Bestuursverslag 2025

scholengroep opron

"Openbaar Primair Onderwijs
Midden-Groningen, Stadskanaal en Veendam"

Schaepmanstraat 25, 9645 AC Veendam (0599) 696 390 info@opron.nl www.opron.nl

Flynth Audit B.V.
geheel document digitaal
gewaarmerkt voor identificatiedoeleinden

R.J. 23 juni 2026

Inhoudsopgave

Voorwoord **3**

1. De schoolorganisatie **4**

1.1 Profiel 4

1.2 Organisatie 5

2. Verantwoording van het beleid **14**

2.1 Onderwijs en kwaliteit 14

2.2 Personeel & Professionalisering 25

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken 34

2.4 Financieel beleid 37

2.5 Continuïteitsparagraaf 39

3. Verantwoording van de financiën **42**

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 42

3.2 Staat van baten en lasten en balans 43

3.3 Balans in meerjarig perspectief 46

3.4 Financiële positie 48

4. Verslag intern toezicht **49**

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van Scholengroep OPRON dat we met trots presenteren. In dit bestuursverslag nemen we de lezer mee in de belangrijkste ontwikkelingen binnen onze scholengroep. Het bestuursverslag schetst op overzichtelijke en transparante wijze een beeld ten aanzien van ons onderwijs en alles dat daarmee samenhangt in kalenderjaar 2025. We leggen hiermee verantwoording af over de voortgang en de prestaties van het afgelopen jaar. We belichten diverse onderwerpen zoals onze missie, visie, doelen en organisatie, het onderwijs en de kwaliteit daarvan, ons personeel en hun professionalisering, onze huisvesting en onze financiën.

Het kalenderjaar 2025 heeft in het teken gestaan van werken aan onze doelen vanuit ons strategisch beleid. We zijn samen in vertrouwen, met verantwoordelijkheid en in verbinding samen aan de slag geweest en continueren en verdiepen dit de komende jaren. Een belangrijk instrument bij de realisatie van onze doelen zijn de professionele leergemeenschappen (PLG's). Vanuit het strategisch beleidsplan werken schoolleiders en kwaliteits-/kennisspecialisten in PLG's samen aan de uitwerking, monitoring en doorontwikkeling van de strategische speerpunten. De insteek van de PLG is samen leren, ervaringen delen en de praktijk continue verbeteren. Hierbij zijn we trots te merken dat we ook in staat zijn om fouten te maken en dit is goed. Alles teneinde te leren met elkaar.

Het afgelopen jaar hebben verschillende ontwikkelingen binnen Scholengroep OPRON een aanzienlijke impact gehad op het onderwijs en de onderwijskwaliteit. In 2025 heeft Scholengroep OPRON gericht gewerkt aan het versterken en borgen van de onderwijskwaliteit. De doelen sluiten aan bij het Strategisch Beleidsplan 2024–2028, de landelijke prioriteiten rond basisvaardigheden en kansengelijkheid en actuele maatschappelijke en politieke ontwikkelingen zoals het herstel van leervertragingen, het lerarentekort en de curriculumvernieuwing. Onze scholen hebben deelgenomen aan het interne kwaliteitstraject Kwaliteitsimpuls Onderbouw, als vervolg op het reeds bestaande traject. Dit traject ondersteunt scholen gericht bij het verder versterken van de onderwijskwaliteit in de onderbouw.

Leren en ontwikkelen gebeurde ook weer binnen onze kweekvijvers. Deze hebben we in het afgelopen jaar weten uit te breiden. We geven onze medewerkers, die de ambitie hebben om door te groeien, de ruimte om middels externe opleidingen en interne intervisie door te groeien naar een andere functie. Indien er geen mogelijkheden intern zijn dan leiden we met liefde collega's op voor andere onderwijsinstellingen. Dit sluit geheel aan bij initiatieven vanuit de onderwijsregio, het samen opleiden en professionaliseren en onze maatschappelijke opdracht en de uitdagingen die we hebben in het onderwijs als het gaat om het bestrijden van de krapte op de arbeidsmarkt. We hebben daadwerkelijk collega's de kans geboden intern ervaring op te doen. We zijn erg tevreden met het resultaat dat in 2025 vier medewerkers de opleiding tot schoolleider vakbekwaam met succes hebben afgerond en dat het ook is gelukt om medewerkers toe te voegen aan de kweekvijvers voor intern begeleiders en leraarondersteuners.

Tot slot is het goed om ook hier te benoemen dat we enorm trots zijn op allen binnen Scholengroep OPRON die zich elke dag weer inzetten om onze leerlingen *gewoon h❤rtstikke goed onderwijs* te geven.

Namens de Raad van Toezicht

Mevr. F.G.H. Mulder

Namens het College van Bestuur

Mevr. P.A. Hietbrink

1. De schoolorganisatie

Scholengroep OPRON is de stichting voor Openbaar PRimair ONderwijs in de gemeenten Midden-Groningen, Stadskanaal en Veendam. De kernactiviteiten van de stichting zijn: het bieden en verzorgen van breed en algemeen toegankelijk openbaar onderwijs aan alle kinderen van 4 tot en met 12 jaar, in een als veilig en vertrouwd ervaren fysieke en sociale omgeving en het vergroten van kennis en het ontwikkelen van vaardigheden van de leerlingen om hen daarmee in staat te stellen op een volwaardige wijze deel te nemen aan de maatschappij, zodanig dat hun kwaliteiten daarbij zo goed mogelijk tot uiting komen.

Deze opdracht is onder andere verwoord in artikel 8 en artikel 46 van de WPO en artikel 49 van de WEC. Voor de Margaretha Hardenbergschool (VSO-school) moet opgemerkt worden dat op deze school leerlingen tot 18 jaar onderwijs ontvangen. Tot de stichting behoren 18 scholen, waarvan 16 basisscholen, één school voor speciaal basisonderwijs en één school voor (voortgezet) speciaal onderwijs.

1.1 Profiel

Missie, visie en kernwaarden

Onze Missie
Scholengroep OPRON staat voor *gewoon h❤rtstikke goed onderwijs*.

Hieronder verstaan wij kwalitatief goed openbaar onderwijs op basis van onze kernwaarden *vertrouwen, verbinding en verantwoordelijkheid*.

Elk kind telt mee ongeacht afkomst, cultuur of geloofsovertuiging. Binnen onze scholen stellen we kinderen in staat hun eigen talenten en persoonlijkheid te ontdekken en benutten. Wij respecteren elkaar, zijn in contact met ouders en participeren in onze samenleving. Wij waarderen onze medewerkers die iedere dag weer de verantwoordelijkheid nemen het beste uit leerlingen, collega's en zichzelf te halen.

Onze Visie
We werken vanuit onze kernwaarden **vertrouwen, verbinding en verantwoordelijkheid**.

Deze kernwaarden bieden samen met onze kernambities *kansrijk, wendbaar en doelgericht* richting en ruimte om op grond van vrijheid, gelijkwaardigheid, solidariteit en ontmoeting *gewoon h❤rtstikke goed onderwijs* te maken.

Verbinden gaat over samenwerken. Intern als medewerkers en als scholen en extern met partners in onze omgeving. Verbinding vinden wij voorwaardelijk voor goed onderwijs. Verbinding stelt ons namelijk beter in staat om onze mensen en middelen efficiënt in te zetten, om expertise te delen en om van en met elkaar te leren.

Vanuit vertrouwen geven we de ruimte om beslissingen te nemen, is er ruimte voor eigen identiteit en werken we aan eigenaarschap van leerlingen en medewerkers. Vertrouwen heeft voor ons ook te maken met betrokkenheid, aandacht hebben voor elkaar en open en duidelijke communicatie.

Vanuit eigenaarschap en betrokkenheid werken we samen aan de doelen van Scholengroep OPRON. Samen zijn we verantwoordelijk voor het slagen daarvan. Dit geldt voor leerlingen, ouders en medewerkers.

Een voorwaarde voor het gezamenlijk kunnen dragen van deze verantwoordelijkheid is een professionele cultuur en samen zorgen voor verbinding. Een cultuur waarin het gedrag van alle betrokkenen ervoor zorgt dat we de doelen die we gesteld hebben behalen en iedereen een gevoel van welbevinden ervaart.
Vanuit vertrouwen, verbinden en verantwoordelijkheid werken we samen aan de ontwikkeling van onze leerlingen, van onszelf en van Scholengroep OPRON.
Ons strategisch beleidsplan 2024-2028 is te vinden op de website van Scholengroep OPRON.

Toegankelijkheid & toelating

Alle kinderen zijn welkom op onze scholen, ongeacht afkomst, cultuur of geloofsovertuiging, en verdienen een zo passend mogelijke plek in het onderwijs. Onderwijs dat leerlingen uitdaagt, dat uitgaat van hun mogelijkheden en rekening houdt met hun beperking. Kinderen gaan, als het kan, naar het regulier onderwijs. Zo worden ze zo goed mogelijk voorbereid op een vervolgopleiding en op een plek in de samenleving.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam: Scholengroep OPRON
Bestuursnummer: 41780
Adres: Schaepmanstraat 25, 9645 HC Veendam
Telefoonnummer: 0599-696390
E-mail: info@opron.nl
Website: www.opron.nl

Bestuur

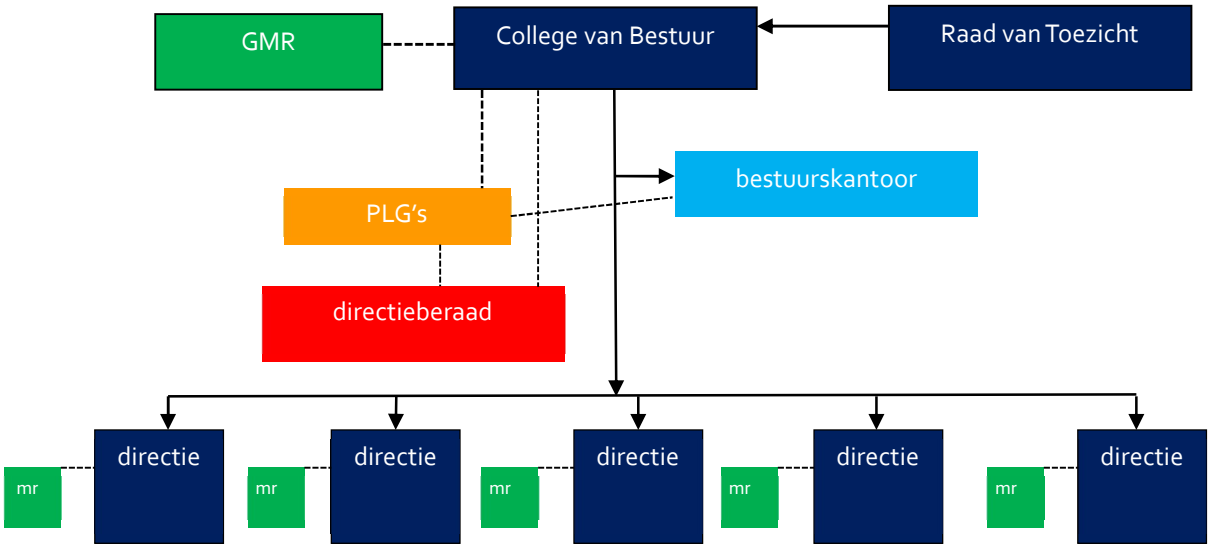
Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/onbetaald
Mw. P.A. Hietbrink	Voorzitter College van Bestuur	N.v.t.

Scholen

Naam school	Website school	Schooldirecteur
OBS Inspecteur Amerikaschool	www.amerikaschool.nl	R. Zwinkels
OBS Menterhorn	www.OBSmenterhorn.nl	L. Koning
OBS De Tandem	www.OBS-detandem.nl	A.F. Lieben/ A. Meins
OBS De Springplank	www.OBS-de-springplank.nl	M. Venema
OBS De Meent	www.OBSdemeent.com	E. Klok
OBS De Viermaster	www.OBS-viermaster.nl	F. Panneman
OBS De Braskörf	www.OBSdebraskorf.nl	J. van der Mark
OBS Noorderbreedte	www.OBS-noorderbreedte.nl	S. Wageman
OBS Hagenhofschool	www.OBShagenhof.nl	W. Folkersma
Odab Westerschool	www.daltonwesterschool.nl	J. de Vrij
OBS De Sleutel	www.basisschooldesleutel.nl	N. Wageman
OBS Meester Neuteboomschool	www.neuteboomschool.nl	A. de Vries
OBS De Oleander	www.OBS-oleander.nl	I. Kruit
OBS De Ommewending	www.deommewending.nl	S. Huinink
OBS De Badde	www.OBSdebadde.nl	W. van Dam /S. Huinink
OBS De Musselhorst	www.OBSdemusselhorst.nl	W. van Dam / S. Huinink
Kindcentrum Westerwinde*	www.kcwesterwinde.nl	J. Martijn
Margaretha Hardenbergschool VSO	www.mhschool.nl	J. van Oostenbruggen

* In Kindcentrum Westerwinde zijn de SBO Wim Monnereauschool en SO Margaretha Hardenbergschool gehuisvest.

Organisatiestructuur



Raad van Toezicht
In 2012 is door het toenmalige bestuur aan de gemeenten voorgesteld het model Raad van Toezicht – College van Bestuur in te voeren. De keuze voor dit model was gebaseerd op het gegeven dat dit model het beste aansloot bij de bestaande situatie.

Het intern toezicht op de uitvoering van de taken en bevoegdheden door het College van Bestuur, is neergelegd bij de Raad van Toezicht. Het toezicht bestaat tenminste uit:

- Het goedkeuren van de begroting, het jaarverslag en het strategisch beleidsplan;
- Het toezien op de naleving van wettelijke verplichtingen door het bestuur;
- Het toezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen van de scholen die vallen onder het stichtingsbestuur, verkregen op grond van de Wet op het Primair Onderwijs.

Bij het uitoefenen van deze taak richt de Raad van Toezicht zich naar het belang van de stichting, het belang van de scholen die door de stichting in stand worden gehouden en het belang van de samenleving.

College van Bestuur
Het College van Bestuur is het bevoegd gezag en draagt de eindverantwoordelijk voor de organisatie. In de statuten zijn de taken en verantwoordelijkheden van het College van Bestuur vastgelegd. Het College van Bestuur wordt gevormd door mevrouw P.A. Hietbrink. Het functioneren en de werkzaamheden van het College van Bestuur zijn vastgelegd in het “Reglement College van Bestuur”.

Directies van de scholen
De directeur van de school is belast met de algehele leiding van de school en legt verantwoording af aan het College van Bestuur. De taken en verantwoordelijkheden van de directies van de scholen zijn vastgelegd in het managementstatuut. Het managementstatuut is op alle scholen aanwezig. De directie wordt, afhankelijk van de schoolorganisatie en schoolgrootte, bij de uitvoering van de taken ondersteund door een managementteam of een interne begeleider. De directies zijn betrokken bij de ontwikkeling van het algemeen beleid. De directies voeren namens het bestuur het overleg met de medezeggenschapsraad van de school.

Directieberaad

Alle directeuren van de scholen maken deel uit van het directieberaad. Het directieberaad komt periodiek bijeen. Deze vergaderingen worden geleid door het College van Bestuur. Het directieberaad adviseert het College van Bestuur over onderwijskundige, personele, financiële en beheersmatige zaken. Het directieberaad kan ook initiatieven nemen voor beleidsontwikkeling op het niveau van Scholengroep OPRON. Voorstellen worden uitgewerkt in de Professionele leergemeenschappen (PLG's).

Professionele leergemeenschappen (PLG's)
PLG's werken onderdelen van het strategisch beleidsplan uit, bereiden beleidsnotities voor of zorgen voor de opzet, uitwerking en invoering van verbetertrajecten op OPRON-niveau. De PLG's worden geleid door een voorzitter en kunnen in aantal en samenstelling variëren. De PLG's zijn verantwoordelijk voor de terugkoppeling naar het directieberaad en het College van Bestuur. De insteek van de PLG is samen leren, ervaringen delen en de praktijk continue verbeteren.

Bestuurskantoor
Het College van Bestuur en de schooldirecties worden ondersteund door het bestuurskantoor, waarin het secretariaat en specialistische taken rondom personele, financiële en huisvestingszaken zijn ondergebracht. Op het bestuurskantoor zijn tien medewerkers (5,9 FTE) werkzaam. Een deel van de administratie is uitbesteed aan Onderwijsbureau Meppel.

Het OPRON Expertise Team
Sinds het schooljaar 2015-2016 is de zorgexpertise binnen Scholengroep OPRON ondergebracht in het OPRON Expertise Team (OET). Dit ondersteuningsteam bestaat uit een adviseur Onderwijs & Kwaliteitszorg, een medewerker Onderwijs & Kwaliteitszorg en een gedragswetenschapper. De adviseur Onderwijs & Kwaliteitszorg is vooral bezig met de organisatie van zorglijnen (helder, snel, op maat en financieel haalbaar), zodat Scholengroep OPRON alle leerlingen kwalitatieve basis- en plusondersteuning op onze basisscholen kan bieden. De medewerker Onderwijs & Kwaliteitszorg coördineert de interne begeleiding op alle scholen zodat de basiszorg overal op orde is. De gedragswetenschapper wordt ingezet voor consultatie en diagnostiek.

De middelen vanuit de lumpsum worden toegekend aan alle scholen. De scholen gebruiken dit voor de ondersteuning aan kinderen met een ondersteuningsvraag en die binnen de basisondersteuning vallen. De middelen vanuit passend onderwijs vanuit het samenwerkingsverband gaan deels naar de scholen voor de ondersteuning van kinderen die een extra ondersteuningsvraag hebben maar binnen de basisondersteuning vallen. De overige middelen gaan naar het OET. Het OET beschikt vanuit de gelden passend onderwijs over een budget waarmee zij eventuele leerlinggebonden arrangementen kunnen bekostigen. Het doel van deze arrangementen is bewerkstelligen dat leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte (langer) onderwijs op een reguliere basisschool kunnen blijven volgen. De verdeling van deze middelen is in overleg met de scholen en de GMR vastgesteld. De borging van het ondersteuningsaanbod in de scholen is geregeld via de jaarlijkse evaluatie van alle afzonderlijke arrangementen.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) is de bovenschoolse variant van de Medezeggenschapsraad die verbonden is aan elke school. De GMR buigt zich over aangelegenheden die gelden voor alle scholen die onder Scholengroep OPRON vallen en beslist mee over belangrijke school overstijgende zaken, zoals het formatieplan, personeelsbeleidsplan en strategisch beleidsplan. Daarnaast heeft de GMR recht van advies ten aanzien van bijvoorbeeld de begroting, het vakantierooster, duurzame samenwerking met een andere instelling, etc. De bevoegdheden van de GMR zijn opgenomen in het Medezeggenschapsreglement. Het reglement voldoet aan de eisen die de Wet op de Medezeggenschap Onderwijs (WMO) hieraan stelt.

De GMR vergadert zes keer per jaar. De vergaderingen zijn in beginsel openbaar. De agenda's en de verslagen van deze vergaderingen zijn via de website te lezen.

Het College van Bestuur is de gesprekspartner van de GMR. We streven ernaar de GMR niet alleen in de fase van advies en/of instemming te betrekken, maar ook bij de ontwikkeling van beleid. De GMR organiseert één keer per jaar een gezamenlijke avond met de medezeggenschapsraden. Ook nodigt de GMR twee keer per jaar de Raad van Toezicht uit voor een overleg. De jaarverslagen van de GMR, met daarin een overzicht van de besproken beleidsstukken en een overzicht van de beleidsstukken waarop instemming is verleend, zijn via de website te lezen.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	**Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin**
Swv PO 20.01	Scholengroep OPRON maakt onderdeel uit van het samenwerkingsverband 20.01 PO. In dit samenwerkingsverband nemen alle schoolbesturen voor primair onderwijs deel uit de provincie Groningen en gemeente Noordenveld.
Swv VO 20.02	Scholengroep OPRON maakt ook onderdeel uit van het samenwerkingsverband VO 20.02, omdat de Margaretha Hardenberg een VSO-school is. Aan dit VO verband nemen de besturen deel vanuit de Groningen Ommelanden.
Gemeenten: - Midden-Groningen; - Stadskanaal; - Veendam.	Scholengroep OPRON is per 1 januari 2008 verzelfstandigd en werkt vanuit de door de gemeenteraden van Midden-Groningen (voorheen Menterwolde), Stadskanaal en Veendam goedgekeurde statuten. De gemeenten zijn ook belangrijke partners als het gaat om huisvesting, lokale educatieve agenda, het VVE-beleid, etc.
Zorgpartijen	Scholengroep OPRON werkt structureel samen met de gemeente Veendam, Cosis, Compaen en Renn4 (MKD). Daarnaast het CJG en zijn er de verschillende zorgaanbieders die op individueel niveau hulp bieden aan kinderen en waarmee in meer of mindere mate wordt samengewerkt.
Hogescholen	De samenwerking met de Hogescholen betreft vooral afspraken over opleidingsplaatsen voor PABO-studenten. Hierbij is het mogelijk om mede te sturen op de kwaliteit van de PABO-opleidingen. Hierdoor kan Scholengroep OPRON ook in de toekomst beschikken over goed opgeleide leerkrachten. Het geeft ook de mogelijkheid om in vroegtijdig stadium talenten voor het onderwijs te ontdekken en aan ons te binden.
Kinderopvangorganisaties	Op een aantal scholen hebben externe kinderopvangorganisaties een plek in de school voor de organisatie van de BSO.
PICTO	Samenwerkingsovereenkomst tussen drie schoolbesturen met betrekking tot organisatie ICT (gebruik).
Nij Begun	Als regionale PO sector werken we samen aan Nij Begun om invulling te (gaan) geven aan de organisatie en uitvoering van de verrijkte schooldag.
Coalitie Oost-Groningen	Samenwerking tussen gemeenten en schoolbesturen m.b.t. de besteding van gelden in het kader van School & Omgeving
Bestuurlijk Platform VO-MBO	Samenwerking besturen provincie Groningen, w.o. VSO
Onderwijsregio	Scholengroep OPRON maakt deel uit van de Onderwijsregio Noord-Nederland (po). Deze onderwijsregio bestaat uit 70 schoolbesturen voor primair onderwijs en het speciaal onderwijs uit de provincies Groningen, Friesland en Drenthe.
Personeel	Periodiek verschijnt er vanuit het stafbureau een nieuwsbrief met informatie van en voor de scholen. Deze nieuwsbrieven worden in de SharePoint-omgeving gedeeld.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
(G)MR	Het bovenschoolsbeleid en middelen worden besproken met de GMR. Op schoolniveau wordt de MR betrokken bij het schoolbeleid en de inzet van de middelen.
Raad van Toezicht	In de frequente vergaderingen en via managementrapportages legt het bestuur verantwoording af aan de Raad van Toezicht over het gevoerde beleid en de inzet van middelen.

Horizontale verantwoording
Scholengroep OPRON wordt gefinancierd met publieke middelen. Daarom is het afleggen van verantwoording en doelmatige besteding van middelen essentieel. Van oorsprong heeft de verantwoording vooral betrekking op controle van de boekhouding. Tegenwoordig heeft verantwoording een veel bredere betekenis. Verantwoording is het uitleggen en het bieden van inzicht over daden en tekortkomingen aan stakeholders. In het bestuursverslag leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid. Daarnaast besteden wij expliciet aandacht aan het betrekken en informeren van onze interne en externe stakeholders, waarbij we ook input ophalen, door bijvoorbeeld:

- Ouders te informeren, maar ook actief te laten meedenken in de totstandkoming van het nieuwe strategische beleid;
- Daar waar gewenst te gast te zijn bij de verschillende gemeenteraden en/of commissies hiervan om de vragen die er leven te kunnen beantwoorden;
- Conform het afgesloten convenant op regelmatige basis bijeen te komen, al dan niet samen met de RvT, met wethouders en beleidsmedewerkers van de betrokken gemeentes. Zo houden we de relatie goed en de lijnen kort. Ook informeren we hier en laten we deze gremia actie meedenken bij het tot stand komen van het nieuwe strategische beleid.

De openbare onderwijsorganisaties hebben de ambitie om zich te ontwikkelen tot zelfsturende en zelfbewuste organisaties, waarin zelfevaluatie en kwaliteitszorg, bestuur, beheer en financiën, personeelsbeleid en verantwoording een geheel vormen.

De noodzaak om zich op deze wijze te ontwikkelen wordt steeds groter door:

- Good Governance;
- Ontwikkeling naar zorgplicht;
- Scherpere aandacht voor kwaliteit en toezicht;
- Toenemende mondigheid van ouders/verzorgers en de maatschappij;
- Regionale ontwikkelingen;
- Druk van de (sociale) media.

Deze ontwikkelingen maken het noodzakelijk dat Scholengroep OPRON opnieuw de besturing én communicatie- en verantwoordingskanalen met de samenleving definieert. Hierbij gaat het om:

- Formuleren waar het schoolbestuur (of waar het onderwijs/de scholen) voor staat;
- Laten zien hoe het bestuur daaraan werkt;
- Zoeken van draagkracht en draagvlak in de omgeving;
- Laten zien welke resultaten zijn bereikt;
- Leren van wat niet goed gaat en leren van signalen uit de omgeving;
- Scholengroep OPRON heeft een communicatiestructuur ingericht voor de verschillende stakeholders.

Een belangrijke communicatiebron is de website van Scholengroep OPRON, www.opron.nl. Op deze website publiceert Scholengroep OPRON haar belangrijkste verantwoordingsdocumenten.

Klachtenbehandeling

Artikel 14 van de Wet op het Primair Onderwijs bepaalt dat schoolorganisaties een regeling voor de afhandeling van klachten moeten hebben. Het klachtrecht heeft een belangrijke signaalfunctie met

betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Door de klachtenregeling ontvangen het bevoegd gezag en de scholen signalen die hen kunnen ondersteunen bij het verbeteren van het onderwijs en de goede gang van zaken op school. Veruit de meeste klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en schoolleiding op een juiste wijze worden afgehandeld. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht, niet mogelijk is of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op de klachtenregeling. Men kan dan een klacht indienen bij het bestuur of de landelijke klachtencommissie voor onderwijs. Onze klachtenregeling is opgenomen in de schoolgids van elke school. Kern van deze procedure is de klacht op te lossen op het niveau waarop deze is ontstaan.

In het kalenderjaar 2025 heeft het bestuur in totaal dertien officiële klachten ontvangen. De klachten hadden betrekking op zowel inhoudelijke als interpersoonlijke aspecten, waaronder: het ondersteuningsaanbod en de begeleiding van een leerling, het professioneel handelen van leerkrachten, evenals de communicatie, bejegening en houding van medewerkers en de schoolleiding, en daarnaast algemene onvrede over de schoolloopbaan van een leerling.

Scholengroep OPRON heeft alle klachten in overeenstemming met de geldende klachtenregeling zorgvuldig onderzocht en behandeld, in afstemming met ouders en, waar van toepassing, de Inspectie van het Onderwijs en/of het bevoegd gezag. De afhandeling was gericht op zorgvuldigheid, hoor- en wederhoor en het vinden van constructieve oplossingen. Eén klacht heeft, na overleg en met instemming van alle betrokken partijen, geleid tot de overplaatsing van een leerling naar een andere school buiten Scholengroep OPRON.

Juridische structuur

De juridische structuur van Scholengroep OPRON is een stichting en is te vinden in het handelsregister bij de Kamer van Koophandel onder nummer 01123358. De officiële handelsnaam is “Scholengroep OPRON, stichting voor openbaar primair onderwijs’.

Governance

De scheiding tussen het bestuur en intern toezicht is vormgegeven in de statuten van Scholengroep OPRON en het managementstatuut.

Functiescheiding

Volgens de WPO (art. 17b lid 1) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Bij Scholengroep OPRON is sprake van een organieke scheiding (two-tier). De bestuurlijke taken zijn belegd bij het College van Bestuur en het toezicht op het bestuur bij de Raad van Toezicht.

Governancecode Funderend Onderwijs

De Governancecode Funderend Onderwijs beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van good governance en normen die daaruit voortvloeien. Deze kernprincipes zijn: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid en zijn uitgewerkt in een aantal normen. Daarnaast zijn een aantal lidmaatschapsvoorwaarden vastgelegd voor de PO-Raad, VO-raad en VTO3.

Met het lidmaatschap van de PO-Raad onderschrijft elk lid te voldoen aan de code en de regels na te leven. Scholengroep OPRON is ook lid van de PO-Raad en handhaaft de code. Hieronder lichten we dit toe.

Lidmaatschapsvoorwaarden

Lidmaatschapsvoorwaarde 1:

Het bestuur legt via het jaarverslag verantwoording af over de wijze waarop door middel van samenwerking invulling wordt gegeven aan de brede maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Goed onderwijs komt tot stand door de bijdrage(n) van vele partijen, zowel binnen als buiten de onderwijsorganisatie. Het bestuur en het intern toezicht hebben ieder een eigen rol om partijen te verbinden. Binnen Scholengroep OPRON hebben we aandacht voor het maken van verbinding. Het is een van de drie kernambities in onze strategisch beleid zoals eerder in dit verslag aangegeven. We verbinden als bestuur, intern toezicht, medezeggenschap, schoolleiders, medewerkers, ouders en leerlingen. De organisatie van Scholengroep brede kennissessies, OPRON dagen en een kerstmarkt zijn hier voorbeelden van. Daarnaast initiëren en stimuleren we de externe verbinding met andere onderwijsorganisaties (deze afstemming is er bestuurlijk op directieniveau maar ook vanuit de afdelingen HR, Onderwijs & Kwaliteit) en relevante belanghebbenden bij het onderwijs, zoals maatschappelijke partners en ketenpartners. Dit is nodig om de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed onderwijs waar te maken. Dat betekent dat er een brede verantwoordelijkheid voor alle leerlingen wordt gevoeld en niet alleen voor de eigen leerlingen. We spannen ons actief in om een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod te realiseren. We hebben regelmatig op alle niveaus afstemming met gemeenten en met andere besturen (zowel binnen het po als vo).

De verantwoording bevat in ieder geval de volgende elementen:

- Een overzicht van de belangrijkste samenwerkingsverbanden met schoolorganisaties en andere externe partners;
- Een beknopte beschrijving van de algemene uitgangspunten ten aanzien van samenwerking;
- Eén of meer voorbeelden die deze uitgangspunten illustreren. Te denken valt aan het delen van kennis en expertise, beschikbaar stellen van opleidingscapaciteit, het leveren van capaciteit aan bestuursoverstijgende projecten, uitleen van personeel, beschikbaar stellen van gebouwen en faciliteiten.

Zie bovenstaand (blz. 9) een overzicht van horizontale dialogen verbonden partners de partijen waarmee we samenwerken. Tevens zijn we afgelopen jaar intensiever in gesprek geweest met aanpalende besturen in het primair onderwijs. Dit om te onderzoeken of en op welke thema's we vanuit kind perspectief kunnen samenwerken. Dit gaan we in 2026 verder verkennen samen.

Ook zijn we afgelopen jaar gestart met verdere samenwerking onderzoeken met het Winkler Prins in het kader inclusiever onderwijs. Inzake onze praktijkklas zoeken we actief de verbinding met het voortgezet onderwijs te weten Winkler Prins en Trivium. Tevens hebben we regionaal 1 aanvraag gedaan inzake Techkwadraat (vanuit Stadskanaal, Veendam en Midden-Groningen). Techkwadraat is een subsidie voor Po, vmbo Tl, Havo en VWO ter versterking van techniekonderwijs. We werken hierbij samen met diverse partners. Bestuurlijk trekken we in Groningen als primair onderwijs samen op in het kader van de sociale agenda Nij Begun. Daarnaast zijn we aangesloten bij de Onderwijsregio Noord Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe). In de onderwijsregio Noord-Nederland werken circa 70 primair en gespecialiseerd schoolbesturen, de pabo's en de beroepsgroep samen voor goed onderwijs aan ongeveer 130.000 leerlingen, verspreid over bijna 900 schoollocaties. Deze regio – de provincies Groningen, Friesland en Drenthe – kenmerkt zich door een mix van stedelijke gebieden en uitgestrekte plattelandsregio's. De scholen zijn relatief kleinschalig (gemiddeld 143 leerlingen per locatie vs. 227 landelijk) en maar liefst 275 scholen (30%) tellen minder dan 100 leerlingen. Dat zorgt voor betrokken onderwijs dicht bij huis en zorgt soms ook voor organisatorische uitdagingen. Positief is dat de arbeidsmarktsituatie de afgelopen jaren in het primair onderwijs in ons gebied relatief stabiel is, met minder tekorten dan landelijk en een bovengemiddeld aandeel volledig bevoegde leraren en schoolleiders. Dit geeft ons een sterke uitgangspositie én een gezamenlijk fundament om op voort te bouwen. We hebben een hechte gemeenschap van onderwijsprofessionals, een traditie van samenwerking en een gedeeld doel: *ieder kind in Noord-Nederland goed onderwijs*, ook bij krimp en schaarste. Door nú gezamenlijk in actie te komen – van werving tot innovatie – kunnen we de huidige sterke basis uitbouwen tot een toekomstbestendig onderwijslandschap. Daarom richt Onderwijsregio PO Noord zich de komende planperiode op vier samenhangende programmalijnen te weten imago, professionalisering, innovatie en schoolleiderschap. Deze lijnen vormen de strategische agenda en we pakken de uitdagingen integraal aan, vanuit de collectieve kracht van de regio.

Bestuursoverstijgend projecten
Het afgelopen jaar hebben we kennis ingebracht vanuit Scholengroep OPRON in het projectteam voor de digitale school. Daar is een plan van aanpak voor geschreven en ingediend. Dit actieprogramma maakt deel uit van de landelijke verzuimaanpak en heeft als doel het aantal thuiszittende leerlingen terug te brengen naar nul. Een belangrijk onderdeel daarvan is de subsidieregeling digitale school waarmee het Ministerie van OCW zeventien digitale schoolvoorzieningen wil realiseren, verspreid over het land. Deze voorzieningen bieden digitaal afstandsonderwijs als onderdeel van beschikbare maatwerkoplossingen. Voor de regio Groningen is een coalitie gevormd met schoolbesturen van de drie samenwerkingsverbanden, en is er een subsidieaanvraag ingediend en verkregen.

De bestuurder van Scholengroep OPRON heeft een actieve rol in de onderwijsregio PO Noord middels zitting in de stuurgroep onderwijsregio PO Noord Nederland. Tevens heeft de bestuurder zitting in de stuurgroep van Techkwadraat.

Lidmaatschapsvoorwaarde 2:
De bestuurder van Scholengroep OPRON werkt aan de eigen professionalisering door één keer in de vijf jaar deel te nemen aan accreditatie zoals door de eigen sectororganisatie aangewezen. Accreditatie is bedoeld voor leden van het statutair bestuur. De bestuurder heeft in 2025 het accreditatieproces doorlopen en deze accreditatie is verleend. De nieuwe accreditatietermijn is 5 jaar en er zal een nieuwe inschrijving plaatsvinden in het openbaar register. Dit proces nu al doorlopen was een bewuste keuze die aansluit bij de strategische koers van Scholengroep OPRON waarbij professionaliseren voor een ieder van belang is. Daarnaast vinden we het van belang om bij te dragen aan het werken aan het brede vertrouwen in de sector.

Lidmaatschapsvoorwaarde 3:
Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen binnen de eigen onderwijssector. De bestuurder van OPRON voldoet aan deze voorwaarde.

Lidmaatschapsvoorwaarde 4:
Het intern toezicht stelt een rooster van aan- en aftreden vast met inachtneming van een maximale zittingstermijn van vier jaar een maximale totale zittingsduur van acht jaar. Dit is bij Scholengroep OPRON het geval.

Lidmaatschapsvoorwaarde 5:
Het intern toezicht bestaat minimaal uit één lid dat geen kind heeft dat op een school zit die bij de onderwijsorganisatie behoort. Bij Scholengroep OPRON heeft geen van de leden RvT kinderen op een OPRON-school.

Lidmaatschapsvoorwaarde 6:
Een (oud-)toezichthouder kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger. Dit onderschrijven en bewaken we.

Lidmaatschapsvoorwaarde 7:
Een (oud-)bestuurder kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot intern toezichthouder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger. Dit onderschrijven we en bewaken we.

Lidmaatschapsvoorwaarde 8:
In het geval van een crisissituatie kan het intern toezicht bestuurlijke taken tijdelijk overnemen. Hij voorziet erin dat dit zo kort mogelijk is, maar niet langer dan uiterlijk zes maanden. De periode telt mee in de zittingstermijn van de toezichthouder. Indien van toepassing dan zal de RvT hiervoor zorgdragen.

Lidmaatschapsvoorwaarde 9:
Het bestuur draagt zorg voor transparante publicatie op de website van het jaarverslag, conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs; de statuten; het bestuursreglement, de samenstelling; de nevenfuncties (zowel bezoldigd als onbezoldigd) en honorering van bestuurders en intern toezichthouder; het rooster van aan- en aftreden van de toezichthouder; de klachtenregeling; de integriteitscode en de klokkenluidersregeling. Scholengroep OPRON voldoet hieraan.

Lidmaatschapsvoorwaarde 10:
Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de wijze waarop de evaluatie van het bestuur door het intern toezicht heeft plaatsgevonden, zie ook het verslag intern toezicht. Dit is bij Scholengroep OPRON gebruikelijk te doen.

Lidmaatschapsvoorwaarde 11:
Het bestuur en het intern toezicht voeren minimaal één keer per jaar het gesprek over nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling, en rapporteren de resultaten van dit gesprek in het jaarverslag. Dit is gesprek is gevoerd binnen de Scholengroep OPRON en is onderwerp van gesprek geweest tijdens de zelfevaluatie RvT, zie ook hiervoor het verslag intern Toezicht.
Het resultaat is dat geen sprake is van (schijn van) belangenverstrengeling.

Lidmaatschapsvoorwaarde 12:
Er mogen geen zakelijke transacties plaatsvinden tussen de onderwijsorganisatie en bedrijven waarin bestuurders of toezichthouders van deze onderwijsorganisatie zakelijke of (in)directe persoonlijke banden of belangen hebben. Onder zakelijke transacties wordt in ieder geval verstaan het sluiten van een contract of het verstrekken van een opdracht. Deze lidmaatschapsvoorwaarde is bedoeld om (de schijn van) belangenverstrengeling als gevolg van zakelijke transacties van bestuurders en intern toezichthouders tegen te gaan. Voor de toepassing gelden de volgende richtlijnen:

- Onder ‘bedrijf’ wordt verstaan een bedrijf in wettelijke zin. Dit kunnen ook stichtingen of verenigingen zijn, omdat ook daar sprake kan zijn van zakelijk of persoonlijk voordeel van werknemers en andere betrokkenen.
- Het begrip ‘zakelijke transactie’ wordt breed opgevat, en omvat in principe iedere overeenkomst of opdracht tegen betaling of voordeel, ongeacht omvang.
- Functies die evident vanuit de hoofdfunctie van de bestuurder worden vervuld, zijn van deze lidmaatschapsvoorwaarde uitgesloten. Duidelijk moet zijn dat de functie bij vertrek van een bestuurder wordt overgedragen aan iemand anders die deze vanuit diens hoofdfunctie vervult. Daarnaast heeft de bestuurder zelf geen zakelijk of persoonlijk voordeel bij de nevenfunctie.
- Deze lidmaatschapsvoorwaarde geldt in principe ook voor transacties die zonder tussenkomst van bestuur en intern toezicht tot stand komen, bijvoorbeeld via schoolleiders of medezeggenschapsraden. Het is voor buitenstaanders namelijk niet na te gaan hoe de besluitvorming hierover verloopt. Het is de verantwoordelijkheid van bestuur en intern toezicht om deze transacties waar mogelijk te voorkomen, om zo de (schijn van) belangenverstrengeling tegen te gaan. Dit bewaken we binnen Scholengroep OPRON.

Er is geen sprake geweest van afwijkingen in de toepassing van de governance code of de code goed bestuur.

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit en Kwaliteitszorg

Voor Scholengroep OPRON betekent onderwijskwaliteit meer dan het behalen van cognitieve resultaten; het omvat een samenhang van opbrengsten, onderwijsprocessen en professionele cultuur, gericht op de brede ontwikkeling van leerlingen. Naast solide basisvaardigheden in taal en rekenen is er aandacht voor persoonsvorming, sociale ontwikkeling, burgerschap en welbevinden.

Scholengroep OPRON staat voor kwalitatief goed openbaar onderwijs, vanuit een veilig en geborgen leerklimaat. Onze scholen leiden leerlingen op tot zelfstandig kritische burgers, die in staat zijn zich binnen de maatschappij goed te ontwikkelen. Naast de cognitieve vakken en basisvaardigheden bieden wij onze leerlingen handvatten en tools om, vanuit eigenaarschap, hun eigen persoonlijkheid en talenten te ontwikkelen. Het bestuur en onze scholen maken hierbij gebruik van de meest recente kaders, zoals voorgeschreven door de Onderwijsinspectie. Alle scholen binnen Scholengroep OPRON hebben de ambitie om ten minste te voldoen aan de kwaliteitskaders van de basiskwaliteit. Ze hebben hun ambities en doelen met betrekking tot de basiskwaliteit geformuleerd, waarbij ze uitgaan van de specifieke kwaliteiten van de school en de populatie die ze bedienen. Het streven is de basiskwaliteit niet alleen te halen, maar waar mogelijk te overstijgen.

Ambities en Kwaliteitskaders
Naast het voldoen aan de basiskwaliteit, werken de scholen aan school specifieke ambities die beschreven zijn in hun (meerjarige) schoolplan. Deze ambities zijn nauw gerelateerd aan het strategisch beleidsplan van Scholengroep OPRON en omvatten onder andere:

- Zicht op ontwikkeling van zowel leerlingen als onderwijs;
- Het verder ontwikkelen van het beredeneerd aanbod om beter aan te sluiten bij de behoeften van de leerlingen;
- Het verdiepen van het didactisch repertoire van de leraren, zodat zij effectiever onderwijs kunnen geven.

Cyclisch Werken
Onze scholen werken volgens de principes van cyclisch werken, waarbij zij continu via zelfreflectie kritisch naar hun eigen schoolontwikkeling kijken. Dit proces zorgt ervoor dat zij voortdurend in staat zijn om hun onderwijs te verbeteren en aan te passen aan de veranderende behoeften van de leerlingen en de maatschappij.

Zicht op onderwijskwaliteit
De onderwijskwaliteit wordt binnen Scholengroep OPRON, cyclisch, systematisch en planmatig, gemonitord. Er wordt daarbij gericht op het vasthouden van gerealiseerde kwaliteit en het doelgericht verbeteren van nog niet gerealiseerde kwaliteit en nog niet bereikte ambities. In het handboek Kwaliteitszorg OPRON zijn alle systematische en geplande activiteiten procedures, instrumenten, taken en verantwoordelijkheden, die tezamen zorgdragen voor het bewaken en verbeteren van de kwaliteit van onderwijs, vastgelegd. De kwaliteitszorg wordt gepland in een vierjarige cyclus, gelijk aan de periode van ons strategische beleidsplan. Deze worden uitgesplitst in schooljaren. De school maakt hierbij gebruik van de volgende documenten: schoolplan, schooljaarplan inclusief schooljaarverslag, schoolgids, beleidsnotities, borgingsdocumenten, verbeterplannen (gekoppeld aan het schooljaarplan) en het school-ondersteuningsprofiel (SOP).

Alle procedures, instrumenten, taken, verantwoordelijkheden en interventiemogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken en verbeteren zijn vastgelegd in ons handboek kwaliteitszorg OPRON. Vanuit de in ons handboek kwaliteitszorg OPRON beschreven procedures vinden er tijdens de monitoring gesprekken plaats, over waarnemingen en data.

Monitoring vindt zowel op het bestuursniveau als op het schoolniveau plaats. Hiervoor zetten we verschillende instrumenten in:

- **Opbrengstenanalyse**: Alle scholen brengen jaarlijks hun opbrengsten in beeld in een schoolanalyse.
- **Kwaliteitsbeeld**: De belangrijkste data rondom de basiskwaliteit van alle scholen worden verzameld in het kwaliteitsbeeld.
- **Schooldialogen**: De schooldialoog wordt drie tot vier keer per jaar gevoerd met alle scholen. In dit gesprek tussen bestuurder, adviseur onderwijs & kwaliteit, de schooldirecteur en de IB-er staat de kwaliteit van het onderwijs en de schoolontwikkeling centraal.
- **Zelfevaluati**e: Via de zelfevaluatie reflecteren alle scholen binnen Scholengroep OPRON minimaal één keer per jaar samen met hun team op het onderwijs binnen de school.
- **Audits**: Binnen iedere school van Scholengroep OPRON wordt vierjaarlijks een audit afgenomen. Deze audit heeft een ontwikkelingsgericht karakter en is gericht op het in beeld brengen van de ontwikkeling van de school. Bevindingen en uitkomsten worden samen met de vervolgstappen gedeeld met het bestuur.

Het bestuur houdt systematisch zicht op de onderwijskwaliteit via een samenhangend stelsel van kwaliteitszorg. Daarbij worden zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens benut, zoals school-analyses, opbrengstgegevens, zelfevaluaties, audits, bestuursbezoeken, gesprekken met schoolleiders, inspectierapporten en signalen van ouders, leerlingen en medewerkers. Deze informatie wordt cyclisch besproken, waardoor een actueel en genuanceerd beeld ontstaat en tijdig gerichte verbeteracties kunnen worden ingezet.

Het bestuur werkt actief en planmatig aan het versterken van de brede onderwijskwaliteit en ondersteunt de professionele ontwikkeling van scholen. Concreet betekent dit dat het bestuur samen met schoolleiders kaders en kwaliteitsnormen vaststelt, scholen stimuleert om evidence-informed te werken, investeert in professionalisering, ruimte biedt voor schoolgerichte ontwikkeling, expertise deelt en gerichte ondersteuning biedt bij ontwikkelpunten of risico's.

Daarnaast implementeert Scholengroep OPRON twee modules binnen ParnasSys: Werken Met Kwaliteit (WMK) en Mijn Schoolplan. Deze modules bieden scholen een gestructureerd platform om school-ontwikkeling planmatig te organiseren, ambities en tussendoelen vast te leggen, opbrengsten te volgen en het effect van interventies te analyseren. Zo wordt voortgang en kwaliteit transparant en inzichtelijk voor schoolteams, bestuur en externe partners, en wordt de ontwikkeling van onderwijskwaliteit systematisch geborgd.

De rol van het bestuur blijft kader-stellend, monitorend en ondersteunend, met respect voor de professionele ruimte van scholen. Op deze manier worden borging van kwaliteit en schoolgerichte ontwikkeling optimaal gewaarborgd.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

In het kader van het maatschappelijke thema *Een sterke basis en hoge kwaliteit*, zoals aangewezen door de Minister van OCW, verantwoordt Scholengroep OPRON zich over de borging en verbetering van de basisvaardigheden en de voorbereiding op het nieuwe curriculum.

Duurzame en evidence-informed verbetering van leerprestaties
Het bestuur wil de leerprestaties, in het bijzonder op het gebied van taal en rekenen, duurzaam verbeteren en borgen. Dit gebeurt door:

- Het stellen van duidelijke kwaliteitsverwachtingen voor het onderwijs in basisvaardigheden;
- Het systematisch analyseren van leerling-resultaten en onderwijsprocessen;
- Het stimuleren van opbrengstgericht en handelingsgericht werken;
- Inzet van subsidie basisvaardigheden vanuit OCW;
- Het inzetten van bewezen effectieve didactische aanpakken;
- Het gericht professionaliseren van leraren in taal- en rekenonderwijs;
- Het tijdig signaleren en ondersteunen van scholen en/of groepen waar risico's ontstaan;

Het bestuur ziet basisvaardigheden als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van scholen en bestuur, waarbij voortdurend wordt gezocht naar de balans tussen opbrengsten, pedagogische kwaliteit en brede ontwikkeling.

Voorbereiding op de implementatie van het nieuwe curriculum
Scholengroep OPRON bereidt zich stapsgewijs voor op de invoering van het nieuwe landelijke curriculum. Het bestuur volgt de landelijke ontwikkelingen actief en vertaalt deze naar een meerjarige koers voor de scholengroep.

De voorbereiding bestaat onder andere uit:

- Het informeren en betrekken van schoolleiders en teams bij curriculumontwikkelingen;
- Het verkennen van de impact op onderwijsinhoud, didactiek, toetsing en professionalisering;
- Het stimuleren van professionele dialoog over curriculum, samenhang en onderwijsdoelen;
- Het opnemen van curriculumontwikkeling in beleids- en jaarplannen;
- Het reserveren van tijd en middelen voor scholing, inspiratie en implementatie.

Het bestuur ziet de curriculumvernieuwing als een kans om de onderwijskwaliteit verder te versterken en de samenhang binnen het onderwijsaanbod te vergroten.

Doelen en resultaten

In 2025 heeft Scholengroep OPRON gericht gewerkt aan het versterken en borgen van de onderwijskwaliteit. De doelen sluiten aan bij het Strategisch Beleidsplan 2024–2028, de landelijke prioriteiten rond basisvaardigheden en kansengelijkheid en actuele maatschappelijke en politieke ontwikkelingen zoals het herstel van leervertragingen, het lerarentekort en de curriculumvernieuwing.

Een belangrijk instrument bij de realisatie van deze doelen zijn de professionele leergemeenschappen (PLG's). Vanuit het strategisch beleidsplan werken schoolleiders en kwaliteits-/kennisspecialisten (IB'ers/KC'ers) in PLG's samen aan de uitwerking, monitoring en doorontwikkeling van de strategische speerpunten. De PLG's vormen daarmee een verbindende schakel tussen bestuursbeleid en de onderwijspraktijk in de scholen en dragen bij aan een gedeelde kwaliteitscultuur en kennisopbouw binnen de scholengroep.

De tabel hieronder toont per doel het beleidsvoornemen, de voortgang (met kleurcode) en een toelichting, waarbij onze strategische focuspunten zijn vertaald naar concrete doelen.

Monitoring voortgang strategisch beleidsplan
In de tabel hieronder is de voortgang van onze specifieke doestelling uit het strategische beleidsplan weergeven

Doelstelling	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
PLG-Professionalisering				
Professionele leergemeenschappen versterken verbindingen tussen scholen.	Nog niet gestart			
Jaarlijkse evaluatie en besluitvorming over nieuwe PLG's en thema's.	Lopend			
Binden en boeien: vernieuwen gesprekkencyclus, talentmanagement, kweekvijver.	Lopend			
Amplitie: gezond werkklimaat, preventief verzuim, werkgeluk.	Lopend			
Arbeidsmarkt: instroom, behoud, on-/outboarding.	Lopend			
PLG-Opbrengsten				
Basis verstevigen in rekenen, taal, lezen; 100% 1F-niveau en 2F/1S boven landelijk gemidd.	Lopend			
Leerlingen meer eigenaar eigen leerproces; situationele didactiek toepassen.	Lopend			
PLG- Pedagogisch/Didactisch handelen				
Inspirerende leeromgeving; leerlingen ontwikkelen individuele talenten.	Lopend			
Leerlingen ervaren eigenaarschap; doelen formuleren; doorzetten loont.	Nog niet gestart			
PLG- IKC / VVE				
Maximale samenwerking met partners; min. drie partners per school.	Lopend			
Leerlingenraad actief betrekken bij inrichting school en plein.	Lopend			
Drie scholen met IKC's en doorlopend curriculum; andere scholen samenwerking opvang.	Lopend			
PLG- Inclusief Onderwijs				
Passende uitstroom; gelijke ontwikkelkansen voor elk kind.	Nog niet gestart			
Dekkend ondersteuningsaanbod volgens SWV.	Nog niet gestart			
Inclusiever onderwijs; minder verwijzingen naar SBO; betrokken ouders.	Nog niet gestart			
PLG- Toekomstgerichte vaardigheden				
Onderwijsaanbod gericht op toekomstvaardigheden; technologie als katalysator.	Lopend			
Doorlopende leerlijn digitale geletterdheid.	Lopend			
Rijke, inspirerende leeromgeving; leerlingen leren op verschillende manieren.	Lopend			

Behaald	**Behaald:** Het traject is volledig afgerond en het resultaat is bereikt.
In ontwikkeling	**In ontwikkeling:** Het traject is verder gevorderd en nadert voltooiing.
Lopend	**Lopend:** Het traject is actief en in uitvoering.
Nog niet gestart	**Nog niet gestart:** Het traject is nog niet begonnen.

De professionele leergemeenschappen zijn in 2025 uitgegroeid tot een belangrijk instrument voor de uitvoering van het Strategisch Beleidsplan 2024–2028. Zij verbinden bestuurs-ambities met de praktijk in

de scholen en dragen bij aan een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit. De bereikte resultaten en de ontwikkelpunten vormen de basis voor de prioriteiten in 2026.

Overige ontwikkelingen

Het afgelopen jaar hebben verschillende ontwikkelingen binnen Scholengroep OPRON een aanzienlijke impact gehad op het onderwijs en de onderwijskwaliteit.

In 2024–2025 hebben vijftien scholen deelgenomen aan het interne kwaliteitstraject Kwaliteitsimpuls Onderbouw, als vervolg op het reeds bestaande traject. Tijdens het eerste moment kregen de scholen de gelegenheid hun voortgang te bespreken en te reflecteren op eerder ingezette verbeteracties. Het tweede moment richtte zich op verdieping en het formuleren van nieuwe ontwikkelpunten, afgestemd op de visie, behoeften en context van iedere school. Dit traject ondersteunt scholen gericht bij het verder versterken van de onderwijskwaliteit in de onderbouw.

Daarnaast zijn OPRON-brede kwaliteitstrajecten, zoals Kleuterimpuls en Rekenimpuls, opnieuw ingezet. Door middel van het inzetten van kwaliteitstrajecten ‘Kleuterimpuls’ en ‘Rekenimpuls’ blijven we werken aan het bieden van *gewoon h❤rtstikke goed onderwijs*. De leeromgeving dient krachtig ingericht te zijn; er is sprake van een leerrijke omgeving waarin leerlingen kunnen ontdekken en worden uitgedaagd en gestimuleerd. Het gezamenlijke doel van dit traject is kwaliteitsverbetering van het onderwijs. De invulling van dit traject wordt afgestemd op de visie, behoeften en context van de school. Daarnaast draagt het werken in OPRON brede kwaliteitstrajecten bij aan te realiseren kennisdeling en verbinding, aansluitend bij onze strategische koers.

In 2024–2025 zijn de praktijkklassen in Veendam voortgezet en uitgebreid met een nieuwe praktijkklas in Stadskanaal. In deze klassen wordt praktijkgericht leren ondersteund en verrijkt, zodat hoogwaardig en kindgericht onderwijs kan worden geboden. Hierbij wordt rekening gehouden met verschillen tussen leerlingen en worden de onderwijsactiviteiten afgestemd op de leerbehoeften van kinderen waarvan de uitstroomverwachting de basisberoepsgerichte leerweg of het praktijkonderwijs is.

Ook vanuit het perspectief van inclusief onderwijs is er aandacht voor meer- en hoogbegaafde (HB) leerlingen. Het beschikbare budget vanuit het Samenwerkingsverband wordt ingezet om het onderwijs passend te maken voor deze groep, en de kennis van scholen rondom HB-leerlingen is verder vergroot. Medewerkers van OPRON hebben scholing tot HB-specialist gevolgd, en deze expertise wordt geïntegreerd in het beleid en de uitvoering van de scholen. In schooljaar 2025 hebben we ons opnieuw ingeschreven voor het innovatie fonds-HB en ingezet op scholing van de leerkrachten. Hetgeen we in 2026 continueren.

Naast deze trajecten en specialisaties zijn verschillende andere thema’s en impulsen ingezet om gerichte verbeteringen te realiseren:

- Digitale geletterdheid: vergroten van digitale vaardigheden bij leerlingen en docenten.
- Techniekonderwijs: stimuleren van techniekvaardigheden in een praktische leeromgeving.
- Verbetering overstap PO-VO: optimaliseren van de overgang van primair naar voortgezet onderwijs.
- Inclusief onderwijs: verdere professionalisering en ontwikkeling van passend onderwijs voor alle leerlingen.
- School en Omgeving: initiatieven om gelijke kansen voor alle leerlingen te bevorderen.
- PLG- opbrengsten: in 2024–2025 gewerkt aan de opbrengsten van rekenen, met voortzetting van de ingezette verbeteractiviteiten uit voorgaande jaren.

Met deze veelzijdige en samenhangende aanpak werken de scholen van OPRON doelgericht aan duurzame kwaliteitsverbetering. Tegelijkertijd worden zij ondersteund in de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit, waarin zowel opbrengsten als brede ontwikkeling van leerlingen centraal staan.

Toekomstige ontwikkelingen

Voor het komende jaar staan een aantal zaken te gebeuren vanuit het Strategisch Beleidsplan 2024-2028. Binnen ons onderwijs besteden we bewust (doelgericht) aandacht aan deze veranderingen en uitdagingen (wendbaar) om kwalitatief goed onderwijs (kansrijk) te kunnen blijven bieden. We willen gelijke kansen voor elk kind in het noorden en de generatiearmoede doorbreken. Daarin hopen we dat provinciale initiatieven vanuit de sociale agenda zoals Nij Begun van doorslaggevende betekenis zullen zijn. Zo keren wij binnen ons onderwijs negatieve ervaringen samen om tot positieve kansen. We werken hierbij nauw samen met regionale belangenorganisaties op het gebied van kunst, sport, cultuur, technologie en onderwijs. We blijven ons richten op het op orde houden en krijgen van de basisvaardigheden. De wereld is in beweging en zeker in onze regio hebben we samen voldoende uitdagingen als het gaat om armoede, kansen-ongelijkheid en aardbevingen. Aansluitend bij onze strategische koers blijven we wendbaar en zullen waar mogelijk samenwerken met onze partners, altijd met als doel het toekomstperspectief voor onze leerlingen te vergroten. Concreet gaan we vanuit kindperspectief onderzoeken op welke thema's en of we kunnen samenwerken met aanpalende besturen in het primair onderwijs.

Het implementeren en borgen van het vak Burgerschap binnen het bestaande curriculum staat centraal binnen de scholengroep. De uitdagingen die we hebben, nemen we binnen onze mogelijkheden mee in ons curriculum. Het bestendigen van het leerklimaat en het uitbouwen van het pedagogisch en didactisch handelen als onderlegger voor de 'basis op orde', zal opnieuw prioriteit krijgen binnen de scholen. Dit vanuit de breedste zin van het woord.

Ook bouwen we in de periode van 2026-2028 verder aan een sterk ontwikkeld kwaliteitsbewustzijn bij alle collega's door op basis van de waarderende (school)dialogen samen de OPRON-kwaliteitscultuur verder te ontwikkelen. Dit doen we onder andere door het toepassen van collegiale consultatie en visitatie. We verwachten zo een groeiend verantwoordelijkheidsgevoel bij alle medewerkers te ontwikkelen en een blijvende cultuur te creëren waarin medewerkers verantwoordelijkheid uitbouwen voor zichzelf, maar ook voor het collectief.

De verrijkte/verlengde schooldag 'Tijd voor Toekomst' en Sociale agenda Nij Begun
Vanuit verschillende gemeenten hebben een aantal scholen in 2022 een start gemaakt met de uitrol van het traject 'Tijd voor Toekomst'. Dit meerjarig traject moet kinderen gelijke kansen gaan bieden bij het ontdekken en ontwikkelen van hun eigen talenten voor een kansrijke toekomst. Tijd voor Toekomst ontwikkelt een verrijkte schooldag waarin extra (les)tijd wordt geboden gericht op talentontwikkeling, welzijn, gezondheid en het verminderen van achterstanden. Er wordt gewerkt vanuit een gezamenlijke aanpak, waarbij het delen van expertise tussen de professionals onderling een breed aanbod moet gaan genereren. De financiering is tot stand gekomen via landelijke OCW-subsidies, het Nationaal Programma Groningen en/of de Regiodeal Oost-Groningen. Vanuit de sociale agenda Nij Begun zullen deze activiteiten maar dan voor alle scholen in onze regio worden voortgezet. De Sociale agenda gaat uit van een beter leven voor Groninger en Noord-Drenten met meer kansen voor kinderen en minder armoede, een goede gezondheid en betere leefbaarheid. Dit is ontstaan na de parlementaire enquête gaswinning waarin het kabinet aankondigde een Nij Begun te willen maken voor onze regio. Doel is een brede welvaart in de regio binnen één generatie op het landelijke gemiddelde te brengen. In het kader van 'er eerder bijzijn' is het voornemen om kinderen meer uren op de basisschool aan te bieden. Voor de sociale agenda is over een periode van 30 jaar 3,5 miljard beschikbaar. Wij staan in de startblokken om er voor de kinderen daadwerkelijk eerder bij te kunnen zijn en hopen dat in 2026 daadwerkelijk gestart kan worden aan het Nij Begun.

Leerresultaten Referentieniveaus
In het schooljaar 2024–2025 hebben de resultaten van de leerlingen op de referentieniveaus laten zien dat er nog verbeterpunten zijn, met name rond het behalen van 1S/2F. Scholen hebben hierop gerichte vervolgstappen geformuleerd en doelgerichte interventies ingezet om de basiskwaliteit structureel te versterken en de opbrengsten duurzaam te verhogen.

Een nadere analyse laat het volgende zien:

2024-2025						
		1F		2F/1S		
Naam school	School-weging	Signaleringswaarde	Behaalde score %	Signaleringswaarde	Behaalde score %	Oordeel 2024-2025
Amerikaschool	30,27%	85,0%	100,0%	47,3%	71,0%	Voldoende
Badde	36,54%	85,0%	91,7%	32,8%	33,3%	Voldoende
Braskorf	29,30%	85,0%	97,0%	49,0%	61,0%	Voldoende
Menterhorn	32,64%	85,0%	90,9%	41,2%	37,9%	Onvoldoende
Hagenhofschool	31,46%	85,0%	98,5%	45,5%	55,1%	Voldoende
Meent	29.07	85,0%	100,0%	48,6%	72,0%	Voldoende
Musselhorst	35.56%	85,0%	75,0%	34,3%	8,3%	Onvoldoende
Neuteboom	37.39	85,0%	92,6%	32,0%	43,6%	Voldoende
Noorderbreedte	38,10%	85,0%	97,6%	32,0%	33,3%	Voldoende
Oleander	32,10%	85,0%	100,0%	41,2%	66,7%	Voldoende
Ommewending	32,26%	85,0%	100,0%	41,2%	55,6%	Voldoende
Sleutel	35,3	85,0%	92,7%	34,3%	39,6%	Voldoende
Springplank	33,01	85,0%	100,0%	38,7%	25,0%	Onvoldoende
Tandem	32,20%	85,0%	91,7%	41,2%	31,3%	Onvoldoende
Viermaster	32,39%	85%%	94,4%	41,2%	31,9%	Onvoldoende
Westerschool W'v	30,83%	85%%	98,1%%	47,1%%	49%%	Voldoende

Lezen:
Bij het vak Lezen behaalden alle scholen, op één na, de signaleringswaarde 1F. Voor het niveau 2F voldeden dertien van de zestien scholen aan de signaleringswaarde.

Taalverzorging:
Alle scholen behaalden de signaleringswaarde 1F. Voor het niveau 2F voldeden acht van de zestien scholen aan de signaleringswaarde.

Rekenen en wiskunde:
Bij Rekenen/Wiskunde behaalden dertien van de zestien scholen de signaleringswaarde 1F, terwijl slechts 4 van de 16 scholen voldeden aan de signaleringswaarde 2F.

Deze uitkomsten laten zien dat het structureel realiseren van hogere referentieniveaus nog een aandachtspunt is binnen Scholengroep OPRON. De ingezette verbetermaatregelen richten zich op versterking van didactisch handelen, opbrengstgericht werken en het systematisch volgen van de voortgang van leerlingen. Door continue monitoring en bijstelling van de interventies wordt gestreefd naar duurzame verhoging van de leeropbrengsten en een verdere versterking van de basisvaardigheden op alle scholen.

Onderwijsresultaten

Gedurende het afgelopen schooljaar stonden een aantal concrete doelen met betrekking tot de onderwijskwaliteit centraal. Deze doelen waren richtinggevend voor de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijsbeleid en vormden een belangrijk kader voor de gesprekken tussen bestuur, schoolleiders en kwaliteitsfunctionarissen.

Het bestuur heeft als ambitie gesteld dat alle scholen op de eindtoets/doorstroomtoets boven de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs zouden scoren en dat de leerlingen van alle scholen de beoogde referentiewaarden zouden behalen. Deze doelen zijn in 2025 niet voor alle scholen gerealiseerd. Ook het doel dat alle scholen hun eigen ambities op de tussentoetsen van Cito zouden behalen, is niet volledig bereikt.

De uitkomsten laten zien dat de leerresultaten zich binnen de scholengroep wisselend ontwikkelen en dat op meerdere scholen sprake is van kwetsbaarheid in met name de basisvaardigheden. Deze resultaten zijn mede beïnvloed door factoren zoals verschillen in leerling populatie, de nasleep van leervertragingen uit eerdere jaren en de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, die op enkele scholen heeft geleid tot wisselingen in personeel en tijdelijke noodoplossingen.

De resultaten bevestigen het belang van de ingezette koers op het gebied van basisvaardigheden. In 2025 zijn naar aanleiding hiervan verdiepende analyses uitgevoerd, zijn schoolgerichte verbeterplannen opgesteld en is extra ondersteuning ingezet. Deze aanpak wordt in 2026 geïntensiveerd, met nadruk op didactisch handelen, opbrengstgericht werken en het duurzaam borgen van verbeteringen.

Leerresultaten Doorstroomtoets
In het schooljaar 2024–2025 hebben enkele scholen binnen Scholengroep OPRON de doorstroomtoets niet boven de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs behaald. Vier scholen hebben de minimale doelen van de doorstroomtoets niet behaald. Terwijl één school deze indicator gedurende drie opeenvolgende jaren niet heeft gehaald. Deze scholen realiseren het beoogde percentage leerlingen op het referentieniveau 2F/1S niet.

Om de onderwijskwaliteit duurzaam te verbeteren, werken deze scholen planmatig aan een verbetertraject in nauwe afstemming met het bestuur. Binnen dit traject worden gerichte interventies ingezet die aansluiten bij de specifieke ontwikkelpunten van de scholen. Het gehele team, inclusief leerkrachten, is actief betrokken bij de tot stand komen en uitvoering van deze maatregelen, ook de ervaringen en feedback van leerlingen worden meegenomen. Door systematische monitoring en bijsturing wordt beoogd structurele en blijvende verbeteringen in het onderwijsaanbod en de leerresultaten te realiseren.

Methode onafhankelijke toetsen
In het schooljaar 2024–2025 boeken veel scholen goede resultaten op de methode-onafhankelijke tussenopbrengsten, maar bij één of meerdere jaargroepen wordt de beoogde norm nog niet volledig gehaald. Na elke toets bekijken de scholen hun opbrengsten zorgvuldig en zetten zij op basis van deze analyses gerichte interventies in om het onderwijs verder te versterken.

De uitgevoerde analyses en de bijbehorende interventies worden besproken tijdens de schooldialogen. De interventies zijn specifiek gericht op het op orde brengen van de basisvaardigheden, het behouden en versterken van de tussenopbrengsten en het verhogen van de opbrengsten op lange termijn.

Met deze gerichte en systematische aanpak werken de scholen continu aan het verbeteren van hun resultaten en het realiseren van hun ambities, waarbij opbrengsten, onderwijsprocessen en gerichte ondersteuning met elkaar worden verbonden.

Onderwijs aan nieuwkomers

NT2-expertisecentrum Wereldwijs, onderdeel van Scholengroep OPRON, biedt onderwijs aan leerlingen die woonachtig zijn in het AZC, statushouders en Oekraïense leerlingen. Het afgelopen schooljaar bestond dit onderwijs uit zes groepen met gemiddeld vijftien leerlingen per groep.

Bij Wereldwijs ligt de nadruk op het creëren van een veilige, liefdevolle en stabiele leer- en ontwikkelingsomgeving. Dit stelt leerlingen in staat om vol vertrouwen en met zelfredzaamheid hun plek in de wereld te vinden en zich optimaal te ontplooien.

Aandachtspunten in het onderwijs:
- Impact van ingrijpende jeugdervaringen: er wordt rekening gehouden met de vaak heftige achtergronden van de leerlingen.
- Specifieke onderwijs- en begeleidingsbehoeften: het onderwijs wordt afgestemd op de unieke behoeften van iedere leerling.
- Respect voor afkomst: de diversiteit van achtergronden wordt gewaardeerd en gerespecteerd.

Met deze aanpak biedt OBS Wereldwijs een veilige basis waar leerlingen zich, ondanks hun vaak turbulente verleden, kunnen uitgroeien tot zelfverzekerde en zelfstandige individuen.

In 2025 heeft de onderwijsinspectie voor de standaarden Kwaliteit, Sturen, Kwaliteitszorg en Ambitie (visie, ambitie en doelen) een goede beoordeling toegekend, terwijl alle overige standaarden als

voldoende zijn beoordeeld, waarmee de effectiviteit van de gehanteerde aanpak en de gerealiseerde onderwijskwaliteit duidelijk is bevestigd.

In 2025 hebben we expertise vanuit Wereldwijs in kunnen zetten naar de reguliere scholen. Met als doel om nieuwkomers in de toekomst te ondersteunen bij de overgang naar regulier onderwijs. We zijn vanuit Scholengroep OPRON bezig met opstellen van schakelarrangementen vanuit de bestuursovereenkomst ‘gezamenlijke aanpak nieuwkomersonderwijs’ dit betreft eenmalige middelen om het NT2 onderwijs te versterken. Voor 2026 zijn we vanuit deze middelen nog voornemens om een event te organiseren voor NT2 onderwijs.

Internationalisering

Binnen Scholengroep OPRON bereiden alle scholen hun leerlingen voor op een plek in een pluriforme samenleving. Het vak Burgerschap wordt daarbij bewust doorontwikkeld in samenhang met de inzichten en opbrengsten uit de PLG-Toekomstgericht Onderwijs. Hierdoor krijgt burgerschap vorm binnen een onderwijspraktijk die oog heeft voor diversiteit, gelijke kansen en inclusie, én die leerlingen toerust met toekomstgerichte kennis, vaardigheden en een brede wereldoriëntatie. Internationale en wereld-oriënterende activiteiten versterken dit geheel en ondersteunen leerlingen in het ontwikkelen van een open, betrokken en verantwoordelijke houding.

In de toekomst benutten we de binnen de scholen opgebouwde expertise en ervaringen steeds gerichter, door deze expliciet te verbinden met de doorontwikkeling van het vak Burgerschap en met de inzichten uit de PLG-Toekomstgericht Onderwijs. Zo versterken we onze gezamenlijke ambitie om leerlingen optimaal toe te rusten voor een diverse en voortdurend veranderende wereld.

We willen het thema wereldburgerschap verder integreren in onze school. Onze PLG-Toekomstgericht Onderwijs is gestart met een visietraject waarin wordt verkend wat er al gebeurt en vervolgens hoe (wereld)burgerschapsonderwijs er in de toekomst uit kan zien. Thema’s als mensenrechten, identiteit, duurzaamheid en globalisering zullen hier een onderdeel van zijn. Het doel is een leerlijn te ontwikkelen waarin kennis, vaardigheden én attitudes samenkomen, zodat leerlingen goed voorbereid zijn om als wereldburger deel te nemen aan een diverse samenleving.

In de praktijk kan dit bijvoorbeeld betekenen dat we: het aanbod in de schoolbibliotheek uitbreiden met diverse auteurs en hoofdpersonen, verschillende feestdagen vieren en een jaarlijks cultureel kinderfeest organiseren, aandacht besteden aan duurzaamheid en inclusieve initiatieven zoals Paarse Vrijdag en nieuwkomers actief ondersteunen zodat zij zich snel welkom voelen.

Internationalisering kan hier een concrete invulling aan geven door leerlingen en medewerkers in contact te brengen met andere culturen, talen en perspectieven binnen Europa en daarbuiten.

In 2026 gaan we ons oriënteren op de mogelijkheden die internationale samenwerking kan bieden. Op basis van deze inzichten willen we onderzoeken hoe we internationalisering de komende jaren stapsgewijs in de praktijk gaan brengen.

Door internationalisering in de toekomst te verbinden aan wereldburgerschap, willen we een schoolomgeving creëren waarin leerlingen leren verschillen te waarderen, diversiteit te omarmen en actief bij te dragen aan een rechtvaardige en duurzame samenleving.

Onderzoek

Scholengroep OPRON benut het thema *Onderzoek* om systematisch inzicht te krijgen in onderwijskwaliteit, samenwerking en inclusie. Scholen onderzoeken hoe reguliere basisscholen samenwerken met (voortgezet) speciaal onderwijs om meer leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften te includeren, bijvoorbeeld via structuurklassen, samen-naar-school-klassen, symbiose of school-in-school constructies. Tegelijkertijd voeren scholen structureel kleinschalig onderzoek uit naar onderwijsresultaten, verzuim en andere relevante indicatoren. Leerteams verbinden

deze evidence-based informatie actief aan de onderwijspraktijk, zodat inzichten direct bijdragen aan ontwikkeling en verbetering van het onderwijs.

Scholen worden periodiek geëvalueerd door het interne auditteam, bestaande uit een leerkracht, een interne begeleider en een schoolleider, en kunnen daarnaast preventief externe audits laten uitvoeren. Bevindingen worden gedeeld binnen de school en met het bestuur, waarna de aanbevelingen systematisch worden ingebed in de kwaliteitscyclus en de PLG-structuur. Zo ondersteunt Scholengroep OPRON een sterke bottom-up dynamiek, bevordert het de professionele ontwikkeling van teams en draagt het bij aan het realiseren van strategische doelen rond inclusie en kwaliteitsverbetering.

Inspectie

https://toezichtresultaten.Onderwijsinspectie.nl/detail?id=321822&pseudocode=41780&page=1

Aan het begin van het schooljaar 2024–2025 kwam tijdens de jaarlijkse prestatie-analyse van de Onderwijsinspectie één school naar voren met zorgwekkende resultaten. Het bestuur heeft samen met deze school gerichte afspraken gemaakt om stapsgewijs de noodzakelijke kwaliteitsverbeteringen door te voeren. De verbeterpunten zijn vastgelegd in het schooljaarplan en hebben bijgedragen aan het verbeteren van de basiskwaliteit. Dit heeft komend jaar onze aandacht.

De aansturing door het bestuur volgt het bottom-up-principe, waarbij verantwoordelijkheid laag in de organisatie wordt belegd. Dit bevordert een professionele kwaliteitscultuur waarin verantwoordelijkheid en vertrouwen centraal staan. Dankzij deze gezamenlijke inspanning voldoet de onderwijskwaliteit op bijna alle OPRON-scholen aan de normen van de Inspectie. Daarnaast is een school bezocht in het kader van een steekproefkwaliteitsonderzoek, waarbij de inspectie concludeerde dat ook deze school voldeed aan de geldende standaarden.

Steekproef
In 2025 heeft de Onderwijsinspectie Wereldwijs bezocht. Op 22 en 27 mei voerde de inspectie een kwaliteitsonderzoek uit, als onderdeel van een landelijke steekproef om een breder beeld te verkrijgen van de onderwijskwaliteit. De school werd beoordeeld op de standaarden Kwaliteit, Sturen, Kwaliteitszorg en Ambitie (visie, ambitie en doelen), die als goed werden beoordeeld. Alle overige standaarden kregen een voldoende.

Context van Wereldwijs
Wereldwijs verzorgt onderwijs voor leerlingen in het AZC, statushouders en kinderen uit Oekraïne. De school biedt een veilige en stabiele leeromgeving en ondersteunt leerlingen met diverse, vaak complexe achtergronden. Het onderwijs richt zich op drie kernpunten: het herkennen van ingrijpende jeugdervaringen, het systematisch afstemmen van onderwijs en begeleiding op individuele behoeften, en het bevorderen van respect voor culturele en persoonlijke diversiteit.

Beoordeelde standaarden:
- Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)
- Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)
- Veiligheid (VS1)
- Visie, ambities en doelen (SKA1)
  Daarnaast zijn twee standaarden van het kwaliteitsgebied *Sturen, kwaliteitszorg en ambitie* toegevoegd:
- Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)
- Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)

Sterke punten
Wereldwijs biedt een veilig, positief en rustig leerklimaat, waarin leerlingen goed gevolgd worden in hun ontwikkeling en passende begeleiding krijgen. De school hanteert een gedragen visie op onderwijs aan anderstaligen, met hoge ambities en concrete doelen. De schoolleiding stuurt op realisatie, evalueert continu en past bij waar nodig. Het kwaliteitszorgsysteem is stevig en school-specifiek verankerd. Leraren

werken samen aan vakinhoudelijke kennis en bespreken onderwijsresultaten structureel. Wereldwijs fungeert als regionaal expertisecentrum voor onderwijs aan anderstaligen en verantwoordt zich actief aan ouders en het bestuur.

Verbeterpunten
De school kan het leerstofaanbod voor burgerschapsonderwijs beter documenteren en systematisch monitoren. Analyses van tegenvallende resultaten kunnen diepgaander en de borging eenduidiger. Verder kan de afstemming binnen instructiegroepen en de differentiatie voor leerlingen die extra aankunnen worden versterkt. Dag- en weekplannen kunnen beter inzicht geven in behandelde en behaalde doelen.

Aanbevelingen en vervolgacties 2025–2026
Naar aanleiding van de inspectiebevindingen heeft Wereldwijs de volgende acties opgenomen in het schooljaarplan 2025–2026:

- Burgerschapsonderwijs: het leerstofaanbod wordt afgestemd op de leerlingenpopulatie, met expliciete documentatie van de gemaakte keuzes; resultaten worden systematisch gevolgd en gebruikt voor verdere afstemming.
- Analyse en monitoring: de ontwikkeling van leerlingen wordt nauwgezet gevolgd, analyses bij tegenvallende resultaten verdiept en uitkomsten eenduidig geborgd.
- Differentiatie en instructieafstemming: afstemming binnen instructiegroepen en verwerking van lessen wordt versterkt, met extra aandacht voor leerlingen die meer aankunnen; dag- en weekplannen maken doelen en behaalde resultaten inzichtelijk.

Door deze acties zijn de aanbevelingen van de inspectie geïntegreerd in het beleid van Wereldwijs en verankerd in de plannen voor 2025–2026.

Passend onderwijs
Sinds de invoering van passend onderwijs zijn de schoolbesturen binnen een samenwerkingsverband gezamenlijk verantwoordelijk voor het vormgeven van passend onderwijs. Vanuit enkele samenwerkingsverbanden zijn deelverbanden ontstaan om de slagvaardigheid en praktische vormgeving van passend onderwijs te bevorderen. Scholengroep OPRON valt onder het samenwerkingsverband PO 20.01 en deelverband Zuidoost. Tevens maakt Scholengroep OPRON onderdeel uit van het samenwerkingsverband VO 20.02, omdat de Margaretha Hardenberg een VSO-school is. Aan dit VO verband nemen de besturen deel vanuit de Groningen Ommelanden. Ook hier zijn we aangesloten bij het deelverband zuidoost.

Alle scholen van Scholengroep OPRON hebben een school-ondersteuningsprofiel (SOP). Hierin hebben zij vastgelegd welke voorzieningen en mogelijkheden zij bieden aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Aan de hand van de school-ondersteuningsprofielen binnen het samenwerkingsverband, beschrijft het deelverband hoe de schoolbesturen een dekkend aanbod aan ondersteuningsvoorzieningen genereren. Dit staat beschreven in het ondersteuningsplan van de samenwerkingsverbanden PO 20.01 en VO 20.02.

Het ondersteuningsplan bevat de onderstaande elementen en daarmee samenvallende doelstellingen:

1. **Organisatie van het samenwerkingsverband:**
   - Zorg voor een transparante en efficiënte organisatiestructuur binnen het samenwerkingsverband.
   - Stimuleer regelmatig overleg tussen schoolbesturen, docenten, ouders en andere belanghebbenden om de samenwerking te bevorderen.
2. **Samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen:**
   - Bevorder de samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs om een naadloze overgang tussen verschillende vormen van ondersteuning te waarborgen.
   - Implementeer een gevarieerd scala aan ondersteuningsvoorzieningen om te voorzien in de diverse behoeften van leerlingen.
3. **Advisering over onderwijsbehoeften:**
   - Ontwikkel gestandaardiseerde procedures voor het adviseren over de onderwijsbehoeften van leerlingen, waarbij de betrokkenheid van ouders wordt benadrukt.

4. **Toewijzing van onderwijsondersteuning:**
   - Ontwikkel duidelijke criteria en procedures voor het toewijzen van onderwijsondersteuning aan individuele leerlingen.
   - Bied training aan docenten om hen te helpen de onderwijsbehoeften van leerlingen beter te begrijpen en daar effectief op in te spelen.
5. **Informatievoorziening aan ouders:**
   - Zorg voor heldere communicatie met ouders over de beschikbare ondersteuningsvoorzieningen en de onafhankelijke ondersteuningsmogelijkheden die voor hen beschikbaar zijn.
6. **Toelating tot speciaal onderwijs:**
   - Stel transparante criteria vast voor het beoordelen of leerlingen toelaatbaar zijn tot het voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en leerwegondersteunend onderwijs.
7. **Resultaten en bekostiging:**
   - Monitor en evalueer regelmatig de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten van het onderwijs aan leerlingen die extra ondersteuning behoeven.
   - Verstrek duidelijke informatie aan belanghebbenden over de bekostiging en hoe middelen worden toegewezen en besteed.
8. **Thuisnabije realisatie van onderwijs en ondersteuning:**
   - Werk samen met gemeenten om de afstemming tussen onderwijs en gemeentelijke ondersteuning te verbeteren.
   - Versterk lokale partnerschappen en betrek gemeenschapsorganisaties om de onderwijs- en ondersteuningsdiensten zo thuisnabij mogelijk te realiseren.

Regelmatige evaluatie, betrokkenheid van belanghebbenden en flexibiliteit in het aanpassen van strategieën zorgen ervoor dat het samenwerkingsverband effectief voldoet aan de behoeften van leerlingen en de gestelde doelen.

Vanuit de samenwerkingsverbanden ontvangt Scholengroep OPRON inkomsten ter besteding aan passend onderwijs. Vanuit een deel van deze gelden wordt het bovenschoolse expertise team (OET), bestaande uit een orthopedagoog en een psycholoog, bekostigd. Daarnaast wordt er een deel van de gelden gereserveerd voor de uitvoering van tijdelijke arrangementen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. De overige gelden gaan naar de scholen om uitvoering te kunnen geven aan passend onderwijs. Zo formeert men vanuit deze gelden soms kleinere klassen, bekostigen scholen extra specifiek materiaal of huren zij onderwijsassistenten of externe ondersteuning in. Deze gelden worden jaarlijks verantwoord aan het Samenwerkingsverband.

Via bijgaande link kunt u nadere informatie waaronder de ondersteuningsplannen van het samenwerkingsverband PO 20.01 en VO 20.02 lezen.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Scholengroep OPRON hecht grote waarde aan een veilige en inclusieve leer- en werkomgeving, waarin leerlingen en medewerkers zich sociaal, emotioneel en fysiek beschermd voelen en gelijke behandeling vanzelfsprekend is. Het bestuur draagt actief bij aan sociale veiligheid en gelijke behandeling door kaders en beleid op te stellen, duidelijke verwachtingen te formuleren en scholen te ondersteunen bij de uitvoering hiervan.

De schoolleider speelt hierbij een centrale rol en heeft in ieder geval de volgende taken: het aansturen van het beleid gericht op het voorkomen en aanpakken van pestgedrag en het optreden als centraal aanspreekpunt voor kwesties rondom pesten. Daarnaast ziet de schoolleider erop toe dat veiligheids-, gezondheids- en welzijnsaspecten voor iedereen actief worden bevorderd en bewaakt, dat er een pedagogisch klimaat wordt gerealiseerd waarin alle betrokkenen zich gezien, gerespecteerd en op hun gemak voelen, dat de veiligheid van leerlingen systematisch wordt gevolgd met behulp van een erkend instrument, en dat het veiligheidsbeleid jaarlijks wordt beoordeeld op basis van de rapportages van de vertrouwenspersonen en de resultaten van de leerlingmonitoring.

Op schoolniveau wordt er een veiligheidsplan opgesteld, waarin alle bovenschoolse beleidsstukken, zoals de gedragscodes en alle verschillende protocollen omtrent de PSA-thema's input leveren. Het veiligheidsplan wordt jaarlijks geëvalueerd in nauw overleg met de medewerkers, vertrouwenspersonen en andere betrokken partijen, zoals de MR. De jaarlijkse monitoring en rapportages van de vertrouwenspersonen vormen een belangrijk uitgangspunt bij het beoordelen van de effectiviteit van het veiligheidsplan en het identificeren van verbeterpunten.

Scholengroep OPRON maakt gebruik van ondersteuningsaanbod, zoals trainingen en scholing rondom pestpreventie, omgaan met diversiteit en het bevorderen van een pedagogisch klimaat van respect en inclusie. Door deze integrale aanpak, waarin beleid, monitoring, evaluatie en deskundige ondersteuning samenkomen, borgt Scholengroep OPRON dat sociale veiligheid en gelijke behandeling niet alleen formeel beleid zijn, maar daadwerkelijk zichtbaar en voelbaar in het dagelijkse handelen binnen de scholen.

2.2 Personeel & Professionalisering

Doelen en resultaten

Wij werken vanuit onze kernwaarden *vertrouwen, verbinding* en *verantwoordelijkheid*. Verbinden gaat over samenwerken. Intern als medewerkers en als scholen en extern met partners in onze omgeving. Verbinding vinden wij voorwaardelijk voor goed onderwijs. Verbinding stelt ons namelijk beter in staat om onze mensen en middelen efficiënt in te zetten, om expertise te delen en om van en met elkaar te leren.

Vanuit vertrouwen geven we ruimte om beslissingen te nemen, is er ruimte voor eigen identiteit en werken we aan eigenaarschap van medewerkers en leerlingen. Vertrouwen heeft voor ons ook te maken met betrokkenheid, aandacht hebben voor elkaar en open en duidelijke communicatie. Vanuit eigenaarschap en betrokkenheid werken we samen aan de doelen van Scholengroep OPRON. Samen zijn we verantwoordelijk voor het slagen daarvan. Dit geldt voor medewerkers, ouders en leerlingen.

Doelstellingen
We streven een professionele cultuur na. Onze medewerkers zijn betrokken en nemen initiatieven. We willen een vitale en toekomstbestendige organisatie zijn. Hierbij richten we ons op de volgende drie HR-thema's:

- Binden en boeien (motivering en ontwikkeling van medewerkers);
- Amplitie (gericht op vitaliteit, verzuim en duurzame inzetbaarheid);
- De arbeidsmarkt van de toekomst.

Doel 1: Binden en boeien
Status: 🟡 *Proces in volle gang*

Dit doel, het versterken van duurzame inzetbaarheid, werkplezier en professionele ontwikkeling door de invoering van een vernieuwde gesprekkencyclus en versterking van ons talentmanagement is gesteld vanuit de strategische koers 2024–2028 en de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Het behoud van gekwalificeerd personeel is essentieel voor onze onderwijskwaliteit en continuïteit.

In 2025 is de vernieuwde gesprekkencyclus opgesteld en vastgesteld door het directieberaad, deze cyclus is gebaseerd op het Huis van Werkvermogen. De focus ligt met het Huis van Werkvermogen op ontwikkeling, vitaliteit en eigenaarschap. Daarnaast wordt er continu gekeken naar de ontwikkeling van een ieders talent. En hebben we in 2025 kweekvijvers voor schoolleiders, intern begeleiders, leerkrachten en leraarondersteuners. Op deze wijze bieden we ontwikkelperspectief voor onze medewerkers.

Doel 2: Amplitie
Status: 🟡 *Proces in volle gang*

Dit doel, het bevorderen van vitaliteit en het terugdringen van (langdurig) verzuim door het voeren van

preventief beleid ten aanzien van verzuim en professionele verzuimbegeleiding, komt voort uit stijgende verzuimcijfers in de sector en de maatschappelijke aandacht voor werkdruk en mentale gezondheid.

In 2025 zijn uitgevoerd:
- Actualisatie RI&E en Plan van Aanpak;
- Ontwikkeling PSA-beleid;
- Intensivering van IBO-overleggen;
- Gerichte gesprekken bij kort frequent verzuim;
- OPRON-middag voor alle medewerkers met een lezing op het thema werkgeluk.

In 2026 wordt het PSA-beleid formeel vastgesteld en zal de preventieve aanpak verder worden aangescherpt. Ten aanzien van de preventieve aanpak worden er in 2026 meerdere workshops op het gebied van vitaliteit georganiseerd.

Doel 3: Arbeidsmarkt van de toekomst
Status: 🟡 *Proces in volle gang*

Door krapte op de arbeidsmarkt wordt er ingezet op:
- Regionale samenwerking in flexpool;
- Omscholing van onderwijsassistenten;
- Interne kweekvijvers
- Interne mobiliteit
- Actief aansluiten bij HR-netwerken en Onderwijsregio Noord

De effecten zijn zichtbaar in betere invulbaarheid van vacatures, maar de krapte op de arbeidsmarkt blijft een structurele uitdaging en blijft onze aandacht krijgen.

Toekomstige ontwikkelingen

Voor 2026 verwachten we een aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, een toenemende complexiteit van ondersteuningsvragen in het onderwijs en het belang van verdere aandacht voor mentale belasting en werkdruk. Het is van belang dat Scholengroep OPRON om daarom het strategische personeelsbeleid verder te versterken, verder te investeren in professionalisering en leiderschapsontwikkeling en het door ontwikkelen van beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Vanuit ons strategische beleid blijven we ons dan ook richten op binden en boeien, amplitie en de arbeidsmarkt van de toekomst.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Nieuwe CAO
In het najaar van 2025 is het cao-akkoord voor Primair Onderwijs voor 2025-2027 ondertekend. Met de nieuwe cao krijgen de medewerkers in het primair onderwijs een loonstijging van 4,6% met ingang van 1 november 2025 en 1,2% per 1 november 2026. Verder zijn er nog veel andere afspraken gemaakt die het werken in het primair onderwijs aantrekkelijker zullen maken. De CAO PO 2025-2027 loopt van 1 november 2025 tot en met 28 februari 2027.

Personeelsbeleid
In 2024 zijn er veel regelingen en/of beleidsstukken geactualiseerd of vastgesteld. In 2025 zijn wij ook bezig geweest met verschillende regelingen en/of beleidsstukken. Te denken valt aan het vernieuwen van onze gesprekkencyclus, beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en werkdruk (PSA), een rouwprotocol en een actualisering van het arbobeleid. Deze regelingen en/of beleidsstukken worden naar verwachting begin 2026 vastgesteld.

Functiehuis Scholengroep OPRON
De cao PO beschrijft dat iedere onderwijsorganisatie over een recent functiehuis moet beschikken. De (P)GMR heeft hierbij instemmingsrecht (wet op de Medezeggenschap, artikel 12i). Het functiehuis geeft

inzicht in de totale opbouw van functies binnen Scholengroep OPRON. Er is per functie of functiegroep een beschrijving. Deze beschrijving geeft met de context, de resultaatgebieden, de speelruimte, kennis/vaardigheden en functionele contacten, het niveau en de inhoud weer van een functie. Op basis hiervan kan een waardering van de functie (inschaling) worden vastgesteld.

Het functiehuis van Scholengroep OPRON is in 2025 geactualiseerd. Dit mede naar aanleiding van de voorschriften vanuit de cao PO én herzieningen binnen het functiewaarderingssysteem, FUWA-PO. Deze zijn geïntegreerd in het proces rondom de actualisatie. Een aantal functies is geëvalueerd en waar van toepassing opnieuw beschreven en/of herwaardeerd. Ook zijn functies die niet meer in de organisatie aanwezig zijn uit het functiehuis verwijderd. Er ligt nu een actueel en toekomstbestendig functiehuis.

Het functieboek is een naslagwerk, een hulpmiddel bij werving & selectie, beoordeling, ontwikkeling en mobiliteit. Het draagt bij aan een professionele cultuur; een cultuur waarin talenten worden benut en medewerkers zich duurzaam kunnen ontwikkelen.
De volgende functies zijn herzien/geëvalueerd:

- Schoolleider;
- Gedragswetenschapper;
- Logopedist;
- Lerarenondersteuner.

Personeelssterkte
In 2025 zijn 33 medewerkers in dienst gekomen en 35 medewerkers uitgestroomd. Van de uitgestroomde medewerkers zijn dertien op eigen verzoek uitgestroomd, drie met wederzijds goedvinden, zeventien vanwege het niet verlengen van het tijdelijke contract, één door overlijden en één door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of keuzepensioen.

Eind 2025 waren er 335 medewerkers in dienst. Van deze medewerkers werkten 272 medewerkers parttime (een wtf lager dan 0,8) en 63 medewerkers fulltime. In totaal gaven deze 335 medewerkers aan 238,5 wtf invulling. Van onze medewerkers is ongeveer dertien procent man en 87 procent vrouw. Van de medewerkers heeft ongeveer 21 procent een leeftijd van 55 jaar en ouder.

Inzet op werktijdfactor:

<0.2 wtf:	11 Werknemers/335 Werknemers = 3,28%
0.2-0.4 wtf:	49 Werknemers/335 Werknemers = 14,63%
0.4-0.6 wtf:	103 Werknemers/335 Werknemers = 30,75%
0.6-0.8 wtf:	109 Werknemers/335 Werknemers = 32,54%
>0.8 wtf:	63 Werknemers/335 Werknemers = 18,81%

Bij de start van schooljaar 2025-2026 hadden we geen tekort voor de basisformatie, als het gaat om onderwijzend en ondersteunend personeel. Er is wel een tekort aan invallers voor incidenteel onvoorziene vervangingen.

Uitkeringen na ontslag

In 2025 waren de kosten voor uitkeringen na ontslag € 39.804. Een nieuw strategisch beleid aangaande personeel, helpt om meerdere (school)jaren vooruit te kijken, met als gewenst resultaat om deze kosten te verminderen.

Vanaf 1 augustus 2022 betalen werkgevers in het primair onderwijs voortaan standaard 50 procent van de werkloosheidskosten van hun ex-werknemers. Dat geldt voor alle gevallen waarbij de laatste contractdag op of na 1-8-2022 ligt. Het Participatiefonds vergoedt dus standaard 50 procent. In sommige gevallen kan de eigen bijdrage verlaagd worden naar tien procent als aan de diverse voorwaarden wordt voldaan. Het vertrek van medewerkers, dan wel beëindiging van het dienstverband, heeft in 2023 niet geleid tot langdurige uitkeringen. De arbeidsongeschiktheid van twee medewerkers leidt wel tot een hogere WGA-premie.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Per 1 augustus 2021 is de regeling 'Professionalisering starters en schoolleiders' ingegaan. Deze regeling is deels in de plaats gekomen voor de rijksvergoeding Prestatiebox. Het betreft voor OPRON een budget van € 147.096. Dit budget wordt o.a. gebruikt voor de begeleiding van de startende leerkrachten, het opleiden van schooldirecteuren vanuit de eigen formatie begeleidt door een ervaren OPRON-directeur en de OPRON-academie. Per 2026 is deze bekostiging opgenomen in de basisbekostiging.
Middels de goedkeuring van de begroting is instemming verkregen van de GMR met betrekking van de inzet van deze middelen.

Goed en voldoende personeel & personeelsbeleid

Een voorwaarde voor het gezamenlijk kunnen dragen van *verantwoordelijkheid* (een kernwaarde van ons) is een professionele cultuur. Een cultuur waarin het gedrag van alle betrokkenen ervoor zorgt dat we de doelen die we gesteld hebben behalen en iedereen een gevoel van welbevinden ervaart. Vanuit vertrouwen, verbinding en verantwoordelijkheid werken we samen aan de ontwikkeling van onze leerlingen, onszelf en Scholengroep OPRON.

We hebben ons strategisch personeelsbeleid geformuleerd op basis van het Strategisch Beleidsplan 2024-2028.

Scholengroep OPRON heeft verschillende doelen gesteld ten aanzien van het personeel en de professionalisering, deze zijn hieronder uiteengezet. Het personeelsbeleid van Scholengroep OPRON wordt opgesteld in overeenstemming met alle betrokken partijen, zoals de directie, maar ook de adviseur Onderwijs en Kwaliteit. Hierdoor wordt er altijd meegekeken vanuit een onderwijskundige visie en de eventuele opgave waar de scholen voor staan.

Personeelsbeleid binnen Scholengroep OPRON wordt met elkaar geïmplementeerd, en waar nodig voorafgaand middels een training of scholing. Per beleidsstuk is de monitoring en evaluatie verschillend, maar er wordt gewerkt met een terugkerend thema binnen de directieberaden waardoor het thema onder de aandacht blijft. Daarnaast bewaakt de HR-afdeling deze monitoring en eventuele herzieningstermijnen, evenals de evaluaties. Hierdoor wordt er gezorgd dat de beleidsstukken te allen tijde up to date zijn.

Doel 1: Binden en boeien
Vernieuwen huidige gesprekkencyclus
We zijn bezig met het vernieuwen van de huidige gesprekkencyclus naar een cyclus van waarderende en ontwikkelgesprekken. In 2025 is de pilot gecontinueerd ten aanzien van het voeren van de inzetbaarheidsgesprekken aan de hand van 'Het Huis van Werkvermogen'.

Het Huis van Werkvermogen is een model dat reflectie stimuleert op vijf verdiepingen: gezondheid, competenties, motivatie, werkomstandigheden en omgeving. Aan dit model zijn vragen toegevoegd om het gesprek positief en ontwikkelgericht te voeren.

Scholengroep OPRON is bezig met de ontwikkeling van een nieuwe tweejarige gesprekkencyclus. Binnen deze cyclus worden alle gesprekken gebaseerd op het Huis van Werkvermogen. Het Huis van Werkvermogen wordt de basis voor de diverse gesprekken binnen Scholengroep OPRON. Binnen de gesprekkencyclus zullen de volgende gesprekken worden onderscheiden:

- Inzetbaarheidsgesprek;
- Talentgesprek;
- Eindgesprek.

De vernieuwde gesprekkencyclus zal als doel hebben:

- Vertrouwen te tonen en te versterken;
- Verbinding te maken tussen medewerker, team en organisatie;

- Verantwoordelijkheid te nemen voor groei, inzetbaarheid en onderwijskwaliteit.

In de professionele leergemeenschap (PLG) 'Professionalisering' wordt het nieuwe beleidsdocument inhoudelijk beoordeeld en vormgegeven. Op het moment dat het beleidsdocument wordt gedragen door de PLG wordt het ter instemming gedeeld met het directieberaad en de GMR.

Talentmanagement
We willen de talenten van iedere medewerker benutten en de medewerker stimuleren het beste uit zichzelf te halen en bieden de medewerkers de ruimte zich te ontwikkelen. Aan de professionele ontwikkeling van medewerkers wordt zowel op bestuurs- als op schoolniveau aandacht besteed. Onder *professionele ontwikkeling* verstaan wij: een regelmatige afwisseling van functionele- en persoonlijke ontwikkeling gericht op de organisatie. *Functionele ontwikkeling* is gericht op vakmatige bekwaamheden. *Persoonlijke ontwikkeling* vindt plaats vanuit de persoonlijke behoefte.

Op bestuursniveau geven we hier invulling aan door: het vaststellen van de functieprofielen voor iedere functie, het organiseren van bijeenkomsten (PLG en workshops) waarbij onderling kennis en vaardigheden worden uitgewisseld en het faciliteren van scholing en coaching. Op schoolniveau wordt vooral inhoudelijk vormgegeven aan de professionele ontwikkeling. In ieder gesprek van de gesprekkencyclus komt de professionele ontwikkeling nadrukkelijk aan bod. Daarnaast dient eenieder in het digitale personeelsdossier, de gevolgde nascholing, cursussen en dergelijke bij te houden.

Op schoolniveau kan het beste bepaald worden welke (na)scholing gewenst dan wel noodzakelijk is. Dit kan zowel op teamniveau als op individueel niveau. De directies van de scholen leggen in het schooljaarplan verantwoording af over de besteding van deze middelen.

Begeleiding startende leerkrachten en schoolleiders
De bovenschoolse begeleider van de startende leerkrachten heeft de opdracht om het beleid voor startende leerkrachten door te ontwikkelen. Conform de cao Primair Onderwijs (cao PO) werken we met een startersprogramma waarin de leerkracht drie jaar wordt begeleid. Het programma bevat scholing, intervisie en coaching. Naast het startersprogramma heeft de school ook zelf een belangrijke rol in de begeleiding van de startende leerkrachten.
Een ervaren directeur draagt zorg voor de intervisie en het wegwijs maken van de startende schoolleiders. De startende schoolleider krijgt een collega-directeur als maatje. Vanuit Scholengroep OPRON wordt periodiek vormgegeven aan het inwerkprogramma op de onderdelen personeel en financiën.

OPRON-academie
Leerkrachten hebben de mogelijkheid om middels e-learning verschillende modules van de OPRON-academie te volgen om zo te werken aan hun professionele ontwikkeling. Binnen deze online leeromgeving worden 202 cursussen aangeboden, zowel praktijkgericht als theoretisch.

Kweekvijver
In 2025 kende Scholengroep OPRON een viertal kweekvijvers:
- Voor schoolleiders;
- Voor intern begeleiders;
- Voor leerkrachten;
- Voor leraarondersteuners.

Een kweekvijver is een opleidingsproject waarin het eigen potentieel van een bestuur, leerkrachten of andere medewerkers, wordt opgeleid voor een andere functie op één van de eigen scholen. Het doel van de kweekvijver is het vervullen van toekomstige functie en het bieden van ontwikkelingsperspectief aan de eigen medewerkers.

In 2025 hebben vier medewerkers de opleiding tot schoolleider vakbekwaam met succes afgerond. Met ingang van schooljaar 2025-2026 bestaat de kweekvijver voor schoolleiders uit twee medewerkers; één medewerker volgt de opleiding tot schoolleider basisbekwaam en één medewerker de opleiding tot schoolleider vakbekwaam.

In de kweekvijver voor intern begeleiders zijn er twee medewerkers bezig met het laatste jaar van hun opleiding tot intern begeleider. We verwachten dat deze medewerkers eind schooljaar 2025-2026 met succes de opleiding hebben afgerond.

In de kweekvijver voor leerkrachten zit op dit moment een onderwijsassistent die zich op laat leiden tot leerkracht. Deze medewerker is in schooljaar 2024-2025 gestart met het eerste jaar van deze vierjarige opleiding.

In de kweekvijver voor leraarondersteuners zit op dit moment een onderwijsassistent die zich laat opleiden tot leraarondersteuner.

Bedrijfshulpverlening
In het najaar van 2025 zijn we gestart met de uitgebreide herhalingscursussen voor de BHV'ers, inclusief de module Kinder-EHBO en een veiligheidsronde door alle scholen. 71 medewerkers nemen deel aan deze herhalingscursussen. Daarnaast zijn er veertien nieuwe BHV'ers bij Scholengroep OPRON opgeleid. Deze medewerkers ronden hun basistraining af met een praktijkexamen tijdens de herhalingscursus voor de overige BHV'ers op hun eigen school.

Vaardigheidsmeter medewerkers, schoolleiding en interne begeleiding
Op de OPRON-scholen wordt gewerkt met de 'Vaardigheidsmeter primair onderwijs' Met behulp van dit instrument brengt de direct leidinggevende, in samenspraak met de betreffende medewerker, de pedagogische en didactische vaardigheden van de desbetreffende medewerker in kaart. Medewerkers spreken met hun direct leidinggevende af welke vaardigheden ze verder willen (en soms moeten) ontwikkelen. De medewerkers nemen dit op in hun persoonlijk ontwikkelingsplan.

Alle schoolleiders worden opgeleid als auditor en ontvangen na afronding van het opleidingstraject een persoonsgebonden licentie om met de Vaardigheidsmeter te kunnen werken binnen hun eigen team. Deze licentie is drie jaar geldig en na deze drie jaar is er voor alle licentiehouders een verplichte terugkombijeenkomst voor het verlengen van de licentie (hercertificering). In 2027 zal de volgende terugkomstbijeenkomst worden georganiseerd.

Doel 2: Amplitie
Medewerkerstevredenheid
De mening van het team is cruciaal. Elke dag zorgen zij dat er onderwijs wordt gegeven en natuurlijk weten zij als onderwijsprofessionals als geen ander waar het goed gaat en waar verbeterpunten liggen. Het uitvragen van de ervaring van het team is dan ook een bron van waardevolle informatie.

Scholengroep OPRON voert eens in de twee schooljaren een medewerkertevredenheidsonderzoek uit. In het voorjaar van 2026 zal dit onderzoek weer plaatsvinden. Het medewerkertevredenheidsonderzoek wordt tegelijk met het ouder- en leerlingentevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

Het doel van het medewerkertevredenheidsonderzoek is om feedback te verzamelen die we kunnen gebruiken om een positieve impact te maken op bijvoorbeeld het ziekteverzuim, het verlagen van de werkdruk, het verloop van personeel en het werkgeluk. Door het onderzoek komen de sterke en zwakken punten aan het licht.

Risico-inventarisatie en -evaluatie
Elke werkgever heeft de verplichting om een Arbobeleid te hebben. In het Arbobeleid van Scholengroep OPRON wordt benoemd dat er vierjaarlijks een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) dient te worden uitgevoerd. Aan de hand van de RI&E wordt er een Plan van Aanpak (PvA) opgesteld. In het PvA staat wie, wanneer, welke maatregel neemt waarin ook de BHV als onderdeel is opgenomen. Door het PvA uit te voeren wordt het werk bij Scholengroep OPRON zo mogelijk veiliger en gezonder.

De RI&E is een lijst met mogelijke risico's. Met deze lijst wordt in kaart gebracht welke risico's wij als scholengroep dienen te voorkomen. Wanneer we weten welke risico's er zijn, kunnen de juiste maatregelen worden getroffen. De RI&E heeft een verplicht karakter met als doel middels de RI&E

eventuele risico's voor onze medewerkers en onze leerlingen daar waar nodig terug te dringen of te voorkomen.

Aan de hand van de uitkomsten van de RI&E en het bijbehorende toetsingsrapport is er in 2025 een PSA-beleid (psychosociale arbeidsbelasting en werkdruk) opgesteld. Deze wordt begin 2026 ter instemming gedeeld met het directieberaad en de GMR.

Verzuim
In het verzuim werken we met vier verschillende indicatoren die een beeld geven van de ontwikkeling van het verzuim binnen onze organisatie, te weten ziekteverzuimpercentage (ZVP), ziekmeldingsfrequentie (ZMF), de gemiddelde ziekteverzuimduur (GZVD) en het percentage nulverzuim (PNV).

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Verzuimpercentage	9,6%	10,7%	12,6%	10,6%	7,3%	7,4%
Meldingsfrequentie	0,63	0,80	1,26	1,34	1,11	0,94

Ziekteverzuimpercentage (ZVP)
Sinds 2022 laat ons ziekteverzuimpercentage een daling zien. Het ziekteverzuimpercentage nadert nu het landelijke gemiddelde in de sector Primair Onderwijs, deze was in 2024 7,2%. Over het jaar 2025 is het ziekteverzuimpercentage van Scholengroep OPRON 7,4%. Er is dus ten opzichte van 2024 een stagnatie te zien.

De ontwikkeling van het ziekteverzuimpercentage is het resultaat is van de genomen stappen om het verzuim terug te dringen:
- De signalen van verzuim herkennen als leidinggevende en hoe te handelen;
- Te zorgen voor een open en transparante bedrijfscultuur;
- Een gezonde leefstijl te stimuleren;
- Vaker een compliment te geven;
- In gesprek te gaan met de kort frequente verzuimers;
- Met elkaar in gesprek gaan en te blijven over verzuim en verzuim casuïstiek;
- In gesprek te blijven met verzuimende medewerkers.

Ziekmeldingsfrequentie (ZMF)
Het aantal keren dat medewerkers zich ziekmelden, de meldingsfrequentie, kende dit jaar een ZMF van 0,94. Dit betekent dat een medewerker zich gemiddeld 0,94 keer per twaalf maanden ziekmeldt. Het ideale cijfer ligt tussen de 0,7 en 1,0. Hier dus een mooie ontwikkeling. Dit cijfer wordt het meest beïnvloed door kort verzuimmeldingen en lijkt te laten zien dat onze interventies zinvol zijn.

Gemiddelde ziekteverzuimduur (GZVD)
Met de gemiddelde ziekteverzuimduur wordt het aantal dagen dat een medewerker zich heeft ziekgemeld een aaneengesloten periode bedoeld. Gemiddeld is een medewerker in 2025, 19,37 dagen ziek. Dit was in 2024 22,29 dagen. Hieruit kunnen we concluderen dat het verzuim zich weer meer heeft verschoven van lang verzuim (>365 dagen) naar kort en middellang verzuim. Dit is een goede ontwikkeling omdat korter verzuim meer beïnvloedbaar is dan langer verzuim.

Percentage nulverzuim (PNV)
Het percentage nulverzuim geeft aan welk percentage van onze medewerkers zich niet heeft ziekgemeld in 2025. Dit was over 2025 54% ten opzichte van 47% in 2024. 54% van onze medewerkers was er dus altijd de afgelopen periode!

Scholengroep OPRON kent nog steeds een groep medewerkers die vaak al langdurig worstelt met hun functie, de ontwikkelingen in het onderwijs en vervolgens hierdoor mogelijk hun gezondheid. In de gesprekkencyclus worden er gerichte ontwikkelingstrajecten ingezet of loopbaanmogelijkheden verkend. Een belangrijke oorzaak van het langdurig verzuim wordt bepaald door verzuim met een medische oorzaak.

Scholengroep OPRON vindt het belangrijk om aandacht te besteden aan de gezondheid en vitaliteit van haar medewerkers. Er wordt gericht gewerkt aan een duurzaam gezonde organisatie. In navolging van de strategische doelstellingen is er verder gewerkt aan het duurzaam reduceren van langdurig verzuim, het ontwikkelen van beleid en werkafspraken en het versterken van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Door het voeren van preventief beleid wil Scholengroep OPRON de arbeidsomstandigheden optimaliseren en daarmee de gezondheid en vitaliteit van haar medewerkers bevorderen. Gezonde en vitale medewerkers zijn immers de motor van een succesvolle organisatie. Bij Scholengroep OPRON vinden we het belangrijk dat iedereen niet alleen mentaal, maar ook fysiek gezond en energiek blijft.

Er worden periodiek inzetbaarheidsoverleggen (IBO) per gemeente gevoerd. Bij deze gesprekken zijn naast de schooldirecteuren, de bedrijfsarts, de schoolmaatschappelijk werker en de HR-adviseurs aanwezig. Door kennisoverdracht, intervisie, casusbesprekingen worden de leidinggevenden beter toegerust op de verzuimpreventie. Daarnaast krijgen tijdens de IBO's de onderwerpen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid veel aandacht.

Kort frequent verzuim gesprekken
Meldt iemand zich vaker dan drie keer per 12 maanden ziek, dan wordt er door de leidinggevende met de medewerker vanuit de zorg een kort frequent verzuim gesprek gevoerd. Door het voeren van de kort frequent verzuimgesprekken richten we ons op het achterhalen van de oorzaak van het kort frequent verzuim, met als doel onze aanpak en preventie meer op die oorzaken te richten.

Doel 3: Arbeidsmarkt van de toekomst
Krapte op de arbeidsmarkt (lerarentekort)
De situatie op de arbeidsmarkt blijft krap, het lerarentekort blijft aanhouden. Hoewel in het noorden de problemen minder groot zijn dan in de rest van het land, beginnen wij de krapte ook duidelijk te merken in onze regio. In 2025 hebben we de reguliere formatie op onze scholen (nog) kunnen invullen. Het lerarentekort raakt ons met name als het gaat om (tijdelijke) invallers. Om de krapte op het gebied van invallers op te vullen en het onderwijs in de scholen te kunnen continueren, is er in 2020 een samenwerking gestart met Stichting Katholiek Onderwijs Centrale Groningen, Stichting Baasis, Stichting Ultiem en Primenius, namelijk een gezamenlijke Flexpool. Middels deze samenwerking wordt er geprobeerd te voorzien in de behoefte van invalleerkrachten bij de aangesloten besturen.

De krapte op de arbeidsmarkt geeft nog meer noodzaak om in te zetten op loopbaanontwikkeling. Dit doen wij onder andere door onderwijsassistenten om te scholen tot leraarondersteuner en/of leerkracht. Leerkrachten bieden we de kans om zich te laten omscholen tot schoolleider (kweekvijver). Dit onderwerp heeft binnen de hele scholengroep onze aandacht.

Onderwijsregio Noord-Nederland (po)
Scholengroep OPRON maakt deel uit van de Onderwijsregio Noord-Nederland (po). Deze onderwijsregio bestaat uit 70 schoolbesturen voor primair onderwijs en het speciaal onderwijs uit de provincies Groningen, Friesland en Drenthe. Het primair onderwijs en het speciaal onderwijs kennen grote opgaven in het noorden. Naast het lerarentekort kent het Noorden eigen uitdagingen. Hierbij springt de krimp in grote delen van deze regio het meest in het oog. Met als gevolg een dalende bereikbaarheid van scholen en organisatorische uitdagingen.

Het doel van de onderwijsregio is om regionale partijen te ondersteunen bij de aanpak van personeelstekorten in het onderwijs. De Onderwijsregio richt zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleiding en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel.
Door nú gezamenlijk in actie te komen – van werving tot innovatie – kunnen we de huidige sterke basis uitbouwen tot een toekomstbestendig onderwijslandschap. Daarom richt Onderwijsregio PO Noord zich de komende planperiode op vier samenhangende programmalijnen te weten imago, professionalisering, innovatie en schoolleiderschap. Deze lijnen vormen de strategische agenda en we pakken de uitdagingen integraal aan, vanuit de collectieve kracht van de regio.

Interne mobiliteit
Vanuit Scholengroep OPRON willen we mobiliteit stimuleren. Leren met en van elkaar vinden we belangrijk. Het kan verfrissend zijn om te beleven hoe het werken op andere scholen is. Voor de start van de formatieronde in februari krijgen alle medewerkers een aanvraagformulier voor mobiliteit, waarin zij hun wensen kenbaar kunnen maken. We hebben afgelopen jaar vijf mobiliteitsverzoeken ontvangen en twee kunnen honoreren.

Banenafspraak (Participatiewet)

De banenafspraak betekent dat alle werkgevers in Nederland waaronder Scholengroep OPRON, de opdracht hebben om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De huidige wet- en regelgeving bepaalt dat de sectoren overheid en onderwijs gehouden zijn om in 2025 2,35% procent van het aantal arbeidsuren te laten bestaan uit personen die zijn ingeschreven in het doelgroepenregister van het UWV. Bij Scholengroep OPRON vallen de ongeveer 13 conciërges, gedetacheerd vanuit een regionaal werkvoorzieningsschap onder de banenafspraak. In totaal is hun inzet 369,8 uur per week. Daarnaast vallen ook de schoonmakers en de facilitair medewerker van het werkvoorzieningsschap onder de banenafspraak. Wij voldoen hiermee als Scholengroep OPRON ruimschoots aan de huidige wet- en regelgeving.

Werkdrukmiddelen

In het regeerakkoord stelt het kabinet structureel gelden beschikbaar voor de vermindering van werkdruk in het primair onderwijs. Dit akkoord bevat afspraken tussen de minister en het PO-front over de aanpak van werkdruk in het po, de besteding van de middelen die het kabinet beschikbaar heeft gesteld, de verantwoording, evaluatie en mogelijke bijsturing.

De extra middelen die het kabinet ter beschikking stelt voor de beheersing van werkdruk, komen ter beschikking aan teams in scholen. Zij kiezen zelf welke maatregelen er in hun school worden genomen om de werkdruk te verminderen. Om te garanderen dat het geld daadwerkelijk wordt ingezet om de werkdruk te verminderen, wordt op iedere school het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. Dit gesprek vindt plaats in het gehele team van leraren, schoolleider en overig personeel. Op basis van dit gesprek wordt door de schoolleider een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de werkdrukmiddelen dat ter instemming wordt voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (hierna genoemd: P-MR). Het bestedingsplan bevat naast de bestedingsdoelen de verwachtingen met betrekking tot de vermindering van de werkdruk alsmede de wijze waarop de P-MR zal toezien op de inzet en de besteding van deze werkdrukmiddelen en het gevolgde proces. Er zijn geen niet-financiële maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen.

Inzet werkdrukmiddelen	Aantal leerlingen	Kalenderjaar 2025
bao	2.344	€ 786.927,68
sbao	147	€ 74.026,26
(v)so	141	€ 94.673,04
Totalen	**2.632**	**€ 860.953,94**

Bestedingscategorie	Bestedingspercentage
Personeel	100,00%
Materieel	0%
Professionalisering	0%
Overig	0%

Verantwoording over de aanwezigheid van VOG's in 2025

Nieuwe medewerkers dienen een verklaring omtrent het gedrag (VOG) te overleggen alvorens ze hun werkzaamheden starten. In onderstaand overzicht wordt dat nader aangegeven.

	Geldige* VOG op 1e dag in dienst	Geldige* VOG te laat aanwezig	Geen geldige VOG aanwezig
Nieuwe medewerkers** in loondienst	93	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	<5	0	0

* *de VOG is op de 1e dag in dienst niet ouder dan 6 maanden.*
** *dit kunnen ook medewerkers zijn die eerder in dienst waren maar waarbij sprake is van een onderbreking.*

Er is opvolging gegeven aan de ontbrekende VOG's uit de controle in 2024. Het VOG-proces heeft intern aandacht gehad, zowel bij de directie (als in de actie van het beleggen van deze taak bij twee administratie krachten). Deze werkwijze blijkt effectief en zullen we continueren. We hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in bijlage IV bij het onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

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

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

Exploitatie en beheer

Scholengroep OPRON heeft negentien schoollocaties. Onze scholen zijn gevestigd in gemeente Midden-Groningen, Veendam en Stadskanaal. Bij veertien van deze locaties is Scholengroep OPRON verantwoordelijk voor de gebouwexploitatie. Voor de scholen die vallen onder de gemeente dragen wij de materiële instandhouding af. De schoollocaties die vallen onder beheer van een andere school betalen wij exploitatielasten en vice versa.

Bijgaand een overzicht van de schoollocaties, in beheer door Scholengroep OPRON of derden:

Naam school	**Beheerd door**
OBS Inspecteur Amerikaschool/MFC de Noordsuythoeve	Gemeente Midden-Groningen
OBS Menterhorn	Scholengroep OPRON
OBS De Tandem/KC Zuidbroek	VCO MOG
OBS De Springplank/KC Siddeburen	Scholengroep OPRON
OBS De Meent	Scholengroep OPRON
OBS De Viermaster	Scholengroep OPRON
OBS De Braskörf	Scholengroep OPRON
OBS Noorderbreedte	Acantus
OBS Hagenhofschool/IKC Acaciahof	Scholengroep Perspectief
Odab Westerschool	Scholengroep OPRON
OBS De Sleutel	Scholengroep OPRON
OBS Wereldwijs	Scholengroep OPRON
OBS Meester Neuteboomschool	Scholengroep OPRON

Naam school	Beheerd door
OBS De Oleander	Scholengroep OPRON
OBS De Ommewending	Scholengroep OPRON
OBS De Badde	Gemeente Stadskanaal
OBS De Musselhorst	Scholengroep OPRON
Kindcentrum Westerwinde	Scholengroep OPRON
Margaretha Hardenbergschool VSO	Scholengroep OPRON

Nieuwbouw

OBS Menterhorn (Midden-Groningen)
In 2025 is hard gewerkt om te komen tot het definitief ontwerp van OBS Menterhorn, CBS de Parel en kinderopvang Kaka in één gebouw KC Muntendam. In het eerste kwartaal van 2026 wordt gestart met de bouw.

OBS Meester Neuteboom (Stadskanaal)
Voor de nieuwbouw van OBS Meester Neuteboom, CBS De Maarsborg en kinderopvang heeft inmiddels een architectenselectie plaatsgevonden en is er in Q4 een start gemaakt met de aannemersselectie.

Toekomstige ontwikkelingen

Met het wetsvoorstel Onderwijshuisvesting worden alle gemeenten verplicht een Integraal Huisvesting Plan (IHP) op te stellen voor de langere termijn. De wet schrijft voor dat nieuwbouw en uitbreiding onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen, terwijl onderhoud en exploitatie door het schoolbestuur worden uitgevoerd. Tussentijdse kwaliteitsverbetering en renovatie gaat in goed overleg tussen de gemeenten en het schoolbestuur. Gemeenten hebben een zorgplicht voor onderwijshuisvesting en ontvangen daartoe genormeerde middelen. Deze middelen moeten voldoende zijn om nieuwe schoolgebouwen te realiseren en verouderde gebouwen te vervangen of te renoveren.

IHP Midden-Groningen
De gemeente Midden-Groningen is afgelopen jaar in samenspraak met de schoolbesturen opnieuw bezig geweest met het opstellen van een Integraal Huisvesting Plan. De verwachting is dat de afronding van dit document in 2026 plaats vindt. Bijna alle scholen van OPRON, binnen deze gemeente, zijn onlangs vernieuwd conform Scholenprogramma Midden-Groningen of bezig met nieuwbouw zoals hierboven aangegeven (OBS de Menterhorn).

IHP Veendam
In het IHP van de gemeente Veendam wordt gekeken naar de visie betreft huisvesting voor de langere termijn. Met een concreet uitvoeringsplan voor de komende vier jaar.

“Het speciaal onderwijs heeft in de gemeente Veendam een regionale functie. Er is een aanbod aanwezig van Speciaal Onderwijs (SO), Speciaal Basisonderwijs (SBO), Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en Praktijkonderwijs (PrO). Er is het afgelopen jaar gekeken naar mogelijkheden om de vier bestaande scholen zo dicht mogelijk bij elkaar te huisvesten, mogelijk in combinatie met de bijpassende jeugdhulp. Dit is bevorderlijk voor de doorstroom van leerlingen, de onderlinge samenwerking en de samenwerking met jeugdhulp”[1].

Voor KC Westerwinde is in overleg met de gemeente besloten een tijdelijke noodunit te plaatsen om het groeiend aantal leerlingen op te kunnen vangen. De vergunning is rond en de voorbereidingen zijn inmiddels in volle gang.

[1] Bron: IHP Veendam 2024 -2039, opgesteld door ICS Adviseurs B.V.

Voor wat betreft VSO Margaretha Hardenbergschool is gekeken naar het samenvoegen van meerdere scholen uit de directe omgeving waaronder KC Westerwinde. In de praktijk is dit niet haalbaar. In 2026 vindt bij de Margaretha Hardenbergschool een herinspectie plaats van het gebouw. Besloten is om dit af te wachten om een goed besluit te nemen over de toekomstige ontwikkelingen inzake het gebouw.

Via de Verordening Huisvesting hebben wij een aanvraag gedaan betreft renovatie/nieuwbouw voor OBS de Ommewending. Uit de gesprekken die gevoerd zijn is besloten in 2024 dat het dorpshuis en de school elk een eigen traject starten. Met een bouwjaar van 1969 vinden er gesprekken met de gemeente plaats inzake nieuwbouw of renovatie.

IHP Stadskanaal
De Meester Neuteboomschool valt buiten het huidige IHP, omdat hier reeds gestart is met het nieuwbouwtraject.

Voor wat betreft OBS de Oleander en OBS de Musselhorst is door de gemeente Stadskanaal opdracht gegeven voor het uitwerken van twee businesscases. Hierin is o.a. een programma van eisen opgesteld met beide scholen en is er gekeken naar meerdere scenario's. In 2026 wordt dit verder uitgewerkt.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Nieuwbouw
Bij alle nieuwbouwtrajecten wordt gewerkt met o.a. de volgende eisen;
- Ruimtelijk en functioneel Programma van Eisen;
- Technisch Programma van Eisen;
- Kwaliteitskader Huisvesting Ruimte OK, november 2023;
- Frisse Scholen 2021;
- Minimaal voldoen aan Bijna Energie Neutrale Gebouwen (BENG).

Daarnaast wordt er bijvoorbeeld gekeken naar circulair en milieuvriendelijk materiaal, het toepassen van zonnepanelen en optimaal (her)gebruik van grondstoffen.

Waar mogelijk wordt verduurzaming al toegepast in o.a. inkoop, nieuwbouw of renovatie, aanschaf meubilair, afvalbeleid. Dit doen wij door;
- Bij de product- en marktanalyse inventariseert Scholengroep OPRON welke mogelijkheden op het gebied van duurzaamheid op de betreffende markt worden aangeboden;
- In de aanbestedingsstukken (bijvoorbeeld in de selectie- en gunningscriteria) en in de te sluiten overeenkomst worden duurzaamheidscriteria opgenomen;

Daarnaast zijn wij bezig de mogelijkheden te onderzoeken tot het verder aanpassen van de huidige schoolgebouwen. Hierbij wordt o.a. gekeken naar de leeftijd van de locaties in combinatie met de IHP van de desbetreffende gemeente plus de investering versus verduurzaming.

Professionele inkoop
In 2025 is het inkoopbeleid geactualiseerd. Scholengroep OPRON kiest voor gecoördineerde inkoop: dit betekent dat (grote) (raam)contracten centraal worden afgesloten. Tevens zijn hieraan de Algemene Inkoopvoorwaarden toegevoegd. De richtlijnen en wetgeving voor het aanbesteden is opnieuw vastgelegd naar de maatstaven van deze tijd.

We hebben een aantal aanbestedingen in 2025 gestart en/of afgerond.

Multifunctionals
De multifunctionals zijn vervangen met daarbij de implementatie van nieuwe software. Met het oog op het Privacybeleid/Informatiebeveiliging is de multifunctional voorzien van een gepersonaliseerde pincode. Elke medewerker kan daardoor ook op een andere school van OPRON, beveiligd, printen.

Afval
In april 2025 hebben we de aanbesteding van afval afgerond. We zijn in mei 2025 gestart met een nieuwe leverancier. Er is ondertussen een afvalscan uitgevoerd bij twee locaties, als pilot, om te kijken welk afval we duurzamer zouden kunnen scheiden. Ook kijken we hoe we leerlingen kunnen betrekken bij het bewuster omgaan met afval(scheiding).

Meubilair
Er is in 2025 gestart met de aanbesteding van meubilair. Voor de zomervakantie van 2026 is dit afgerond.

Schoonmaak
Ook de aanbesteding van de schoonmaak is opnieuw uitgezet en afgerond. In oktober 2025 is het nieuwe contract van start gegaan. Er wordt ingezet op een vloerenpaspoort en een duidelijke planning voor het afstemmen van schoonmaak i.c.m. ons onderhoud.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het financiële beleid dat gevoerd wordt door Scholengroep OPRON is een belangrijke voorwaarde voor het behalen van de benoemde ambities, doelstellingen en beoogde resultaten, zoals vastgelegd in het strategisch beleidsplan. Een gezonde ontwikkeling van de baten en lasten en een adequaat weerstandsvermogen in meerjarig perspectief, zijn belangrijke uitgangspunten van het beleid. Het adequaat beheren van de financiële positie van het bestuur en de scholen en het op een verantwoorde manier verdelen van de baten over de organisatieonderdelen, zijn belangrijk voor het behoud en verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs. Essentieel hierbij is een goede planning en controlcyclus en een betrouwbare informatievoorziening.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Het strategisch beleidsplan is leidend voor de meerjarenbegroting. Begin september wordt de concept-schoolbegroting beschikbaar gesteld voor de schooldirecteur middels het managementinformatiesysteem. Met behulp van een toelichting en het schooljaarplan muteert de schooldirecteur in de schoolbegroting. Vervolgens vindt er een begrotingsgesprek plaats, waarin de schooldirecteur, de HR-adviseur(s) en de adviseur planning & control de schoolbegroting voorlopig vaststellen. Alle schoolbegrotingen en de bovenschoolse beleidskeuzes vanuit het strategisch meerjarenplan worden samengevoegd in de meerjarenbegroting.

Toekomstige ontwikkelingen

Er worden geen bijzondere toekomstige ontwikkelingen verwacht, die mogelijk kunnen leiden tot aanpassingen van het gevoerde beleid.

Investeringsbeleid

De investeringsplannen van de scholen worden in de schoolbegrotingen opgenomen. Hierin staan de vervangingsinvesteringen opgenomen, maar ook de nieuwe investeringen die volgen uit het schooljaarplan. Tevens worden de bovenschoolse investeringen hieraan toegevoegd om zo te komen tot een volledig meerjaren-investeringsplan.

Treasury

In een treasurystatuut zijn de spelregels voor het treasury management en het financieringsbeleid vastgelegd. Sturing, beheersing en bewaking van (toekomstige) geldstromen, met het behalen van een

optimaal rendement, is hierbij het doel. In de uitgangspunten van het statuut wordt een koppeling gemaakt met de “Regeling beleggen en lenen en derivaten OCW 2016” en wordt er voldaan aan deze regeling. Het bestuur van Scholengroep OPRON heeft een treasurystatuut vastgesteld waarin wordt voldaan aan deze regeling. Zo risicoloos mogelijk omgaan met het uitzetten van de financiële middelen is hierbij het uitgangspunt.

Liquide middelen	31-12-2025	31-12-2024
Rabobank	883	112
Schatkistbankieren	13.076.384	11.086.452
Totaal	13.077.267	11.086.564

Het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten (o.a. beschrijving van looptijden en momenten van vrijvallen) is vastgelegd in het treasurystatuut. Er is op dit moment geen sprake van beleggingen, leningen of derivaten bij Opron.
Het treasurybeleid wordt jaarlijks in de bestuursvergadering geëvalueerd. De financiële middelen van Scholengroep OPRON hebben in 2025 uitgestaan bij het schatkistbankieren van het ministerie en bij de Rabobank.

Allocatie van middelen
De verdeling van de rijksbijdragen over de scholen vindt plaats op basis van de zogenaamde T-systematiek. De scholen krijgen daardoor budget voor het aantal leerlingen dat op dat moment op school aanwezig is. Er zijn normen vastgesteld in het directieberaad en goedgekeurd door de GMR. Daarbij wordt er aan de kleinste scholen een maatwerkbudget verstrekt. De bekostiging gaat via deze allocatie naar de scholen.
De doorbetaling van het SWV vindt deels plaats aan de scholen middels de volgende verdeelsleutel: € 15.000 per school en € 109 per leerling. Het resterende budget wordt ingezet ter dekking van het OPRON-expertise team en de verstrekking van zorgarrangementen naar de scholen. De huisvestingslasten zijn budgetneutraal in de schoolexploitatie opgenomen. Hierdoor ondervindt de school geen voor- of nadeel van de gebouwkosten.
De gezamenlijke kosten worden bovenschools gedragen zoals vervangingskosten, Arbo-kosten, scholing, kosten administratiekantoor, juridische kosten, bezetting van het bestuurskantoor en verzekeringskosten. In 2025 waren deze kosten € 4.081.908 (kostenplaatsen Algemeen en bestuur management).

Onderwijsachterstandsmiddelen
De onderwijsachterstandsmiddelen (OAB-middelen) worden op basis van de schoolscores van het CBS deels aan de scholen toebedeeld. Aangezien met de komst van de OAB-middelen, de rijksvergoeding impulsregeling is komen te vervallen, is deze op eenzelfde wijze gealloceerd. De OAB-middelen waren € 1.182.907 in 2025. Deze middelen worden ingezet voor o.a. het formeren van kleinere groepen en de inzet van ondersteuning voor de kinderen met een achterstand.

Planning- en controlecyclus

Om beleidskeuzes, met de daaraan gekoppelde budgetten en de verantwoording van de besteding van deze budgetten inzichtelijk te maken, is er een zogenaamde 'planning en controlcyclus' vastgesteld, met bijbehorende verantwoordingsdocumenten: het jaarplan, tussenrapportages en het bestuursverslag. Deze documenten worden tevens gebruikt voor de verantwoording richting de GMR.
Met het opstellen van de meerjarenbegroting begint de planning- en controlcyclus. De meerjarenbegroting wordt opgesteld vanuit de afzonderlijke schoolbegrotingen en de bovenschoolse begrotingen, van waaruit de gezamenlijke activiteiten worden gedaan.

Middels de managementrapportage, die per kwartaal wordt opgesteld, wordt er gerapporteerd aan de bestuurder en aan de RvT. De managementrapportage bevat tevens een prognose voor het hele kalenderjaar. Deze rapportages worden besproken met de bestuurder en auditcommissie van de RvT. Vanuit deze besprekingen kan er een adequate bijsturing plaatsvinden indien er een afwijking wordt

geconstateerd dan wel verwacht ten opzichte van de begroting. In deze beoordeling worden de geïdentificeerde risico's meegenomen.

2.5 Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf richten wij onze blik op de financiële toekomst. Inhoudelijk is hiervoor al een beeld van de toekomst geschetst. Hieronder wordt ingegaan op de voornaamste risico's die Scholengroep OPRON loopt en hoe wij hierop anticiperen.

Interne risicobeheersings- en controlesysteem
In het treasurybeleid is primair als doel vastgesteld het beheren van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten. Ook de verantwoordelijkheden, wie mag verplichtingen aangaan en wie is tekenbevoegd, is in dit beleid vastgelegd. Er is een splitsing aangebracht in het verwerken van rekeningen en het accorderen van rekeningen. Hiermee is een duidelijke functiescheiding bereikt. Periodiek wordt de financiële rapportage besproken vanuit de planning- en controlcyclus. Hierdoor wordt er aan risicobeheersing gedaan en kan er zo nodig tijdig ingegrepen worden. Dit heeft geleid tot een betere risicobeheersing.

Belangrijkste risico's en onzekerheden
De belangrijkste risico's en onzekerheden voor OPRON zijn als volgt onderverdeeld:

Strategie: Veranderingen in onderwijsbeleid of demografische verschuivingen kunnen de lange termijnplannen van een schoolbestuur beïnvloeden.

Onderwijskwaliteit: De afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in de verbetering van de onderwijskwaliteit. Onderwijskwaliteit is de belangrijkste pijler van een schoolbestuur en heeft continue de aandacht bij Scholengroep OPRON.

Daling leerlingaantal: de krimp in de verzorgingsgebieden van OPRON leiden tot een lagere bekostiging, waardoor een terugloop in formatie noodzakelijk is. Deze daling is in de meerjarenbegroting verwerkt en meegenomen in het bestuursformatieplan.

In- en uitstroom asielzoekers en overige vreemdelingen: de toename van de instroom als gevolg van de oorlog in Oekraïne en de onvoorspelbaarheid van deze instroom zorgen voor fluctuaties in de bekostiging (rijksvergoeding asielzoekers). Om deze reden worden de tellingen op peildata gekoppeld aan te verwachten bedragen zodat de begrote bekostiging goed kan worden gevolgd. Daarbij is er sprake van een voldoende flexibele schil in de aanstellingen om tijdig te kunnen reageren op de ontwikkelingen.

Operationeel: Problemen met infrastructuur, zoals verouderde gebouwen of technologie, kunnen de dagelijkse werking van de school verstoren
De (on)mogelijkheden financieel vanuit de diverse gemeenten vormen een mogelijk risico vanuit de rol die de gemeenten hebben in onderhoud gebouwen.
Financieel: Onvoldoende financiering kan leiden tot bezuinigingen die de kwaliteit van het onderwijs beïnvloeden.

Weerstandsvermogen: Op dit moment heeft Scholengroep OPRON een financiële positie, waarbij het kengetal weerstandsvermogen (0,21; zie ook paragraaf 3.4 Financiële positie) binnen de signaleringsgrenzen (grens < 0,05) valt, die door de PO-Raad en de Onderwijsinspectie worden gehanteerd. Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Inmiddels wordt een stijging van de financiële ruimte weer zichtbaar, wat betekent dat er meer ruimte ontstaat voor extra investeringen.
Dit is in de volgende tabel weergegeven.

Berekening financiële ruimte			
Stand algemene reserve OPRON op 31-12-2025	+	€	6.381.299
Stand bestemmingsreserves OPRON op 31-12-2025			
- bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs	+	€	0
- bestemmingsreserve schatkistbankieren	+	€	341.977
Minimale financiële buffer (5% van de totale baten, afgerond)	-	€	1.532.498
Financiële ruimte vanaf 2025		€	5.190.778
Financiële ruimte vanaf 2025 excl. bestemmingsreserves		€	4.848.801

Onderhoud: Op het gebied van onderhoud wordt Scholengroep OPRON de komende tien jaren met grote investeringen geconfronteerd. De investeringen zijn opgenomen in de onderhoudsvoorziening. De onderhoudsvoorziening is toereikend. Bij dit risico wordt tevens de stelselwijziging voorziening onderhoud genoemd. Dit is per 1-1-2024 ingevoerd.

Uitkeringskosten participatiefonds (Pf): bij ontslagverlening bestaat het risico dat het Pf de claim van het UWV niet overneemt en OPRON de aanvulling op de uitkeringskosten moet betalen. Om dit risico te ondervangen is er een budget gereserveerd in de meerjarenbegroting en een voorziening gevormd.

Ziekteverzuim: het ziekteverzuimpercentage blijft een punt van aandacht. In de meerjarenbegroting rekening gehouden met een malus van het vervangingsfonds als gevolg van een hogere declaratie in relatie tot de betaalde premie. Een verdere toelichting is opgenomen onder de paragraaf Personeel & Professionalisering.

Verslaggeving: Mogelijke toenemende aanscherpingen van verslaggeving geven voor de toekomst het bestuur nog meer druk ten aanzien van het verantwoorden.
Wetgeving: Veranderende wetgeving kan leiden tot niet beïnvloedbare risico's. Een goed voorbeeld hiervan is de wijzigingen omtrent de voorziening groot onderhoud. Ook mogelijke wijzigingen ten aanzien van de kleine scholen toeslag kunnen vragen om aanpassingen in beleid of de allocatie van deze middelen naar de scholen. Vanuit verschillende sectorgroepen wordt Opron geïnformeerd over mogelijke veranderende wetgeving en wordt er proactief gezocht naar de kansen en uitdagingen die dit met zich meebrengt.

De risicobereidheid (de mate waarin de organisatie beried is risico's te accepteren om haar doelstellingen te bereiken) blijkt uit de opgestelde meerjarenbegroting. Hierin worden de komende jaren negatieve exploitatieresultaten verwacht, welke ten laste van de algemene reserve worden gebracht.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP)
In 2023 heeft de PO-Raad samen met OCW en Kennisnet een Normenkader IBP ontwikkeld en vastgesteld. In juni 2024 is de definitieve versie gepubliceerd. Dit kader bestaat uit 69 normen voor informatiebeveiliging en 25 normen voor privacy. Elk schoolbestuur, en dus ook Scholengroep OPRON moest in eerste aanleg eind 2027 voldoen aan tenminste volwassenheidsniveau 3. Inmiddels is deze datum uitgesteld naar 1 januari 2030. Dat betekent dat we beleid moeten hebben op elke norm, dat we dit beleid uitvoeren en dat we kunnen aantonen dat we dit uitvoeren. Voor veel schoolbesturen in Nederland is dat een hele uitdaging. Wij pakken dit samen met SG Perspectief en VCO MOG op. Naar aanleiding hiervan is een plan van aanpak gemaakt. De eerste stap hebben we eind 2024 gezet. Onze systeembeheerder Cloudwise, heeft een nulmeting uitgevoerd. De nulmeting geeft een beeld ten aanzien van wat er al op orde is op het gebied van privacy en wat er nog verbeterd of gedaan moet worden. Omdat Scholengroep OPRON de afgelopen periode zijn privacy-beleid heeft geactualiseerd, is de volgende stap dat we met het informatiebeveiligingsbeleid aan de slag moeten. Dit hebben we in 2025 gedaan. De

uitdaging bleek om het eenvoudig en praktisch te houden, zodat het voor iedereen in de organisatie toegankelijk zal worden.

We zijn in 2025 actief met het Normenkader verdergegaan. In samenwerking met Cloudwise, Scholengroep Perspectief, VCO MOG en Picto hebben we verder gewerkt aan het realiseren van de doelstellingen en het behalen van de volwassenheidsniveau 's conform de eisen die er aan scholen gesteld worden. Hierbij zijn we dus gestart met een o meting. Er is een werkgroep samengesteld waarin drie scholengroepen samenwerken: VCOMOG, Scholengroep Perspectief en Scholengroep OPRON. Er zijn onder leiding van Cloudwise, twee fysieke bijeenkomsten geweest. De uitkomsten van de nulmeting dient als basis om zicht te krijgen op bekwaamheidsniveaus; Wij bevinden ons in Fase 1: inrichting. Ons IBP-beleid is herschreven en aangevuld en zal in 2026 worden vastgesteld. De rollen in het IBP-beleid zijn duidelijker uiteengezet. Tijdens het maken van het IBP-beleid, signaleren we al vroegtijdig in het proces, eventuele onduidelijkheden die we samen op hebben kunnen pakken en aanscherpen. Hierin stemmen we af met de andere scholengroepen en delen kennis. We zoeken samen naar de juiste invulling voor alle werkzaamheden behorende bij IBP hetgeen we continueren in 2026.

In 2025 heeft Scholengroep OPRON ook op het gebied van privacy weer de nodige stappen gezet. De AVG-werkgroep heeft een aantal documenten ontwikkeld waaronder een opschoonprocedure. Ook zijn we aan de hand van de constateringen vanuit de vorige AVG-audit aan de slag gegaan met zaken zoals data en persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers op een veilige plek opslaan en waar van toepassing het tijdig (op basis van de wettelijke bewaartermijnen) verwijderen van gegevens. De digitale weerbaarheid van onze scholen heeft onze aandacht. We communiceren regelmatig middels nieuwsbrieven over actuele ontwikkelingen op dit gebied met onze scholen en medewerkers. Ook scholen in het primair onderwijs hebben tegenwoordig regelmatig te maken met datalekken door phishing-mails en soms ook ransomware aanvallen.

In 2026 zal onze Functionaris Gegevensbescherming weer een AVG-audit uitvoeren. Hij zal niet alleen naar beleid kijken maar ook interviews met verschillende medewerkers afnemen en kijken wat we hebben gedaan naar aanleiding van de constateringen vanuit de vorige FG-audit. In 2026 verwachten we op basis hiervan weer verder te gaan met privacy en blijven we bezig met awareness ook op dit gebied.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

De onderstaande prognose ligt ten grondslag aan de begroting en het meerjarenperspectief. De gegevens voor deze prognose komen vanuit de schooldirecteur en vanuit de prognoses van de gemeentes. Verder is het aantal leerlingen per school en per leeftijd per 1 februari 2024 meegenomen. Hier zijn de aantallen per 1 februari 2025 aan toegevoegd om vervolgens de trend door te trekken voor de komende jaren.

Leerlingen

	Vorig jaar 2024	Verslagjaar 2025	2026	2027	2028	2029	2030
Basisonderwijs	2.342	2.367	2.391	2.339	2.291	2.233	2.180
SBO	147	145	130	130	130	130	130
(V)SO	141	130	120	119	122	122	122
	2.630	**2.642**	**2.641**	**2.588**	**2.543**	**2.485**	**2.432**

De verwachting is dat het leerlingaantal vanaf 2025 verder zal dalen als gevolg van de krimp over alle onderwijssectoren.

FTE

Aantal FTE	Vorig jaar 2024	Verslagjaar 2025	2026	2027	2028	2029	2030
Bestuur/management	15,20	16,16	15,39	15,51	15,51	15,51	15,51
Onderwijzend personeel	178,67	176,16	175,77	161,48	153,67	151,70	149,61
Ondersteunend personeel	52,01	50,46	46,32	40,51	38,64	38,64	38,64
Totaal	**245,88**	**242,78**	**237,48**	**217,50**	**207,82**	**205,85**	**203,76**

OPRON kent formatie toe op basis van het werkelijk aantal te verwachten leerlingen in het betreffende schooljaar (t=0). Verder wordt bij de formatieplanning aangesloten bij de systematiek van de reguliere (meerjaren)begroting. De (meerjaren)begroting is leidend voor de formatieplanning. De formatie zal de komende jaren mee moeten krimpen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Uitgangspunt is binnen het budget te blijven met het zoveel mogelijk intact houden van de ratio's. Bovenstaand is een indicatie van de ontwikkeling van de formatie de komende jaren (exclusief verzuim). Over de exact beschikbare formatie voor de komende jaren wordt door OPRON jaarlijks uitgebreid verslag gedaan in de meerjarenbegroting.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

(x € 1.000)	2024	Begroting verslagjaar 2025	Realisatie verslagjaar 2025	2026	2027	2028	2029	2030	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN										
Rijksbijdragen	28.200	27.653	29.740	29.888	28.668	28.186	28.144	28.067	2.087	1.540
Overige overheids-bijdragen en subsidies	556	385	578	233	89	89	89	89	194	22
Baten werk in opdracht van derden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige baten	331	255	316	258	258	258	258	258	61	- 15
TOTAAL BATEN	**29.088**	**28.292**	**30.634**	**30.379**	**29.015**	**28.532**	**28.491**	**28.413**	**2.342**	**1.547**
LASTEN										
Personeels-lasten	23.479	24.064	24.444	25.598	24.244	23.477	23.480	23.433	- 379	- 965
Afschrijvingen	463	503	460	517	579	594	615	646	42	3
Huisvestings-lasten	2.403	2.314	2.623	2.451	2.451	2.466	2.436	2.436	- 309	- 219
Overige lasten	2.374	2.094	2.638	2.154	1.964	1.964	1.931	1.887	- 543	- 264
TOTAAL LASTEN	**28.719**	**28.975**	**30.165**	**30.720**	**29.239**	**28.501**	**28.463**	**28.402**	**- 1.190**	**- 1.445**
SALDO										
Saldo baten en lasten	368	- 683	470	- 341	- 224	31	28	11	1.152	101
Saldo financiële baten en lasten	392	30	287	-	-	-	-	-	257	- 105
TOTAAL RESULTAAT	**761**	**- 653**	**757**	**- 341**	**- 224**	**31**	**28**	**11**	**1.409**	**- 4**

Het resultaat is fors positiever dan begroot. Hierin is het resultaat op de NPO-middelen verwerkt van -€ 635k. Het resultaat zonder deze middelen is € 1.396k positiever dan begroot.

Dit wordt vooral veroorzaakt door de hogere rijksbijdragen. Het positieve resultaat wordt met name veroorzaakt door opbrengsten die gedurende het jaar zijn toegewezen en qua tijd niet effectief ingezet konden worden in 2025. Deze middelen worden in de toekomst ingezet ter verbetering van de kwaliteit van onderwijs en vervolgens via de resultatenrekening in het vermogen verwerkt. Dit blijkt uit het negatieve begrote resultaat voor 2026 én voor 2027.

Analyse verschillen begroting – jaarrekening 2025 (x € 1.000)
BATEN
Rijksbijdragen
Het saldo rijksbijdragen is 2.087 hoger dan begroot. De voornaamste oorzaken worden hierna weergegeven.

De rijksbijdragen OCW vallen hoger uit dan begroot door normaanpassing (ter dekking van de CAO-stijging), gerealiseerde groeibekostiging en de hogere rijksvergoeding Arbeidsmarkttoelage (gezamenlijk 674k). Tegenover de rijksvergoeding Arbeidsmarkttoelage staan even hoge salariskosten. Daarbij is de ontvangen rijksvergoeding asielzoekers 458k hoger dan begroot. Tevens ligt de verantwoording van de subsidies Basisvaardigheden, Rijke schooldag en Ontwikkelkracht boven begrotingsniveau 398k. Hier staan even hoge kosten tegenover. De doorbetalingen vanuit het samenwerkingsverband passend onderwijs zijn hoger dan begroot door afgegeven beschikkingen (o.a. ten behoeve van Dekkend Netwerk 113k) en resultaatsuitkering en specifieke subsidies.

Het verschil met 2024 (1.540k) wordt voornamelijk veroorzaakt door een hogere basisbekostiging en een hogere verantwoording van de niet-geoormerkte subsidies.

Overige overheidsbijdragen
De overige overheidsbijdragen vallen 194k hoger uit dan begroot.
Deze bijdragen zijn hoger dan begroot door de ontvangen subsidies Impuls Nieuwkomersonderwijs van gemeentes.
De verantwoording van de subsidie Tijd voor Toekomst is hoger dan begroot. Hier staan ook hogere kosten tegenover (geen resultaatseffect). Tevens vallen hier de subsidies van het Jeugd Educatie Fonds onder.
In 2024 zijn geen subsidies ontvangen van de gemeentes m.b.t. de Impuls Nieuwkomersonderwijs, wat het verschil verklaart met voorgaand boekjaar.

Overige baten
Deze baten vallen 61k hoger uit door hogere huurbaten 5k en de teruggaaf van de Belastingdienst inzake de herberekening van de Werkhervattingskas over voorgaande jaren. Dit was niet verwacht.
In 2024 waren de huurbaten hoger door een afrekening over voorgaande jaren (Siddeburen).

LASTEN
Personele lasten
De personeelslasten zijn 1,6% hoger dan begroot en 4,1% hoger dan voorgaand jaar.
De personeelslasten bestaan uit salariskosten en uit de overige personele lasten en kunnen uitgesplitst worden in een aantal onderdelen.

Salariskosten	Begroting	Realisatie	Verschil
Salarissen	24.018.434	24.265.404	246.970-
Uitkeringen VF UWV	1.548.621-	1.349.362-	199.259-
Saldo salariskosten	**22.469.813**	**22.916.042**	**446.229-**

De salariskosten in combinatie met de uitkeringen zijn hoger dan begroot door een hogere netto inzet (2,9 fte) en hogere salariskosten vervanging (ten laste van UWV, ouderschapsverlof, duurzame inzetbaarheid).
De salariskosten ontslaguitkering zijn daarentegen 86k lager uitgevallen.

De dotaties aan de personele voorzieningen is 45k hoger uitgevallen dan begroot.
De jubileumvoorziening is berekend op basis van het huidige personeelsbestand en de blijfkans (+4k). Hier is minder aan gedoteerd dan begroot.
De voorziening duurzame inzetbaarheid is een nieuwe personele voorziening. Deze is opgebouwd op basis van de individuele plannen van medewerkers (-50k). Er is meer gedoteerd dan begroot.
Daarbij heeft er aan de voorziening uitkeringsgerechtigden een dotatie plaatsgevonden (120k conform begroting), welke betrekking heeft op de verrekening van uitkeringen aan personen die niet door de instroomtoets van het participatiefonds komen.

De inhuurkosten zijn lager dan begroot (70k) door het eerder kunnen invullen van vacatures door eigen personeel in plaats van inzet door externen.
De overige personele lasten onderschrijden het budget (100k) door lagere kosten integraal personeelsbeleid. De verwachte malus van het Vervangingsfonds over 2025 is daarentegen 39k hoger uitgevallen dan begroot.

Afschrijvingen
De post afschrijvingen is 42k lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door lagere investeringen vooral in ICT kort (99k minder geïnvesteerd dan begroot).
In 2024 waren de afschrijvingskosten nagenoeg gelijk.

Huisvestingslasten
De huisvestingslasten vallen 309k hoger uit dan begroot en zijn 219k hoger dan voorgaand jaar.
De verwachte kosten voor herstelonderhoud vanuit de MJOP (150k op jaarbasis) zijn fors lager dan begroot. Daarentegen overschrijden de kosten onderhoudscontracten, en zijn 58k hoger dan het jaarbudget.
De kosten schoonmaakbedrijven zijn hoger dan begroot, vooral door prijsstijgingen (70k).
Op basis van de laatste MJOP en de doorrekening op basis van de componentenmethode is de dotatie aan de onderhoudsvoorziening 508k hoger geworden.
De overige huisvestinglasten hebben o.a. betrekking op de gebruikersvergoedingen. Dit zijn kosten voor de huisvesting van scholen in MFC's en deze kosten zijn 46k lager dan begroot.
De hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening verklaart het verschil met voorgaand jaar (-357k).

Overige lasten
Het saldo overige lasten is 543k hoger dan begroot en 264k hoger ten opzichte van voorgaand jaar.
Deze kosten overschrijden het budget door de advieskosten (gerealiseerde kosten inzake Normenkader IBP en Apha contractmanagement). Daarbij zijn de kosten ICT-onderhoudscontracten en accountantskosten hoger dan begroot. De inzet van HRM support via OBM zorgt voor een overschrijding op de administratiekosten OBM.
De licentiekosten zijn 79k hoger dan begroot.
De overige instellingslasten zijn 415k hoger dan begroot door een hogere verantwoording van subsidies (afwikkeling AOS, basisvaardigheden, Tijd voor Toekomst) 291k. De kosten voor werkgroepen is juist fors lager dan begroot 100k.
De hogere verantwoording van de subsidies verklaart ook het verschil met voorgaand boekjaar (165k).

Financiële baten en lasten
De rentebaten zijn fors hoger dan begroot 257k en 105k lager dan voorgaand jaar. Bij het opstellen van de begroting is voorzichtigheidshalve uitgegaan van een zeer klein rendement, op basis van de uitstaande middelen en het toen geldende rentepercentage. De gerealiseerde rentebaten zijn direct toegevoegd aan het onderwijs, middels een projectmatige besteding in de scholen. Net als in 2024.
De rentebaten bedragen 273k vanuit het schatkistbankieren. Het koersverlies van 14k heeft betrekking op de deelneming in Picto. Er was rekening gehouden met een groter koersverlies.
De ontvangen rentebaten verklaren het grote verschil met voorgaand jaar.

Toekomstige ontwikkelingen
De daling van de verwachte baten is direct gerelateerd aan de geprognosticeerde daling van het leerlingaantal in de komende jaren. Als gevolg hiervan zal er in de komende jaren ook een terugloop in het aantal in te zetten fte's terug te zien zijn. In de meerjarenbegroting is dit uitgebreid toegelicht.
Er worden geen grote fluctuaties verwacht in de afschrijvingskosten en de huisvestingslasten.
Er zijn geen specifieke ontwikkelingen rondom de contractactiviteiten van de Scholengroep OPRON. Dit betreft de detacheringen naar andere organisaties. Dit was in 2025 € 36.350.

3.3 Balans in meerjarig perspectief

Waar de exploitatierekening de baten en lasten van een kalenderjaar laat zien, geeft de balans aan welke waarden aan het begin en aan het eind van een kalenderjaar in een organisatie aanwezig zijn. In de volgende tabel is de balans in meerjarig perspectief weergegeven van Scholengroep OPRON.

(x € 1.000)	Realisatie vorig jaar 2024	Realisatie verslagjaar 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
ACTIVA							
VASTE ACTIVA							
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	2.380	2.323	2.676	2.840	2.857	2.986	3.052
Financiële vaste activa	78	92	92	92	92	92	92
Totaal vaste activa	**2.458**	**2.415**	**2.768**	**2.932**	**2.949**	**3.078**	**3.144**
VLOTTENDE ACTIVA							
Voorraden	-	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	1.332	1.177	1.167	1.115	1.096	1.094	1.091
Kortlopende effecten	-	-	-	-	-	-	-
Liquide middelen	11.087	13.077	12.530	11.913	12.145	12.244	12.502
Totaal vlottende activa	**12.418**	**14.254**	**13.697**	**13.027**	**13.241**	**13.338**	**13.594**
TOTAAL ACTIVA	**14.876**	**16.669**	**16.465**	**15.959**	**16.190**	**16.416**	**16.738**

Aan de activakant zien we dat de vaste activa lager zijn dan vorig jaar. De daling van de vaste activa in 2025 is het gevolg van hogere afschrijvingen dan gerealiseerde investeringen. De financiële vaste activa is 14k toegenomen en heeft betrekking op de deelname in Picto. Per 31 december 2025 stond voor 1,1 miljoen euro aan vorderingen open. Hierin worden geen grote veranderingen verwacht in de komende jaren.

Het saldo liquide middelen bedraagt ruim 13,0 miljoen euro. Dit is gestegen ten opzichte van voorgaand jaar door het behaalde positieve resultaat.

(x € 1.000)	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Begroting T+4	Begroting T+5
PASSIVA							
EIGEN VERMOGEN							
Algemene reserve	4.797	6.145	5.803	5.580	5.611	5.639	5.650
Bestemmingsreserves	933	342	342	342	342	342	342
Overige reserves en fondsen	-	-	-	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	**5.730**	**6.487**	**6.145**	**5.922**	**5.953**	**5.981**	**5.992**
VOORZIENINGEN	4.942	5.786	6.041	5.937	6.209	6.430	6.754
LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-	-	-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	4.204	4.397	4.279	4.101	4.028	4.005	3.992
TOTAAL PASSIVA	**14.876**	**16.669**	**16.465**	**15.959**	**16.190**	**16.416**	**16.738**

Aan de passivakant valt het hogere eigen vermogen op. Het eigen vermogen is gemuteerd met het resultaat over 2025 en het vrijvallen van de bestemmingsreserve NPO ten gunste van de algemene reserve. De voorzieningen zijn hoger dan in 2024 door hogere personele voorzieningen en een hogere onderhoudsvoorziening (bepaald o.b.v. MJOP en de componentenmethode). De stand van de voorzieningen muteert in de komende jaren tevens door de verwachte onttrekkingen. De kortlopende schulden zijn net hoger dan vorig jaar. De komende jaren worden hier geen grote mutaties in verwacht.

Investeringen en onttrekkingen

Begrote investeringen per jaar	2026	2027	2028	2029	2030
Duurzaamheid	100.000	50.000	-	-	-
Inventaris	350.350	427.300	222.800	224.700	207.750
ICT	227.390	197.400	212.630	308.520	408.860
Onderwijsleerpakket	167.135	68.200	125.750	211.350	95.675
Vervoer	25.000	-	50.000	-	-
Totaal	**869.875**	**742.900**	**611.180**	**744.570**	**712.285**
	2026	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Onttrekking uit Onderhoudsvoorziening	**369.061**	**729.022**	**352.39**	**378.601**	**274.965**

Huisvestingsbeleid

In de MJOP is rekening gehouden met de doordecentralisatie van het buitenonderhoud van de gemeentes naar de Scholengroep. In 2.3. is ingegaan op beheer en onderhoud en de toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting.

Financiële instrumenten

Er worden geen financiële instrumenten zoals renteswaps en andere derivaten ingezet.

3.4 Financiële positie

Kengetal	Realisatie Vorig jaar 2024	Realisatie Verslag-jaar 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030	Signaler ings-waarde
Solvabiliteit (Eigen vermogen + voorzieningen) /Balanstotaal	0,72	0,74	0,74	0,74	0,75	0,76	0,76	Onder grens: < 0,3
Weerstands-vermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,20	0,21	0,20	0,20	0,21	0,21	0,21	Onder grens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	2,95	3,24	3,20	3,18	3,29	3,33	3,41	Onder grens: 0,75 (bij totale baten > €12 mln)
Rentabiliteit Resultaat/totale baten (incl. financiële baten) * 100%	2,6%	2,5%	-1,1%	-0,8%	0,1%	0,1%	0,0%	Afhanke-lijk van de financiële positie
Signalerings-waarde normatief vermogen (Feitelijk publiek eigen vermogen/ Normatief vermogen	1,52	1,68	1,46	1,36	1,36	1,31	1,28	Boven grens: > 1

Toelichting op de financiële positie

Alle kengetallen zijn boven de ondergrens, waardoor de financiële positie van OPRON als gezond kan worden beschouwd.
De signaleringswaarde normatief eigen vermogen is hoger dan de bovengrens en is als volgt berekend:

Feitelijk eigen vermogen	6.486.796
Normatief eigen vermogen	3.859.458
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	2.627.338 oftewel een ratio van 1,68

Het mogelijk bovenmatig eigen vermogen is in de afgelopen jaren ontstaan door hoger behaalde exploitatieresultaten. De definitieve prijsbijstelling op de bekostiging wordt gepubliceerd en beschikt rond augustus van het lopende jaar waardoor het bestuur niet voldoende in de gelegenheid is om deze extra middelen, boven op de begrote prijsbijstelling nog efficiënt in te zetten. Dit resulteert in een hoger positief exploitatieresultaat.
Voor het terugbrengen van het mogelijk bovenmatig eigen vermogen is geen apart bestedingsplan opgesteld, omdat dit zichtbaar is gemaakt in de meerjarenbegroting. Hierin is voor de komende twee jaren een negatief exploitatieresultaat afgegeven waardoor het ratio zal teruglopen. Er is hierbij rekening gehouden met de modernisering van het Participatiefonds en de gevolgen van de krimp in leerlingaantallen.

Ondertekening door bestuur

Mevrouw P.A. Hietbrink

Voorzitter College van Bestuur
Datum

4. Verslag intern toezicht

Via dit verslag legt de Raad van Toezicht verantwoording af van zijn handelen in 2025 en van de resultaten die dat handelen heeft opgeleverd.

Samenstelling intern toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden. Zij onderschrijven de grondslag van de stichting en zijn zich in hun maatschappelijk handelen bewust van hun voorbeeldfunctie voor de gehele stichting.

In 2025 kent de raad de volgende leden:

Naam	Functie
Mevrouw F.G.H. Mulder De heer J. Van der Heide Mevrouw E.M. Rodenburg De heer G. Hidding De heer A. Boelen	Voorzitter Lid Lid Lid Lid

Daarnaast is afgesproken dat de RvT per 1-1-2026 zal starten met een trainee (zonder stemrecht).

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies*
Mevrouw F.G.H. Mulder	Voorzitter	Functie: - Dean International Business School en Instituut voor Bedrijfskunde Hanze Groningen	Remuneratiecommissie
Mevrouw E.M. Rodenburg	Lid	Functie: - Senior Adviseur, programmaleider burger- en overheidskracht CMO STAMM	Remuneratiecommissie Onderwijscommissie
De heer J. Van der Heide	Lid	Functie: -Zelfstandig interimmanager Nevenfuncties: -Voorzitter Raad van Commissarissen Univé Samen, Dwingeloo -Lid Raad van Commissarissen Energie van Ons, Groningen -Lid Raad van Toezicht stichting Noorderzorg, Delfzijl -Penningmeester Stichting 2084	Auditcommissie
De heer A. Boelen	Lid	Functie: - Zelfstandig adviseur ‘Onderwijs-Jeugd’ Nevenfuncties: - Lid Raad van Toezicht Roelof van Echten College, Hoogeveen (VO) - Sparringpartner, lid kerngroep Stichting Gedragswerk, Amsterdam - Penningmeester bestuur Stichting CominBeeld, Rotterdam - Lid Raad van Advies Stichting Levenslang Ontwikkelen, Assen	Onderwijscommissie
De heer G. Hidding	Lid	Nevenfuncties: - Adviseur Toegankelijkheid - Lid Raad van Toezicht Aurelia onderwijs, Emmen - Voorzitter SC Angelslo	Auditcommissie

Toewijzen accountant
Jaarlijks dient de Raad van Toezicht een accountant te benoemen. Flynth Adviseurs en accountants is vanaf het verslagjaar 2018 accountant van Scholengroep OPRON. De samenwerking tussen OPRON en Flynth Adviseurs en accountants is als positief ervaren. Besloten is het contract met Flynth Adviseurs en accountants te continueren in 2025.

Vergoedingsregeling Raad van Toezicht
Over 2025 was de vergoeding voor leden van de Raad van Toezicht € 6.552 per jaar en voor de voorzitter €9.828.

De vergoeding is gerelateerd aan:
- De verantwoordelijkheid en bevoegdheden van de leden van de Raad van Toezicht;
- Het werkelijke aansprakelijkheidsrisico dat een toezichthouder loopt;
- De reële inzet en tijd die de toezichthouder besteedt aan de onderwijsinstelling;

Werkzaamheden raad van toezicht

De Raad van Toezicht heeft in 2025 zes keer regulier vergaderd in aanwezigheid van de voorzitter van het College van Bestuur. Er was in 2025 twee keer gezamenlijk overleg tussen de GMR en de Raad van Toezicht. Een keer was dit een gezamenlijke bijeenkomst met de bestuurder. Onderwerp was hier de samenwerking en Governance tussen bestuurder, Raad van Toezicht en de GMR. Deze gezamenlijke bijeenkomst vond plaats onder begeleiding van een externe adviseur. Daarnaast was er een overleg tussen de gemeenten en de Raad van Toezicht. Ook hebben de leden van de Raad van Toezicht in 2025 vier OPRON-scholen bezocht.

Tijdens de reguliere vergaderingen tussen de Raad van Toezicht met het College van Bestuur kwamen onder andere de volgende onderwerpen aan de orde:

Strategie	• Strategisch beleidsplan 2024-2028
Financiën	• Jaarverslag 2024 • Bestuursverslag 2024/Jaarrekening 2024 • Meerjarenramingen • Accountantsverslag • (Meerjaren-) begroting 2026 • Rechtmatige verwerving en doelmatige • besteding van middelen • Verslagen auditcommissie • Risicomanagement
Onderwijs en Kwaliteitszorg	• Passend Onderwijs • Onderwijskwaliteit • Verslagen commissie Onderwijs en • Kwaliteit • Kwaliteitsverbetering en inzet OET • Nationaal Programma Onderwijs • Prestatiemonitor • Tevredenheidsonderzoek scholen
Voortgangs- en managementrapportages	• Onderwijskwaliteit • Marap • Voortgang strategisch beleidsplan • Voortgangsrapportages

Governance	• Rooster van aftreden RvT • Benoeming Trainee RvT • Vergoeding RvT • Gezamenlijk overleg GMR/RvT • Overleg gemeenten/RvT • Bezetting commissies RvT • Handboek Governance inclusief • Toezichtskader en toezichtsvisie • Code Goed Toezicht • Governancecode funderend onderwijs • Integriteitscode • Schoolbezoeken RvT • Professionaliseringsplan RvT
HRM	• Ziekteverzuim • Vacatures • Formatie • Risico's HR

Remuneratiecommissie
Twee leden van de Raad van Toezicht vormen de remuneratiecommissie. Deze commissie is in 2025 twee keer bijeengeweest. Belangrijk onderwerp was de accreditatie VTO3 NVTK van de bestuurder in 2025 met een positieve uitkomst.

Auditcommissie
De auditcommissie financiën bestaat uit twee leden van de Raad van Toezicht. Tezamen met de bestuurder, en de controller heeft zij in 2025 vier keer vergaderd. In de auditcommissie worden de managementrapportages, de begroting en de meerjarenbegroting besproken. Ook wordt toegezien op de rechtmatigheid en doelmatigheid van de besteding van de middelen.

Commissie Onderwijs en kwaliteit
De commissie Onderwijs en kwaliteit bestaat uit twee leden vanuit de Raad van Toezicht. Zij zijn tweemaal bijeengeweest. Onderwerpen van gesprek waren met name het systeem van kwaliteitszorg, het hanteren van dit systeem, het omgaan met de verzamelde gegevens en het invullen van de rollen van de bestuurder en de medewerker kwaliteit. Daarnaast zijn de uitkomsten van midden- en eindopbrengsten besproken, de uitkomsten van interne audits en het bestuursgesprek met de onderwijsinspectie.

Evaluatie
De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren. Er is hierbij gekozen om een zelfevaluatie af te wisselen met een evaluatie door een externe partij. In 2025 hebben er twee zelfevaluaties plaatsgevonden. Aan het begin van het jaar een zelfevaluatie onder begeleiding van een externe partij (B&T). Onderwerp van gesprek was met name het waardengedreven toezicht. Ook hebben alle leden een Reflector ingevuld aan de hand waarvan het gesprek heeft plaatsgevonden over het functioneren van de RvT, als individu maar ook als gezamenlijke RvT. Uitkomsten waren dat er geen (negatieve) afwijkingen zijn geconstateerd m.b.t. de benchmark (B&T). Daarnaast viel de positieve samenwerking met de bestuurder op t.o.v. de benchmark. De netwerkrol en helderheid over het toezichtskader en toezichtsvisie zijn ook uitgebreid aan de orde gekomen. Dit heeft in de loop van het jaar geleid tot een herijkt toezichtskader en toezichtsvisie, onderdeel uitmakend van het te vernieuwen handboek Governance van OPRON. Deze vernieuwing van het handboek gaan we in 2026 effectueren omdat we ook de Governancecode funderend onderwijs hierin gedegen willen meenemen. Aan het einde van het jaar heeft de raad een interne zelfevaluatie gedaan. Onderwerp was hierbij de samenwerking tussen de leden van de RvT onderling en met de bestuurder. Deze evaluatie vond plaats aan de hand van een ingevulde MBTI en persoonlijkheden test. Onderwerp van gesprek was ook de activiteiten van de toezichthouders om mogelijke tegenstrijdigheid van belangen kritisch tegen het licht te houden en dat er geen combinaties plaatsvinden van bestuur- en toezichtfuncties. De uitkomst was dat hier geen sprake van was. De leden van de Raad van Toezicht zijn allen lid van VTO3-NVTK.

Professionalisering
In 2025 heeft er een inventarisatie plaatsgevonden onder de leden van de Raad van Toezicht of er door eenieder een Governance opleiding in het kader van toezichthouden is gedaan. Alle leden van de Raad van Toezicht hebben een opleiding hiervoor genoten. Daarnaast worden er regelmatig bijeenkomsten bijgewoond van o.a. de door de VTO3 gehouden professionaliseringsbijeenkomsten. In 2025 is er een professionaliseringsplan gemaakt, die regelmatig wordt besproken. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld risicomanagement en kwaliteitszorg.

Toezien op rechtmatige en doelmatige bestemming en aanwending van middelen
Wij zijn zowel in de auditcommissie als in de Raad van Toezicht in gesprek met het bestuur over het bereiken van de gestelde doelen, waaronder de inzet en het beheer van de (financiële) middelen voor het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijsproces, het schoolklimaat en de resultaten. Daarnaast is er een meerjarenbegroting opgesteld door het bestuur waarin de relatie met het beleid en de doelen duidelijk zijn toegelicht. Ook bij de scholenbezoeken door de Raad van Toezicht wordt in gesprekken met directeuren ingezoomd op het schoolklimaat en de te behalen doelen. De rechtmatige en doelmatige besteding van de financiële middelen komt hierbij ook aan de orde.

Toelichting op gegeven adviezen
De investeringen worden gewogen op effectiviteit in de Raad van Toezicht. We hebben bijvoorbeeld uitgebreid gesproken over de klimaatproblemen op onze locatie in Stadskanaal en actief meegedacht in het zoeken van een oplossing waarbij de aandacht weer op het onderwijs kan worden gelegd bij de kinderen en hun ouders. We zijn verder actief in het monitoren van onze liquiditeiten zodat we de daarmee gerealiseerde rente als inzet kunnen toevoegen aan ons onderwijs en het specifieke begeleiden van kinderen bij achterstanden. Ook is gesproken over de doelmatige besteding van de NPO-middelen en middelen voor de professionele leergemeenschappen. Tevens is wederom het initiatief Nij Begun besproken met onze bestuurder en de verantwoordelijke wethouders van de betrokken gemeenten om te zorgen dat we deze gelden daadwerkelijk en meetbaar gaan inzetten voor het terugdringen van de leerachterstanden in onze regio.

Werkgeverschap
In de statuten van Scholengroep OPRON is in artikel 6 vastgelegd hoe de samenstelling, benoeming, schorsing en ontslag, belet en ontstentenis van het College van Bestuur is geregeld.

De Raad van Toezicht:
- Benoemt het College van Bestuur;
- Kan bij een vacature besluiten tot aanvulling dan wel een nadere detaillering van de vereiste kwaliteiten en eigenschappen voor de betreffende zetel in het College van Bestuur;
- Kan overgaan tot schorsing van een lid van het College van Bestuur met inachtneming van het bepaalde in de CAO-PO;
- Kan een lid van het College van Bestuur ontslaan;
- Kan overgaan tot aanwijzing van een waarnemer voor het College van Bestuur indien er sprake is van ontstentenis of belet van alle leden van het College van Bestuur;
- Is belast met het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden, bezoldiging en kostenvergoedingen van de leden van het College van Bestuur.

Inzicht in het toezicht
De Raad van Toezicht voert haar toezicht uit aan de hand van de in het handboek Governance genoemde aandachtspunten. Zo kijkt ze naar de positief-kritische houding vanuit erkende maatschappelijke waarden en normen om met vertrouwen in de toekomstige samenleving hun weg te vinden bij de leerlingenpopulatie. Ook is de veiligheid van het schoolklimaat met een kwalitatief hoogwaardig en innovatief onderwijs in goed onderhouden en goed geoutilleerde schoolgebouwen een belangrijk aandachtspunt. Verder kijkt ze naar de door het extern toezicht gestelde eisenpakket voor het onderwijs op alle OPRON-scholen en houdt ze het marktaandeel van het openbaar onderwijs in het voedingsgebied in de gaten.

Kwaliteitszorg
Naast de gesprekken in de hiervoor genoemde commissie Onderwijs en kwaliteit besteden we als Raad van Toezicht aandacht aan de inzet van het kwaliteitssysteem, het verzamelen van kwaliteitsgegevens en het doorspreken van de kwaliteitsgegevens. We interpreteren de gegevens op school en OPRON-niveau, gebruiken gegevens van benchmarks en bespreken de rol van de adviseur Onderwijs & Kwaliteit en de bestuurder. Naast het gezamenlijk doornemen van de kengetallen en uitkomsten van kwaliteitsonderzoeken, zoeken we ook gezamenlijk naar 'het verhaal achter de cijfers' en de daarbij behorende acties vanuit bestuurder en ondersteuner op bepaalde signalen. Systematisch worden door de bestuurder schooldialogen gevoerd met directie en IB-er. Een belangrijk onderdeel van de kwaliteitszorg vanuit de Raad van Toezicht wordt gevormd door de regelmatige schoolbezoeken, in gesprek met vertegenwoordigers uit de schoolteams, mr-en, ouders en leerlingen. De schoolbezoeken worden altijd afgesloten met gesprekken met de desbetreffende schoolteams en directeur.

Financiën
De financiële huishouding van Scholengroep OPRON is op orde en de continuïteit op lange termijn is eveneens gewaarborgd. Verder wordt de rechtmatigheid van de verwerving en de doelmatigheid en rechtmatigheid van de besteding van de middelen door de Raad van Toezicht getoetst aan de hand van de rapportages van en in het gesprek met de accountant en de controller. De managementrapportages bieden adequaat gereedschap om de begroting en exploitatie te volgen en via strategische doelen de relatie te leggen tussen deze doelen en de daarvoor ingezette middelen.

Toelichting op de gegeven adviezen

Naast de hiervoor reeds genoemde adviezen hebben wij de bestuurder geadviseerd bij het "verhaal achter de cijfers", bijvoorbeeld bij de doelmatige besteding van de middelen. Ook hebben wij geadviseerd en gefungeerd als sparringpartner op onderwerpen als duurzaamheid, het risicomanagement, onderwerpen bij de schooldialogen en het betrekken van GMR bij de kwaliteitszorg (opbrengsten).

Genomen besluiten/vaststellen verslagen
De Raad van Toezicht laat zich middels periodieke voortgangsrapportages informeren over de risico's van de organisatie. Deze rapportages worden besproken met het College van Bestuur. De Raad van Toezicht heeft in 2025 de volgende besluiten genomen en de volgende verslagen vastgesteld:

11-2-2025	Inkoop en aanbestedingsbeleid
11-2-2025	Verslag vergadering 19 november 2024
1-4-2025	Verslag vergadering 11 februari 2025
1-4-2025	vergaderplanning 2025-2026 vaststellen
19-6-2025	Verslag vergadering 1 april 2025
19-6-2025	Accountantsverslag vaststellen + decharge bestuurder
19-6-2025	Bestuursverslag en jaarrekening ondertekening
23-9-2025	Verslag vergadering 19 juni 2025
23-9-2025	Samenwerking onderwijsregio PO NOORD
23-9-2025	Rooster van aftreden RvT herijken
23-9-2025	Bemensing commissies RvT (auditcommissie, renumeratiecommissie, onderwijscommissie) vaststellen
13-11-2025	Begroting 2026 goedkeuring
13-11-2025	Verslag vergadering 23 september 2025
13-11-2025	Vergaderplanning kalenderjaar 2026

Ondertekening door toezichthouder

Mevr. F.G.H. Mulder

Voorzitter Raad van Toezicht

Datum

Scholengroep OPRON, stichting voor openbaar primair onderwijs

Jaarverslag 2025

23-6-2026

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	**Pagina**
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	56
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2025	57
Staat van baten en lasten over 2025	59
Kasstroomoverzicht	60
Toelichting behorende bij de jaarrekening	61
Grondslagen	61
Toelichting op de balans per 31 december 2025	67
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	71
Gebeurtenissen na balansdatum	71
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	72
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025	74
Overzicht verbonden partijen	77
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	78
Gegevens over de rechtspersoon	80
Bestemming van het resultaat	81
Overige gegevens	
Controleverklaring	82

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

Kengetallen	2025	2024
Rentabiliteit *Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.* De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	2%	3%
Current ratio *Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.* Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75. Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.	3,24	2,95
Solvabiliteit 1 *Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen*	38,9%	38,5%
Solvabiliteit 2 *Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva* De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	73,6%	71,7%
Weerstandsvermogen *Eigen vermogen / Totale baten* Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	21,2%	19,7%
Ratio bovenmatig eigen vermogen *Publiek eigen vermogen / Signaleringswaarde*	1,69	1,52
Aantal leerlingen per teldatum (t-1)	2.632	2.665
Gemiddeld aantal FTE	242,78	245,88
Personeelskosten per FTE	100.682	95.492

Jaarrekening

A.1.1 Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2025	31 december 2024
1.2	Materiële vaste activa	2.323.296	2.379.745
1.3	Financiële vaste activa	91.775	78.244
	Totaal vaste activa	*2.415.070*	*2.457.989*
1.5	Vorderingen	1.176.757	1.331.719
1.7	Liquide middelen	13.077.269	11.086.564
	Totaal vlottende activa	*14.254.026*	*12.418.283*
	Totaal activa	**16.669.096**	**14.876.272**

2.	Passiva	31 december 2025	31 december 2024
2.1	Eigen vermogen	6.486.796	5.729.999
2.2	Voorzieningen	5.785.671	4.942.145
2.4	Kortlopende schulden	4.396.629	4.204.128
	Totaal passiva	**16.669.096**	**14.876.272**

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2025

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.	**Baten**			
3.1	Rijksbijdrage OCW	29.739.739	27.652.981	28.200.128
3.2	Overige overheidsbijdragen	578.480	384.507	556.311
3.5	Overige baten	316.112	254.886	331.219
	Totaal baten	30.634.330	28.292.373	29.087.658
4.	**Lasten**			
4.1	Personeelslasten	24.443.577	24.064.293	23.478.988
4.2	Afschrijvingen	460.433	502.520	463.208
4.3	Huisvestingslasten	2.622.720	2.313.814	2.403.296
4.4	Overige lasten	2.637.835	2.094.407	2.373.800
	Totaal lasten	30.164.565	28.975.034	28.719.292
	Saldo baten en lasten	469.765	682.661-	368.366
5	Financiële baten	287.031	30.000	392.411
	Netto resultaat	**756.797**	**652.661-**	**760.777**

A.1.3 Kasstroomoverzicht

		2025		2024
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat voor financiële baten en lasten	469.765		368.366	
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	460.433		463.208	
- Mutaties voorzieningen	843.526		85.074	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	154.962		46.509	
- Kortlopende schulden	192.501		25.733	
Totaal kasstroom uit bedrijfoperaties	2.121.187		988.890	
Ontvangen interest	273.501		391.977	
Betaalde interest	0-		-	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		2.394.688		1.380.868
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
(Des)investeringen materiële vaste activa	403.983-		195.162-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		403.983-		195.162-
Mutatie liquide middelen		1.990.705		1.185.706
Beginstand liquide middelen	11.086.564		9.900.858	
Mutatie liquide middelen	1.990.705		1.185.706	
Eindstand liquide middelen		13.077.269		11.086.564

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Scholengroep Opron bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen en de Beleidsregels toepassing WNT) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.
De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar:
De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Schattingen:
De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

De genoemde bedragen, voor zover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de onderwijsorganisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: €500

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:
Gebouwen, bestaande uit:
-Gebouwen 2,5% van de aanschafwaarde
-Technische installaties 6,7% van de aanschafwaarde
-Duurzaamheid 5% en 6,7% van de aanschafwaarde
Inventaris en apparatuur, bestaande uit:
-Inventaris 6,7% en 20% van de aanschafwaarde
-ICT 12,5%, 20% en 25% van de aanschafwaarde
Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:
-Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde
-Vervoermiddelen 20% van de aanschafwaarde

Financiële vaste activa

Bij eerste verwerking worden de leningen en vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.
De uitvoering van het systeembeheer en de ontwikkeling van ICT-toepassingen voor het onderwijs wordt voor een aantal schoolbesturen uitgevoerd op basis van de "Kosten voor Gemene Rekening". Om het schoolbestuur dat de administratie en de rekening voert van werkkapitaal te voorzien, heeft elk der deelnemers een bedrag in rekening courant gegeven. Dit geld is als vordering ("andere deelneming") opgenomen. Voor het uitvoeren van de werkzaamheden betalen de deelnemers een maandelijkse bijdrage. Aan het einde van het kalenderjaar worden de kosten volledig volgens de verdeelsleutel aan de deelnemers in rekening gebracht. Kleine bedragen kunnen met dit saldo rekeningcourant verrekend worden. Indien een deelnemer zich uit de overeenkomst terugtrekt, neemt hij ook het saldo mee.

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen wordt weergegeven na resultaatbestemming.

Algemene reserve

De Algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

Het Ministerie van OCW heeft onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs een subsidie beschikbaar gesteld voor het herstel van het onderwijs en het compenseren van onderwijsachterstanden als gevolg van de coronacrisis. De bekostiging wordt als lumpsum bekostiging ontvangen en verantwoord. De bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs is gevormd uit de nog niet bestede middelen van deze subsidie.

De bestemmingsreserve Onderwijsclusters is gevormd vanuit de baten van het Schatkistbankieren. Kosten ter bevordering van de samenwerking binnen de onderwijsclusters worden hieruit gefinancierd.

Voorzieningen

Voorzieningen worden, voor zover niet anders vermeld, opgenomen tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Bij het komen tot deze beste schatting wordt rekening gehouden met de risico's en onzekerheden die onvermijdelijk samenhangen met vele gebeurtenissen en omstandigheden. Voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen worden opgenomen tegen de berekende contante waarde van de toekomstige kasstromen rekening houdend met een disconteringsvoet. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten ter zake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is gewaardeerd tegen het gemiddelde bedrag per fte van het voorgaande jaar. Is er sprake van een cao-aanpassing, dan wordt dit verdisconteerd. De totaalberekening wordt gemaakt op basis van de fte's ultimo boekjaar. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is bepaald o.b.v. het geschatte bedrag per onderhoudscomponent. Als stopjaar wordt de datum uit het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente gehanteerd met een margeopslag van een aantal jaar ivm de doorlooptijd van de besluitvorming rond vervanging/renovatie. Periodiek wordt de planning geactualiseerd en geïndexeerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. De looptijd van de MJOP waarborgt dat alle componenten minstens één keer voorkomen in de voorziening. In het meerjarenonderhoudsplan zijn componenten opgenomen die naar verwachting niet zullen leiden tot uitstroom van middelen. In de voorziening zijn deze componenten daarom niet meegenomen. Dit betreffen componenten met veelal een lange onderhoudscyclus zoals kozijnen, leidingen/afvoer, bepaalde dakafwerkingen, terreinafwerking en sanitaire voorzieningen. Het meerjarenonderhoudsplan is opgesteld met een tijdshorizon van 40 jaar, conditiemeting 3 waarbij de financiële vertaling van het meerjarenonderhoudsplan beleidsrijk is gemaakt door middel van stopjaren welke per pand zijn bepaald.

Voorziening werkloosheidsuitkering: per 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Dit leidt ertoe dat het bevoegd gezag verplicht is tot het doen van een eigen bijdrage in de werkloosheidskosten van medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022 is beëindigd. De voorziening werkloosheidsuitkeringen is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitkeringen aan voormalig medewerkers die een werkloosheidsuitkering of bovenwettelijke uitkering ontvangen. De voorziening wordt opgenomen voor het deel van de uitkering dat voor rekening komt van het bevoegd gezag. De hoogte van de voorziening is bepaald op basis van gegevens van het Participatiefonds. Hierbij wordt ingeschat in welke mate de medewerker de gehele looptijd van de uitkering gebruik zal maken van de uitkering.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 118,3% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering' en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Positieve resultaten worden slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Opbrengsten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's zijn overgedragen.

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) Rijksbijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-normatieve OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar van toekenning betrekking heeft, volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Normatieve OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor per balansdatum nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht, worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidie OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Normatieve OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet-bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen.

Overige overheidsbijdragen en –subsidies
Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten
Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder verhuur, detachering, sponsoring, schenking, ouderbijdragen en overig) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat regulier onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het jaar zijn gespreid.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

Personeelsbeloningen
De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bestuur. Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van personeelsbetalingen worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd.

Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd.
Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (CAO en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2025

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

					Mutaties 2025						
		Aanschaf-waarde per 31 december 2024	Afschrijvingen tot en met 31 december 2024	Boekwaarde per 31 december 2024	Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen	Aanschaf-waarde per 31 december 2025	Afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025
1.2.1	Gebouwen en terreinen	804.140	240.057-	564.084	14.063	0-	48.681-	0	818.203	288.738-	529.465
1.2.2	Inventaris en apparatuur	7.625.447	6.163.166-	1.462.282	291.030	561.565-	325.437-	561.565	7.354.913	5.927.038-	1.427.875
1.2.3	Overige vaste bedrijfsmiddelen	1.799.728	1.446.348-	353.380	98.891	354.562-	86.315-	354.562	1.544.056	1.178.101-	365.956
	Materiële vaste activa	10.229.315	7.849.570-	2.379.745	403.983	916.127-	460.433-	916.127	9.717.172	7.393.876-	2.323.296

Schoolgebouwen zijn in economisch eigendom van het bestuur. Het juridisch eigendom ligt bij de gemeente.
Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.
Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.
De desinvesteringen betreft activa die niet meer in gebruik zijn. Deze activa waren reeds geheel afgeschreven en hadden derhalve een boekwaarde van € 0.

1.3 Financiële vaste activa

		Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025 Investeringen	Des-investeringen	Resultaat	Boekwaarde per 31 december 2025
1.3.2	Andere deelnemingen	78.244	-	-	13.530	91.775
		78.244	-	-	13.530	91.775

De uitvoering van het systeembeheer en de ontwikkeling van ICT-toepassingen voor het onderwijs wordt voor een aantal schoolbesturen uitgevoerd op basis van de "Kosten voor Gemene Rekening". Om het schoolbestuur dat de administratie en de rekening voert van werkkapitaal te voorzien, heeft elk der deelnemers een bedrag in rekening courant gegeven. Dit geld is als vordering opgenomen in de balans van onze stichting. Voor het uitvoeren van de werkzaamheden betalen de deelnemers een maandelijkse bijdrage. Aan het einde van het kalenderjaar worden de kosten volledig volgens de verdeelsleutel aan de deelnemers in rekening gebracht. Kleine bedragen kunnen met dit saldo rekeningcourant verrekend worden. Indien een deelnemer zich uit de overeenkomst terugtrekt, neemt hij ook het saldo mee.

1.5 Vorderingen

		31 december 2025	31 december 2024
1.5.1	Debiteuren	114.057	80.882
1.5.2	Vorderingen OCW Deze vordering heeft betrekking op de overlopende posten.	259.595	234.599
1.5.6	Overige overheden	20.303	351.081
1.5.7	Overige vorderingen	59.802	102.256
	Vervangingsfonds	*166.582*	*122.429*
	Overige overlopende activa	*556.417*	*440.471*
1.5.8	Overlopende activa	722.999	562.900
	Totaal Vorderingen	1.176.756	1.331.718

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

		31 december 2025	31 december 2024
1.7.2	Banken	13.077.269	11.086.564
		13.077.269	11.086.564

2.1 Eigen vermogen

		Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025 Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
2.1.1	Algemene reserve	4.797.247	1.347.572	-	6.144.819
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	932.752	590.775-	-	341.977
		5.729.999	756.797	-	6.486.796

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

	Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025 Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
Bestemmingsreserve NPO	932.752	932.752-	-	-
Bestemmingsreserve Onderwijsclusters	-	341.977	-	341.977
	932.752	590.775-	-	341.977

De bestemmingsreserve Onderwijsclusters is gevormd vanuit de baten van het Schatkistbankieren.
Kosten ter bevordering van de samenwerking binnen de onderwijsclusters worden hieruit gefinancierd.

2.1T-1 Eigen vermogen (vergelijkende cijfers vorig jaar)

			Mutaties 2024			
		Boekwaarde per 31 december 2023	Mutatie Eigen Vermogen per 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
2.1.1T-1	Algemene reserve	6.623.274	3.218.339-	1.392.312	-	4.797.247
2.1.2T-1	Bestemmingsreserve publiek	1.564.286	-	631.534-	-	932.752
		8.187.560	3.218.339-	760.778	-	5.729.999

Aangezien per 1 januari 2024 de componentenmethode voor de onderhoudsvoorziening wordt toegepast, heeft er een balansmutatie plaatsgevonden van het eigen vermogen naar de onderhoudsvoorziening per 1 januari 2024. De vergelijkende cijfers zijn niet aangepast.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

	Mutaties 2024			
	Boekwaarde per 31 december 2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
Bestemmingsreserve NPO	1.564.286	631.534-		932.752
	1.564.286	631.534-	-	932.752

2.2 Voorzieningen

			Mutaties 2025					
		Boekwaarde per 31 december 2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1	Personeel	378.127	211.417	76.639-	-	512.905	101.881	411.024
	Jubilea	*265.046*	*41.323*	*36.835-*	-	*269.534*	*19.219*	*250.315*
	Duurzame inzetbaarheid	*18.121*	*50.094*	-	-	*68.215*	-	*68.215*
	Werkloosheids-uitkering	*94.960*	*120.000*	*39.804-*	-	*175.156*	*82.662*	*92.494*
2.2.3	Overige voorzieningen	4.564.018	891.384	182.635-	-	5.272.767	360.673	4.912.094
	Onderhoud	*4.564.018*	*891.384*	*182.635-*	-	*5.272.767*	*360.673*	*4.912.094*
		4.942.145	1.102.801	259.274-	-	5.785.672	462.554	5.323.118

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2025	31 december 2024
2.4.3	Crediteuren	188.689	244.351
2.4.7.1	*Loonheffing*	*1.211.516*	*1.160.026*
2.4.7.3	*Premies sociale verzekeringen*	*72.715*	*84.027*
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	1.284.231	1.244.053
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	304.824	294.218
2.4.9	Overige kortlopende schulden	15.124	31.189
2.4.10.4	*Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt*	*913.912*	*946.681*
2.4.10.5	*Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld*	*776.408*	*754.388*
2.4.10.8	*Overlopende passiva algemeen*	*362.821*	*287.937*
2.4.10.8	*Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente*	*297.568*	-
2.4.10.8	*Overlopende passiva mbt subsidie overig*	*253.051*	*401.310*
2.4.10	Totaal overlopende passiva	2.603.761	2.390.316
	Totaal kortlopende schulden	4.396.629	4.204.128

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Voor de reproapparatuur is in 2019 met DocuMenz B.V. (m.h.o.d.n. Ricoh Document Center) een raamovereenkomst afgesloten.
Deze heeft een looptijd t/m 30-9-2026. Het jaarbedrag van het contract bedraagt € 90.194.

Er is een huurovereenkomst afgesloten voor het pand aan Schaepmanstraat 25 te Veendam .
Het pand wordt gehuurd van Acantus voor de duur van 24 maanden, ingaande 1 oktober 2019. Deze overeenkomst wordt vervolgens voortgezet voor aansluitende perioden van telkens 2 jaar en loopt momenteel tot 1 oktober 2027. De huurprijs op jaarbasis bedraagt € 40.337.

Voor de levering van gas is er een contract afgesloten met Vattenfall voor de periode 1-1-2024 t/m 31-12-2027.
Het jaarbedrag van het contract bedraagt ca. € 277.051.

Voor de levering van elektra is er een contract afgesloten met Vattenfall voor de periode 1-1-2024 tm 31-12-2027.
Het jaarbedrag van het contract bedraagt ca. € 158.837.

Voor de schoonmaak is er per 1-10-2025 een contract afgesloten met Atalian Schoonmaak N.O. B.V. voor 3 jaar met 7 optiejaren tot 30-09-2035.
Het jaarbedrag van het contract bedraagt ca. € 595.322.

Voor afval is er per 1-05-2025 een contract afgesloten met Prezero Recycling B.V. voor 5 jaar met 5 optiejaren tot 30-04-2035.
Het jaarbedrag van het contract bedraagt ca. € 30.000.

O.B.S. Amerika (08GQ) is voor onbepaalde tijd een gebruikersovereenkomst aangegaan met de gemeente voor de huisvesting in het pand Schoolstraat 2A te Noordbroek. Het jaarbedrag bedraagt € 64.348.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

	Toewijzing		
Omschrijving	Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (Ja/Nee) of onderhanden
Subsidieregeling onderwijspersoneel opl tot leraar	SOOLPO24209	25-9-2024	Onderhanden
Subsidie Studieverlof	2024/2/25172920	19-7-2024	Ja
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23P-PO-0022	31-5-2023	Ja
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23P-RS-PO-0052	30-11-2023	Ja
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-4386	31-5-2023	Ja
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-5186	31-5-2023	Ja
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-4298	31-5-2023	Ja
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-1697	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-1588	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-2003	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-2228	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-0474	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-1490	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-1933	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-1973	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-2427	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-2474	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV25-PO-2776	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-240535	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243186	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243181	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-240192	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie Rijke school & omgeving	RSO-23189	21-12-2023	Ja
Subsidie Rijke school & omgeving	RSO-23254	21-12-2023	Ja
Subsidie Rijke school & omgeving	RSO-23287	21-12-2023	Ja
Subsidie School en Omgeving	RSO-25303	24-3-2025	Onderhanden
Subsidie School en Omgeving	RSO-25330	24-3-2025	Onderhanden
Subsidie Ontwikkelkracht	OWK250217	1-9-2025	Onderhanden
Subsidie Studieverlof 2023-2024	ABLTTOE-1965487	20-6-2023	Ja
Subsidie Studieverlof 2023-2024	ABLTINS-391643	20-6-2023	Ja
Subsidie Studieverlof 2023-2024	ABLTINS-388140	20-6-2023	Ja

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2024	Lasten t/m 2024	Stand begin 2025	Ontvangen in 2025	Lasten in 2025	Te verrekenen 31-12-25
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2024	Lasten t/m 2024	Stand begin 2025	Ontvangen in 2025	Lasten in 2025	Stand ultimo 2025
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	26.518.342	25.843.675	25.466.172
3.1.2.2	Niet geoormerkte subsidies	2.261.292	1.166.306	1.792.313
	Totaal rijksbijdragen via OCW	28.779.634	27.009.981	27.258.485
3.1.3.3	Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	960.105	643.000	941.643
	Totaal rijksbijdragen	29.739.739	27.652.981	28.200.128

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	148.877	15.800	95.094
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	429.603	368.707	461.217
		578.480	384.507	556.311

3.5 Overige baten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.1	Verhuur	141.432	135.973	179.948
3.5.2	Detachering personeel	36.350	35.817	57.705
3.5.6	Overig	138.330	83.096	93.565
		316.112	254.886	331.219

4.1 Personele lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1.1.1	*Bruto lonen en salarissen*	*18.170.751*	*17.985.811*	*17.447.033*
4.1.1.2	*Sociale lasten*	*3.535.484*	*3.499.500*	*3.528.098*
4.1.1.3	*Pensioenlasten*	*2.559.169*	*2.533.123*	*2.460.285*
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	24.265.404	24.018.434	23.435.417
4.1.2.1	*Dotaties personele voorzieningen*	*211.417*	*165.000*	*131.468*
4.1.2.2	*Personeel niet in loondienst*	*387.021*	*456.823*	*496.715*
4.1.2.3	*Overig*	*625.550*	*725.157*	*682.551*
4.1.2.4	*Scholing/opleiding*	*303.547*	*247.500*	*269.757*
4.1.2	Overige personele lasten	1.527.535	1.594.481	1.580.492
4.1.3	Af: Uitkeringen	1.349.362-	1.548.621-	1.536.920-
		24.443.577	24.064.293	23.478.988

		Realisatie 2025	Realisatie 2024
	Gemiddeld aantal FTE	243	246

4.2 Afschrijvingen

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2.1	Gebouwen	48.681	35.512	48.131
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	325.437	374.652	324.459
4.2.2.3	Overige materiële vaste activa	1.992	5.988	4.747
4.2.2.4	Onderwijsleerpakket	84.323	86.368	85.871
		460.433	502.520	463.208

4.3 Huisvestingslasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1	Huur	45.221	38.500	45.643
4.3.3	Onderhoud	239.990	309.068	202.715
4.3.4	Water en energie	445.647	606.753	588.004
4.3.5	Schoonmaakkosten	646.262	593.696	577.478
4.3.6	Heffingen	22.064	24.800	22.649
4.3.7	Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	891.384	383.147	534.450
4.3.8	Overige huisvestingslasten	332.152	357.850	432.357
		2.622.720	2.313.814	2.403.296

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	880.972	834.392	904.509
4.4.2.1	*Inventaris en apparatuur*	*10.937*	*10.825*	*7.198*
4.4.2.2	*Leermiddelen*	*701.336*	*619.140*	*660.135*
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	712.273	629.965	667.333
4.4.4	Overig	1.044.590	630.050	801.957
		2.637.835	2.094.407	2.373.800

Uitsplitsing

4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	27.316	20.967
	Accountantslasten	27.316	20.967

Flynth Audit heeft voor de controle van de jaarrekening een mantelcontract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel. Als gevolg hiervan factureert Flynth Audit aan Onderwijsbureau Meppel en niet rechtstreeks aan de afzonderlijke schoolbesturen, welke bij Onderwijsbureau Meppel zijn aangesloten. Onderwijsbureau Meppel brengt voor haar totale dienstverlening aan de afzonderlijke schoolbesturen een all-in vergoeding in rekening. Hierin zijn de kosten voor de controle van de jaarrekening opgenomen. Het bedrag dat in de jaarrekening is toegelicht aangaande de controle van de jaarrekening is gebaseerd op een interne calculatie van het totale budget van Flynth Audit, welke gebaseerd is op de omvang van het schoolbestuur ten opzichte van het totaal.

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
5.1	Rentebaten	273.501	50.000	391.977
5.3	Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	13.530	20.000-	434
5.5	Rentelasten	0-	-	-
		287.031	30.000	392.411

A.1.7 Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Samenwerkingsverband PO 20-01	Stichting	Gemeente Groningen	4
Stichting Platform Informatie en Communicatie Technologie Onderwijs	Stichting	Gemeente Veendam	4

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

A.1.8 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Scholengroep OPRON, stichting voor openbaar primair onderwijs van toepassing is.

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling E van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2025 een bezoldigingsmaximum van € 208.000.
Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Totale baten	6
Aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	4
Totaal aantal complexiteitspunten	13

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

1a. Leidinggevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Gegevens 2025	P.A. Hietbrink
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-31/12
Omvang dienstverband in FTE	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	146.830
Beloningen betaalbaar op termijn	23.275
Subtotaal	*170.105*
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	**208.000**
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0
Bezoldiging	**170.105**
Bedrag van de overschrijding	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

Gegevens 2024	
Aanvang en einde functievervulling 2024	1/1-31/12
Omvang dienstverband 2024 in FTE	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	142.693
Beloningen betaalbaar op termijn	22.379
Subtotaal	*165.072*
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	197.000
Totaal bezoldiging 2024	**165.072**

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)

Gegevens 2025	F.G.H. Mulder	E. Rodenburg	A. Boelen	G. Hidding	J. van der Heide
Functiegegevens	Voorzitter RvT	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-31/12				
Bezoldiging					
Bezoldiging	9.828	6.552	6.552	6.552	6.552
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	31.200	20.800	20.800	20.800	20.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0
Bezoldiging	**9.828**	**6.552**	**6.552**	**6.552**	**6.552**
Bedrag van de overschrijding	0	0	0	0	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2024	F.G.H. Mulder	E. Rodenburg	A. Boelen	G. Hidding	J. van der Heide	F.G.H. Mulder	H. Drenth
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Voorzitter RvT
Aanvang en einde functievervulling 2024	1/2-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/2-31/12	1/1-31/1	1/1-31/1
Bezoldiging	**9.009**	**6.552**	**6.552**	**6.552**	**6.006**	**546**	**819**
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	27.047	19.700	19.700	19.700	18.031	1.669	2.503

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

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

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	41780
Naam instelling	Scholengroep OPRON, stichting voor openbaar primair onderwijs
Rechtsvorm	Stichting
KvK-nummer	01123358
Statutaire zetel	Gemeente Stadskanaal
Adres	Schaepmanstraat
Huisno	25
Huisno.toevoeging	
Postadres	138
Postcode	9640AC
Plaats	Veendam
Telefoon	0599-696390
E-mailadres	info@opron.nl
Website	www.opron.nl

Contactpersoon	Lianne Straatman, Paulien Hietbrink, Marjet Westerhoff
Telefoon	0599-69 63 90
E-mailadres	info@opron.nl
Accountant	Flynth Audit B.V.
Sector-code (SBI)	85201 + 94997
Datum inschrijving KvK	5-7-2012

Brin	**Naam**
08GQ	Amerikaschool
08SW	Openbare Basisschool Menterhorn
10CO	Openbare Basisschool De Tandem
11AO	Openbare Basisschool De Springplank
11YX	Openbare Basisschool De Meent
13GU	Openbare Basisschool De Viermaster
13QO	Openbare Basisschool de Braskorf
13UO	Openbare Basisschool De Noorderbreedte
13ZR	Hagenhof-School
14EK	Openbare Basisschool Westerschool
14HC	Openbare Basisschool De Sleutel
14IM	Meester Neuteboomschool
14IM-N1	Meester Neuteboomschool, locatie Wereldwijs
15AS	Openbare Basisschool De Oleander
15EP	Openbare Basisschool de Ommewending
15FZ	Openbare Basisschool De Badde
15JG	Openbare Basisschool De Musselhorst
19TV	KC Westerwinde
26NL	Margaretha Hardenbergschool VSO

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

€	1.347.572	wordt toegevoegd aan de algemene reserve
€	932.752-	wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO
€	341.977	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve overig

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bestuur:

- P. Hietbrink

Toezichthouder:

- F.G.H. Mulder
- E. Rodenburg
- A. Boelen
- G. Hidding
- J. van der Heide

Overige gegevens

Controleverklaring

Jufferenwal 30
8011 LE ZWOLLE
telefoon (088) 236 7777
e-mail Audit@flynth.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Scholengroep OPRON, stichting voor openbaar primair onderwijs

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel
Wij hebben de jaarrekening 2025 van Scholengroep OPRON, stichting voor openbaar primair onderwijs te gemeente Stadskanaal gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Scholengroep OPRON, stichting voor openbaar primair onderwijs 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:

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

De basis voor ons oordeel
Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden 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 Scholengroep OPRON, stichting voor openbaar primair onderwijs zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

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.

Flynth Audit B.V. is lid van BKR International. Bankrekeningnummer IBAN NL67 RABO 0106 6642 20 - BIC: RABONL2U.
Handelsregister 09063021. www.flynth.nl.
Dienstverlening vindt plaats onder algemene voorwaarden, op aanvraag verkrijgbaar en gedeponeerd bij de KvK in Arnhem.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie
Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- 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 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; en
- 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.

Zwolle, 23 juni 2026
Flynth Audit B.V.

Ondertekend door Ralf Janssen

drs. R.M. Janssen RA

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

R.J.