechts tweemaal formeel bijeenkwam.

2.4 Honorering leden RvT

Sinds de invoering van de Wet Normering Topinkomens (WNT) is de hoogte van de honorering van toezichthouders gekoppeld aan de bezoldiging van de bestuurder. Voor de RvT geldt dat de maxima zoals opgenomen in de WNT niet automatisch gevolgd worden. Uitgangspunt is dat de honorering in verhouding staat tot de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en tijdsbesteding, waarbij rekening wordt gehouden met de richtlijnen zoals opgenomen in de Adviesregeling honorering toezichthouders 2025 van VTOI.

Met ingang van 1 januari 2025 bedraagt de bezoldiging van de RvT 60% van het geldende WNT-maximum voor de op INNOVO van toepassing zijnde klasse E. Voor de voorzitter betekent dit 60% van 15% van het maximum, voor een lid 60% van 10% van het maximum. Naast de bezoldiging ontvangen de RvT-leden een aparte vergoeding voor reiskosten. Deze worden vergoed tegen het fiscaal toelaatbare netto-tarief.

In 2025 zijn afspraken gemaakt over de hoogte van de bezoldiging voor de jaren 2026 (65%) en 2027 (70%). De eerstvolgende evaluatie van de bezoldiging staat gepland voor 2028.

2.5 Toewijzing accountant

In de eerste helft van 2025 vond de aanbesteding van de accountantsdiensten plaats. Tijdens het aanbestedingsproces hebben meerdere belangstellenden de uitvraag bekeken en vragen gesteld in de Q&A-ronde. Uiteindelijk heeft slechts één partij een offerte ingediend: de huidige controlerend accountant EY.

De ingediende offerte is op geldigheid getoetst en correct bevonden. Hoewel er geen sprake was van een keuze tussen meerdere aanbieders, is INNOVO tevreden met de uitkomst. EY is een betrouwbare partner, kritisch waar nodig, en goed ingespeeld op de organisatie. De aangeboden prijs is marktconform. Het traject is na de zomer afgerond met het sluiten van een overeenkomst voor een periode van vier jaar.

3. Organisatie van het werk van de RvT

De statuten van de stichting beschrijven de taken en verantwoordelijkheden van de RvT. De RvT vervult drie kernrollen:

- Toezichthouder
- Werkgever
- Klankbord en adviseur

Bij zowel de vergaderingen van de RvT als die van de commissies wordt gestreefd naar een evenwichtige invulling van deze rollen. Voor de reguliere vergaderingen is een vaste vergaderplanning opgesteld en vastgesteld.

In 2025 kwam de RvT viermaal bijeen voor reguliere vergaderingen. Daarnaast vond overleg plaats met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Op 28 oktober 2025 organiseerden RvT, CvB en GMR gezamenlijk een themabijeenkomst over samenwerking. Aan de hand van de 'starten-stoppen-doorgaan methode' is gesproken over de volgende thema's:

- Verbeteren communicatie en afstemming
- Rol, positie en belangen
- Tijdigheid en transparantie in informatievoorziening
- Versterken verbinding tussen beleid en praktijk
- Structurele reflectie en evaluatie

Tijdens deze bijeenkomst zijn concrete afspraken gemaakt om de samenwerking verder te versterken.

Traditiegetrouw was de RvT ook in 2025 aanwezig bij de Nieuwjaarsbijeenkomst en de start van het nieuwe schooljaar.

Daarnaast brachten de RvT-leden in het tweede kwartaal een werkbezoek aan enkele scholen, waarbij leesonderwijs centraal stond. Op 8 april 2025 bezochten de leden in koppels vier scholen, te weten de scholen in Valkenburg, Moorveld, Hulsberg en Nuth. Het werkbezoek bood waardevolle inzichten in verschillen in aanpak en kwaliteit van het leesonderwijs. De passie en betrokkenheid van medewerkers waren overal duidelijk voelbaar.

Ook nam een afvaardiging van de RvT deel aan de tweejaarlijkse INNOVO-dag die geheel in het teken stond van het nieuwe Koersplan. De ochtend bestond uit inspirerende workshops en bijeenkomsten op verschillende scholen, terwijl de middag gericht was op ontmoeting en verbinding in een feestelijke sfeer.

3.1 RvT als toezichthouder

De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de algemene gang van zaken binnen de stichting en haar scholen. Daarbij wordt onder meer gekeken naar naleving van procedures en richtlijnen voor financiële verslaglegging en naar de doelmatigheid en rechtmatigheid van de inzet van middelen. Voor dit beleidsterrein is de commissie Bedrijfsvoering ingesteld.

In het kader van deze werkzaamheden heeft de commissie - en later veelal ook de voltallige RvT - onder meer de navolgende documenten ontvangen en besproken:

- INNOVO-monitor
- Financiële rapportages
- Financiële richtlijnen
- Concernjaarplan – begroting 2025-2026
- INNOVO-verslag, jaarrekening en accountantsverslag 2024
- Treasury jaarplan 2025-2026
- Hoofdlijnen van de kadernota 2026-2027
- Projectplan Professionalisering P&C-cyclus

Verder heeft de RvT op basis van concern-monitorrapportages met het CvB gesproken over ontwikkelingen in onderwijskwaliteit en de voortgang bij het realiseren van de onderwijsvisie.

Specifieke onderwerpen waren onder meer uitkomsten van de kwaliteitscyclus, het kleine scholen beleid, de herijking van het interne auditbeleid en de ontwikkelingen met betrekking tot de onderwijsregio Limburg.

Naast de statutair bepaalde onderwerpen die ter goedkeuring of vaststelling aan de RvT worden voorgelegd, zijn in 2025 diverse andere thema's besproken, waaronder het nieuwe koersplan, verzuim, de aanbesteding van de nieuwe accountant, het bestuursformatieplan en het projectplan IBP. Voor een uitgebreider overzicht van behandelde thema's wordt verwezen naar paragraaf 4.3 van dit jaarverslag.

Rechtmatigheid en doelmatigheid

De RvT ziet erop toe dat INNOVO handelt binnen de kaders van geldende wet- en regelgeving en dat de inzet van publieke middelen rechtmatig, doelmatig en transparant plaatsvindt, in overeenstemming met de principes van goed onderwijsbestuur. Het toezicht wordt geborgd door een structurele toetsing van zowel de financiële rechtmatigheid als de doeltreffendheid en doelmatigheid van de ingezette middelen. Deze toetsing vindt plaats bij de behandeling van de begroting, de jaarrekening en overige documenten die relevant zijn voor de bedrijfsvoering, zoals de managementletter, het accountantsverslag en interne periodieke rapportages (INNOVO-monitor) over resultaatontwikkeling, vermogenspositie en risicobeheersing.

Tijdens de gesprekken met de accountant in het kader van de (interim)controle is in 2025 specifiek aandacht uitgegaan naar de naleving van regelgeving met betrekking tot de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).

In het verslagjaar heeft de RvT de jaarrekening 2024 vastgesteld. Binnen INNOVO is het schooljaar leidend in de begrotingscyclus, hetgeen aansluit bij het primaire onderwijsproces. De RvT heeft de begroting voor het schooljaar 2025-2026 goedgekeurd en beoordeeld of de voorgestelde inzet van middelen in lijn is met de strategische beleidsdoelen en de maatschappelijke opdracht van de stichting.

Om een volledig beeld te vormen van de voortgang ontvangt de RvT tweemaal per jaar de INNOVO-monitor, waarin de belangrijkste ontwikkelingen worden gerapporteerd op de thema's Onderwijs, Personeel, Bedrijfsvoering en Financiën. Daarnaast ontvangt de RvT jaarlijks twee financiële rapportages. Deze documenten vormen de basis voor een periodieke dialoog met het College van Bestuur (CvB) over de doelmatige inzet van middelen en de realisatie van strategische doelen.

De Inspectie van het Onderwijs hanteert bij het beoordelen van doelmatigheid vier randvoorwaardelijke vragen:

- Zijn er duidelijke doelstellingen geformuleerd in de plannen van het bestuur?
- Zijn aan deze doelstellingen concrete middelen gekoppeld?
- Wordt de voortgang van doelstellingen in relatie tot de ingezette middelen periodiek gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd?
- Worden middelen op een verantwoorde manier ingezet, waarbij alternatieven zijn overwogen?

De RvT past deze beoordelingscriteria structureel toe. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar financiële beheersing, maar ook naar de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs, de impact op medewerkers en de duurzame versterking van de organisatie. De RvT beoordeelt eveneens de doelmatigheid van investeringen in personeel, huisvesting, digitale innovatie en ondersteunende processen, met expliciete aandacht voor risicobeheersing, proportionaliteit en lange termijn waarde.

Samenvattend ziet de RvT erop toe dat:

- Strategische doelstellingen aansluiten bij de maatschappelijke opdracht en het onderwijsbeleid van de stichting;
- Het financieel beheer voldoet aan het normenkader voor rechtmatigheid en de middelen doelmatig worden besteed;
- Financiële en operationele rapportages tijdig en volledig worden ontvangen, en dat de effecten van financiële resultaten worden geanalyseerd;
- De stichting voldoet aan de wettelijke vereisten inzake verslaglegging en verantwoording;
- Verbetermaatregelen worden geïnitieerd waar nodig en de voortgang hiervan wordt gemonitord;
- De communicatie tussen RvT, CvB en relevante stakeholders open en transparant is;
- Aandacht wordt besteed aan het welzijn, de veiligheid en de professionele ontwikkeling van medewerkers.

Op basis van de uitgevoerde controles, gevoerde gesprekken en bestudeerde rapportages concludeert de RvT dat INNOVO in het verslagjaar rechtmatig en doelmatig heeft gehandeld en voldoet aan de normen voor goed bestuur, financiële rechtmatigheid en verantwoord gebruik van publieke middelen.

3.2 Werkgever en klankbord van het College van Bestuur

De RvT is zich ervan bewust dat de wereld om ons heen in rap tempo verandert en dat deze ontwikkelingen steeds hogere eisen stellen aan het onderwijs. Dit vraagt om een daadkrachtig en toekomstbestendig bestuur. Als werkgever draagt de RvT een grote verantwoordelijkheid in het waarborgen van de continuïteit en effectiviteit van het CvB.

Terugkijkend op de afgelopen periode heeft de RvT moeten constateren dat de bestuurlijke bezetting niet altijd volledig was en het aantrekken van een nieuw collegelid door diverse omstandigheden, waaronder de arbeidsmarkt, uitdagend bleek. Om die reden heeft de RvT, na het vertrek van het lid CvB per 1 juli 2025, besloten onderzoek te (laten) doen naar de toekomstbestendigheid van de huidige bestuurlijke inrichting. Op het moment van schrijven van deze rapportage is het onderzoek lopende. In logische lijn met dit besluit heeft de RvT ervoor gekozen om tot einde van het schooljaar 2025-2026 de vacature op interim-basis in te vullen. In de tweede helft van het verslagjaar heeft de RvT veel tijd en energie geïnvesteerd in de werving en selectie van dit nieuwe interim-lid CvB. Voor objectieve en deskundige ondersteuning is een extern bureau ingeschakeld. Daarnaast was er intensieve betrokkenheid van de voorzitter CvB, de organisatie en de medezeggenschap, waardoor een breed gedragen keuze kon worden gemaakt.

De RvT kijkt tevreden terug op dit zorgvuldig doorlopen proces, dat per oktober 2025 heeft geleid tot een tijdelijke versterking van het CvB.

Naast de werving en selectie hecht de RvT grote waarde aan de professionele ontwikkeling en het goed functioneren van het CvB. In het kader hiervan wordt jaarlijks een ontwikkelgesprek gevoerd. Dit gesprek biedt ruimte voor reflectie, versterkt de onderlinge samenwerking en zorgt voor een heldere koers.

Door actief invulling te geven aan haar werkgeversrol en de klankbordrol voor het CvB te versterken, draagt de RvT bij aan een stabiel, wendbaar en toekomstgericht bestuur van INNOVO.

4. Professionalisering van het toezicht

De RvT is als collectief verantwoordelijk voor het integrale toezicht op INNOVO. Binnen de samenstelling van de RvT is bewust gezocht naar diversiteit in specialismen, zodat een breed en evenwichtig perspectief geborgd is. Dit heeft geleid tot een samenstelling waarin de deskundigheidsprofielen onderwijs, financiën, HR en maatschappelijke betrokkenheid vertegenwoordigd zijn. Door deze diversiteit beschikt de RvT over de benodigde professionaliteit en deskundigheid om onafhankelijk, kritisch en waardevol toezicht uit te oefenen.

Om het toezicht continu te versterken en te professionaliseren, zijn alle RvT-leden aangesloten bij de VTOI-NVTK, de branchevereniging voor toezichthouders in het onderwijs en kinderopvang. Hierdoor blijven de leden goed geïnformeerd over actuele ontwikkelingen en best practices in governance. Daarnaast heeft elk RvT-lid de individuele verantwoordelijkheid om zich actief bij te scholen en op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in het (primair) onderwijs. Bij- en nascholing maken dan ook integraal deel uit van de periodieke evaluatie van het functioneren van de RvT.

Zelfevaluatie en reflectie

De RvT streeft naar continue verbetering en evalueert daarom periodiek het eigen functioneren. In het laatste kwartaal van 2025 vond de jaarlijkse zelfevaluatie plaats. Dit proces werd intern uitgevoerd en volgde een gestructureerde aanpak, waarbij alle leden voorafgaand aan de bijeenkomst feedback gaven aan de hand van de 'Start-Stop-Doorgaan'-methode. Tijdens de zelfevaluatie stonden vijf hoofdthema's centraal:

- Samenwerking en communicatie binnen de RvT;
- Relatie en rolverdeling tussen RvT en CvB;
- Betrokkenheid bij de organisatie en stakeholders;
- Onderwijsinhoudelijke focus en strategische koers;
- Effectiviteit en professionalisering van het toezicht.

In het eerste deel van de bijeenkomst sloot het CvB aan om gezamenlijk te reflecteren op de samenwerking tussen bestuur en toezicht. Dit bleek van grote meerwaarde: het bood ruimte voor open dialoog, versterkte het wederzijdse begrip, bood input voor het onderlinge gesprek in het tweede deel en leidde tot concrete verbeterafspraken.

Naast de reflectie is de zelfevaluatie ook benut om het gesprek te voeren over nevenfuncties, integraliteit en (de schijn van) belangenverstrengeling. De nieuwe Governancecode Funderend

Onderwijs is daarbij aan de orde gekomen, in het bijzonder de bepalingen die het combineren van de advies- en toezichthoudende rollen binnen het (primair) onderwijs complexer of meer beperkend maken. Waar het gaat over belangenverstremming is de RvT van oordeel dat twijfel altijd bespreekbaar moet zijn. De eerste aangewezen route voor afstemming is overleg met de voorzitter RvT, waarna de voltallige RvT wordt geïnformeerd. De nevenfuncties worden gepubliceerd op de website van INNOVO.

5. Verslag over het kalenderjaar

5.1 Vergaderingen RvT en commissies

De voltallige RvT is in 2025 viermaal in reguliere setting bijeengekomen, te weten op: 25 februari, 12 juni, 28 oktober en 17 december. Enkel in de reguliere vergaderingen danwel via een schriftelijke consultatieronde heeft de formele besluitvorming plaatsgevonden. In de volgende paragraaf is een overzicht opgenomen van de besluitvorming die in 2025 heeft plaatsgevonden.

5.2 Formele besluiten

De RvT heeft in 2025 de navolgende besluiten genomen:

- Vaststelling/ actualisatie bezoldiging RvT
- Vaststelling klassenindeling WNT 2025
- Vaststelling verslag intern toezicht 2024
- Benoeming interim lid CvB
- Benoeming accountant
- Herbenoeming lid RvT
- Benoeming nieuw lid RvT
- Ontslagverlening lid CvB
- Vaststelling rooster van aftreden
- Vaststelling vergaderrooster 2025-2026
- Goedkeuring INNOVO-bestuursverslag 2024 inclusief jaarrekening
- Vaststelling onboardingprogramma nieuwe RvT-leden
- Goedkeuring Samenwerkingsovereenkomst Onderwijsregio
- Goedkeuring Koersplan 2025-2029
- Verlening decharge CvB over verslagjaar 2024
- Goedkeuring concernjaarplan/begroting 2025-2026
- Goedkeuring Treasury Jaarplan 2025-2026
- Goedkeuring portfeuilleverdeling CvB
- Goedkeuring medezeggenschapsreglement GMR
- Goedkeuring projectplan 'bestuurlijke inrichting'
- Opdrachtverstrekking tot uitvoering onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de huidige CvB-structuur

5.3 Behandelde thema's

Naast de onderwerpen die in besluitvormende zin besproken zijn in de RvT, is er ook stilgestaan bij en gesproken over diverse andere thema's, waaronder:

- Onderwijskwaliteit/ kwaliteitszorg en innovatie
- Inclusief onderwijs
- Veiligheid – AVG en IB
- Bestuursformatieplan
- Jaarrapportage en verzuimanalyse arbodienstverlener
- Managementletter
- Accountantsverslag
- INNOVO monitor en financiële rapportage(s)

12 Jaarverslag GMR schooljaar 2024-2025

Algemene informatie

In de GMR hebben ouders en personeelsleden van INNOVO zitting. Het aantal leden bij volledige bezetting bedraagt 12, verdeeld over 6 ouderzetels en 6 personeelszetels. De GMR is sparringpartner van het College van Bestuur, denkt mee, maar heeft ook instemmings- en adviesrecht op diverse beleidsstukken. Alle zaken die in de GMR worden besproken, zijn bovenschools - dus niet gespecificeerd per school - en hebben betrekking op de hele INNOVO-organisatie, zoals de financiën, het bestuursformatieplan, personeelsbeleid, studiekostenbeleid, de kadernota en de begroting, enz.

De GMR van INNOVO kent 2 vaste commissies, te weten de commissie kadernota/begroting en de commissie bestuursformatieplan. Daarnaast wordt uit de GMR een commissie gevormd of worden er leden afgevaardigd bij specifieke vragen en (beleids)-ontwikkelingen.

De GMR bestaat uit een actieve groep leden, die zich inzet voor zo goed mogelijk kwalitatief onderwijs met een bijpassende onderwijsorganisatie.

De GMR kiest uit zijn midden een voorzitter, een vicevoorzitter en wordt ondersteund door een externe ambtelijk secretaris.

Bezetting GMR

Naam lid	Functie	Commissie	Zittingstermijn tot
Jos Meessen	Ouderlid, voorzitter	Bestuursformatieplan	31 juli 2026
Rik Spork	Ouderlid	Bestuursformatieplan	31 juli 2026
Ralph van Breda	Ouderlid, vicevoorzitter	Kadernota/begroting	31 juli 2026
Georges Ledoux	Ouderlid	Kadernota/begroting	31 juli 2028
Maarten Baltis	Ouderlid	Kadernota/ begroting	31 juli 2028
Vacature	Ouderlid		
Bart Jennen	Personeelslid	Kadernota/begroting	31 juli 2028
Roland Rodenburg	Personeelslid	Kadernota/begroting	31 juli 2027
Monique Buskens	Personeelslid	Bestuursformatieplan	31 juli 2025
Gerard Prak	Personeelslid	Bestuursformatieplan	31 juli 2027
Jurgen Offermans	Personeelslid	Bestuursformatieplan	31 juli 2027
Wendy Huijnen	Personeelslid	Bestuursformatieplan	31 juli 2028
Marianne Halmans	Ambtelijk secretaris a.i.		

Instemmings- en advieszaken

Onderwerp	Geleding	Instemming/ advies	Datum	Reactie en aandachtspunten
Arbodienstverlening	P	Instemming	September 2024	Ingestemd.
Arbeidsmarkttoelage	P	Instemming	November 2024	Ingestemd.
Aanpassing studiekosten- Beleid n.a.v. aanpassingen in Cao	P	Instemming	Januari 2025	Ingestemd.
Vakantieregeling 2025 -2026	P/O	Advies	Februari 2025	Positief geadviseerd.
Proces R&E en preventie- medewerkers	P	Instemming	Februari 2025	Ingestemd. Een delegatie uit de GMR was betrokken bij de werving en selectie van de nieuwe preventiemedewerker.
Kadernota begroting 2025-2026	P/O	Advies	Februari 2025	Positief geadviseerd met aandacht voor de VVP- systematiek en de uitwerking hiervan per school en bij voldoende financiële ruimte aandacht voor de honorering en waardering van de onderwijsondersteuners.
Herbenoeming RvT lid	P/O	Advies	Maart 2025	Positief geadviseerd.
Werving nieuw RvT lid	P/O	Advies	Maart 2025	De GMR heeft input geleverd voor de wervingstekst en een delegatie uit de GMR heeft deelgenomen aan de gesprekken.
Organisatiewijzigingen	P	Advies	April 2025	Positief geadviseerd.
Herwaardering en aanpassing functies	P	Instemming	April 2025	Ingestemd.
Concernplan en begroting 2025-2026	P/O	Advies	Juni 2025	Positief geadviseerd en aandacht gevraagd voor de ontwikkelingen op individueel schoolniveau.
Koersplan 2025-2029	P/O	Instemming	Juni 2025	Ingestemd.

				Hierbij is de GMR nauw betrokken geweest. Zo heeft hij, o.a. tijdens de themabijeenkomst met het CvB en de RvT d.d. 29 oktober 2024, uitgebreid input kunnen leveren op de inhoud en vorm.
Bestuursformatieplan schooljaar 2025-2026	P/O	Instemming	Juni 2025	Ingestemd.
Vrijwillig vertrek van CvB lid	P/O	Advisering	Juni 2025	Te laat ontvangen om rol te kunnen spelen.
Werving nieuw CvB lid, profielschets	P/O	Advisering	Juni 2025	Uitgesteld tot vlg. schooljaar.

Werkdruk, lerarentekort en onderwijsondersteuners

N.a.v. de vele signalen van de MR-en heeft de GMR de werkdruk en m.n. de rol van de onderwijsondersteuners meerdere malen onder de aandacht van het CvB gebracht. Daarom is er voorafgaand aan onze GMR-CvB vergadering van 4 februari 2025 een sessie hieraan gewijd met het gevolg dat het CvB hiervoor een werkgroep heeft ingesteld die vervolgens de uitkomsten in een eerste notitie heeft verwoord. Er zijn meerdere invalshoeken en er is geen simpele oplossing, maar het heeft de aandacht en is opgepakt door het CvB. De GMR houdt nauw contact met het CvB over dit onderwerp. Het CvB communiceert hierover eerst zelf met de directeuren/scholen, waarna de MR-en worden geïnformeerd.

Soorten vergaderingen

De commissievergadering

Tijdens deze vergaderingen worden instemmings-, advies- en informatiestukken door de relevante commissie voorbereid. Deze vergaderingen gaan - indien van toepassing - vooraf aan de interne vergadering. Er hebben dit schooljaar 3 commissievergaderingen plaatsgevonden en wel ter voorbereiding van onze adviesbrief over de kadernota, het concernjaarplan en de begroting 2025-2026 en onze instemmingsbrief over het bestuursformatieplan 2025-2026.

De interne GMR-vergadering

De GMR vergadert onderling. Deze vergaderingen hebben dit schooljaar 6 keer plaatsgevonden.

De GMR-CvB vergadering

De GMR vergadert samen met het CvB. Deze vergaderingen hebben dit schooljaar 5 keer plaatsgevonden.

Themabijeenkomst GMR-CvB-RvT

Op 29 oktober 2024 heeft er een themabijeenkomst met de GMR, het CvB en de Rvt plaatsgevonden. Onderwerp van gesprek was het koersplan 2025-2029. Het koersplan 2020-2025 werd als basis gebruikt om samen te bepalen welke onderdelen de aanwezigen belangrijk vonden om in het nieuwe koersplan op te nemen en welke niet. Zodoende kon de GMR veel input leveren voor het nieuwe koersplan.

Themabijeenkomst MR-en

Op 28 mei 2025 organiseerde de GMR zijn jaarlijkse themabijeenkomst voor MR-en. Carola van der Weijden, voorzitter van het CvB, praatte de aanwezigen bij over het INNOVO koersplan 2025-2029 en extern spreker Karin Straus, voorzitter van de Academie & Vakvereniging voor Schoolleiders (AVS) hield een interactieve presentatie met als thema: 'Van passend naar inclusief onderwijs in relatie tot de personeelstekorten en de actuele politieke discussie'.

Huishoudelijk Reglement GMR

Omdat de GMR tegen enkele praktische problemen aanliep, m.n. waar het ging over de vervanging van tussentijds aftredende GMR leden en de zittingsperiode van de vervangers, hebben er enkele wijzigingen in het Huishoudelijk Reglement plaatsgevonden.

Hierdoor starten de vervangers direct met hun eigen eerste zittingsperiode van 4 jaar.

Deel B: Jaarrekening 2025

FINANCIËLE POSITIE

Ter verkrijging van een inzicht in de financiële positie van INNOVO dienen de navolgende overzichten.

Vergelijkend balansoverzicht

	31-12-2025		31-12-2024	
	EUR	%	EUR	%
Activa				
(1) Materiële vaste activa	18.402.398	44%	17.980.497	47%
(2) Vorderingen	2.653.528	6%	3.136.559	8%
(3) Liquide middelen	20.994.131	50%	17.514.945	45%
Totaal activa	42.050.057	100%	38.632.001	100%
Passiva				
(4) Eigen vermogen	28.152.614	67%	24.640.509	64%
(5) Voorzieningen	1.856.572	4%	1.840.041	5%
(6) Langlopende schulden	30.332	0%	29.337	0%
(7) Kortlopende schulden	12.010.539	29%	12.122.114	31%
Totaal passiva	42.050.057	100%	38.632.001	100%

RESULTAAT

Het resultaat over 2025 bedraagt € 3.512.105 (2024: € 1.097.169).

Begroot was een resultaat van -/- € 471.669. Deze resultaten kunnen als volgt worden samengevat:

	Realisatie <u>2025</u> EUR	Begroting <u>2025</u> EUR	Realisatie <u>2024</u> EUR
Baten			
(8) Rijksbijdragen	92.660.368	86.136.837	88.729.689
(9) Overige overheidsbijdragen en -subsidies	302.570	234.609	285.078
(10) Overige baten	2.540.080	1.962.814	1.785.209
Totaal baten	<u>95.503.018</u>	<u>88.334.260</u>	<u>90.799.976</u>
Lasten			
(11) Personeelslasten	77.838.858	75.663.334	76.206.668
(12) Afschrijvingen	1.970.182	2.102.555	1.984.069
(13) Huisvestingslasten	5.579.529	5.482.776	5.347.098
(14) Overige lasten	7.050.513	6.223.931	6.767.240
Totaal lasten	<u>92.439.082</u>	<u>89.472.596</u>	<u>90.305.075</u>
Saldo baten en lasten	<u>3.063.936</u>	<u>-1.138.336</u>	<u>494.901</u>
(15) Financiële baten en lasten	448.169	666.667	602.268
Resultaat	<u>3.512.105</u>	<u>-471.669</u>	<u>1.097.169</u>

GRONDSLAGEN

Algemeen

Stichting INNOVO | Onderwijs op Maat is statutair gevestigd in Heerlen en is ingeschreven bij het Handelsregister Kamer van Koophandel onder nummer: 14083568. Het adres van Stichting INNOVO | Onderwijs op Maat is Bekkerveld 30, 6417 CM Heerlen (Postbus 2602, 6401 DC Heerlen).

Bij het opstellen van deze jaarrekening zijn de OCW-richtlijnen Jaarverslaggeving RJ 660 toegepast in samenhang met de inrichtingsvereisten van Boek 2 Titel 9 van het Burgerlijk wetboek.

De jaarrekening is opgemaakt op 17 juni 2026.

De algemene grondslag voor de waardering van activa en passiva, alsmede voor het bepalen van het resultaat, is de verkrijgingsprijs. Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde.

Voor zover van toepassing, zijn ter vergelijking de gerealiseerde cijfers van het voorgaande jaar opgenomen alsmede de begroting over het huidige jaar. Ten aanzien van de opgenomen begrotingscijfers wordt opgemerkt dat dit een samenvoeging is van begrotingen uit de afzonderlijke schooljaren.

Waar van toepassing zijn de vergelijkende cijfers geherrubriceerd voor verbetering van het inzicht.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. INNOVO verwacht voor de komende periode geen significante nadelige financiële gevolgen als gevolg van geopolitieke ontwikkelingen.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost. INNOVO maakt geen gebruik van derivaten.

WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- / vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De activa worden lineair afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. De afschrijvingstermijnen zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur en waar nodig rekening houdend met een restwaarde aan het einde van die levensduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Afboekingen voor duurzame waardeverminderingen, verkoop, tenietgaan of buitengebruikstelling worden afzonderlijk vermeld. Activa worden alleen op de balans opgenomen voor zover INNOVO het economisch eigendom bezit.

Financiële vaste activa

Beleggingen worden gedaan met inachtneming van de OCW-regeling beleggen, lenen en derivaten.

Beleggingen (beursgenoteerd en niet-beursgenoteerd) die eveneens niet behoren tot een handelsportefeuille en waarvan het beleid is om deze aan te houden tot het einde van de looptijd worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Alleen beleggingen, waarvan beoogd wordt deze langer dan één jaar aan te houden worden opgenomen onder de financiële vaste activa.

INNOVO bezit geen financiële vaste activa.

Vorderingen

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde onder aftrek van een eventueel noodzakelijk geachte voorziening wegens het risico van oninbaarheid.

Vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs minus eventuele bijzondere waardeverminderingen.

Beleggingen waarvan beoogd wordt deze korter dan één jaar aan te houden en beleggingen die binnen één jaar het einde van hun looptijd bereiken, worden opgenomen onder de vlottende activa.

De waardering van de effecten gebeurt op dezelfde wijze als vermeld onder de financiële vaste activa.

De effecten staan, voor zover niet anders vermeld, direct ter vrije beschikking van INNOVO.

INNOVO bezit geen effecten/beleggingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, direct ter vrije beschikking van INNOVO.

Eigen Vermogen

Mutaties

Mutaties in het eigen vermogen vinden uitsluitend plaats via de resultaatbestemming.

Uitzondering hierop (kan) zijn het verwerken van de gevolgen van stelselwijzigingen.

Algemene reserve

De algemene reserve is intern administratief verdeeld over bovenschoolse/collectieve reserves en schoolreserves.

Binnen de intern afgesproken kaders zijn de schoolreserves ter vrije besteding voor de schooldirecteuren.

Bestemmingsreserve

INNOVO heeft binnen het eigen vermogen middelen bestemd voor specifieke doelen. Via de resultaatbestemming worden de posten die ten gunste/ten laste van deze reserves dienen te worden gebracht, aan de betreffende reserves toebedeeld. Het College van Bestuur van INNOVO bepaalt hoe deze reserves gevoed en belast worden.

Tevens zijn de private middelen in een bestemmingsreserve geplaatst. Het resultaat uit eigen middelen wordt hieraan toegevoegd/onttrokken via de resultaatbestemming.

Voorzieningen

Algemeen

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374, lid 1, eerste volzin BW wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
- een betrouwbare schatting kan worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Toevoegingen aan de voorziening vinden plaats door dotaties ten laste van de exploitatierekening. Uitgaven worden rechtstreeks als onttrekking aan de voorziening verwerkt.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt gewaardeerd tegen de contante waarde van de toekomstige vergoedingen in het kader van jubileum. Hierbij wordt rekening gehouden met het verwachte toekomstige verloop van werknemers en verwachte toekomstige loonstijgingen. Hierbij wordt de contante waarde berekend met een marktconforme disconteringsvoet.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken bestaat uit de loonkosten van de zieke medewerkers tot aan het (fictieve) moment van uitdiensttreding. Hierbij wordt rekening gehouden met de kans op blijvende uitval.

De kans op blijvende uitval wordt voor zieke medewerkers met een verzuimduur tot 42 weken gebaseerd op ervaringscijfers ervaringscijfers. Bij een verzuimduur >42 weken wordt uitgegaan van een risico-analyse op persoonsniveau.

Langlopende schulden

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar.

Kortlopende schulden / overlopende passiva

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal een jaar.

De schulden worden bij eerste waardering opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Ten aanzien van de doelsubsidies van OCW wordt als volgt gehandeld:

Alle toewijzingen worden in eerste instantie opgenomen onder de balanspost 'overlopende passiva'.

Naar rato van de besteding gedurende het verslagjaar, valt jaarlijks een gedeelte vrij ten gunste van de baten.

Doordat de baten en de lasten gelijk aan elkaar worden gemaakt, is er geen sprake van een exploitatieresultaat, tenzij de bestedingen het totaal van de toegekende subsidie overschrijden.

In het laatste jaar van besteding valt in geval van een niet-geoordeelde subsidie of geoordeelde subsidie zonder verrekeningsclausule het eventuele restant (nog niet bestede gedeelte) vrij ten gunste van de exploitatie.

Bij geoordeelde subsidies met verrekeningsclausule worden overschotten of niet-bestede gelden onder de kortlopende schulden verwerkt.

GRONDSLAGEN VOOR DE RESULTAATBEPALING

Algemeen

Onder exploitatieresultaat wordt verstaan de optelsom van het resultaat op de exploitatie van alle budgeteenheden van INNOVO. Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben. Bij de bepaling van het resultaat geldt het voorzichtigheidsprincipe: lasten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden, voor zover bekend voor het opmaken van de jaarrekening, verwerkt in de jaarrekening.

De financiële baten en lasten worden afzonderlijk verantwoord in de exploitatierekening.

Het exploitatiesaldo wordt verwerkt in het eigen vermogen conform het door het bestuur aangegeven voorstel voor de bestemming van het exploitatiesaldo.

(Rijks)bijdragen OCW

Onder de (rijks)bijdragen OCW worden de vergoedingen voor personele lasten en voor lasten voor materiële instandhouding opgenomen, toegerekend naar het verslagjaar. Voor de verwerking van doelsubsidies wordt verwezen naar de kortlopende schulden / overlopende passiva.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de salarislaster van de eigen medewerkers in dienst van INNOVO verantwoord. Ook overige personele lasten, zoals inhuur van externen, kosten voor ARBO, scholing, dienstreizen en dotaties aan personele voorzieningen worden hier verantwoord.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende materiële vaste activa. De afschrijvingstermijnen zijn gebaseerd op de verwachte levensduur. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven. In onderstaande afschrijvingstabel worden de actuele afschrijvingstermijnen weergegeven.

Activagroep

Gebouwen	40 jaar
Activa in uitvoering	Hierover wordt niet afgeschreven
Onderhoud en Verbouwingen	5 tot 40 jaar
ICT	4 en 10 jaar
Inventaris	10, 20 en 25 jaar
Duurzaam OLP	9 jaar

Dotaties aan voorzieningen

De omvang van de dotaties aan de voorzieningen wordt bepaald o.b.v. de meerjarige verwachting ten aanzien van de omvang van de verplichtingen/risico's waarvoor de voorziening wordt gevormd.

Onderhoudskosten

Er wordt onderscheid gemaakt tussen groot en klein onderhoud. Het klein onderhoud wordt ten laste van de exploitatie gebracht. Het groot onderhoud wordt geactiveerd en op basis van verwachte levensduur tijdsevenredig afgeschreven.

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangsten en betaalde interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

BALANS (na resultaatbestemming)

<u>ACTIVA</u>	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	EUR	EUR
VASTE ACTIVA		
(1) Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	9.440.746	9.035.375
ICT	2.362.767	2.262.754
Inventaris	5.936.414	5.909.693
Leermiddelen (DOLP)	<u>662.471</u>	<u>772.675</u>
	18.402.398	17.980.497
VLOTTENDE ACTIVA		
(2) Vorderingen		
Debiteuren	206.967	315.775
Overige overheden	15.055	27.530
Overige vorderingen	652.062	840.278
Overlopende activa	<u>1.779.444</u>	<u>1.952.976</u>
	2.653.528	3.136.559
(3) Liquide middelen		
	20.994.131	17.514.945
TOTAAL	<u>42.050.057</u>	<u>38.632.001</u>
<hr/>		
<u>PASSIVA</u>	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	EUR	EUR
(4) EIGEN VERMOGEN		
Algemene reserve	21.838.009	18.032.251
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	<u>6.314.605</u>	<u>6.608.258</u>
	28.152.614	24.640.509
(5) VOORZIENINGEN		
Personele voorzieningen	<u>1.856.572</u>	<u>1.840.041</u>
	1.856.572	1.840.041
(6) LANGLOPENDE SCHULDEN		
Overige langlopende schulden	30.332	29.337
(7) KORTLOPENDE SCHULDEN		
Crediteuren	2.207.043	1.741.050
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	3.661.814	3.758.964
Schulden ter zake van pensioenen	973.045	930.947
Overige schulden	130.685	118.775
Overlopende passiva	<u>5.037.952</u>	<u>5.572.378</u>
	12.010.539	12.122.114
TOTAAL	<u>42.050.057</u>	<u>38.632.001</u>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	Realisatie <u>2025</u> EUR	Begroting <u>2025</u> EUR	Realisatie <u>2024</u> EUR
Baten			
(8) Rijksbijdragen	92.660.368	86.136.837	88.729.689
(9) Overige overheidsbijdragen en -subsidies	302.570	234.609	285.078
(10) Overige baten	<u>2.540.080</u>	<u>1.962.814</u>	<u>1.785.209</u>
Totaal baten	<u>95.503.018</u>	<u>88.334.260</u>	<u>90.799.976</u>
Lasten			
(11) Personeelslasten	77.838.858	75.663.334	76.206.668
(12) Afschrijvingen	1.970.182	2.102.555	1.984.069
(13) Huisvestingslasten	5.579.529	5.482.776	5.347.098
(14) Overige lasten	<u>7.050.513</u>	<u>6.223.931</u>	<u>6.767.240</u>
Totaal lasten	<u>92.439.082</u>	<u>89.472.596</u>	<u>90.305.075</u>
Saldo baten en lasten	<u>3.063.936</u>	<u>-1.138.336</u>	<u>494.901</u>
Financiële baten en lasten			
(15) Financiële baten	448.169	666.667	602.268
(15) Financiële lasten	-	-	-
Financiële baten en lasten	<u>448.169</u>	<u>666.667</u>	<u>602.268</u>
Resultaat	<u>3.512.105</u>	<u>-471.669</u>	<u>1.097.169</u>

KASSTROOMOVERZICHT

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het resultaat als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en kosten en uitgaven.

	<u>31-12-2025</u> EUR	<u>31-12-2024</u> EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
<i>Saldo Baten en Lasten</i>	3.063.936	494.900
Aanpassingen voor aansluiting resultaat:		
- afschrijvingen	1.970.182	1.984.068
- mutaties voorzieningen	16.531	99.129
Veranderingen in werkkapitaal:		
- vorderingen	483.031	-755.679
- kortlopende schulden	<u>-111.575</u>	<u>817.881</u>
	371.456	62.202
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>5.422.105</u>	<u>2.640.299</u>
Ontvangen interest	448.169	602.268
Betaalde interest	<u>-</u>	<u>0,12-</u>
	448.169	602.268
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u><u>5.870.274</u></u>	<u><u>3.242.567</u></u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-2.410.472	-2.088.173
Desinvestering materiële vaste activa	18.391	444.990
Verkoop van materiële vaste activa	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u><u>-2.392.081</u></u>	<u><u>-1.643.183</u></u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutatie langlopende schulden	995	995
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u><u>995</u></u>	<u><u>995</u></u>
Mutatie liquide middelen	<u><u>3.479.187</u></u>	<u><u>1.600.378</u></u>
Beginstand liquide middelen	17.514.945	15.914.567
Mutatie liquide middelen	<u>3.479.187</u>	<u>1.600.377</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>20.994.132</u></u>	<u><u>17.514.944</u></u>
Eindstand kredietinstellingen	-	-
TOTAAL	<u><u>20.994.132</u></u>	<u><u>17.514.944</u></u>

Onder het begrip liquide middelen worden verstaan onmiddellijk beschikbare positieve saldi in rekening-courant bij de bank en de Rijksoverheid.

TOELICHTING OP DE BALANS

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2025	31-12-2024
(1) Materiële vaste activa	EUR	EUR
Gebouwen en terreinen	9.440.746	9.035.375
ICT	2.362.767	2.262.754
Inventaris	5.936.414	5.909.693
Leermiddelen (DOLP)	662.471	772.675
Totaal materiële vaste activa	<u>18.402.398</u>	<u>17.980.497</u>

Uitsplitsing:

	Aanschaf prijs 31-12-2025 EUR	Afschrijving cumulatief 31-12-2025 EUR	Boekwaarde 31-12-2025 EUR
Gebouwen / terreinen	12.817.911	3.377.165	9.440.746
ICT	5.767.062	3.404.295	2.362.767
Inventaris	10.602.020	4.665.607	5.936.414
Duurzaam OLP	2.264.046	1.601.574	662.471
Totaal materiële vaste activa	<u>31.451.039</u>	<u>13.048.641</u>	<u>18.402.398</u>

	aanschafwaarde			afschrijving		boekwaarde 31-12-2025 EUR
	boekwaarde 31-12-2024 EUR	investering 2025 EUR	desinvestering 2025 EUR	afschrijving 2025 EUR	desinvestering 2025 EUR	
	Gebouwen / terreinen	9.035.375	1.042.181	16.060	620.932	
ICT	2.262.754	768.328	-	668.316	-	2.362.767
Inventaris	5.909.693	510.057	3.600	480.825	1.089	5.936.414
Duurzaam OLP	772.675	89.906	-	200.109	-	662.471
Totaal	<u>17.980.497</u>	<u>2.410.472</u>	<u>19.660</u>	<u>1.970.182</u>	<u>1.270</u>	<u>18.402.398</u>

De gebouwen en terreinen bestaan uit investeringen in het onderhoud en verbouwingen van de schoolgebouwen. De eigen investering van INNOVO voor verbouwingen in schoolgebouwen, die eigendom zijn van gemeenten, is vergelijkbaar met de "huurdersinvestering".

VLOTTENDE ACTIVA

(2) Vorderingen

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	EUR	EUR
Debiteuren *	206.967	315.775
Overige overheden	15.055	27.530
Overige vorderingen *	652.062	840.278
Overlopende activa	<u>1.779.444</u>	<u>1.952.976</u>
Totaal vorderingen	2.653.528	3.136.559

* Ten behoeve van de vergelijkbaarheid zijn de cijfers over 2024 geherrubriceerd.

Uitsplitsing:

Overlopende activa:		
- Vooruitbetaalde kosten	1.352.775	1.443.253
- Nog te ontvangen bekostiging OCW	104.344	238.458
- Overige nog te ontvangen bedragen	<u>322.325</u>	<u>271.265</u>
Totaal overlopende activa	1.779.444	1.952.976

(3) Liquide middelen

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	EUR	EUR
Tegoeden op bankrekeningen:		
- Tegoeden Rabobank	366.768	188.277
- Tegoeden ING	-	-
Schatkistbankieren	20.627.363	17.322.508
Overige liquide middelen	<u>0</u>	<u>4.160</u>
Totaal liquide middelen	<u>20.994.131</u>	<u>17.514.945</u>

De liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking.

INNOVO neemt deel aan Schatkistbankieren bij het ministerie.
Er is een kredietfaciliteit beschikbaar van € 3 miljoen.

PASSIVA

(4) Eigen vermogen

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	EUR	EUR
Algemene reserve	21.838.009	18.032.251
Bestemmingsreserve (publiek)	5.516.121	5.821.168
Bestemmingsreserve (privaat)	<u>798.484</u>	<u>787.090</u>
Totaal eigen vermogen	<u>28.152.614</u>	<u>24.640.509</u>

Het totale eigen vermogen is in het verslagjaar toegenomen met € 3.512.105.

Uitsplitsing:

	Stand per	Resultaat	Saldo
	1-1-2025	2025	31-12-2025
	EUR	EUR	EUR
Algemene reserve	18.032.251	3.805.758	21.838.009
Bestemmingsreserve publiek:			
- Nationaal Programma Onderwijs	2.270.068	2.270.068-	-
- Groot Onderhoud	3.551.100	1.965.021	5.516.121
Bestemmingsreserve privaat	<u>787.090</u>	<u>11.394</u>	<u>798.484</u>
Totaal eigen vermogen	<u>24.640.509</u>	<u>3.512.105</u>	<u>28.152.614</u>

Bestemmingsreserve publiek:

- *Nationaal Programma Onderwijs*

De middelen van het Nationaal Programma Onderwijs zijn per einde schooljaar 2024/2025 volledig besteed.

- *Groot Onderhoud*

Dit betreft een structurele reservering voor groot onderhoud, welke jaarlijks is begroot als "investeringsheffing".

Bestemmingsreserve privaat:

Op deze post wordt jaarlijks het saldo van de baten en lasten van de buitenschoolse activiteiten gemuteerd.

(Voorstel) bestemming van het exploitatieresultaat

In de statuten is niets opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat.

Het College van Bestuur van INNOVO stelt voor het resultaat ad € 3.512.105 als volgt te verdelen.

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
ten gunste van de algemene reserve	3.805.758	3.757.620
ten laste van de bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs	2.270.068-	3.678.401-
ten gunste van de bestemmingsreserve Groot Onderhoud	1.965.021	1.051.100
ten laste van de bestemmingsreserve privaat	<u>11.394</u>	<u>33.152-</u>
	<u>3.512.105</u>	<u>1.097.167</u>

(5) Voorzieningen	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	EUR	EUR
Personeelsvoorzieningen	<u>1.856.572</u>	<u>1.840.041</u>
Totaal voorzieningen	<u>1.856.572</u>	<u>1.840.041</u>

Uitsplitsing:

	<u>Stand per</u> <u>1-1-2025</u>	<u>Dotaties</u> <u>2025</u>	<u>Onttrekkingen</u> <u>2025</u>	<u>Stand per</u> <u>31-12-2025</u>
	EUR	EUR	EUR	EUR
Personeelsvoorzieningen:				
- Voorziening jubilea	725.598	106.451	156.162	675.888
- Voorziening langdurig zieken	<u>1.114.443</u>	<u>937.855</u>	<u>871.614</u>	<u>1.180.684</u>
Totaal voorzieningen	<u>1.840.041</u>	<u>1.044.306</u>	<u>1.027.776</u>	<u>1.856.572</u>

Voorziening jubilea:

De gehanteerde disconteringsvoet is in 2024 aangepast van 3,1% naar 3,8%. Het effect hiervan is dat de voorziening met € 52.100 is verlaagd.

	<u>Kortlopend</u> <u>deel < 1 jaar</u>	<u>Langlopend</u> <u>deel > 1 jaar</u>	<u>Totaal</u>
	EUR	EUR	EUR
Personeelsvoorzieningen	808.864	1.047.707	1.856.572

(6) Langlopende schulden	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	EUR	EUR
Overige langlopende schulden	<u>30.332</u>	<u>29.337</u>
Totaal langlopende schulden	<u>30.332</u>	<u>29.337</u>

	<u>Stand per</u> <u>31-12-2024</u>	<u>Ontvangen</u> <u>bijdragen</u>	<u>Saldo</u> <u>31-12-2025</u>	<u>Looptijd</u> <u>> 1 jaar</u>	<u>Looptijd</u> <u>> 5 jaar</u>	<u>Rentevoet</u>
Schuld Kleine Zusters	29.337	995	30.332	n.n.b.	n.n.b.	0%

De hier opgenomen langlopende schuld betreft de van de gemeente Heerlen jaarlijks ontvangen middelen inzake het pand aan de Gasperistraat, als tegemoetkoming voor de investeringen die door (rechtsvoorgangers van) INNOVO zijn gedaan. Bij het buiten gebruik stellen van dit pand dient het eigendom van dit gebouw aan de Congregatie van de Kleine Zusters van de Heilige Joseph te worden overgedragen en deze schuld te worden afgelost.

(7) Kortlopende schulden	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	EUR	EUR
Crediteuren	2.207.043	1.741.050
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	3.661.814	3.758.964
Schulden ter zake van pensioenen	973.045	930.947
Overige kortlopende schulden *	130.685	118.775
Overlopende passiva *	<u>5.037.951</u>	<u>5.572.377</u>
Totaal kortlopende schulden	<u>12.010.538</u>	<u>12.122.113</u>

Uitsplitsing:

Overlopende passiva:		
- Nog te besteden subsidies OCW	900.824	934.039
- Nog te besteden subsidies gemeenten	206.686	754.649
- Nog te besteden overige subsidies	205.732	302.089
- Verplichting vakantiegeld	2.625.897	2.540.149
- Verplichting oktobertoelage	207.305	-
- Verplichting verlofdagen	260.350	200.002
- Overige overlopende passiva	<u>631.158</u>	<u>841.450</u>
Totaal overlopende passiva	<u>5.037.952</u>	<u>5.572.378</u>

* Ten behoeve van de vergelijkbaarheid zijn de cijfers over 2024 geherrubriceerd.

Model G: Verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414106-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414189-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414182-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414249-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414285-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414459-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414469-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414495-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414554-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414566-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1418825-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1414899-1	21-8-2024	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1475674-1	20-6-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1474460-1	20-6-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1474503-1	20-6-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1474793-1	20-6-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1474919-1	20-6-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1474771-1	20-6-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling lerarenbeurs (studieverlof)	1475215-1	20-6-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1292	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1935	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1415	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1071	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1237	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1092	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5241	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0951	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1477	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-2908	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1481	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1091	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3027	31-5-2023	JA
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1446	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0159	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0653	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0654	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1426	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1468	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0421	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1061	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0425	17-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2628	17-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2075	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2080	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0209	18-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0529	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0864	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2187	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0152	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1161	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0745	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1437	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1023	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0482	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1284	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0738	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0209	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0198	28-4-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1854	28-4-2025	ONDERHANDEN
Regeling school en omgeving 2023-2025	RSO-23222	21-12-2023	JA
Regeling school en omgeving 2023-2025	RSO-23289	21-12-2023	JA
Regeling school en omgeving 2025-2028	RSO-25384	25-6-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling intensivering en verbreding Regionale samenwerking kansengelijkheid in het onderwijs	GKA250025	11-6-2025	ONDERHANDEN
Subsidieregeling Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL 210389	3-3-2022	JA
Subsidieregeling Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL 210087	5-10-2021	JA
Subsidieregeling Brugfunctionaris	BRF-240570	8-5-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling Brugfunctionaris	BRF-242045	8-5-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling Brugfunctionaris	BRF-241706	8-5-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling Brugfunctionaris	BRF-241707	8-5-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling Verbinding PO-VO	VPOVO24062	3-6-2024	ONDERHANDEN
Subsidieregeling Ontwikkelkracht	OWK240195	10-7-2024	JA
Subsidieregeling Ontwikkelkracht	OWK240200	10-7-2024	JA

* ONDERHANDEN = DE SUBSIDIE LOOPT NOG CONFORM DE SUBSIDIEVERPLICHTINGEN
 * JA = DE SUBSIDIE IS AFGEROND CONFORM SUBSIDIEVERPLICHTINGEN
 * NEE = DE SUBSIDIE IS AFGEROND IN STRIJD MET DE SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

WNT-verantwoording 2025 Stichting INNOVO | Onderwijs op Maat

De WNT is van toepassing op Stichting INNOVO | Onderwijs op Maat. Het voor Stichting INNOVO | Onderwijs op Maat toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 208.000.

Bezoldigingsmaximum voor het onderwijs Klasse E. Complexpunten per criterium:

	Categorie	Complexiteitspunten
Totale baten (t-2)	82,8-138 miljoen	8
Aantal bekostigde leerlingen (t-2)	2.500-10.000	3
Gewogen aantal onderwijssoorten (t-2)	4	4
Klasse	E (13-15 complexiteitspunten)	15

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2025			
bedragen x € 1	Mw. C.G.M. van der Weijden		Dhr. R.W.P.A. Quaedackers
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur		Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 30/6
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,967		0,979
Dienstbetrekking?	ja		ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 169.164		€ 88.962
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.661		€ 11.694
<i>Subtotaal</i>	€ 191.825		€ 100.656
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 201.162		€ 100.979
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging	€ 191.825		€ 100.656
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t. N.v.t.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024		
bedragen x € 1	Mw. C.G.M. van der Weijden	Dhr. R.W.P.A. Quaedackers
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/07 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	0,896
Dienstbetrekking?	ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 167.343	€ 74.958
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 23.507	€ 11.741
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 190.850</i>	<i>€ 86.699</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 197.000	€ 88.738
Bezoldiging	€ 190.850	€ 86.699

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

bedragen x € 1		Dhr. B. Nix	
Functiegegevens	Interim Lid College van Bestuur		
Kalenderjaar	2025	2024	
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	20/10 t/m 31/12	n.v.t.	
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	3	n.v.t.	
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	257	n.v.t.	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum			
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 235	€ 221	
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 98.100	n.v.t.	
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 60.395		
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)			
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 48.238	n.v.t.	
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 48.238		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		
Bezoldiging	€ 48.238		
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025						
bedragen x € 1	Dhr. J.H.F. Welzen		Dhr. J.L.C. Bours		Dhr. R.G.C. Segers	
Functiegegevens	Voorzitter		Lid (Vicevoorzitter)		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12	
Bezoldiging						
Bezoldiging	€ 18.720		€ 18.720		€ 12.480	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 31.200		€ 20.800		€ 20.800	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	€ 18.720		€ 18.720		€ 12.480	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
bedragen x € 1	Mw. Y.A.M.C. van Rijswijk		Mw. F.A.I.A. Hendricks		Mw. M. Merx-Cherim	
Functiegegevens	Lid		Lid		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 30/06		01/07 t/m 31/12	
Bezoldiging						
Bezoldiging	€ 12.480		€ 6.240		€ 6.240	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 20.800		€ 10.315		€ 10.485	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	€ 12.480		€ 6.240		€ 6.240	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	

Gegevens 2024			
bedragen x € 1	Dhr. J.H.F. Welzen	Dhr. J.L.C. Bours	Dhr. R.G.C. Segers
Functiegegevens	Voorzitter	Lid (Vicevoorzitter)	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 16.248	€ 16.252	€ 10.835
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 29.550	€ 19.700	€ 19.700

bedragen x € 1	Mw. Y.A.M.C. van Rijswick	Mw. F.A.I.A. Hendricks
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	€ 10.835	€ 10.835
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 19.700	€ 19.700

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	Dhr. R.W.P.A. Quaedackers
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Lid College van Bestuur
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,979
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2025
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€ 73.425
Individueel toepasselijk maximum	€ 73.425
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€ 73.425
Waarvan betaald in 2025	€ 73.425
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t. N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Niet in de balans opgenomen rechten / verplichtingen

Lopende contractverplichtingen:

INNOVO kent per balansdatum een aantal contractverplichtingen. Het gaat met name om onderstaande contracten. De vermelde omvang betreft de geschatte totale contractverplichting gedurende de resterende contractperiode.

<u>Betreft</u>	<u>Einde contract</u>	<u>Bedrag**</u>
Salarisadministratie	31-12-2026	€ 149.500,00
Bedrijfsarts	31-12-2029	€ 508.000,00
Accountantsdiensten	31-8-2029	€ 346.000,00
WGA	31-12-2026	€ 510.500,00
Exploitatie/Beheer diverse schoolgebouwen/Kindcentra	zie toelichting*	€ 1.442.000,00
Tijdelijke huisvesting Broederschool, Heerlen	1-9-2027	€ 98.000,00
Onderhoud inbraak- en brandmeldinstallaties, keyholding, camerabewaking	31-8-2029	€ 355.500,00
Dakinspecties	31-8-2028	€ 97.000,00
Bomenonderhoud	31-12-2030	€ 75.500,00
Onderhoud werktuigbouwkundige installaties	31-12-2027	€ 145.500,00
Schoonmaakdiensten	3-9-2027	€ 1.704.500,00
Sanitaire artikelen	1-9-2031	€ 564.000,00
Afvalverwijdering	1-7-2027	€ 109.000,00
Huur print-/scan-/kopieerapparatuur (multifunct.)	31-10-2028	€ 418.000,00
Glasvezelverbinding	26-12-2026	€ 150.500,00
Parnassys Leerlingadministratie-en volgsysteem	31-12-2026	€ 68.500,00
ERP software:- AFAS/Profit	31-12-2026	€ 151.000,00
Microsoft basispakket 2022-2026	31-12-2027	€ 194.500,00

Naast bovenstaande contractverplichtingen zijn nog verschillende contractverplichtingen voor reguliere bedrijfsvoeringsactiviteiten van toepassing die kleiner in omvang zijn (< € 50.000).

*Voor diverse schoolgebouwen wordt het beheer en exploitatie van het gebouw uitgevoerd door derden. INNOVO betaalt hiervoor een (exploitatie-/beschikbaarheids)vergoeding. De contracten kennen verschillende condities, maar in het algemeen geldt voor de looptijd van deze contracten dat deze eindigen op het moment dat het gebouw(deel) niet meer noodzakelijk is voor onderwijs. In bovenstaand overzicht is de verplichting op jaarbasis weergegeven.

** incl. BTW

Aanvullend op deze contractverplichtingen heeft INNOVO nog diverse (raam)contracten afgesloten waarbij geen sprake is van een verplichting. Afname geschiedt o.b.v. afroep, bestelling of gebruik. Deze contracten worden hier dan ook niet vermeld.

Voor duurzame inzetbaarheid is geen voorziening gevormd, omdat de omvang van gespaarde uren zeer beperkt is.

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2025

Baten	Realisatie	Begroting	Realisatie
	<u>2025</u>	<u>2025</u>	<u>2024</u>
	EUR	EUR	EUR
(8) Rijksbijdragen			
Rijksbijdragen OCW	88.071.362	84.899.364	85.095.993
Overige subsidies OCW	3.490.227	124.025	2.472.501
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.098.779	1.113.448	1.161.195
Totaal rijksbijdragen	<u>92.660.368</u>	<u>86.136.837</u>	<u>88.729.689</u>
<i>Rijksbijdragen OCW:</i>			
De Rijksbijdragen OCW kunnen als volgt uitgesplitst worden:			
- Reguliere bekostiging	87.283.627	84.318.679	83.253.102
- Overig	787.735	580.685	1.842.891
Totaal rijksbijdragen OCW	<u>88.071.362</u>	<u>84.899.364</u>	<u>85.095.993</u>
(9) Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	<u>302.570</u>	<u>234.609</u>	<u>285.078</u>
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	<u>302.570</u>	<u>234.609</u>	<u>285.078</u>
Uitsplitsing:			
Overige overheidsbijdragen en -subsidies:			
- Gemeentelijke bijdragen	232.104	157.482	200.097
- Vergoeding gymzaal	70.466	77.127	84.981
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	<u>302.570</u>	<u>234.609</u>	<u>285.078</u>
(10) Overige baten			
Verhuur onroerende zaken	555.087	495.236	507.803
Detachering personeel	374.475	416.413	409.658
Overige	1.610.518	1.051.165	867.748
Totaal overige baten	<u>2.540.080</u>	<u>1.962.814</u>	<u>1.785.209</u>
Uitsplitsing:			
Overige:			
- Baten dienstverlening	319.113	147.847	210.171
- Baten buitenschoolse activiteiten	291.615	-	253.295
- Overige baten	999.790	903.318	404.282
Totaal overige	<u>1.610.518</u>	<u>1.051.165</u>	<u>867.748</u>

Lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2025	2025	2024
	EUR	EUR	EUR
(11) Personeelslasten			
Lonen en salarissen	75.456.096	73.879.463	73.130.310
Overige personele lasten *	4.914.185	4.084.174	4.564.779
Af: uitkeringen *	-2.531.423	-2.300.303	-1.488.421
Totaal personeelslasten	77.838.858	75.663.334	76.206.668
Uitsplitsing:			
Lonen en salarissen:			
Brutolonen en salarissen	59.010.905	57.777.890	56.829.118
Sociale lasten	7.620.902	7.461.666	7.373.692
Premies Participatiefonds	474.542	464.626	905.323
Premies Vervangingsfonds	-	-	-
Pensioenpremies	8.349.747	8.175.281	8.022.177
Totaal lonen en salarissen	75.456.096	73.879.463	73.130.310
Overige personele lasten :			
Mutaties personele voorzieningen	484.637	150.000	224.665
Personeel niet in loondienst	1.460.723	1.453.248	1.781.221
Overige:			
- ARBO-kosten	256.496	222.375	276.078
- Reis- en verblijfkosten	82.873	104.092	82.354
- Opleidingskosten / nascholing	721.428	797.464	785.376
- GMR	31.473	39.083	37.103
- Reintegratiekosten en coaching	235.561	199.583	162.589
- Werkkostenregeling	284.845	280.179	221.850
- Overige personele lasten *	1.356.149	838.150	993.543
Totaal overige personele lasten	4.914.185	4.084.174	4.564.779

* Ten behoeve van de vergelijkbaarheid zijn de cijfers over 2024 geherrubriceerd.

(12) Afschrijvingen	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2025	2025	2024
	EUR	EUR	EUR
Materiële vaste activa:			
- Gebouwen	620.932	694.263	570.038
- Inventaris	480.825	504.845	474.917
- Apparatuur (ICT)	668.316	669.114	702.209
- Leermiddelen (DOLP)	200.109	234.333	236.905
Totaal afschrijvingen	1.970.182	2.102.555	1.984.069
(13) Huisvestingslasten			
Huur en gebruiksvergoeding	2.148.172	2.263.815	2.172.611
Klein onderhoud en exploitatie	950.720	816.250	791.583
Energie en water	1.103.314	1.120.957	1.064.137
Schoonmaakkosten	1.192.283	1.176.345	1.125.905
Heffingen	166.598	137.506	163.140
Overige *	18.442	-32.097	29.722
Totaal huisvestingslasten	5.579.529	5.482.776	5.347.098

* In de begroting van schooljaar 2024/2025 is een taakstelling opgenomen voor de totale huisvestingslasten. Dit leidt tot een negatief bedrag onder de post Overige.

(14) Overige lasten

Administratie en beheerslasten:			
- Accountantskosten	147.634	101.125	75.568
Inventaris, apparatuur, ICT- en leermiddelen:			
- Inventaris en apparatuur	218.512	190.342	213.619
- Leermiddelen (OLP)	2.476.767	2.382.251	2.392.918
- ICT	1.431.200	1.322.083	1.254.030
Overige:			
- Advies / begeleiding	406.251	527.167	342.385
- Telefoonkosten	99.279	134.866	113.828
- Kosten buitenschoolse activiteiten	280.221	-	286.447
- Bestuurskosten	113.101	65.592	117.360
- Communicatie	29.201	33.650	18.641
- Culturele vorming	150.697	184.717	170.725
- Contributies	132.180	138.447	133.780
- Overige instellingslasten	1.565.470	1.143.691	1.647.939
Totaal overige lasten	<u>7.050.513</u>	<u>6.223.931</u>	<u>6.767.240</u>

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
	EUR	EUR
Specificatie honorarium		
Onderzoek jaarrekening	125.539	60.939
Andere controleopdrachten	22.095	14.629
Fiscale adviezen	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-
Accountantslasten	<u>147.634</u>	<u>75.568</u>

De accountantskosten worden gepresenteerd in het jaar waarin de facturen ontvangen worden (incl. btw).

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	EUR	EUR	EUR
(15) Financiële baten en lasten			
Rentebaten	448.169	666.667	602.268
Rentelasten	-	-	-
Totaal financiële baten en lasten	<u>448.169</u>	<u>666.667</u>	<u>602.268</u>

Verbonden partijen

INNOVO kent geen verbonden partijen in de zin van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving en om deze reden is Model E niet opgenomen in de jaarrekening.

GEBEURTENISSEN NA BALANS DATUM

N.v.t.

GEGEVENS VAN DE RECHTSPERSOON

Bestuursnummer:	41506	
Naam:	INNOVO	
Rechtsvorm:	Stichting	
Adres:	Bekkerfeld 30 6417 CM Heerlen	
Telefoonnummer:	045-5447144	
E-mailadres:	mail@innovo.nl	
Internetsite:	www.innovo.nl	
BRIN-nummers:		
03HF	Bs de Draaiende Wieken	Posterholt
03OB	Bs Ummer Clumme	Klimmen
03RG	Bs Bergop	Ubachsberg
03WE	Bs Franciscus Bunde	Meerssen
04ZI	Bs Keuningshofke	Koningsbosch
05JL	Bs St. Franciscus	Brunssum
05JV	Bs Cortemich	Voerendaal
06KH	Bs de Bolster	Nuth
06MS	Bs Op de Top	Vijlen
06NS	Bs de Wegwijzer	Heerlen
06SL	Bs de Verrekijker	Amstenrade
06XF	Bs St. Stefanus	Wijnandsrade
07RE	Bs St. Dionysius	Schinnen
07TX	Bs het Avontuur	Buchten
08ZL	Bs Swentibold	Born
09AU	Bs a Hermkes	Epen
09WD	Bs Triangel	Linne
09XR	Bs Witheim	Mechelen
10EY	Bs H. Hart	Sibbe
10HO	Bs Windekind	Heerlen
10KI	Bs de Kleine Wereld	Vaals
10OA	Bs Hulsberg	Hulsberg
10QB	Bs Klavertje Vier	Eys
10WG	Bs Valkenburg	Valkenburg a/d Geul
11KB	Bs St. Theresia	Ransdaal
12AW	Bs 't Kirkevelsje	Schimmert
12KD	Bs de Wereldster	Meerssen
12SP	Bs de Triangel	Ulestraten
12ZE	Bs Ondersteboven	Moorveld
13KM	Bs de Lindegaerd	Meerssen
14DK	Bs de Triangel	Gulpen
14IY	Bs St. Martinus	Heerlen
14LM	Bs St. Tarcisius	Heerlen
15VZ	Bs de Windwijzer	Heerlen
15YD	Bs Broederschool	Heerlen
16DE	Bs Eikenderveld	Heerlen
16EO	Bs de Horizon	Heerlen
16FU	Bs St. Paulus	Heerlen
16HE	Bs de Schakel	Heerlen
17VV	SBO St. Bernardus	Gulpen
20IF	SOVSO Catharina	Heerlen
20KL	SBO de Griffel	Heerlen
21SG	SOVSO de Pylar	Heerlen

Heerlen, 17 juni 2026

Heerlen, 17 juni 2026

College van Bestuur:

Raad van Toezicht:

Carola van der Weijden, Voorzitter

Guido Derks, Voorzitter

Bas Nix, Lid a.i.

Jean-Louis Bours, Vicevoorzitter

Mireille Merx, Lid

Yvette van Rijswick, Lid

René Segers-Hoogendoorn, Lid

Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting INNOVO | Onderwijs op Maat

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting INNOVO | Onderwijs op Maat (hierna: INNOVO) te Heerlen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van INNOVO op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties over 2025 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2025;
- de staat van baten en lasten over 2025;
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025. In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben, waar relevant, professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten, alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Eindhoven, 19 juni 2026

EY Accountants B.V.

w.g. J.P.G. van Gerwen MSc RA

Bijlagen

Naam school	Plaats	Website	Scholen op de kaart
Draaiende Wieken	Posterholt	https://draaiendewieken.nl/	Draaiende Wieken
Ummer Clumme	Klimmen	https://www.basisscholenklimmenransdaal.nl/	Ummer Clumme
Bergop	Ubachsberg	https://www.bs-bergop.nl/	Bergop
Franciscus	Bunde	https://www.bsfranciscusbunde.nl/	Franciscus Bunde
Keuningsh�fke	Koningsbosch	https://keuningshofke.nl/	Keuningsh�fke
St. Franciscus	Brunssum	https://www.bsfranciscus.nl/	St. Franciscus Treebeek
Cortemich	Voerendaal	https://www.cortemich.nl/	Cortemich
De Bolster	Nuth	https://www.bs-bolster.nl/	De Bolster
Op de Top	Vijlen	https://www.bs-opdetop.nl/	Op de Top
De Wegwijzer	Heerlen	https://bswegwijzer.nl/	De Wegwijzer
De Verrekijker	Amstenrade	https://www.bs-deverrekijker.nl/	De Verrekijker
St. Stefanus	Wijnandsrade	https://www.bs-stefanus.nl/	St. Stefanus
St. Dionysius	Schinnen	https://www.bsdionysius.nl/	St. Dionysius
Het Avontuur	Buchten	https://www.bs-hetavontuur.nl/	Het Avontuur
Swentibold	Born	https://www.bs-swentibold.nl/	Swentibold
� Hermkes	Epen	https://www.hermkes.nl/	� Hermkes
De Triangel	Linne	https://www.triangel-linne.nl/	De Triangel Linne
Witheim	Mechelen	https://www.witheim.nl/	Witheim
Heilig Hart	Sibbe	http://www.bs-sibbe.nl/	Heilig Hart
Windekind	Heerlen	https://www.bswindekind.nl/	Windekind
Hulsberg	Hulsberg	https://www.bs-hulsberg.nl/	Hulsberg
De kleine Wereld	Vaals	https://www.bs-dekleinewereld.nl/	De kleine Wereld
Klavertje vier	Eys	https://www.bs-klavertjevier.nl/	Klavertje vier
Valkenburg	Valkenburg	https://www.bs-valkenburg.nl/	Valkenburg
St. Theresia	Ransdaal	https://www.basisscholenklimmenransdaal.nl/	St. Theresia
'T Kirkeveldsje	Schimmert	http://www.kirkeveldsje.nl/	'T Kirkeveldsje
De Wereldster	Meerssen	https://www.kindcentrumwereldster.nl/	De Wereldster
De Triangel	Ulestraten	http://www.bs-detriangel.nl/	De Triangel Ulestraten

Ondersteboven	Moorveld	https://www.bs-ondersteboven.nl/	Ondersteboven
De Lindegaerd	Meerssen	https://www.bslindegaerd.nl/	De Lindegaerd
De Triangel	Gulpen	https://www.bs-triangel.nl/	De Triangel Gulpen
St. Martinus	Heerlen	https://www.bsmartinus.nl/	St. Martinus
St. Tarcisius	Heerlen	https://www.bs-tarcisius.nl/	St. Tarcisius
De Windwijzer	Heerlen	https://www.bs-windwijzer.nl/	De Windwijzer
Broederschool	Heerlen	https://www.broederschool.nl/	Broederschool
Eikenderveld	Heerlen	https://www.eikenderveld.nl/	Eikenderveld
De Horizon	Heerlen	https://www.bs-dehorizon.nl/	De Horizon
St. Paulus	Heerlen	https://www.paulus-bs.nl/	St. Paulus
De Schakel	Heerlen	https://www.bsdeschakel.nl/	De Schakel
St. Bernardus	Gulpen	https://www.sbo-bernardus.nl/	St. Bernardus
Catharina	Heerlen	http://www.so-catharina.nl/	Catharina
De Griffel	Heerlen	https://www.sbo-degriffel.nl/	De Griffel
De Pylar	Heerlen	https://www.depyler.nl/	De Pylar

Keuze schoolbesturen:

dit format hanteren voor de paragraaf in het eigen Jaarverslag en/of separaat aanleveren aan het SWV



PASSEND
PRIMAIR ONDERWIJS

SCHOOLBESTUREN AAN ZET - SAMENWERKINGSPLAN

VERANTWOORDING & COLLECTIEVE VERANTWOORDELIJKHEID PASSEND ONDERWIJS

BESTUUR: INNOVO ,

NAMENS BESTUUR: Leon Camp , Bestuursadviseur Onderwijs (naam ,functie)

SCHOOLJAAR: 2024-2025

SCHOLEN IN SWV: PO3104 (Westelijke Mijnstreek) PO3105 (Maastricht-Heuvelland) PO3106 (Parkstad)

Context

Het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband geeft de wijze aan waarop organisatie en financiering van passend onderwijs vorm krijgen, compact weergeven in "Verknoopte Governance" ([www.passendonderwijszuid.nl / downloads](http://www.passendonderwijszuid.nl/downloads))

Richting: doelen en beoogde resultaten
Ruimte: strategie en proceseigenaar
Resultaat: outputindicatoren collectief
Rekening: verantwoording en verantwoordelijkheid

De inhoud van het ondersteuningsplan is leidend voor het samenwerkingsverband en de bij het samenwerkingsverband aangesloten besturen en scholen. Het ondersteuningsplan is in nauwe samenwerking tussen de samenwerkingsverbanden Westelijke Mijnstreek, Maastricht – Heuvelland en Parkstad tot stand gekomen omdat door de deelnemende schoolbesturen de meerwaarde onderschrijven om voor de regio Zuid-Limburg samenwerking en verbinding met elkaar te zoeken en de verdieping – in het belang van ouders en leerlingen – te vinden. Dit heeft geresulteerd in een intensieve en op elkaar afgestemde samenwerking in deze relatief kleine regio.

Het samenwerkingsverband heeft een grote mate van beleidsvrijheid om - binnen de wettelijke context - het onderwijs aan leerlingen met een ondersteuningsbehoefte in te richten. Het ondersteuningsplan ([www.passendonderwijszuid.nl / downloads](http://www.passendonderwijszuid.nl/downloads)) beschrijft de wijze waarop een passend onderwijsaanbod, een snelle schakeling tussen voorzieningen, weinig bureaucratie (deregulering) en een transparante verdeling van middelen vorm krijgt.

De participerende besturen in het samenwerkingsverband kiezen voor optimale inhoudelijke - en de daarmee samenhangende financiële - autonomie. In de missie en visie wordt dit verder uitgewerkt. Deze principiële keuze is onderlegger voor de inhoud van het ondersteuningsplan en de vormgeving van het samenwerkingsverband; inherent aan deze richtinggevendende keuze is het scholenmodel de financieringssystematiek.

Missie

Schoolbesturen voor primair onderwijs en speciaal onderwijs hebben de opdracht om voor alle leerlingen passend onderwijs te organiseren en hebben daartoe de volgende missie geformuleerd:

"zo inclusief mogelijk: vindplaats als werkplaats & samen duiden-samen doen-samen door"

Elk kind heeft recht op passend onderwijs, ongeacht niveau van leren en ontwikkeling. Schoolbesturen en scholen geven vorm aan passend onderwijs in het ondersteuningscontinuüm: hoogwaardige basisondersteuning en extra ondersteuning. Uitvoering vindt plaats zo inclusief en thuisnabij mogelijk in samenwerking tussen onderwijs en gemeenten door de totale ondersteuning voor de jeugd in samenhang aan te pakken en te organiseren binnen de beschikbare middelen. Hiertoe werken schoolbesturen samen in het samenwerkingsverband.

Het samenwerkingsverband is faciliterend bij het vormgeven van deze collectieve verantwoordelijkheid.

Doelstellingen

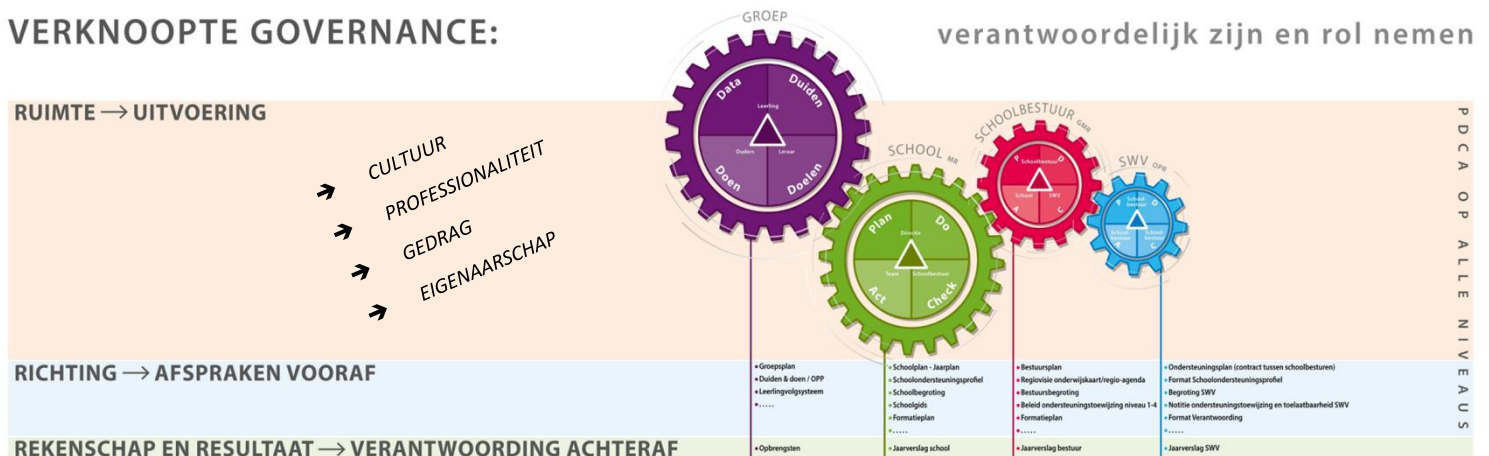
Er zijn vijf collectieve doelstellingen geformuleerd:

1. Een dekkend aanbod: alle kinderen een passende plek
2. Basisondersteuning: ondersteuningsniveau 1 t/m 4 van hoog niveau
3. Adequate toegang tot extra ondersteuning
4. Extra ondersteuning: ondersteuningsniveau 5 van hoog niveau
5. Ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces

Samenhang

De samenwerking van schoolbesturen en scholen in het collectief van het samenwerkingsverband is op een heldere wijze uitgelijnd in het ondersteuningsplan; werkwijze, afspraken en tools “raderen” in elkaar.

VERKNOOPTE GOVERNANCE:



Focus van handelen

1. De basis op orde -
Inbegrepen Individuele onderwijs-zorgarrangementen indien nodig -maatwerk op school in verbinding naar maatwerk thuis
2. Doelgroeparrangementen (DGA) Onderwijs-Jeugdhulp-Zorg scholen niveau 5 -
collectieve aanpak op school in verbinding naar maatwerk thuis
3. Knooppunt -
verbindende schakel & doorgaande lijnen binnen en tussen onderwijs en zorg.

Noodzakelijke procesvoorwaarden

binnen en tussen schoolbesturen voor implementatie & borging collectieve afspraken:

- Integrale aanpak tussen onderwijs en gemeenten - totale ondersteuning voor de jeugd in samenhang organiseren
- Doen wat is afgesproken
- In alle lagen: schoolbestuur, school, lb-er, leerkracht
- Volgens een gedegen pdca-cyclus: (door)ontwikkeling, uitvoering, evaluatie, verankering
- Elkaar binnen het collectief toetsen en aanspreken op het nakomen en naleven van de gemaakte afspraken

Verantwoording

De verantwoording is een logisch sluitstuk om inzicht en overzicht te krijgen op enerzijds de resultaten en anderzijds de stand van de ontwikkeling op de afgesproken focus van handelen op het niveau van bestuur, samenwerkingsverband en Zuid-Limburg. De jaarlijkse verantwoording geeft sturingsinformatie om beleid en aanpak door te zetten, bij te sturen en/of waar nodig te intensiveren.

Het samenwerkingsverband beschikt over een uitgebreide set aan informatie, zoals bijvoorbeeld de tweejaarlijkse opname ontwikkeling ankerpunten basisondersteuning (SOP), verwijzingspercentages, aantal leerlingen teruggeplaatst vanuit gespecialiseerde onderwijsvoorzieningen (herbeoordeling), informatie uit TLV-aanvragen m.b.t. de gerealiseerde ondersteuning in niveau 1 t/m 4, etc. Binnenkort wordt een dashboard ten behoeve van schoolbesturen operationeel waarmee deze informatie te ontsluiten is.

De beschikbare informatie is de onderlegger op basis waarvan schoolbesturen concreet en gericht kunnen reflecteren op het eigen aandeel in de gerealiseerde kwalitatieve en kwantitatieve resultaten en het eigen aandeel in het collectieve proces. Schoolbesturen leggen op deze wijze verantwoording af aan elkaar over de inzet van middelen in het kader van passend onderwijs.

Resultaatverantwoording gekoppeld aan procesverantwoording als opmaat naar objectieerbare collectieve indicatoren.

EEN VERBAND VAN SAMENWERKENDE SCHOOLBESTUREN

VOOR ALLE SCHOLEN IN NIVEAU 1 T/M 5**ONTWIKKELING ANKERPUNTEN ONDERSTEUNING**

Reflectie op Rapportage 2-jaarlijkse meting schoolondersteuningsprofielen, afgezet tegen de informatie van het SWV in de vigerende documenten Jaarverslag & Evaluatie en Kengetallen TLV.

Ankerpunt 1 - Kwaliteitsstandaard

Alle scholen van Innovo hebben een basisarrangement. Uit de meest recente schoolondersteuningsprofielen (2024) van de INNOVO-scholen blijkt dat de gemiddelde, minimale norm met 95% ruim wordt gehaald. In schooljaar '24-'25 is het INNOVO-beleidskader 'onderwijskwaliteit' verder geïmplementeerd, verdiept (bouwstenen), aangescherpt (de kwaliteitsdialogen), verbreed (IB-ers) en herijkt (interne audits). Kenmerkend voor dit nieuwe onderwijskwaliteitsbeleid is de wederzijdse afstemming op het tactische niveau, met georganiseerde monitor- en kwaliteitsdialogen, onderbouwd met rijke en relevante data. Deze kwaliteitsstandaard is onderdeel van de onderleggers bij de monitordialogen, tussen het CVB en de schooldirecteuren.

Ankerpunt 2 - Planmatig en Handelingsgericht werken

Ook bij dit ankerpunt wordt de gemiddelde norm met 95% ruim gehaald. INNOVO investeert structureel in kennisuitwisseling via het IB- en specialistennetwerk én de inzet van procesbegeleiding en ondersteuning door de Clusterverbinders Passend Onderwijs (CPO-ers) van het Expertiseplatform. Er is de voorbije jaren hard gewerkt aan de pedagogisch-didactische kwaliteiten van de leerkrachten (de vier sleutels). Tevens is er INNOVO-breed een traject 'Formatief Handelen' ingezet, waarmee toetsing veel meer in functie van het leren wordt geplaatst. Het Expertiseplatform ondersteunt scholen v.w.b. het planmatig en handelingsgericht werken op systeemniveau, waarbij de insteek vooral preventief is (ondersteuningsniveau 1 en 2) en waar nodig ook remediërend (ondersteuningsniveau 3 en 4).

Ankerpunt 3 - Specifieke ondersteuning

Het gemiddelde van de onderdelen van dit ankerpunt is met 90% ruim boven de norm. INNOVO heeft de voorbije jaren extra geïnvesteerd in o.a. de expertise m.b.t. 'meer- en hoogbegaafdheid'. De effecten daarvan zijn in de rapportage over de SOP's van 2024 goed zichtbaar. Het percentage op dit thema was in 2021-2022 nog 71 en is 3 schooljaren later ruim 83%! De kennis m.b.t. meer- en hoogbegaafdheid die via een landelijke subsidie opgebouwd wordt, is geborgd in het Expertiseplatform en op vraag beschikbaar voor alle INNOVO-scholen. De specialist hoogbegaafdheid van het Expertiseplatform is als expert een belangrijke spil in dit proces.

Ankerpunt 4 - Ondersteuningsstructuur

Via dit ankerpunt wordt duidelijk welke ondersteuning de school (met behulp van bovenschoolse ondersteuningsstructuren) zelf of in het cluster op elk ondersteuningsniveau kan bieden, aangevuld met welke ondersteuning via netwerkpartners kan worden betrokken. Het beeld uit de SOPs laat zien dat het aantal onderwijsondersteuners relatief hoog is. Dit is een bewuste keuze en in lijn met de eerder ingezette ontwikkeling naar meer handen in de klas en het flexibiliseren van de teamsamenstelling (Onderwijs Anders Organiseren). Om hulpvragen van scholen nog beter te kunnen matchen met interne- en externe expertise, heeft INNOVO clusterverbinders passend onderwijs aan clusters gekoppeld, die o.a. de rol van 'zorgmakelaar' op zich nemen.

THUISZITTERS

Het aantal thuiszitters (leerlingen die ingeschreven zijn op een school, maar langer dan 4 weken thuiszitten) is v.w.b. de basisondersteuning binnen INNOVO relatief beperkt (4). Het streven is steeds om - daar waar er sprake is van een thuiszitter - voor de betreffende leerling zo snel mogelijk een passende plek te vinden. Door actieve betrokkenheid en structurele afstemming van de INNOVO-procesbegeleiding met alle betrokkenen/instanties lukt dat in voorkomende gevallen. Jaarlijks vindt v.w.b. de regio Parkstad ook afstemming met Bureau 'Leren en Doorstromen Parkstad' over dit thema plaats.

ONONDERBROKEN LEER-EN ONTWIKKELINGSPROCES

Instroom in PO met 4 jaar, tenzij - Doorstroom van PO naar VO op gemiddeld 12 jaar, tenzij - Schooladvies PO houdt stand in 3e jaar VO - Geen onnodige vertraging in PO-loopbaan -Soepele (ver)plaatsingsprocessen

Samen met voorschoolse partners wordt ernaar gestreefd dat kinderen rond hun vierde levensjaar starten in het reguliere basisonderwijs binnen INNOVO. Conform afspraak in het SWV worden kinderen niet meer ingeschreven op een SO/SBO school zonder dat er een reguliere school betrokken is. Alleen wanneer daar gezamenlijk aanleiding toe is, wordt een trajectbegeleider betrokken, bijvoorbeeld bij leerlingen die (tijdelijk) zijn aangewezen op S(B)O en later instromen. De overstap naar het voortgezet onderwijs vindt doorgaans plaats rond het twaalfde levensjaar. Voor de meeste leerlingen gebeurt dit aan het einde van groep 8.

AANVULLEND & SPECIFIEK VOOR NIVEAU 1 T/M 4 - BASISONDERWIJS

VERWIJZINGEN NAAR SO/SBO

Reflectie op de informatie van het SWV in de vigerende documenten Jaarverslag & Evaluatie en Kengetallen TLV.

Het aantal verwijzingen vanuit de basisondersteuning van INNOVO-scholen naar SO/SBO laten in de regio's Parkstad en Maastricht Heuvelland een significante daling zien. De effecten van de gericht ingezette interventies werpen hun vruchten af. Dit zijn o.a. het blijven prikkelen van de juiste, inclusieve grondhouding, het investeren in ondersteunende expertise en specialistennetwerken, het continu werken aan kwaliteitsbewustzijn en onderwijskwaliteit en het investeren in 'gewoon goed onderwijs', met name in de ondersteuningsniveaus 1 en 2. Uit de geaggregeerde analyse van de jaarlijkse verantwoordingsgesprekken tussen directeur en CvB is in 2025 gebleken dat er een duidelijke inclusieve grondhouding bij veel scholen zichtbaar is.

Ondanks deze inspanningen zien we nog steeds de (landelijke) trend dat het aantal leerlingen in het gespecialiseerd onderwijs groeit, waardoor de plaatsing in die voorzieningen soms stagneert. Met name in Parkstad is de problematiek als het om kwetsbare gezinnen gaat hardnekkig. Onlangs werd bekend dat in Parkstad 34% meer kinderen worden geboren met een afwijking. Parkstad kent al sinds de invoering van de verevening een (ruim) boven het landelijk gemiddeld doorverwijspercentage. De negatieve financiële gevolgen hiervan worden steeds nijpender. Door de toename van het aantal leerlingen, afnemende financiering per leerling staat het onderwijs in het gespecialiseerd onderwijs onder druk en zijn met name de SO-scholen in de regio Parkstad genoodzaakt in bepaalde situaties de instroom te beperken en te werken met een wachtlijst. De gezamenlijke schoolbesturen in de regio geven blijvend signalen af naar en zijn in gesprek met de PO-raad, ONSv, politici, het Ministerie, de Inspectie en de betreffende gemeenten over deze situatie. De regio ontvangt jaarlijks 8 miljoen euro te weinig. Een situatie die om een oplossing schreeuwt!

LEERLINGEN TERUGGEPLAATST VANUIT GESPECIALISEERDE ONDERWIJSVOORZIENINGEN

Meer en meer zien we dat de scholen van het gespecialiseerd onderwijs werk maken van terugplaatsingen (van SBO->BAO of van SO->SBO). De aantallen zijn t.o.v. het vorige schooljaar toegenomen en dus tekent zich een voorzichtige trend af. De scholen van het gespecialiseerd onderwijs zijn actief aan de slag om - samen met de reguliere basisscholen - het thema bespreekbaar te maken en het proces van 'terugleiding' verder te finetunen. Helpend hierbij zijn de sessies 'Het kan wel!', die de awareness voor deze thematiek hebben aangewakkerd.

AANVULLEND & SPECIFIEK VOOR NIVEAU 5 - SBO EN SO

EXTERNE FUNCTIE

Verbinding met en aansluiting bij het zorgcontinuüm en versterking van de basisondersteuning door inzet van outreachende maatwerkexpertise ter verbreding en verdieping van de ondersteuningsmogelijkheden in de basisondersteuning

Voor de basisondersteuning is een expertiseplatform beschikbaar, voor het merendeel bestaande uit specialisten uit het SBO en SO. Deze specialisten hebben zich ontwikkeld tot clusterverbinders passend onderwijs op de scholen binnen een cluster. Zij zetten hun specialisme vooral ter systeemversterking in en ondersteunen de scholen van het cluster, om samen een continuüm van onderwijs en ondersteuning te vormen.

SCHAKELFUNCTIE => LEERLINGEN TERUGGEPLAATST NAAR REGULIERE BASISCHOLEN

Tussen basis- en extra ondersteuning, met als focus toeleiding naar lichtere vormen van ondersteuning en collectieve doelgroeparrangementen voor normalisering en regulering van instroom vanuit zorg naar onderwijs (bv MKD/KDC/residentieel)

Terugplaatsing vanuit SO/SBO naar reguliere basisscholen was in 2024-2025 beduidend meer aan de orde dan in het voorafgaande schooljaar. Voor veel kinderen blijft echter nog veel specialistische onderwijs- én zorgondersteuning nodig. Door het faciliteren van o.a. startklassen - waarbij potentiële leerlingen voor het gespecialiseerd onderwijs de kans krijgen om toch regulier te starten - wordt inclusief onderwijs meer en meer mogelijk gemaakt. De doorontwikkeling van startklassen naar schoolarrangementen wordt ingezet.

AANWENDING MIDDELEN SWV

De lumpsum van SO en SBO moet volledig worden ingezet t.b.v. extra ondersteuning SWV. Financiële verantwoording integraal in Jaarrekening besturen.

		vanuit SWV:	<input checked="" type="checkbox"/> PO3104 (WM)	<input checked="" type="checkbox"/> PO3105 (MH)	<input checked="" type="checkbox"/> PO3106 (PS)
Ontvangen bedrag Terugploegregeling*	(basisbedrag en uitkering reserve)	€ 176.770	€ 583.438	€ 318.562	
Ontvangen bedrag Doelgroepfinanciering*	(enkel s(b)o, indien van toepassing)	€	€	€	

*Zie bekostigingsbeschikking(en) SWV 2019-2020

Aanwending:

1. € 250.000 tbv Startklassen
2. € 785.000 tbv Expertiseplatform/Onderzoek
3. € 43.750 tbv IB-netwerken

REKENSCHAP - EIGEN AANDEEL SCHOOLBESTUUR IN HET COLLECTIEF PROCES

Een netwerk kenmerkt zich door indirecte aansturing. Vanuit het SWV kan op een aantal processen niet de klassieke p-d-c-a-cyclus toegepast worden, maar is er feitelijk sprake van make-them-plan-do-check-act.

De opdrachten in het collectief proces zijn inzichtelijk gemaakt ter sturing en verantwoording door schoolbesturen. Naast de verantwoording over resultaten en inzet van de ontvangen middelen, zijn langs de hoofdlijnen procesindicatoren benoemd. Daarmee is/blijft duidelijk aan welke knoppen het bestuur kan draaien c.q. op welke processen het bestuur moet sturen. De aanname is dat alle besturen met de ontwikkeling bezig zijn en de raderen in gang zetten en houden in de interne processen. Het is een gezamenlijke zoektocht naar een goede werkvorm voor de collectieve evaluatie op procesniveau. Een volgende stap wordt gezet door in de opname van het SOP in 2022 procesindicatoren mee te nemen in de zelfevaluatie door alle scholen, waarmee vergelijkbare data beschikbaar komen als basis voor 'de zone van naaste ontwikkeling'.

HET SCHOOLBESTUUR STUURT OP: *per hoofdonderdeel -beknopt en bondig- de stand van ontwikkeling, gebaseerd op en gelieerd aan de onderliggende procesindicatoren.*

ALGEMEEN

Hoe is de sturing belegd en geborgd in de interne processen?

INNOVO kent een platte organisatie, waarin de directeuren van de scholen rechtstreeks rapporteren aan het CvB. De directeuren van de scholen van INNOVO zijn integraal verantwoordelijk voor hun school en leggen direct verantwoording af aan het CvB. Scholen werken samen in 4 clusters, waarin directeuren samenwerken op het "continuüm van onderwijs, personeel en zorg". INNOVO kent twee grotere processen die organisatiebreed ondersteunend werken: Het Expertiseplatform en Opleiden in School. Daarnaast werkt INNOVO met een aantal organisatiebrede projecten, zoals de ontwikkelkoers Inclusief Onderwijs, het project Onderwijskwaliteitscyclus en het project Formatief Handelen. De ontwikkeling van de doelstellingen - zoals verwoord in het ondersteuningsplan - wordt begeleid en gemonitord door de bestuursadviseur onderwijs, in nauwe samenwerking met de collega's van Team Onderwijs, 2 procesbegeleiders en het Expertiseplatform.

Tenminste één van de onderstaande indicatoren uitgewerkt als voorbeeld: Nummer(s): **6**

De INNOVO-onderwijskwaliteitscyclus onderscheidt een strategisch, tactisch en operationeel niveau. Op strategisch- en operationeel niveau wordt cyclisch gewerkt (richten, inrichten, verrichten, berichten). Op tactisch niveau worden er 3 verschillende kwaliteitsdialogen gevoerd, t.w. een monitordialog winter (accent op berichten - verantwoorden), een kwaliteitsdialoog voorjaar (accent op richten - plannen) en een kwaliteitsdialoog najaar (accent op verrichten - maatwerk).

1	Ondersteuningsplan SWV is vertaald in het (strategisch) bestuursplan
2	Regiovisie is vertaald in het (strategisch) bestuursplan
3	Regiovisie krijgt uitvoering -afspraken met gemeenten over: basis op orde, spreiding voorzieningen, vervoer, huisvesting
4	Schoolondersteuningsprofielen van de eigen scholen worden gevalideerd
5	Transparante procedure ondersteuningstoewijzing op bestuursniveau
6	Organisatie is toegerust op "pdca" in alle lagen
7	Schoolbesturen zoeken onderlinge uitwisseling en afstemming op

DE BASIS OP ORDE - betreft alle scholen

Hoe is de sturing belegd en geborgd in de interne processen?

Kenmerkend voor de INNOVO-strategie op onderwijskwaliteit is de afstemming op tactisch niveau - tussen het CVB en de directies - via georganiseerde monitor- en kwaliteitsdialogen, onderbouwd door rijke en relevante data. Een belangrijke onderlegger bij de kwaliteitsgesprekken is het format 'Facts', waarin de resultaten (o.a. opbrengsten, tevredenheid, passend onderwijs, sociale veiligheid e.d.) van de school zichtbaar worden. Tijdens deze dialogen komen ook thema's gerelateerd aan passend onderwijs en inclusie aan de orde, zoals de verwijzingen en de samenwerking met voorschoolse instellingen of de (gemeentelijke) zorg.

Tenminste één van de onderstaande indicatoren uitgewerkt als voorbeeld: Nummer(s): **22**

De procesbegeleiders van INNOVO vervullen een belangrijke rol in de ondersteuning bij de (ver)plaatsing van leerlingen via een knooppunt. Vaak nemen ze zelf actief deel aan zo'n knooppunt en hebben ze samen met de school/organisatie van herkomst ter voorbereiding gedegen onderzoek gedaan naar ondersteuningsbehoeften en mogelijkheden binnen de plaatsende school. Op die manier wordt er in het belang van met name de leerling naar een passende match toegewerkt.

8	Elke school heeft de "foto" gemaakt van wat er nodig is aan preventieve inzet Jeugdhulp
9	Alle Scholen zijn/Het Bestuur is in overleg met de gemeente hierover
10	Preventieve inzet vanuit de gemeente is gerealiseerd in alle scholen

11	Het hele schoolteam is betrokken bij het opstellen van het Schoolondersteuningsprofiel
12	(Strategisch) Bestuursplan is vertaald in alle schoolplannen
13	Schoolondersteuningsprofielen zijn in alle scholen vertaald in de schoolplannen
14	Alle scholen sturen actief op (door)ontwikkelen /borgen ankerpunten ondersteuning
15	(De inhoud van) Duiden&Doen is basis voor handelen vanaf niveau 3 in alle scholen
16	Alle onderdelen van Duiden&Doen zijn beschikbaar voor een aanvraag TLV/start OPP in niveau 5
17	Duiden & Doen is voorzien van een effectieve en gebruiksvriendelijke digitale tool
18	Alle scholen voeren afspraken Toewijzing en Toelaatbaarheid van het SWV uit
19	Alle scholen sturen op ononderbroken ontwikkelingslijnen en leeftijdsadequate doorstroom
20	Alle scholen hebben afstemming met voorschoolse voorzieningen
21	Plaatsingen vanuit voorschool in PO verlopen via het knooppunt i.g.v. aanvullende ondersteuning
22	Alle (ver)plaatsingen in het PO verlopen via het knooppunt
23	(Ver)plaatsingen naar het VO verlopen via het knooppunt i.g.v. aanvullende ondersteuning
24	Het SOP is leidend bij plaatsing
25	Bij alle (ver)plaatsingen hanteren de scholen de (afspraken) zorgplicht
26	De samenwerking met ouders (in het knooppunt) is naar tevredenheid
27	Dit thema heeft een plek in de eigen oudertevredenheidsonderzoeken

DOELGROEPARRANGEMENTEN - *betreft sbo/so*

Hoe is de sturing belegd en geborgd in de interne processen?

In een vaste frequentie vindt er overleg plaats tussen het cluster gespecialiseerd onderwijs (waarin alle SBO/SO-scholen van Innovo zijn vertegenwoordigd) en de bestuursadviseur Onderwijs en/of het College van Bestuur. Vast agendapunt is o.a. de ontwikkeling van de doelgroeparrangementen. Hierin speelt de CPO-er van dit cluster een belangrijke regierol. In dit overleg worden relevante ontwikkelingen en mogelijke knelpunten besproken.

Tenminste één van de onderstaande indicatoren uitgewerkt als voorbeeld: Nummer(s): 33

Voor jonge leerlingen bij wie de zorgvraag in eerste instantie zwaarder weegt dan het onderwijsaanbod, heeft INNOVO een specifieke onderwijs-zorgvoorziening ingericht: de Kantelklas binnen SO/VSO De Pylar. In deze voorziening wordt gedurende maximaal één jaar, via een zorgvuldig afgestemde multidisciplinaire aanpak, gewerkt aan het verschuiven van de balans van zorg naar onderwijs, zodat onderwijsdeelname kan worden vergroot.

Daarnaast beschikt SO/VSO De Pylar over de voorziening Byzonderwijs, gericht op leerlingen voor wie behandeling tijdelijk vooropstaat. Deze behandeling wordt geïntegreerd aangeboden binnen de schoolomgeving, waardoor de leerling verbonden blijft met onderwijs en de mogelijkheden voor verdere onderwijsontwikkeling en aansluiting worden versterkt.

28	Alle scholen niveau 5 definiëren in het SOP hun doelgroep: onderwijs en zorg
29	Alle scholen niveau 5 implementeren DGA Onderwijs-Jeugdhulp m.b.v. tools SWV
30	OPP met alle onderdelen van Duiden&Doen is onderlegger voor herbeoordeling
31	Externe functie niveau 5 is operationeel (outreachinge maatwerkexpertise)
32	Schakelfunctie niveau 5 / NT2 is operationeel - lichtere vormen van zorg & inclusie
33	Flexibele vormen onderwijssteuning i.g.v. veel zorg/behandeling en heel weinig onderwijs
34	Dit thema heeft een plek in de eigen oudertevredenheidsonderzoeken

KNOOPPUNT - *betreft alle scholen*

Hoe is de sturing belegd en geborgd in de interne processen?

Het thema knooppunten is geregeld onderwerp van gesprek tijdens de IB-netwerkbijeenkomsten. Innovo heeft - binnen het SWV - relatief veel geïnvesteerd in het beschrijven van de processtappen, die horen bij de diverse typen knooppunten (uitvoeringsnotitie). De vertaling hiervan vindt deels plaats via het IB-netwerk, maar is ook een belangrijk aandachtsgebied van de procesbegeleiders en CPO-ers (clusterbinders passend onderwijs), die scholen daarbij ondersteunen.

Tenminste één van de onderstaande indicatoren uitgewerkt als voorbeeld: Nummer(s): 35

Het knooppunt maakt in beginsel onderdeel uit van de ondersteuningsstructuur van een school, hoewel dit nog niet altijd conform de afgesproken uitgangspunten en principes van de knooppunten gebeurt. In de praktijk blijkt namelijk dat de uitgangspunten van de knooppunten niet (altijd) haalbaar zijn. Er zitten niet altijd mensen met mandaat, vervangers zijn onvoldoende inhoudelijk op de hoogte, e.d. Dit vraagt weer om een nieuwe focus en centrale herijking van het knooppuntbeleid.

35	Het knooppunt maakt in elke school onderdeel uit van de ondersteuningsstructuur
----	---

36	Er is aandacht voor kwaliteit en borging van het knooppunt
37	Het knooppunt staat garant voor integrale benadering en gestroomlijnde ontsluiting
38	Communicatie binnen het knooppunt verloopt privacyproof
39	Ouders hebben bij inschrijving in school toestemming verleend m.b.t. knooppunt
40	Deelnemers vanuit onderwijs in knooppunt hebben mandaat
41	Interne overlegstructuren van de school zijn geïntegreerd en helpend aan knooppunt
42	Er zijn werkafspraken met de kernpartners gemaakt
43	Dit thema heeft een plek in de eigen oudertevredenheidsonderzoeken