



2025
JAARVERSLAG



Deel I Bestuursverslag..... 7

Voorwoord raad van bestuur	8
1 Samen zijn we CVO.....	10
1.1 Percentage geslaagden leerlingen 2025.....	10
1.2 2025 in Cijfers	11
1.3 Organogram	12
1.4 Ontwikkeling kerncijfers CVO.....	13
1.5 Onze scholen	14
1.6 Leeswijzer	15
1.7 Algemene directie CVO, SSO en scholen.....	18
1.8 Over het CVO Koersplan	20
2 Toelichting op de maatschappelijke thema's	22
3 Strategisch beleid: Onderwijs voor het leven	27
3.1 Strategie.....	27
3.2 Onze waarden	27
3.3 Onze beloften en ambities	28
3.4 Onze organisatiefilosofie	30
3.5 Koers en overige ontwikkelingen 2025	31
3.6 Koersthema Artificial intelligence (AI)	36
4 Onderwijs & Kwaliteit	38

4.1 Algemeen	38
4.2 Ontwikkeling van het onderwijskwaliteitsbeleid op bestuursniveau... 38	38
4.3 Onderzoeken door de Inspectie van het Onderwijs.....	38
4.4 Analyse onderwijsresultaten van alle scholen	38
4.5 Basisvaardigheden	41
4.6 Leskwaliteit	41
4.7 CVO Academie.....	42
4.8 Collegiale visitaties, audits en reviews	43
4.9 Samenwerking in bredere context voor onze maatschappelijke opdracht	43
4.10 We creëren gelijke kansen	44
4.11 Samenwerkingsverbanden Koers VO en Onderwijscollectief Voorne- Putten Rozenburg.....	45
4.12 Thuiszitters	46
4.13 Taskforce thuiszitters Rotterdam en Taskforce dekkend netwerk.....	47
4.14 Ontwikkelingen en initiatieven passend en inclusief/inclusiever onderwijs	47
4.15 VAVO	48
4.16 Vroegtijdig schoolverlaters (VSV).....	49
4.17 Klachten - integriteitscode en klokkenluidersregeling.....	50
4.18 Diversen	51

4.19	Conclusies en resultaat	51	8.4	CVO sluit 2025 met een voorzien negatief resultaat	88
4.20	Koersthema Basisvaardigheden	52	8.5	Resultaat 2025	88
5	Leerlingen en ouders.....	56	8.6	Lagere resultaat deels voorzien	89
5.1	Leerlingenaantallen	56	8.7	Balans en liquiditeit.....	90
5.2	Ontwikkelingen in de regio's.....	57	8.8	Liquide middelen dalen met name door behaald resultaat.....	91
5.3	Leerlingen- en oudertevredenheid	58	8.9	Financiële kengetallen.....	92
5.4	Schorsingen en verwijderingen stijgen en zijn ongeveer gelijk aan situatie voor Covid.....	59	8.10	CVO is financieel in balans	92
5.5	Conclusies en resultaat	60	8.11	Treasury beleid	95
5.6	Koersthema De Groene Afspraak	64	8.12	Koersthema Leiderschap.....	96
6	Shared Service Organisatie	68	9	Huisvesting.....	98
6.1	Nieuw dienstverleningsmodel	68	9.1	Huisvesting ondersteunt onderwijsvisie.....	98
6.2	SSO-hart	70	9.2	CVO bouwt	98
6.3	Koersthema Kennisagenda.....	72	9.3	Investeringen in kwaliteit bestaande onderwijshuisvesting	99
7	Personeel.....	74	9.4	Inkoopbeleid geactualiseerd: aansluiting op Koersplan 2024-2028	101
7.1	Belangrijke activiteiten	74	9.5	Resultaat en conclusies.....	101
7.2	Inzicht in HR-kengetallen	75	9.6	Koersthema Talentagenda.....	104
7.3	Conclusie en resultaten HR	80	10	ICT	108
7.4	Koersthema sociale veiligheid.....	82	10.1	CVO vergroot cyberweerbaarheid verder.....	108
8	Financien	86	10.2	Informatiebeveiliging heeft onze prioriteit.....	108
8.1	Exploitatieresultaat 2025.....	86	10.3	Visuele identiteit CVO.....	112
8.2	Balans 2025	87	11	Organisatiestructuur en governance	114
8.3	Beleidsrijke, doelmatige begroting	87	11.1	Juridische structuur	114

11.2	Raad van Toezicht.....	116
11.3	Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)	120
11.4	Interview Marc Mittelmeijer	122
12	Continuïteitsparagraaf.....	126
12.1	De financiële gevolgen van het voorgenomen beleid voor de komende jaren zijn geanalyseerd, waarbij de continuïteit van CVO voor toekomstige leerlingen is gewaarborgd.....	126
12.2	Internationale spanningen blijven stabiliteit verstoren in Nederland.....	126
12.3	Een nauwkeurige leerlingprognose vormt de basis voor een solide en effectief meerjarenbeleid	128
12.4	Formatie wordt beïnvloed door een combinatie van factoren	128
12.5	Huisvesting vergt steeds vaker eigen middelen.....	129
12.6	CVO is financieel gezond en toekomstbestendig.....	130
12.7	Toelichting op meerjarige resultaatsontwikkeling	130
12.8	Balanstotaal daalt meerjarig licht m.n. door inzetten vooruit ontvangen middelen en forse investeringsbegroting	131
12.9	Ontwikkeling liquiditeit	132
12.10	CVO is financieel gezond en goed gepositioneerd voor de toekomst.....	133
12.11	B1 Risicoprofiel	134
12.12	B2 Risicoparagraaf.....	135
12.13	B3 Rapportage toezichthoudend orgaan	137

12.14	Risicomatrix	137
-------	--------------------	-----

Deel II Jaarrekening..... 139

1	Waarderingsgrondslagen.....	140
2	Balans na resultaatbestemming per 31 december 2025	152
3	Staat van baten en lasten 2025.....	154
4	Kasstroomoverzicht 2025	155
5	Toelichting op de balans na resultaatbestemming..	156
6	Toelichting op de staat van baten en lasten 2025....	172
7	Overzicht verbonden partijen	178
8	WNT-verantwoording 2025	179
9	Gegevens over de rechtspersoon	185
10	Ondertekening Bestuur	186

Deel III Overige gegevens..... 187

	Accountantsverklaring	0
	Afkorting en omschrijving	190
	Onderwijssoorten	192



DEEL I
BESTUURSVERSLAG



Marc Mittelmeijer en Ton Bestebreuer

Raad van bestuur CVO

Voorwoord: Onderwijs voor het leven

Als bestuurders van vereniging CVO kijken wij met dankbaarheid terug op het afgelopen kalenderjaar. Dankzij de tomeloze inzet van onze ruim 2.700 collega's en het harde werk van onze 20.000 leerlingen is een onderwijsprestatie van formaat geleverd. In dit jaarverslag presenteren we onze ambities en de mate waarin we onze doelen hebben bereikt, maar benoemen we ook de gebieden waarin we ons verder willen ontwikkelen. Onze scholen zijn immers samenlevingen in het klein: maatschappelijke vraagstukken vinden hun weg naar binnen en wij proberen daar, vanuit onze christelijke inspiratie, dagelijks het hoofd aan te bieden. We zijn op hoofdlijnen zeer tevreden over het geleverde werk en de behaalde resultaten.

Gezamenlijke koers en groei

Onze scholen staan er goed voor. Met enige variatie tussen vestigingen groeien de totale leerlingaantallen. De vooruitzichten voor de komende jaren wijzen op verdere groei. Ook de slaagpercentages zijn verheugend: met resultaten

rond of boven de 90% leveren onze leerlingen en collega's een enorme prestatie, zeker afgezet tegen het landelijk gemiddelde en onze regio.

Deze resultaten zijn mede te danken aan de directies van onze scholen, die sturing geven aan hun vestigingen. In nauwe samenwerking met de medezeggenschapsraden zorgen zij voor breed gedragen beleid, waarbij de stem van medewerkers, ouders en leerlingen een onmisbaar kompas vormt. Dankzij een lagere uitstroom en een geslaagde wervingsperiode hebben wij ondanks de verdwijnende inzet van ZZP medewerkers met een vrijwel complete formatie het schooljaar kunnen realiseren, we blijven ook streven naar een nog lager ziekteverzuim.

Rentmeesterschap en toekomst

Om ons onderwijs optimaal te faciliteren, investeren we in diverse voorzieningen. Vanuit goed rentmeesterschap over de aan ons toevertrouwde middelen realiseren we de komende jaren duurzame, aantrekkelijke en moderne leeromgevingen. Duurzaamheid is een sleutelwoord voor onze bouw inspanningen en

aanschaffingen, de verdubbeling van het aantal zonnepanelen tot ruim 4000 is een hele mooie mijlpaal. Onze toezichthouders spelen hierin een cruciale rol; hun kritische en betrokken blik op onze langetermijnstrategie en financiële kaders houdt ons scherp en koersvast. Daarnaast heeft onze digitale leeromgeving haar waarde bewezen bij het wegwijs maken van leerlingen in een complexe wereld.

Omzien naar elkaar

De post-COVID-periode heeft ons herinnerd aan het cruciale belang van welzijn. Een aanzienlijk deel van onze leerlingen heeft extra aandacht nodig. Vanuit de overtuiging dat we naar elkaar moeten omzien, trekken we niet alleen op met docenten en ouders, maar ook intensief met onze maatschappelijke partners. Samen met hen werken we hard om leerlingen met mentale zorgen — of leerlingen die momenteel thuiszitten — weer een veilige plek en een werkend perspectief te bieden. Ook voor hoogbegaafde leerlingen of zij die andere uitdagingen kennen, zoeken we naar een passende plek. We zien dat het klassieke mentoraat steeds

vaker wordt aangevuld door persoonlijke leerlingcoaching, waarbij we de tijd en energie vrijmaken om de naaste verder op weg te helpen.

Talentontwikkeling en bezieling

Onze ambities komen samen in onze driedelige opdracht: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Wij willen leerlingen helpen om hun gegeven talenten te ontdekken en tot bloei te laten komen. Om hierin te groeien, werken we steeds meer programmatisch als een lerende organisatie. Door het bovenschoolse koersprogramma werpen de projecten hun eerste vruchten af, gedragen door de bezieling van collega's uit de gehele vereniging. Onze CVO Academie ondersteunt dit proces en versterkt het leiderschap op elk niveau.

Financiële gezondheid

Om deze ambities waar te maken, hebben we afgelopen jaar zoals gepland iets meer middelen ingezet dan er aan baten binnenkwamen. Wij zijn verheugd dat we over de financiële ruimte beschikken om ons onderwijs en de organisatie zo duurzaam te faciliteren. Als vereniging kunnen we tegen een stootje; de gezonde financiële ratio's vormen een stevig fundament om onze missie ook in de toekomst voort te zetten.

Wij danken iedereen die het afgelopen jaar heeft bijgedragen aan de opdracht van CVO. Samen maken we met ons onderwijs voor het leven het verschil voor de generatie en de samenleving van morgen.

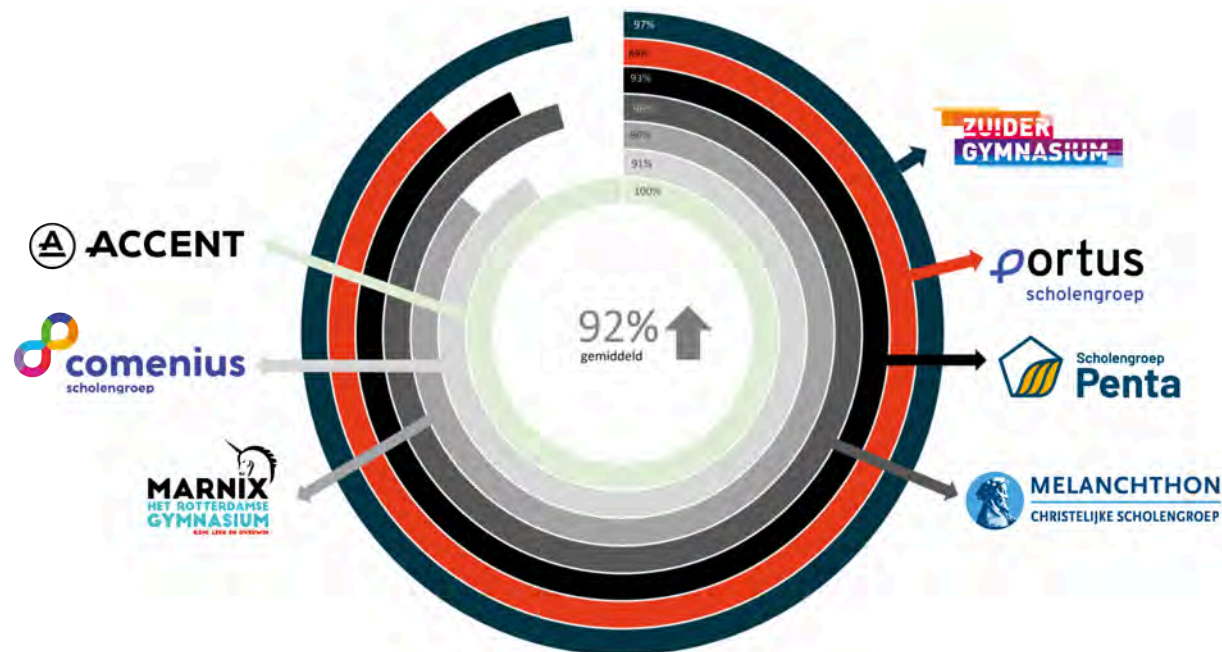


CVO, Vereniging voor Christelijk Voortgezet
Onderwijs te Rotterdam en omgeving

Marc Mittelmeijer en Ton Bestebreur
raad van bestuur

1 Samen zijn we CVO

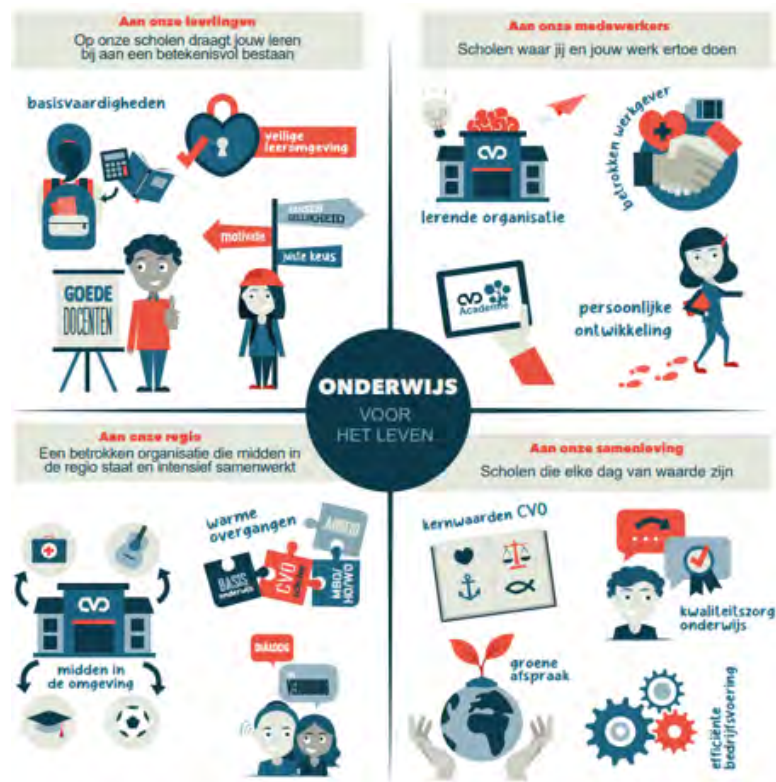
1.1 Percentage geslaagden leerlingen 2025



Zeven scholengroepen voor christelijk voortgezet onderwijs vormen samen de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving, kortweg CVO Rotterdam. Vanuit een open christelijke inspiratie bieden we jonge mensen stimulerend onderwijs en een brede vorming.

1.2 2025 in Cijfers

Koersbeloften



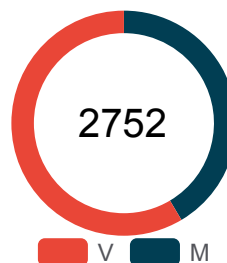
Wij zijn CVO

- 7 Scholengroepen
- 37 Onderwijslocaties
- >195 Duizend m2 oppervlakte
- >20 Duizend leerlingen



Medewerkers

Aantal personeelsleden en verhouding M/V

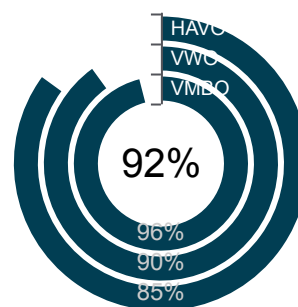


2.199 FTE (voltijd banen)

6,7% Verzuim

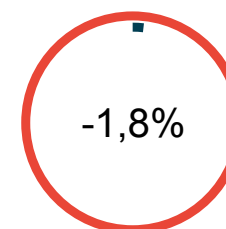
7,5 Medewerkertevredenheid

Geslaagden leerlingen

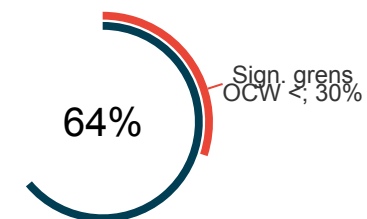


Financieel

Rentabiliteit



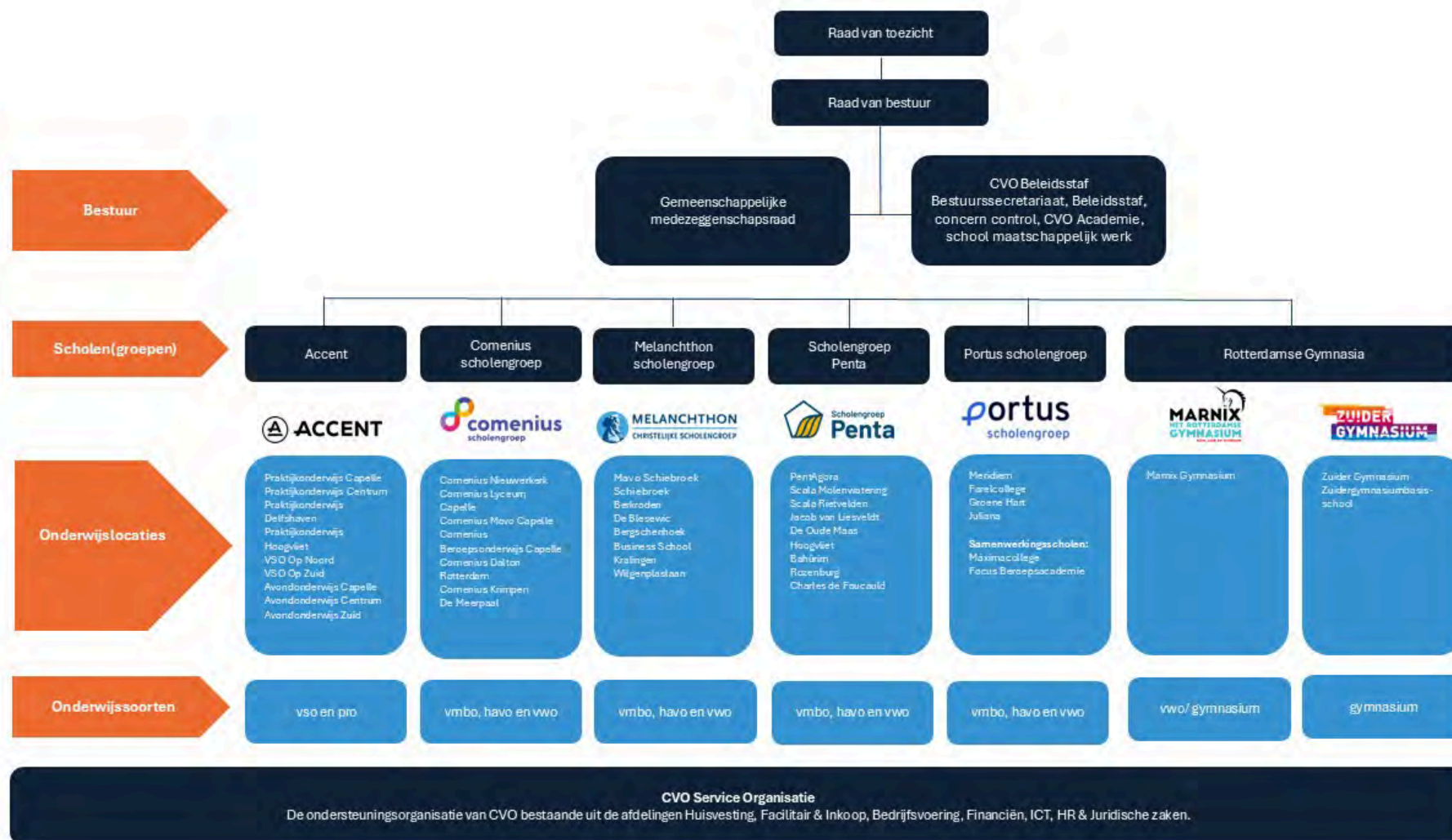
Solvabiliteit II



Current ratio



1.3 Organogram



1.4 Ontwikkeling kerncijfers CVO

Omschrijving	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Omschrijving	2020	2021	2022	2023	2024	2025	GEM. VO ¹⁾
Aantal leerlingen totaal	19.936	20.001	20.315	20.864	20.958	21.095	% Geslaagden CVO totaal	99%	95%	95%	90%	92%	92%	90%
Waarvan bij:							Waarvan bij:							
Accent	1.036	1.045	1.013	995	995	1.018	Accent ²⁾	-	-	0	0.0	0.0	0.0	
Comenius Scholengroep	2.864	2.913	3.613	3.834	3.709	3.631	Comenius Scholengroep	100%	94%	95%	90%	89%	91%	
Marnix Gymnasium	569	559	548	543	521	546	Marnix Gymnasium	99%	92%	93%	86%	90%	86%	
Scholengroep Melanchthon	5.222	5.325	5.550	5.753	5.738	5.761	Scholengroep Melanchthon	100%	97%	97%	93%	96%	96%	
Scholengroep Penta	4.497	4.529	4.619	4.786	5.022	5.101	Scholengroep Penta	99%	97%	96%	92%	93%	93%	
Portus scholengroep	5.090	4.977	4.318	4.210	4.209	4.207	Portus scholengroep	99%	92%	92%	88%	90%	89%	
Zuider Gymnasium	658	653	654	743	764	831	Zuider Gymnasium	98%	96%	89%	85%	93%	97%	
Aantal FTE totaal	1.880	1.951	1.972	1.988	2.116	2.199								
Aantal medewerkers totaal	2.437	2.459	2.476	2.523	2.642	2.752	Financien en overig (geheel CVO)							
Waarvan per leeftijdscategorie:							Solvabiliteit II	57%	63%	62%	65%	64%	64%	60%
18-34 jaar	633	647	717	729	784	784	Liquiditeit ³⁾	1,92	2,52	2,45	2,60	2,26	2,13	1,85
35-44 jaar	633	617	565	594	636	636	Rentabiliteit	0%	8%	5%	6%	2%	-2%	-1%
45-54 jaar	501	544	544	548	587	587	Totale baten (in mln.)	210,6	236,5	250,5	265,1	275,1	295,9	
55-64 jaar	593	571	569	545	524	524	Totale lasten (in mln.)	211,2	218,2	239,0	250,5	268,8	301,3	
65 jaar en ouder	77	80	81	107	111	111	Resultaat (in mln.)	(0,6)	18,3	11,4	14,6	6,3	(5,4)	
							BVO (in 1.000 m2)	187	187	195	195	195	195	

¹⁾ GEM VO 2025

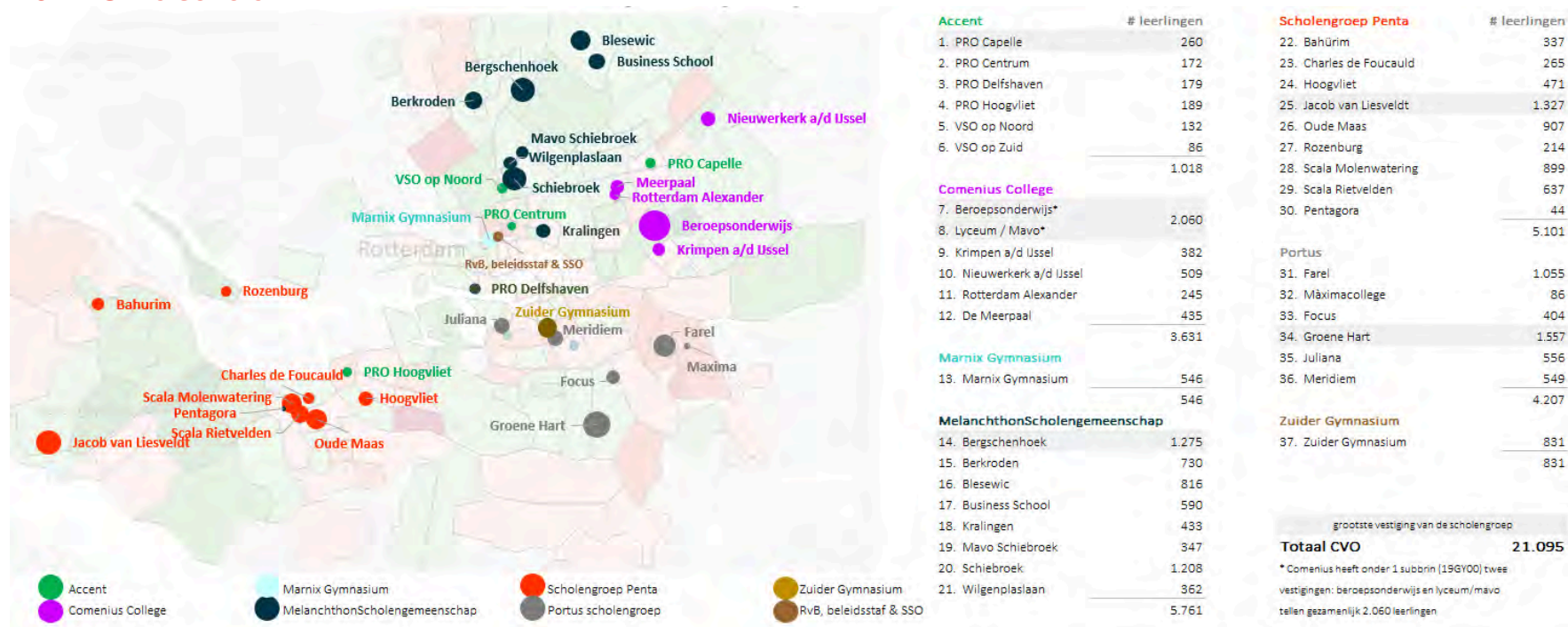
²⁾ De leerlingen van Accent Praktijkonderwijs ontvangen een diploma. Het diploma is nog niet door DUO in de officiële cijfers opgenomen. Door de ontvlechting van het Zuider Gymnasium uit Portus scholengroep zijn er over 2022 voor het eerst aparte DUO-cijfers geslaagden voor beide organisatieonderdelen beschikbaar. De cijfers van Portus scholengroep van vóór 2022 zijn incl. het Zuider Gymnasium. De cijfers van het Zuider Gymnasium van vóór 2022 zijn voor deze tabel extracomptabel ingevoegd.

³⁾ Liquiditeit betreft de current ratio: vlottende activa/ vlottende passiva

• Gemiddelde geslaagden VO. Bron: https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/examens/

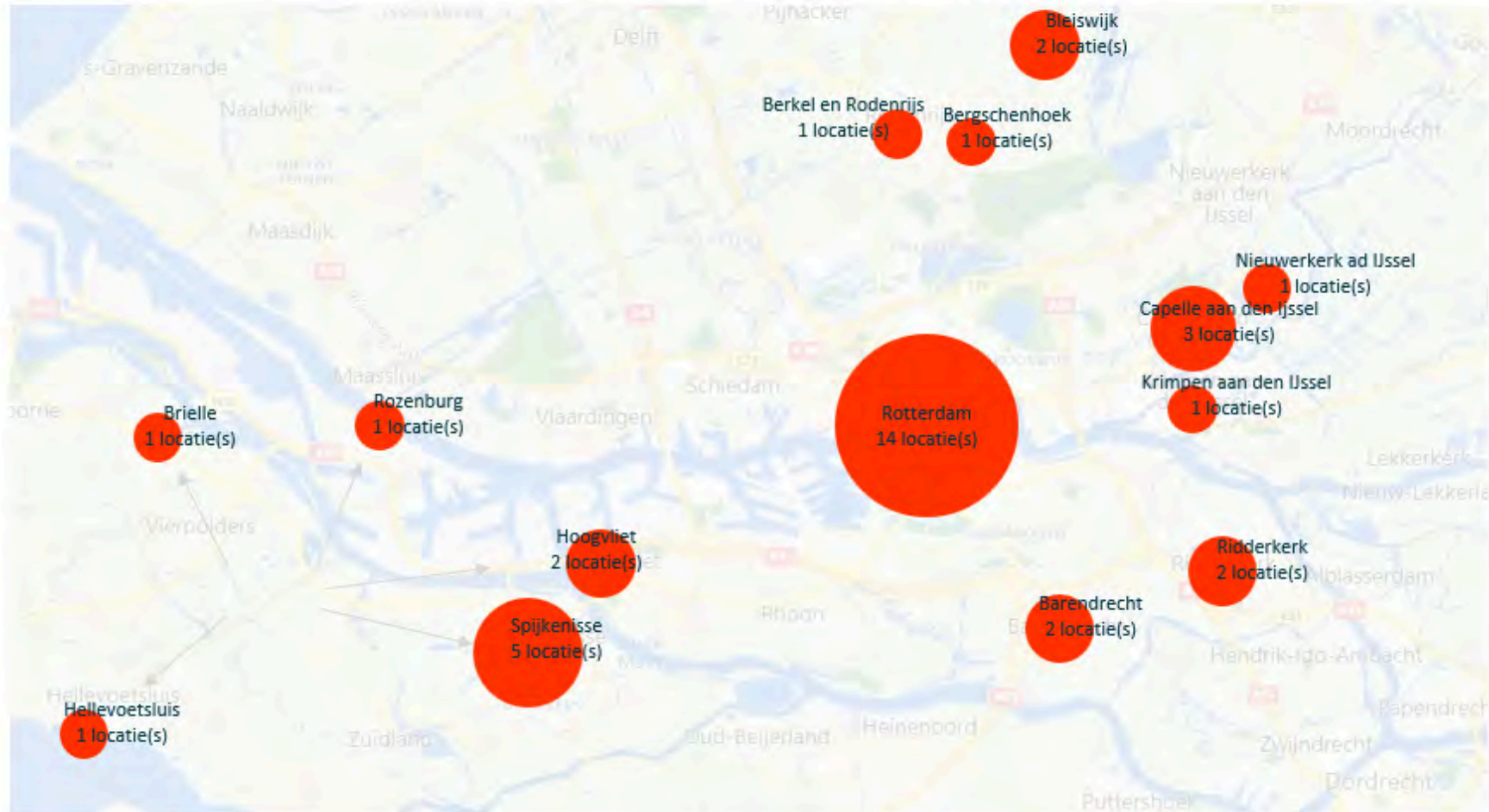
• Gemiddelde financiële kengetallen. Bron: https://duo.nl/open_onderwijsdata/onderwijs-algemeen/financiele-overzichten/

1.5 Onze scholen



CVO heeft 37 onderwijsvestigingen met in totaal 21.095 leerlingen in en rond Rotterdam. Gemiddeld telt een vestiging circa 550 leerlingen. De kleinste vestiging (Maximacollege) telt minder dan 100 leerlingen, de grootste vestiging meer dan 2.000. Hoe groter de bol in de kaart hoe groter het relatief aantal leerlingen op die locatie. De lichtgroen gemarkeerde gebieden in de kaart zijn postcodegebieden waar het marktaandeel t.o.v. vorig jaar gegroeid is. In de lichtroze postcodegebieden is het marktaandeel gedaald. In de overige gebieden is het marktaandeel grofweg stabiel gebleven. De raad van bestuur, beleidsstaf en SSO is gezamenlijk centraal gehuisvest op het Henegouwerplein 14 in Rotterdam.

Aantal school locaties CVO 2025 per vestigingsplaats



CVO is met zeven scholengroepen met in totaal 37 scholen gevestigd in 14 plaatsen in de regio groot Rotterdam. Het zwaartepunt is de stad Rotterdam zelf waar 6 van de 7 scholengroepen vanuit 15 locaties voor circa zesduizend leerlingen goed onderwijs voor het leven organiseren.

1.6 Leeswijzer

Dit jaarverslag is de verantwoording over het jaar 2025 door de raad van bestuur namens de gehele organisatie aan interne en externe stakeholders. Dit

jaarverslag bestaat traditiegetrouw uit drie delen, te weten:

1. Bestuursverslag

2. Jaarrekening
3. Overige gegevens

1. Bestuursverslag

In het bestuursverslag gaan we onder meer in op onze visie, ons onderwijsbeleid en de door de scholen bereikte resultaten. Ook geven we in dit deel informatie over ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg, personeel, rechtmatig en doelmatig financieel beheer alsook toezicht & medezeggenschap. Dit deel bevat ook de voorgeschreven verantwoording op de maatschappelijke thema's. Meer informatie over onze scholen is te vinden op de website van Scholen op de kaart: www.scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen.

2. Jaarrekening

De jaarrekening geeft met de balans en de staat van baten en lasten op het niveau van de vereniging inzicht in de financiële positie van onze organisatie. Dit deel omvat ook de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de bestemming van het exploitatieresultaat.

3. Overige gegevens

Dit deel bevat de controle verklaring van de onafhankelijk controlerend accountant en de overige gegevens.

Reflectie op de vier beloften uit het Koersplan 2024-2028

Door dit jaarverslag heen belichten onze scholen de ontwikkeling van de vier beloften uit ons Koersplan 2024-2028. Zo laten we zien hoe deze thema's in de dagelijkse praktijk leven en worden ingevuld – een sfeervolle impressie!



Raad van bestuur

CVO kent een tweehoofdige raad van bestuur. De heer drs. ir. M.A. Mittelmeijer is vanaf 1 maart 2021 aangetreden als voorzitter van de raad van bestuur. Samen met de heer mr. drs. A. Bestebreuer MPA, lid raad van bestuur, vormt hij een collegiaal bestuur.

Directieoverleg

Onder leiding van de raad van bestuur vormen de algemene directies van de zeven scholen(groepen) met de directie SSO en de directeur Bestuur & Beleid het directieoverleg (DO) van CVO.

Bedrijfsvoeringsoverleg

De directeuren bedrijfsvoering van de scholen(groepen) vormen samen met de directeur bedrijfsvoering van de SSO, de concern controller en de raad van bestuur het bedrijfsvoeringsoverleg (BO).

Eind 2025 was de samenstelling van het DO als volgt:



Marc Mittelmeijer
Voorzitter raad van bestuur



Ton Bestebreuer
Lid raad van bestuur



Martijn Nolen
Directeur Bestuur en Beleid



Ger Reijnders
Directeur CVO Shared Service Organisatie



Coen van Noordwijk
Accent



Eric Dekker
Comenius Scholengroep



Herman Hofman
Marnix Gymnasium



Vincent Haringa
Melanchthon scholengroep



Peter Lamers
Scholengroep Penta



Ronilla Snellen
Portus scholengroep



Linda Waals
Zuider Gymnasium



Martijn Nolen

directeur Bestuur & Beleid

Vorig jaar publiceerden we ons Koersplan 2024-2028. De uitdaging is nu om de beloften en ambities daarin te vertalen naar de dagelijkse schoolpraktijk. Dat proces willen we vanuit CVO faciliteren. ‘Zodat niet alleen alle CVO-scholen vooruitgang kunnen boeken, maar we ook als vereniging extra toegevoegde waarde kunnen bieden aan onze medewerkers en ons onderwijs.’

CVO bestaat uit zeven scholengroepen en omvat in totaal 37 scholen. ‘Ons werk vindt voor 95 procent plaats op die scholen. Daar wordt onderwijs gegeven en onderwijs gemaakt. Daar dragen we onze ambities uit en maken we onze beloften aan leerlingen en ouders, aan de omgeving en ook aan onze medewerkers waar.’ Aan het woord is Martijn Nolen, directeur Bestuur & Beleid bij CVO.

‘Op die scholen staat het leren voorop. Bij schoolleiders, docenten en ondersteuners is de kennis en de kunde aanwezig om de vertaalslag te

maken van ons Koersplan en de daarin genoemde programmalijnen naar de dagelijkse schoolpraktijk’, vervolgt hij. ‘We willen daarnaast ook zelf leren door onze eigen talenten en expertise aan te boren, verder te ontwikkelen en te benutten voor alle scholen en medewerkers. Zo geven we ruimte aan onze medewerkers om zichzelf en de school verder te brengen bij onderwijskundige en maatschappelijke vraagstukken die ons allemaal aangaan.’

Krachten bundelen en benutten

Om deze beweging in gang te zetten, bouwt CVO aan een brede programma-organisatie met inhoudelijke projectgroepen, expertisegroepen en kenniswerkplaatsen, deels als onderdeel van de CVO Academie. Docenten en andere medewerkers pakken samen maatschappelijke en onderwijskundige vraagstukken op. Onno Arts (beleidsadviseur Portus scholengroep) is aangesteld als programmamanager: ‘Dit is een cultuuromslag die vraagt om een andere manier van denken en werken. We zijn vaak geneigd om primair vanuit het perspectief van leerling en school te denken. Nu vragen wij elkaar om óók het bredere

maatschappelijke perspectief en het carrièreperspectief van medewerkers mee te nemen. We vragen directies om medewerkers die in zo’n netwerk willen participeren, ruimte te geven. Als school kun je misschien iets minder snel doorpakken op een thema. Daar staat tegenover dat je op een ander thema juist weer profiteert van de kennis en inzichten van het geheel en die benut.’ Martijn: ‘We zijn een grote vereniging. Dat biedt ons de kans maar verplicht ons ook om onze krachten te bundelen en waar mogelijk iets extra’s te bieden.’

Carrièreperspectief en vakmanschap

Structurele samenwerking aan de gezamenlijke ambities en uitdagingen binnen CVO is niet alleen efficiënt, maar vooral ook waardevol volgens Martijn: ‘Inbreng van eigen medewerkers zorgt voor betere oplossingen, meer eigenaarschap voor de uitdagingen die we ervaren én voor werkplezier.’ De CVO-brede aanpak moet dan ook bijdragen aan de ontwikkeling van vakmanschap en het carrièreperspectief van medewerkers. ‘Niet iedereen ambieert een leidinggevende rol, maar veel medewerkers willen zich wel inhoudelijk verdiepen of

soms op een andere manier worden uitgedaagd', aldus Martijn. 'De scope van de eigen school kan dan soms net te klein zijn. Juist de omvang van de vereniging biedt extra mogelijkheden om medewerkers de ruimte te geven samen te leren en de diepte te zoeken in thema's als levensecht leren, onderwijs op maat, diversiteit & inclusie, artificiële intelligentie, hoogbegaafdheid of duurzaamheid. Dat zijn zaken die op alle scholen spelen en waarbij we veel van elkaar kunnen leren en samen kunnen onderzoeken.'

Inhoudelijke netwerken

Medewerkers die met deze thema's aan de slag willen, kunnen zich aanmelden en rekenen op ondersteuning vanuit CVO, al dan niet binnen de CVO Academie. Daarbij zijn er drie mogelijkheden (zie kader). Ten eerste kun je kiezen voor een *projectgroep* die zich richt op een concreet onderwerp binnen een van de strategische thema's. Een tweede optie is deelname aan een *expertisegroep* waarbij je met collega's aan de slag gaat met het delen van kennis en het ontwikkelen van beleid. De derde optie is om binnen een *kenniswerkplaats* één dag per week onder academische begeleiding onderzoek te doen en te bedenken hoe je onderzoeksresultaten kunt verbinden met de dagelijkse onderwijspraktijk. Martijn: 'We merken nu al heel veel enthousiasme bij medewerkers. Veel collega's vinden het leuk om inhoudelijk met collega's van andere scholen aan de slag te gaan.' Onno: 'CVO organiseert hiervoor tijd en begeleiding. Zo willen we het voor iedereen

aantrekkelijk maken om zich over schoolgrenzen heen in te zetten voor ontwikkeling en vernieuwing. Of je nou onderwijsassistent bent, roostermaker of eerstegraads docent, voor elke medewerker geldt: wil je jezelf ontwikkelen en met anderen leren? Meld je aan en doe mee!'

Betekenisvol onderwijs

De komende maanden worden de projectgroepen, expertisegroepen en kenniswerkplaatsen samengesteld. Vanaf volgend schooljaar gaan deze inhoudelijke netwerken concreet aan de slag met de verschillende thema's.

'Onze ambitie is helder,' besluit Martijn. 'We willen een lerende organisatie zijn, waar ruimte is voor dialoog, experiment en co-creatie. Waar we niet alleen snelle oplossingen bedenken voor dagelijkse problemen maar ook de tijd organiseren om ons gezamenlijk te buigen over de "trage" uitdagingen en vragen. De uitdagingen die duurzame oplossingen vergen. Alleen zo blijven we eigentijds onderwijs bieden dat betekenisvol is en kunnen we onze medewerkers carrièreperspectief bieden.'

Zes strategische thema's

1. **Basisvaardigheden:** curriculumontwikkeling, toetsing, audits, samenwerking PO/MBO/HO en kennisdeling.
2. **Talentagenda:** loopbaanpaden, expertisegroepen, leerinfrastructuur, CVO Talentverhalen.
3. **Groene afspraak (duurzaamheid):** op

basis van de Whole School Approach richten we ons op duurzaamheid in onderwijs en bedrijfsvoering.

4. **Sociale veiligheid:** crisisscenario's uitwerken, protocollen ontwikkelen en bijeenkomsten organiseren.
5. **Kennisagenda:** kenniswerkplaatsen over levensecht leren & leren op maat, diversiteit & inclusie, en motivatie & welzijn.
6. **Leiderschap**



2 Toelichting op de maatschappelijke thema's

Publieke verantwoording vormt een essentieel onderdeel van goed bestuur. Daarbij is het van belang dat deze verantwoording inhoudelijk aansluit bij de thema's in het onderwijs waarvan door OCW is aangegeven dat deze in het jaarverslag moeten worden toegelicht. Onderstaande worden deze maatschappelijke thema's nader uitgewerkt vanuit het praktische perspectief van de scholengroepen.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

Alle scholengroepen hebben in 2025 op verzoek van de RvB hun interne stelsel van kwaliteitszorg opgesteld of herijkt. Dit bevordert de professionele dialoog en de interne borging. Scholen en scholengroepen verantwoorden zich binnen de planning en controlcyclus over de resultaten die ze met hun leerlingen bereiken. Leidraad daarvoor is het onderwijsresultatenmodel van de onderwijsinspectie, want het gaat goed met leerprestaties als leerlingen vlot en op niveau door de school stromen. Daarnaast kijken we naar indicatoren als ouder- en leerlingtevredenheid en slagingspercentages.

Waar nodig leggen we met elkaar focus op specifieke onderwerpen. Een voorbeeld hiervan zijn de leerprestaties in de bovenbouw van de havo. Door analyses op bestuursniveau, de vorming van een netwerk met collega's vanuit scholen en het gezamenlijk zoeken en invoeren van erkende verbetermaatregelen, zagen we in 2025 de leerprestaties van onze havoleerlingen verbeteren. Het voornemen is ons nu meer te richten op leskwaliteit. Er is een start gemaakt met het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak met evidence-informed interventies, waarbij de CVO-beleidsstaf ondersteuning biedt aan scholen, de CVO Academie een cursus aanbiedt rond het observeren van lessen en scholen zelf verantwoordelijk blijven voor hun visie op leskwaliteit en de borging daarvan.

Zo zijn ook de resultaten op Nederlandse taal en rekenen-wiskunde onder de loep genomen. Binnen CVO zien we dat te weinig leerlingen de beoogde referentieniveaus halen. Nagenoeg alle scholen werken planmatig aan hun onderwijs in basisvaardigheden met de toegekende subsidie. Binnen CVO geven bestuur en algemene directies prioriteit aan de koerslijn

basisvaardigheden door het inrichten van een projectgroep, die zich richt op interventies die scholen ondersteunen bij het verder verbeteren van hun onderwijs. Denk bijvoorbeeld aan een vraaggestuurd aanbod in de CVO Academie, een reviewinstrument en handvatten voor een betere aansluiting op primair en vervolgonderwijs. Dit project wordt in 2027 opgeleverd, de leerresultaten van de leerlingen blijven we jaarlijks monitoren.

Een andere koerslijn is de Kennisagenda, waarin docenten gefaciliteerd worden om binnen een aantal thema's zelf onderzoek te doen. Zij doen dit onder deskundige academische begeleiding, gericht op zowel wetenschappelijke inzichten als onderzoek in de eigen context. CVO maakt het via Kenniswerkplaatsen mogelijk dat docenten evidence-informed werken én dat zij deze kennis via de CVO Academie en door samenwerking tussen scholen kunnen delen met collega's.

Aan het nieuwe curriculum wordt begin 2026 aandacht besteed op een gezamenlijke studiedag met bestuur en de directies van scholen en scholengroepen. Vragen die centraal staan zijn wat we hierin van elkaar kunnen leren, welke prioriteiten we op CVO niveau met elkaar zien en hoe we docenten een actieve rol in de curriculumontwikkeling kunnen geven. We zien alvast een mooie kruisbestuiving met basisvaardigheden, omdat het vakoverstijgende element van taal en rekenen nu ook in de kerndoelen en examenprogramma's is geïntegreerd. Daarbij is het curriculum volgend jaar ook een onderwerp in de Kenniswerkplaatsen, zodat docenten met dit thema evidence-informed aan de slag kunnen.

Goed en voldoende onderwijspersoneel

Ondanks dat het opnieuw is gelukt bijna alle vacatures tijdig te vervullen kenmerkt 2025 zich net als de voorgaande jaren door een aanhoudend moeilijke arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel. De combinatie van beperkte instroom van bevoegde docenten op de arbeidsmarkt, uitstroom door pensionering en concurrentie tussen onderwijsinstellingen maakt het borgen van continuïteit en onderwijskwaliteit extra uitdagend. De verdere ontwikkeling van HR-instrumenten blijft essentieel. De inzet volgt de koers van CVO en de strategische HRM-agenda 2024–2028, waarin vitaliteit, arbeidsvoorwaarden,

ontwikkelkansen, arbeidsmarktpositie en leiderschap centraal staan. Begin 2026 is daarom de strategische visie CVO werkt en leert ! vastgesteld.

De ontwikkelingen in 2025 laten zien dat op verschillende onderdelen vooruitgang is geboekt die direct bijdraagt aan het versterken van goed en voldoende onderwijzend personeel.

Het nieuwe functiehuis voor het OOP is afgerond en er is een start gemaakt met de opzet van een functiehuis voor de managementfuncties. Dit biedt medewerkers meer duidelijkheid over rollen en ontwikkelmogelijkheden. Daarnaast worden regelingen en vergoedingen geharmoniseerd en toegankelijker gemaakt, waaronder een modernere inrichting van het cafetariamodel. Dit draagt bij aan aantrekkelijk werkgeverschap in een tijd waarin de arbeidsmarkt krap en competitief blijft.

Ook op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn stappen gezet. Casemanagement kreeg een stevigere positie waardoor medewerkers sneller en persoonlijker worden begeleid bij verzuim en re-integratie. De contractering van een nieuwe Arbo-dienstverlener sluit daarbij beter aan op de behoefte aan professionele ondersteuning en ontlasting van leidinggevenden.

Verder kreeg de inzet van zij-instromers een impuls door regionale samenwerking in de vorm van een 'Traineeship Zij-instroom'. Zij-instromers doorlopen een uitgebreid oriëntatietraject en worden begeleid in hun keuze om de stap te zetten naar docentschap.

In 2026 krijgt de verdere professionalisering van het personeelsbeleid een vervolg, met als doel de basis voor goed en voldoende onderwijzend personeel verder te versterken. De introductie van een eigentijdse gesprekscyclus, de doorontwikkeling van het functiehuis, het versterken van mobiliteit en loopbaanpaden en de uitwerking van duurzame inzetbaarheid, vormen daarbij belangrijke bouwstenen. Daarnaast wordt gewerkt aan een meer consistente aanpak van instroom, begeleiding en ontwikkeling, zodat nieuwe én zittende

medewerkers structureel worden ondersteund in een blijvend krappe arbeidsmarkt.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Sociale veiligheid en gelijke behandeling is een basisvoorwaarde voor goed onderwijs. Leerlingen en medewerkers moeten zich gezien voelen om tot leren en ontwikkeling te komen. Daarom sturen wij op preventie, een eenduidige aanpak bij incidenten en een inclusieve schoolcultuur die kansengelijkheid versterkt.

CVO is partner in het Rotterdams Convenant 'Veiligheid in en om het onderwijs'. Samen met het voortgezet (speciaal) onderwijs, het basisonderwijs, het MBO en veiligheidspartners (Politie, HALT, JOZ en Gemeente Rotterdam) werken we aan het verbeteren van de veiligheid in en rond de scholen. De opgave is urgent: verharding op straat, spanningen tussen leerlingen en criminaliteit kunnen direct doorwerken in de schoolomgeving. Jaarlijks spreken de bestuurders met de burgemeester over de voortgang en prioriteiten. Op lokaal niveau nemen scholen deel aan wijkgericht veiligheidsoverleg met onder andere politie, jeugdwerk en ondernemers om signalen te delen en gezamenlijk te handelen.

Binnen CVO is sociale veiligheid verankerd in het strategisch koersthema Sociale Veiligheid. We werken aan het ontwikkelen en implementeren van een crisisaanpak en het ophalen en stimuleren van kennisdeling. In de projectgroepen werken deelnemers vanuit de verschillende scholengroepen en de SSO samen aan het verbeteren van de sociale veiligheid. Een voorbeeld van kennisdeling is de theatervoorstelling over sociale veiligheid voor vestigingsdirecteuren, algemene directies en bestuur.

Ook betrekken we leerlingen actief bij thema's zoals sociale veiligheid en gelijke behandeling. De CVO LeerlingTop van oktober 2025 stond in het teken van mentaal welzijn en omgaan met stress.

Informatiebeveiliging en privacy

In het kader van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) voor het Funderend Onderwijs werkt CVO structureel aan het versterken van de digitale weerbaarheid en de zorgvuldige omgang met persoonsgegevens. Het doel is om medio 2026 te voldoen aan het normenkader op niveau 3 van 5. In het verslagjaar zijn op meerdere onderdelen concrete stappen gezet om eerder geïdentificeerde risico's te verkleinen en de volwassenheid van de organisatie te vergroten.

Informatiebeveiliging

In voorgaande jaren lag een belangrijk risico in de versnipperde ICT-inrichting en de beperkte centrale sturing op toegang en beveiliging. In het verslagjaar zijn hierop gerichte verbetermaatregelen doorgevoerd. Zo is verder gewerkt aan de standaardisatie van de ICT-omgeving via tenantmigraties en is de centrale inrichting van Identity & Access Management (IAM) verder geoptimaliseerd. Hierdoor worden toegangsrechten gekoppeld aan functies en rollen.

Daarnaast is de cyberweerbaarheid versterkt door het inrichten en oefenen van een Incident Response Plan. In 2025 is dit plan opnieuw getest via een CyberBHV-oefening, zodat de CVO voorbereid is op mogelijke cyberincidenten. Ook is geïnvesteerd in een 24x7x365 monitoring van de ICT-infrastructuur.

Verder is in het verslagjaar het cybersecuritybeleid vastgesteld. Dit beleid beschrijft de uitgangspunten, verantwoordelijkheden en richtlijnen voor informatiebeveiliging binnen de organisatie en vormt een belangrijk fundament voor verdere implementatie van het Normenkader IBP.

Privacy

Op het gebied van privacy lag in eerdere jaren met name een risico in onvoldoende uniforme borging van processen rond gegevensverwerking. In het verslagjaar zijn hiervoor gerichte stappen gezet. Er is een structureel overleg ingericht tussen de privacy-officers op bestuurs- en schoolniveau, waarin verbeteringen, processen en incidenten periodiek worden besproken.

Eventuele incidenten worden vastgelegd in een centraal incidentenregister en opgevolgd volgens vastgestelde procedures.

Daarnaast is het proces rondom verwerkersovereenkomsten verder aangescherpt. In 2025 zijn verwerkersovereenkomsten gecontroleerd en afgesloten voordat applicaties met persoonsgegevens in gebruik worden genomen. Ook zijn vervolgacties gestart naar aanleiding van uitgevoerde Data Protection Impact Assessments (DPIA's), waarmee risico's rond privacy systematisch worden gemitigeerd.

Ter ondersteuning van compliance en transparantie worden relevante afspraken, processen en maatregelen vastgelegd in een centraal registratiesysteem. Tijdens de interimcontrole in 2025 heeft de accountant vastgesteld dat wordt voldaan aan de geldende wet- en regelgeving op het gebied van IBP/AVG, met ruimte voor verdere groei in volwassenheid.

Bewustwording

Naast technische en organisatorische maatregelen is in het verslagjaar nadrukkelijk ingezet op bewustwording. Er is een campagne gestart waardoor medewerkers worden getraind en gestimuleerd om alert en zorgvuldig om te gaan met informatie en privacy. Deze campagne wordt ondersteund door gerichte communicatie, animatievideo's en een digitaal leerplatform. Dit draagt bij aan een veilige digitale onderwijsomgeving.

'Onderwijs voor het leven betekent dat wij leerlingen niet alleen kwalificeren, maar ook vormen tot mensen die verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en hun omgeving'



Martijn Nolen, directeur bestuur en beleid

Banenafpraak

Momenteel zijn er binnen CVO 13 banenafpraak-banen ingevuld. CVO vindt het belangrijk om nog actiever werk te maken van inclusief werkgeverschap en heeft zich ten doel gesteld om een groter deel van de banenafpraak te realiseren. In 2025 is team HR uitgebreid met een gediplomeerde en gecertificeerde jobcoach participatie. Met deze investering onderkent CVO het belang van goede ondersteuning van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt én van het creëren van meer duurzame werkplekken voor deze talenten binnen CVO.

De jobcoach participatie richt zich op het verbeteren en stroomlijnen van de processen rondom werving, aanstelling en begeleiding van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. De scholen worden ondersteund en ontlast door praktische ondersteuning bij vragen over plaatsing, begeleiding en de bijbehorende administratieve verplichtingen. Om duurzame instroom mogelijk te maken wordt actief een netwerk opgebouwd met organisaties en partners die kunnen bijdragen aan het werven van medewerkers uit de doelgroep.

Sinds de start van de jobcoach participatie (najaar 2025) is de bekendheid binnen CVO toegenomen. Meer collega's weten de weg te vinden met vragen of casuïstiek. In 2026 is de verwachting dat de effecten hiervan terug te zien zijn in een stijging van het aantal duurzame plaatsingen. Daarnaast is de doelstelling om nieuwe en creatieve initiatieven te ontwikkelen die bijdragen aan de doelstelling meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Deze initiatieven richten zich op het verder versterken van duurzame inzetbaarheid en inclusief werkgeverschap. Door deze aanpak ontstaat meer ruimte om mensen op een passende manier te laten instromen én behouden binnen CVO.

CVO participeert in het project Statushouders voor de Klas, een leer-werktraject dat statushouders laat kennismaken met het Nederlandse onderwijssysteem. Het programma richt zich op kandidaten die in hun land van herkomst al als docent hebben gewerkt. Zij krijgen de mogelijkheid om onder

begeleiding praktijkervaring op te doen en te onderzoeken of zij hun loopbaan in het Nederlandse onderwijs kunnen voortzetten. In 2025 zijn 3 statushouders geplaatst binnen CVO.

Subsidieregeling Maatschappelijke Diensttijd (MDT)

De subsidieregeling maatschappelijke diensttijd stimuleert leerlingen om zich in te zetten voor de samenleving waardoor waardevolle vaardigheden worden opgedaan. De regeling biedt niet alleen kansen voor leerlingen, maar draagt ook bij aan sociale cohesie en gemeenschapszin waarmee leerlingen een betekenisvolle bijdrage aan de samenleving leveren. De scholengroep Penta heeft in 2025 gebruik gemaakt van de subsidie.

MDT subsidie	# afgeronde trajecten: basis	# afgeronde trajecten: extra	# afgeronde trajecten: plus	# niet afgeronde trajecten	Totaal
Scholengroep Penta	63				63
Totaal CVO	63				63

Samenwerking in het kader van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid

Samenwerking is noodzakelijk voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod. In lijn met de Governancecode funderend onderwijs leggen wij in dit jaarverslag verantwoording af over de wijze waarop wij via samenwerking invulling geven aan deze brede maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Wij werken vanuit de volgende uitgangspunten:

- het maatschappelijk belang staat voorop;
- regionale opgaven vragen gezamenlijke oplossingen;
- samenwerking versterkt het primaire proces op schoolniveau;
- rollen, mandaten en governance zijn helder ingericht.

CVO participeert in verschillende vormen van bestuurlijke en regionale samenwerking, waaronder:

- samenwerkingsverbanden passend onderwijs;
- regionale afstemming binnen de onderwijsregio (arbeidsmarkt, lerarentekort);
- structurele samenwerking met po-besturen ter versterking van de aansluiting po-vo;
- samenwerking met mbo-instellingen gericht op doorlopende leerlijnen;
- regionale aanpak van thuiszitters en samenwerking met gemeenten en jeugdzorg;
- samenwerking rond kansengelijkheid, nieuwkomersonderwijs en maatschappelijke diensttijd;
- afstemming rond (gedeelde) huisvesting en leerlingmutaties.

Deze verscheidenheid laat zien dat de maatschappelijke opgaven in de regio groot en complex zijn en verschillende niveaus van samenwerking vragen.

In 2025 heeft samenwerking onder meer bijgedragen aan:

- Verbetering van de aansluiting tussen onderwijssectoren;
Voorbeelden: VSV regiegroep en projectgroep ongediplomeerde doorstroom, Project Brugge bouwen & Taskforce Dekkend Netwerk
- Versterkte aanpak van thuiszitters;
Voorbeelden: Taskforce Thuiszitters en Taskforce Dekkend Netwerk en voor verzuim (breder dan thuiszitters): gesprekstafels gefaciliteerd door gemeente Rotterdam (Oog voor jou), in combinatie project schoolaanwezigheid
- Gezamenlijke inzet op aanpak van personeelstekorten;
- Kennisdeling tussen scholen en scholengroepen;
Voorbeelden interne samenwerking: Inventarisatie Passend Onderwijs (via o.a. data), beleidsnetwerk Ondersteuning, koerslijnen (zoals Sociale Veiligheid) &

LeerlingTop

- Versterking van het regionaal onderwijsaanbod.
Bovenstaande voorbeelden, Dialoog over ondersteuningsplannen VPR en Koers VO & gesprekstafels gefaciliteerd door Koers VO

Samenwerking draagt daarmee bij aan onderwijskwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit in de regio.

Rollen en ontwikkeling

CVO vervult in samenwerkingen verschillende rollen, afhankelijk van de opgave: deelnemer, initiatiefnemer, penvoerder of kennispartner. Waar passend nemen wij een voortrekkersrol en in andere situaties sluiten wij aan bij regionale initiatieven.

In 2025 zijn enkele samenwerkingen doorontwikkeld naar een meer programmatische aanpak en is kritisch gekeken naar effectiviteit en overlap.

Uitdagingen en reflectie

Samenwerking vraagt blijvende aandacht voor:

- de balans tussen organisatiebelang en regionaal belang;
- bestuurlijke drukte en uitvoerbaarheid;
- goede doorwerking van regionale afspraken naar scholen.

In 2025 is binnen het bestuur en met partners gereflecteerd op de effectiviteit van onze samenwerkingen. Voor 2026 zetten wij in op verdere professionalisering van programmatisch werken, betere monitoring van maatschappelijke opbrengsten en versterking van kennisdeling binnen en buiten de organisatie.

3 Strategisch beleid: Onderwijs voor het leven

3.1 Strategie

We hebben onze gedeelde waarden en onze beloften met bijbehorende ambities voor leerlingen, medewerkers, regio en samenleving begin 2024 vastgesteld in het CVO Koersplan 2024-2028. De diverse strategische plannen van de scholengroepen en de schoolplannen hebben deze waarden en beloften als vertrekpunt. Sinds begin 2025 zijn daarmee alle visies op elkaar aangesloten en is sprake van een gezamenlijke strategie voor alle niveaus binnen de vereniging. Dit biedt ons focus bij de vormgeving en inrichting van de diverse strategische programma's en projecten. We werken samen binnen de lijnorganisatie, de netwerkorganisatie en de programma organisatie. Zo geven we samen als vereniging, als scholengroepen en scholen elke dag richting aan 'onderwijs voor het leven' opdat we als vereniging van betekenis kunnen zijn voor onze leerlingen, onze medewerkers, onze regio en de samenleving.

3.2 Onze waarden

We willen met onze scholen een plek zijn waar onze leerlingen en medewerkers hun bestemming vinden en betekenis ervaren. We willen leerlingen op een vruchtbaar spoor zetten en we geven ze het gereedschap

mee waarmee ze zich kunnen onderscheiden. We stimuleren leerlingen daarbij vooral om te leren hun persoonlijke kwaliteiten te ontdekken en in te zetten voor onze samenleving, op een wijze die betekenisvol is voor henzelf en voor anderen.

Onze gerichtheid op het aanbieden van onderwijs voor het leven is eerder vertaald in de vier kernwaarden liefde, verantwoordelijkheid, rechtvaardigheid en hoop als leidraad voor onze manier van werken.

- Liefde betekent voor ons: oog en hart hebben voor elkaar, elkaar werkelijk zien en elkaar werkelijk ontmoeten.
- Verantwoordelijkheid nemen we voor onze medemens en voor onze leefomgeving. We hechten grote waarde aan het leren wanneer verantwoordelijkheid gegeven kan worden en wanneer deze genomen dient te worden.
- Rechtvaardigheid bevordert kansen en maakt het verschil tussen recht en onrecht.
- Hoop biedt een richtsnoer voor onze activiteiten en pedagogisch-didactische aanpak; het is een zekerheid voorbij de horizon, het diepgevoelde besef dat iets goed zal aflopen omdat het goed is.

3.3 Onze beloften en ambities

Onze scholen vervullen een belangrijke sociale en maatschappelijke rol: dat wekt verwachtingen en schept verplichtingen. Het is om die reden dat wij in het CVO Koersplan 2024-2028, en de daarop geënte strategische plannen van de scholengroepen en schoolplannen, beloften en ambities geformuleerd. CVO, de scholengroepen en onze scholen verwerken deze beloften en ambities in hun strategisch beleid en als richtinggevend kader benutten voor hun dagelijkse werkzaamheden. Wij geloven dat mensen in staat zijn om met elkaar te werken aan oplossingen voor de vraagstukken van vandaag en morgen. Onze ervaringen tijdens en na de coronaperiode bevestigen dat professionaliteit in alle geledingen van de organisatie, individueel gevoelde betrokkenheid en sterke teams noodzakelijk zijn voor het kunnen geven van goed onderwijs.

Belofte aan onze leerlingen: op onze scholen draagt jouw leren bij aan een betekenisvol bestaan



We beloven onze (toekomstige) leerlingen perspectief op een betekenisvol leven. We dragen zorg voor goede docenten en een leerroute die leerlingen in staat stelt om zich op basis van eigen leerervaringen te ontwikkelen en waarin leerlingen keuzes leren maken voor de toekomst. Daarbij is het cruciaal dat elke leerling een ononderbroken ontwikkeling kan doormaken en dat we inspelen op verschillen tussen leerlingen. In onze visie op onderwijs gaat het naast kwalificatie juist ook om socialisatie en persoonsvorming. Onze scholen vormen op basis van een eigen pedagogische visie en identiteit een inclusieve oefenplaats voor de deelname van onze leerlingen aan de pluriforme samenleving, waarin zij kennis opdoen door individuele ontplooiing en samenwerking met anderen.

De school is voor alle leerlingen een 'eigen' veilige leeromgeving, naast hun thuis en hun sociale omgeving.

•

Belofte aan onze medewerkers: scholen waar jij en jouw werk ertoe doen



We beloven onze (toekomstige) collega's betrokken werkgeverschap. We bieden hun een fijne werkomgeving, zodat ze goed en met plezier onderwijs kunnen geven en ondersteunen. Collega's voelen zich welkom en maken onderdeel uit van betrokken teams. Medewerkers worden gefaciliteerd bij het onderwijzen of in de ondersteuning daarvan. Integrale veiligheid, diversiteit en inclusie zijn belangrijke

randvoorwaarden voor een fijne werkomgeving. We zijn een lerende organisatie, waar we elke dag werken aan het verbeteren van ons onderwijs. We hebben oog voor de vitaliteit, bieden ontwikkelingskansen en stimuleren onze medewerkers om die te pakken. Er is beleid voor elke levensfase, met speciale zorg voor het beschermen van een goede balans tussen werk en privé.

Belofte aan onze regio: we zijn een betrokken organisatie die midden in de regio staat en intensief samenwerkt



We beloven onze leerlingen, ouders, collega's en maatschappelijk partners dat we binnen de regio met tal van stakeholders samenwerken en dat we die samenwerking proactief en vanuit betrokkenheid opzoeken. Het toevoegen van waarde aan de samenleving en de regio vloeit voort uit onze waarden. De pluriformiteit van de Rotterdamse regio

en omgeving vraagt om brede samenwerking met open vizier, zodat onze jongeren op alle fronten ondersteund worden en gemakkelijk doorstromen naar een vervolgopleiding of werk in de regio. We nemen onze verantwoordelijkheid op basis van wederkerigheid en omdat we belang hechten aan onze partners, onze regio en de samenleving.

•

Belofte aan de samenleving: scholen die elke dag van waarde zijn



We beloven elke dag vorm te geven aan perspectiefrijk en betekenisvol onderwijs dat bijdraagt aan persoonsvorming, sociale samenhang en algemeen welzijn van jonge mensen, en daarmee waarde toevoegt aan onze leerlingen, aan onze medewerkers en aan de samenleving. We dragen met ons onderwijs bij aan een samenleving

waarin sociale cohesie en kennis van en aandacht voor democratische basiswaarden gemeengoed zijn. Als vereniging en als afzonderlijke scholen dragen we bij aan de maatschappij door de publieke middelen die we ontvangen duurzaam en als goed rentmeester te besteden. Duurzaamheid interpreteren we breed. We beogen een ecologische voetafdruk die significant bijdraagt aan de klimaatdoelen, we werken aan het optimaliseren van een sociaal klimaat waarin mensen tot ontwikkeling komen en willen echt bijdragen aan het structureel oplossen van maatschappelijke problemen. We bepalen onze inzet op de kwaliteit van ons onderwijs en onze bijdrage aan maatschappelijke vraagstukken in samenwerking en reflectie met leerlingen,

medewerkers en met onze maatschappelijke omgeving.

'Wij voegen elke dag waarde toe aan de samenleving door perspectiefrijk onderwijs te verbinden met goed rentmeesterschap en een open dialoog met onze omgeving'



Ton Bestebreur, lid raad van bestuur

3.4 Onze organisatiefilosofie

Ons onderwijs wordt gegeven door professionele teams en docenten en vindt dagelijks plaats binnen én buiten de klas. De organisatiefilosofie van CVO sluit hierbij aan en gaat ervan uit dat we met elkaar samenwerken in een cultuur van plezier, verbinding en professionaliteit. Een cultuur waarin we kunnen leren, actief bijdragen aan het geheel en onszelf en elkaar verder verbeteren met het oog op het bieden van het best mogelijke onderwijs aan al onze leerlingen.

We worden als CVO gevormd door sterke teams, sterke scholen en vestigingen en sterke scholengroepen. We zijn een sterke vereniging. Samen staan we sterk en voegen we waarde toe aan ons onderwijs. Alle leidinggevenden dragen daarom bij aan het geheel. Onze scholen en scholengroepen zijn solidair met elkaar en worden bijgestaan door de Shared Service Organisatie die de scholen in de bedrijfsvoering ondersteunt, door de CVO Academie die de professionalisering en leiderschapskwaliteiten van al onze medewerkers stimuleert en door de CVO Beleidsstaf die de interne verbinding en dialoog over ons onderwijs bevordert.

Onze organisatiefilosofie is uitgewerkt in de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen bestuur en directies. De raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor CVO als vereniging, de algemene directie is verantwoordelijk voor de eigen scholengroep en de vestigingsleiders

zijn verantwoordelijk voor de eigen school. Onze scholengroepen zijn binnen hun gezamenlijke verbanden verantwoordelijk voor de formulering van de pedagogische en didactische visie op het onderwijs, de kwaliteit van het onderwijs en de vormgeving van de identiteit van de scholen, het personeelsbeleid en de inzet van de daarvoor benodigde middelen.

We organiseren verantwoordelijkheden dicht bij de dagelijkse onderwijs- en ondersteuningspraktijk waardoor het eigenaarschap van teams en medewerkers groot is en de betrokkenheid van medewerkers met het vak en met elkaar verder wordt versterkt. Onze leidinggevenden (vestigingsdirecteuren, algemeen directeuren en raad van bestuur) zijn de verbindende schakels, zowel binnen de afzonderlijke scholen en scholengroepen als binnen de vereniging. Zij vervullen een belangrijke rol bij de invulling van onze beloften en ambities en hebben de opdracht om via ons onderwijs verbinding te leggen tussen leerlingen, hun omgeving en de samenleving.

We zijn een lerende organisatie en hechten aan een open professionele dialoog. De inzet van alle betrokkenen en de aandacht voor de expertise en ervaring van elk personeelslid voeden die dialoog en stellen ons in staat van en met elkaar te leren. Onze vijf pijlers en vier beloften geven ruimte en richting om het onderwijs in te richten en rekenschap af te leggen over het vervullen van onze beloften, ambities en behaalde resultaten.

'Als lerende organisatie zoeken wij voortdurend naar toegevoegde waarde: voor onze leerlingen, voor onze medewerkers, voor onze partners en de samenleving'



Marc Mittelmeijer, voorzitter raad van bestuur

Binnen onze organisatie zoeken we actief en voortdurend naar het toevoegen

van waarde voor alle betrokkenen. We doen dit met oog voor rolzuiverheid en met aandacht voor de praktische kwaliteit van besluitvorming en processen. Overleg is veilig en mag uitdagen. Dat betekent ook dat het tonen van kwetsbaarheid en het naar voren brengen van dilemma's worden gewaardeerd.

3.5 Koers en overige ontwikkelingen 2025

Begin 2025 is besloten tot samenvoeging van het Marnix Gymnasium en het Zuider Gymnasium in één gezamenlijke scholengroep, de zelfstandige Scholengroep Rotterdamse Gymnasia. Dit moet de samenwerking tussen de beide gymnasia bevorderen en ruimte bieden voor innovatie gericht op klassiek en eigentijds gymnasiaal onderwijs gericht op het bevorderen van kansengelijkheid in een grootstedelijke omgeving. Herman Hofman is medio maart 2025 aangetreden als nieuwe rector van het Marnix Gymnasium. Herman Hofman vervult inmiddels samen met Linda Waals, de rector van het Zuider Gymnasium, de algemene directie van deze nieuwe scholengroep binnen CVO. Peter Lamers vervult vanaf het najaar van 2025 de vacature voorzitter Algemene Directie van de Penta Scholengroep. Er waren eind 2025 geen andere vacatures binnen de Algemene Directies van de scholengroepen.

Voortgang koers

Na een gedegen voorbereiding zijn in 2025 zes verenigingsbrede strategische projecten opgestart, te weten Basisvaardigheden, Kennisagenda, Talentagenda, Leiderschap, Groene Afspraak en Sociale Veiligheid. Hiervoor is een strategisch budget vastgesteld van van € 1,5 mln. Over de voortgang van de koers en de strategische projecten wordt halfjaarlijks gerapporteerd aan de bestuurlijke gemeenschap. Met medewerking van heel veel eigen medewerkers en gedelegeerde opdrachtgevers van de directies van de scholengroepen wordt binnen de betrokken werk- en projectgroepen en binnen de werkplaatsen van de Kennisagenda hard gewerkt aan de uitwerking de diverse deelprojecten. Eind 2025 is ook een aanvang gemaakt met een projectplan gericht op de omgang met AI. De Raad van Bestuur is dankbaar voor de inzet van alle betrokkenen en is verheugd dat we na een aanloopfase echt met elkaar aan de slag zijn gegaan. Dat geeft veel energie. Op deze wijze

krijgt onze ambitie uit het Koersplan gestalte om ook in een programmaorganisatie bovenschools samen te werken en concrete projecten op te leveren.

In dit verslag bieden we vanuit de zes strategische projecten een inzicht hoe de vier beloften in de praktijk worden uitgewerkt. Dit doen we aan de hand van voorbeelden, praktijkverhalen en inzichten die laten zien hoe deze thema's daadwerkelijk worden beleefd en ingevuld in de dagelijkse schoolpraktijk.

Versterking van Basisvaardigheden

Basisvaardigheden richt zich op de ontwikkeling en deling van kennis over basisvaardigheden binnen CVO, de ontwikkeling van schooleigen beleid en een bijpassend kwaliteitsbeleid. In 2025 is de CVO-website basisvaardigheden.nu opgeleverd, is bijgedragen aan het aanbod basisvaardigheden binnen de CVO Academie en worden voorbereidingen getroffen voor collegiale visitaties en audits door eigen medewerkers binnen CVO.

Kennisagenda

Binnen de Kennisagenda is in de zomer van 2025 een pilot gestart met 3 kenniswerkplaatsen (thema's: diversiteit, motivatie en welzijn, levensecht leren) waar eigen (aspirant) docent-onderzoekers van de diverse scholen onder academische begeleiding werken aan een praktijkgericht onderzoek met als doel meer kennis over 'wat werkt' te genereren voor de school, zowel uit eerder onderzoek als uit onderzoek binnen de eigen schoolcontext. Onze eigen docenten werken aan methodieken of producten die voor de eigen school en mogelijk ook daarbuiten (op andere CVO-scholen) praktisch bruikbaar zijn. Door de uitwisseling en samenwerking met collega's van andere scholen, kunnen zij over de muren van hun eigen school heen kijken en elkaar verder brengen. De kenniswerkplaatsen zijn gekoppeld aan het samen met de Hogeschool Rotterdam in stand gehouden lectoraat 'Lerende organisaties' en maakt als derde pijler onderdeel uit van de CVO Academie. De resultaten zijn dusdanig positief dat is besloten om ook in 2026-2027 door te gaan met vier

nieuwe kenniswerkplaatsen. Het thema AI zal in de thema's diversiteit, inclusief onderwijs, de stem van de leerling en curriculumontwikkeling worden verweven. De wens is om vanaf 2027-2028 de kenniswerkplaatsen structureel onder te brengen binnen de Academie.

Talentagenda

De Talentagenda richt zich op de ontwikkeling van flexibele loopbanen binnen CVO, het goede gesprek tussen leidinggevend en medewerkers over persoonlijke ontwikkeling en op de erkenning en waardering van talenten. Binnen de Talentagenda wordt hard gewerkt aan de vormgeving van een CVO-brede leerinfrastructuur en de inrichting CVO-auctoraten.

Leiderschap

Goed schoolleiderschap is essentieel voor de kwaliteit van ons onderwijs en betrokken werkgeverschap. Het strategisch project leiderschap is aan de slag gegaan met de ontwikkeling van een CVO Leiderschapsprofiel uitgaande van de Beroepsstandaard Schoolleiders, de inrichting van een CVO aanbod met coaching en verplichte intervisie en met de formulering van loopbaanpad voor leidinggevend binnen CVO. Vanaf begin 2026 wordt gestart met intervisie en vanaf de zomer van 2026 moet het CVO leiderschapsprofiel en loopbaanpad de leidraad vormen voor de continue ontwikkeling van onze (toekomstige) leidinggevend.

Sociale veiligheid

Het strategisch project Sociale Veiligheid is gericht op het voeren van een dialoog tussen leidinggevend over sociale en fysieke veiligheid op de scholen en binnen de Service Organisatie. In 2025 heeft een uitgebreide inventarisatie plaatsgevonden van de ervaren dilemma's en ondersteuningswensen en vond in aanwezigheid van alle directeuren een theater- en themamiddag plaats over sociale veiligheid. In 2026 worden de uitkomsten verwerkt in scholingsaanbod binnen de CVO Academie, gezamenlijke protocollen en handreikingen en een gezamenlijk platform voor crisiscommunicatie.

Groene afspraak

De blik van het strategisch project Groene Afspraak is in 2025 uitgegaan naar de formulering van eigen ambities gericht op de duurzaamheid van onze bedrijfsvoering en de uitwerking van de *Whole School Approach* in ons onderwijs. Begin 2026 zal de CVO-brede Groene Afspraak worden vastgesteld.

We benutten de eerste twee kwartalen van 2026 om de eerste deelprojecten af te ronden en deelresultaten over te brengen naar de scholen en de CVO Academie. We evalueren de voortgang twee keer per jaar samen met de Programmaraad. Zo krijgen we steeds scherper krijgen welke keuzes en acties nodig zijn om onze strategische beloften en ambities te realiseren, hoe we programmatisch en projectmatig kunnen werken en welke aanpakken succesvol zijn.

Herijking managementstatuut en gedragscode



In 2025 zijn het CVO Managementstatuut, de CVO Gedragscode en de onderliggende CVO Klachtenregeling CVO Bezwaar en Beroep Leerlingenzaken herijkt.

Het CVO Managementstatuut beschrijft de inrichting van de interne bestuurlijke organisatie, het besluitvormingsproces en de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

De CVO Gedragscode beschrijft de gedragsnormen waaraan we met elkaar willen en behoren te voldoen. We gaan er met elkaar vanuit dat leerlingen, ouders en medewerkers, daaronder ook begrepen leidinggevend, onze bestuurders en intern toezichthouders zich goed gedragen. Vanuit onze kernwaarden liefde, verantwoordelijkheid, rechtvaardigheid en hoop weten we elkaar te vinden, zijn onze scholen open en toegankelijke leergemeenschappen en zorgen we actief voor sociale veiligheid. Het denken over een veilige school en werkomgeving staat echter

niet stil. Dat betekent ook dat het soms goed is met elkaar ethische dilemma's te bespreken of elkaar aan te spreken op wat goed gedrag vermag. Dan is het goed om een gedragscode te hebben waarin dat goede gedrag beschreven wordt en op basis waarvan we – als het onverhoopt een keer misgaat – elkaar kunnen aanspreken.

Praat er met iemand over! En waardeer kwetsbaarheid. Dat is de boodschap van zowel de CVO Gedragscode als de nadere klachten- en

geschillenregelingen. Het met een ander in gesprek is altijd de eerste stap. Het bespreken van je twijfels of zorgen, het luisteren naar de ander en het ruimte geven aan het soms kwetsbare gesprek is de eerste stap. De CVO Gedragscode is dan ook slechts één van de instrumenten waarmee CVO invulling geeft aan de open (aanspreek)cultuur die hoort bij de kernwaarden van onze organisatie. De CVO Gedragscode biedt een kader voor gewenste basisnormen en gedrag binnen alle geledingen van CVO en voor alle leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers van CVO.



CVO Kennisfestival: samen op koers

Op het allereerste CVO Kennisfestival met het thema 'Samen op koers' kwamen ruim 1800 collega's van alle CVO-scholen samen voor een dag vol inspiratie, kennisdeling en ontmoeting. De sfeer was open, energiek en verbindend, van de plenaire opening tot de afsluitende borrel. CVO investeert actief in persoonlijke ontwikkeling, samenwerking en werkplezier. Het Kennisfestival is daar een krachtig voorbeeld van: een dag waarop collega's elkaar ontmoeten, van elkaar leren en samen richting geven aan de toekomst van ons onderwijs.

Leuke weetjes...

- 1.886 beschikbare zitplaatsen
- 187 aanmeldingen door enthousiaste collega's op de dag zelf
- 1.248 RET-vouchers zijn verzilverd
- meer dan 6.500 broodjes werden klaargemaakt
- 2.200 snacks werden geserveerd (loempia's en vegetarische kroketten)
- 600 liter koffie werd geschonken
- 46 workshops waarvan 19 door eigen collega's werden verzorgd







Ronilla Snellen | Tjerk Mout projectleider | kwartiermaker cybersecurity

Artificial intelligence (AI) komt slechts één keer voor in Koersplan ‘Onderwijs voor het leven’ dat CVO begin 2024 omarmde als toekomstvisie. Maar inmiddels staan er veel voorbeelden van AI-gebruik op de CVO-website, biedt de CVO Academie aantrekkelijke workshops aan, wordt er binnen CVO enthousiast gecommuniceerd over AI en weten collega’s welke AI-tools ze veilig en verantwoord kunnen gebruiken. Ronilla Snellen, algemeen directeur van de Portus scholengroep en projectleider in opdracht van de raad van bestuur, en Tjerk Mout, kwartiermaker cybersecurity, vertellen hoe dit koersthema ging vliegen.

Niets doen met AI is geen optie, dan ontken je de werkelijkheid, stellen Ronilla en Tjerk. In de eerste plaats omdat het merendeel van de leerlingen er volop mee werkt en in de tweede plaats omdat de AI-verordening (AI Act) van de Europese Unie onderwijsorganisaties onder andere verplicht te

werken aan AI-geletterdheid van hun medewerkers. CVO stelt zich daarom als doel om docenten en leerlingen even AI-geletterd te maken. Bovendien is uit een recent OECD-rapport [1] gebleken dat leerlingen die AI gebruiken zeventien procent van hun kritische denkvermogen niet benutten (*cognitive offloading*). Hoe voorkomen we dat dit percentage oploopt, vraagt Ronilla zich af.

Programmaplan

Tjerk en zijn security-collega’s richtten zich aanvankelijk op de technische randvoorwaarden zoals veiligheid. Maar er ontbrak een visie op wat leerlingen moeten leren over AI en wat de CVO Academie kan aanbieden op AI-gebied. Om daarin te voorzien hebben Ronilla en Tjerk internationale onderzoeken bekeken op aspecten die van belang zijn voor een organisatie die met AI aan de slag wil. Daaruit is het kompas voortgekomen met acht bouwstenen (zie plaatje). Dit geldt nu als blauwdruk voor het programmaplan ‘CVO AI geletterd’. Aan dit plan hebben collega’s met allerlei invalshoeken en afkomstig uit diverse CVO-scholengroepen meegewerkt. Begin dit jaar heeft de raad van bestuur

er akkoord voor gegeven. Het doel van het programma is dat CVO in 2030 functioneert als ‘één lerend systeem met gedeelde taal en richting rond technologie en menselijkheid’, en AI ‘een verantwoord onderdeel is van dagelijks onderwijs en organisatie’.

Whitelist

Er zijn studiedagen gehouden met de directies van alle scholengroepen, en het programmaplan is vertaald naar activiteiten. Een projectteam van docenten van alle CVO-scholengroepen vormt het kloppende hart van het programma. Vanaf schooljaar 2026-2027 ontwikkelt dit team leerlijnen, workshops en trainingen voor professionalisering en verbindt het wat er al gebeurt op de scholen.

Het is de bedoeling elk kwartaal een *whitelist* te publiceren met AI-tools die goedgekeurd zijn door de cybersecurity-specialisten van CVO. Dat deze lijst elk kwartaal wordt geüpdatet houdt verband met de snelle ontwikkelingen op het gebied van kunstmatige intelligentie. Ronilla: ‘AI is een moeilijk onderwerp omdat je van A naar B gaat, maar je weet niet hoe B eruit ziet.’

Ze schetst als voorbeeld van een recente ontwikkeling de opkomst van de *AI agent*, een tool die autonoom reserveringen kan maken bij een restaurant of een vakantie kan boeken. Maar er zitten ook grote risico's aan zo'n toepassing. 'Het is de kunst om tweeledig naar het onderwerp AI te blijven kijken. Aan de ene kant: het experimenteren en het nut ervan zien, en aan de andere kant: het afdichten van risico's.'

Werkdrukverlichting

Over nut gesproken: AI kan de werkdruk van docenten verlichten. Maar de vorderingen van leerlingen beoordelen en toetsen blijft het werk van docenten. Het is alleen wel zaak dat ze nieuwe, creatieve manieren bedenken om te checken of leerlingen de stof beheersen én hoe en wat zij geleerd hebben om bijvoorbeeld een boekverslag te maken. Ook moeten docenten de leerling op de een of andere manier verder bevragen over de inhoud, bijvoorbeeld via een discussie in de klas met een andere leerling.

Meer maatwerk

Voor leerlingen is er dankzij AI meer maatwerk mogelijk. Ronilla: 'Je kunt individuele leerlingen een veel gedifferentieerder aanbod doen dat aansluit bij hun belevingswereld, want je hoeft het niet allemaal zelf te verzinnen. Het gaat er ook om dat je leert snappen dat je het op die manier kunt benutten.' En Tjerk vult aan: 'Een docent hoeft de les niet meer te beginnen met de theorie uitleggen, want die is al beschikbaar via AI of *flipping the classroom*, dus via

video. Hij of zij kan meer aandacht geven aan individuele leerlingen – een enorme kans, lijkt mij.' Ook voor de schoolorganisatie kan AI voordelen opleveren, volgens Ronilla: 'Je kunt bij tekortvakken bedenken: hoe zet ik lessen in met een AI-onderwijsassistent?'

Mediawijsheid

Overigens zijn veel leerlingen op CVO-scholen anti-AI, weet Ronilla. 'Als docenten vertellen dat ze AI hebben gebruikt, haken zij af. Want het is niet breed geaccepteerd door alle leerlingen.' Terwijl zij ook baat hebben bij lessen die gaan over AI en gemaakt zijn met AI, vinden Ronilla en Tjerk.

Ronilla: 'Eigenlijk wil je dat leerlingen leren beoordelen wat je met AI kunt en of het klopt wat je ziet. Dus het bronnenonderzoek, een vorm van mediawijsheid, is superbelangrijk. Filmpjes worden bijvoorbeeld steeds echter. Als je niet meer zelf ziet dat het nep is, hoe beoordeel je ze dan?'

Bewustwording

Wat de veiligheidsrisico's betreft benadrukt Tjerk dat bewustwording belangrijk is. 'We moeten collega's vooral bewustmaken wat ze met AI kunnen en waarop ze moeten letten. Deel niet zomaar foto's en video's, leerlinggegevens en financiën. Als iemand ermee aan de haal gaat, kan er van alles van worden gemaakt dat niet de bedoeling is. Overigens mag je die gegevens wel uploaden in de veilige CVO-versie van Copilot. Het projectteam heeft ook beperkingen qua scope. Zo onderzoekt het niet hoe CVO minder afhankelijk kan worden van de bigtech-

firma's in deze wereld. Tjerk: 'We wachten op het landelijke of Europese advies voor wat er op deze terreinen gaat gebeuren.'

Tjerk en Ronilla merken in allerlei samenwerkingsverbanden dat er bij collega-besturen collectieve onzekerheid is over wat ze moeten met AI. 'Maar niks doen is niet de route. Je moet echt beginnen. Doe geen grote investeringen en start geen risicovolle projecten op, maar ga aan de slag met wat er wél kan.' zegt Ronilla. En Tjerk besluit: 'Je hebt een paar regels, voor de rest moet je het zien als een kans, en mensen bewust maken.'

[1] *OECD Digital Education Outlook 2026: Exploring Effective Uses of Generative AI in Education*, zie https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/01/oecd-digital-education-outlook-2026_940e0dd8/062a7394-en.pdf

4 Onderwijs & Kwaliteit

4.1 Algemeen

Op 30 oktober 2025 was het jaarlijkse bestuursgesprek met de onderwijsinspectie. Voor het eerst was ook de contactinspecteur voor het voortgezet speciaal onderwijs aanwezig. De focus lag daarom vooral op de koers en het kwaliteitsbeleid binnen scholengroep Accent (Pro en Vso). Daarnaast is de prognose voor onderwijsresultaten voor CVO als geheel besproken en zijn de steekproefkwaliteitsonderzoeken voor 2026 aangekondigd door de onderwijsinspectie.

4.2 Ontwikkeling van het onderwijskwaliteitsbeleid op bestuursniveau

Begin 2025 hebben alle scholengroepen hun kwaliteitsbeleid vastgesteld en voorgelegd aan de raad van bestuur. Op deze documenten, inclusief het bijgestelde onderwijskwaliteitsbeleid van CVO, is een externe review uitgevoerd. Naar aanleiding hiervan zijn twee bijeenkomsten georganiseerd met algemene directies, staf en bestuursleden. Op verzoek van het bestuur is ook een bijeenkomst georganiseerd over het kwaliteitsbeleid van het bestuur en dat van de CVO serviceorganisatie. Op basis hiervan kan in 2026 het systeem van kwaliteitszorg van CVO verder ontwikkeld worden.

In de P8 rapportage, die in het teken van onderwijskwaliteit staat, is dit jaar specifiek aandacht besteed aan basisvaardigheden en leskwaliteit. De projectgroep basisvaardigheden werkt aan instrumenten die scholen ondersteunen bij het ontwikkelen van hun curriculum. Leskwaliteit staat begin 2026 geagendeerd voor verschillende bestuurlijke overleggen, waarbij met alle belanghebbenden wordt gekeken wat scholen kan helpen.

4.3 Onderzoeken door de Inspectie van het Onderwijs

In het schooljaar 2024-2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs Accent VSO op Zuid bezocht voor een kwaliteitsonderzoek. De school werd als voldoende beoordeeld, met een 'goed' op de standaarden SKA2 en SKA3. De

herstelopdrachten zijn uitgevoerd en de verantwoording is, na goedkeuring van de RvB, in oktober 2024 verzonden. De beoordeling van de inspectie volgt nog. De havo-afdeling van het Portus Farelcollege kreeg in februari 2025 een onvoldoende beoordeling vanwege tekortschietend didactisch handelen en gebrekkige kwaliteitszorg. De school werkt aan zes herstelopdrachten; mei 2026 volgt een herstelonderzoek.

Portus Meridiem voldeed in juni 2024 aan twee van de vijf herstelopdrachten. De inspectie spreekt vertrouwen uit in de verdere opvolging. Ook Comenius Krimpen heeft de herstelopdrachten uit 2023-2024 afgerond; de beoordeling van de ingezonden verantwoording volgt nog. Bij VSO op Noord is in oktober 2025 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd; de conceptbevindingen worden nog verwacht. In het najaar van 2025 vonden onderzoeken plaats bij Comenius Lyceum en Penta Scala Molenwatering. Melanchthon Bergschenhoek werd bezocht in het kader van de aangevraagde BRIN-splitsing. De inspectie stelde vast dat de school voldeed aan de wettelijke eisen; een aanvullend onderzoek naar onderwijskwaliteit volgt.

4.4 Analyse onderwijsresultaten van alle scholen

Elk jaar publiceert de Inspectie van het Onderwijs de doorstroomresultaten van scholen op basis van het Onderwijsresultatenmodel. Dit model onderscheidt vier kernindicatoren: onderwijspositie, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers. Gezamenlijk geven deze indicatoren inzicht in het tempo en het niveau waarop leerlingen hun schoolloopbaan doorlopen en afronden.

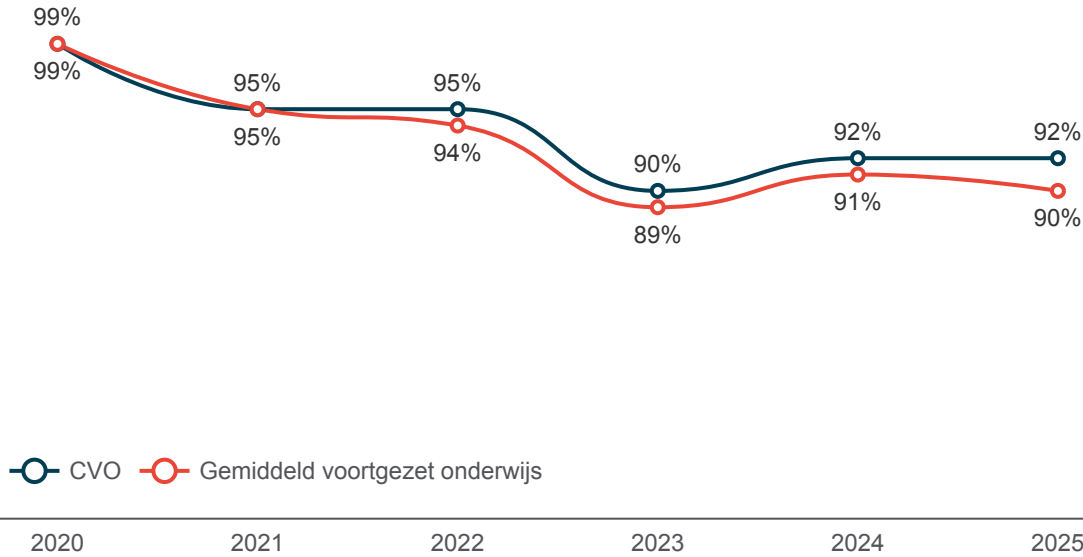
De onderwijsresultaten van onze scholen zijn intern geanalyseerd en in oktober 2025, als onderdeel van de planning- en controlcyclus, door het bestuur besproken met de algemene directies van de scholengroepen. Daarbij zien we dat enkele vestigingen structureel hoog scoren binnen het onderwijsresultatenmodel. Het is bijzonder hoe deze scholen erin slagen om, binnen een voortdurend veranderende samenleving en vaak complexe leerlingenpopulaties, de onderwijskwaliteit op niveau te houden. Voorbeelden hiervan zijn het Zuider Gymnasium, Portus Juliana, Melanchthon Kralingen,

Penta Charles de Foucauld en Accent Capelle. Kenmerkend voor deze vestigingen is een sterke focus op kwaliteit en continue verbetering, gedragen door lerende en reflectieve teams. Deze werkwijzen bieden waardevolle aanknopingspunten voor andere vestigingen binnen CVO. Daarom stimuleren wij actief het onderling leren en het delen van effectieve praktijken.

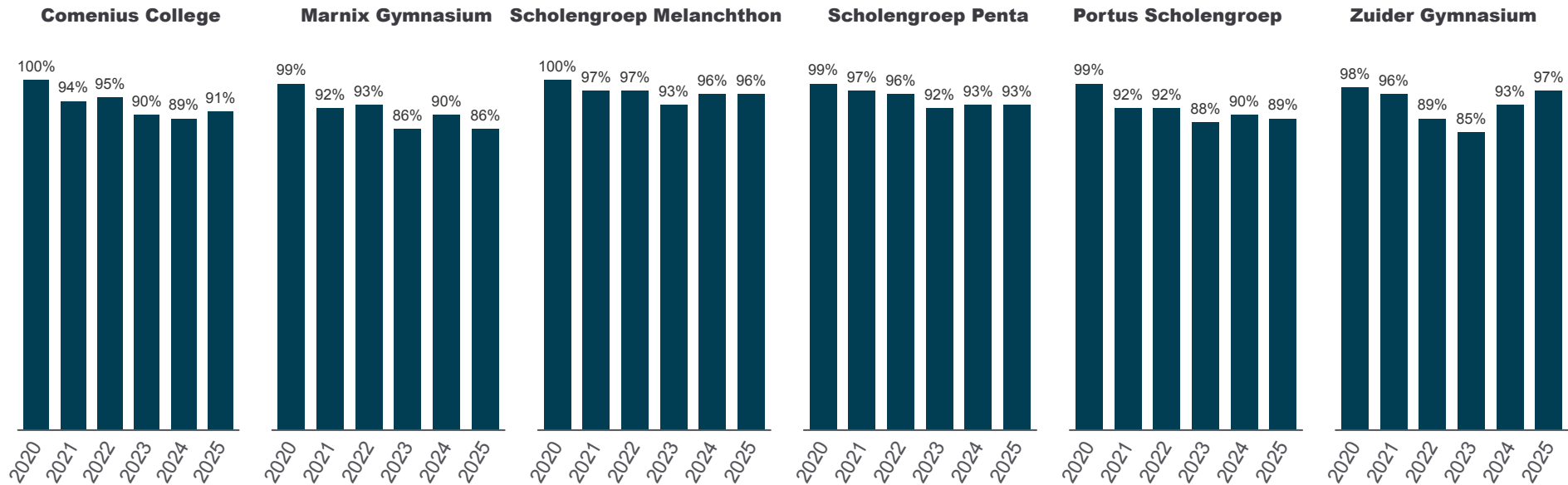
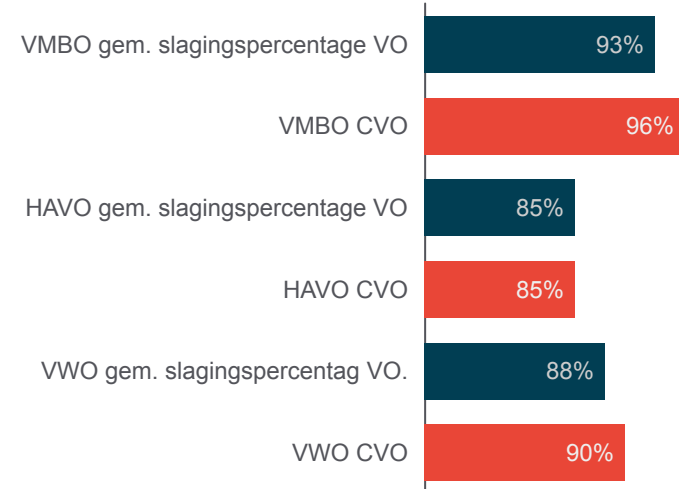
Binnen CVO zijn er drie vestigingen waar de havo-afdeling op de indicator Onderwijsresultaten (OR1) een onvoldoende behaalt. Bij het Comenius College en Penta Scala Molenwatering heeft de Inspectie van het Onderwijs in het najaar van 2025 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd, wat bij beide afdelingen heeft geleid tot een mooie voldoende beoordeling. Portus Farel is begin 2025 bezocht en heeft enkele herstelopdrachten ontvangen. De school werkt hier voortvarend aan; in 2026 zal hierover verantwoording worden afgelegd, met als doel de ingezette positieve ontwikkeling te bestendigen.

CVO telde in 2025 elf vestigingen met havo-examenklassen. Een aanzienlijk deel daarvan scoorde in maart 2025 nog onder de inspectienorm op het driejaarsgemiddelde van het bovenbouwsucces. Tegelijkertijd laten de meest recente prognoses richting 2026 een duidelijke positieve ontwikkeling zien, wat wijst op een voorzichtig herstel en het effect van ingezette verbetermaatregelen. De opbrengsten van de Havo-leerlingentop in 2024, in combinatie met gerichte acties zoals betere determinatie, versterking van doorlopende leerlijnen en meer praktijkgericht onderwijs, dragen bij aan deze ontwikkeling. Het studiesucces in havo 3 blijft daarbij op enkele vestigingen een aandachtspunt en vraagt om blijvende analyse en gerichte ondersteuning.

% geslaagden CVO in 2025



% geslaagden



4.5 Basisvaardigheden

De meeste scholen werken planmatig aan de basisvaardigheden en voldoen grotendeels aan de wettelijke vereisten, zoals door de Onderwijsinspectie beschreven (OP0). Vrijwel alle scholen beschikken over beleidsplannen voor taal en rekenen, vaak recent geactualiseerd of in ontwikkeling. Scholen zetten in op verschillende vormen van extra ondersteuning en differentiatie. De taal- en rekenontwikkeling wordt systematisch gevolgd via toetsen. De meeste scholen hebben een beleidsplan burgerschap of ontwikkelen dit. Monitoring vindt plaats via portfolio's, rubrics of methodetoetsen. Burgerschapsvorming is in beleid en curriculum verankerd, waarbij evenwel de kwalitatieve meting van resultaten nog lastig blijft. Ten slotte zijn de scholen bezig met beleidsontwikkeling en leerlijnen op het domein van de digitale geletterdheid, vaak gebaseerd op de nieuwe SLO-kerndoelen.

Belangrijkste risico's in de ontwikkeling en borging van de inspanningen op het gebied van de basisvaardigheden zijn personeelwisselingen, afhankelijkheid van subsidies, het structurele karakter van taalachterstanden en beperkte borging van initiatieven. Daarnaast vormen het gebrek aan bevoegd personeel en de diversiteit van instromende leerlingen aandachtspunten.

Als onderdeel van de uitvoering van het CVO Koersplan, is de projectgroep basisvaardigheden, bestaande uit afgevaardigden van elke scholengroep, in het voorjaar gestart met interviews op zestien scholen. Een rapportage daarvan maakt inzichtelijk welke behoeftes leven t.a.v. de ondersteuning op het gebied van basisvaardigheden. In 2025 bracht de projectgroep een advies uit voor het scholingsaanbod basisvaardigheden via de CVO Academie en de inrichting van een kennisinfrastructuur.

4.6 Leskwaliteit

Sinds 2021 maakt OP3 "Didactisch handelen" onderdeel uit van het inspectiekader. Daarmee legt de Inspectie van het Onderwijs meer nadruk op de kwaliteit van de les: doelgericht, activerend en passend onderwijs. Het

didactisch handelen van de leraar wordt gezien als een van de belangrijkste factoren voor leerresultaten en kansengelijkheid. Binnen CVO wordt dit belang erkend en zijn scholen mede vanuit het concept van de transformatieve school actief bezig om de leskwaliteit te versterken.

In 2025 hebben alle scholen hun aanpak en ambities rond leskwaliteit geanalyseerd. Veel vestigingen voeren hierover gesprekken in teams, secties en ontwikkelcycli. Lesobservaties worden daarbij op diverse manieren ingezet: door leidinggevendenden, collega's of externen. Tegelijkertijd varieert de mate van doelgerichtheid en borging binnen de kwaliteitscyclus per locatie.

Verschillende scholen geven hier op eigen wijze invulling aan. Portus Meridiem werkt met een jaarlijkse vlootshow gekoppeld aan teamgesprekken. Accent Delfshaven gebruikt een ontwikkelkaart binnen de gesprekscyclus. Penta Scala Rietvelden plant vaste observatiemomenten in het kader van teamontwikkeling. Portus Focus Beroepsacademie benoemt onderlinge feedback als teamdoel. Het Zuider Gymnasium combineert honderden lesbezoeken per jaar met inzet van schoolleiding, teacher-leaders en externen. Deze voorbeelden tonen een opwaartse beweging waarin leskwaliteit wordt verbonden aan gezamenlijke professionele ontwikkeling.

Voor monitoring worden verschillende instrumenten gebruikt, zoals observatieformats, leerlingfeedback en digitale systemen als ELOO-dot. Portus Juliana gebruikt de 'Juliana-les' als standaard. Tegelijk is het gebruik van deze instrumenten nog niet overal dagelijkse praktijk. In gesprekken binnen de planning- en controlcyclus is aandacht gevraagd voor het versterken van de samenhang tussen doelen, observaties en ontwikkelinstrumenten.

Inhoudelijk worden differentiatie en lesstructuur veel genoemd als ontwikkelpunten. Het blijkt lastig om effectief aan te sluiten bij verschillen in tempo, niveau en ondersteuningsbehoefte. Ook het toepassen van lesmodellen – vaak gebaseerd op het inspectiekader of een eigen visie – is nog niet altijd zichtbaar of consequent.

Binnen CVO is de ambitie om leskwaliteit duurzaam te versterken breed gedragen. Tegelijk signaleren we dat structurele borging, samenhang tussen initiatieven en vertaling naar de klas op veel vestigingen nog in ontwikkeling zijn. In lijn met het CVO Koersplan 2024-2028 blijft dit thema bestuurlijk prioriteit houden.

4.7 CVO Academie

Sinds de start heeft de CVO Academie de opdracht om het professioneel kapitaal van CVO-medewerkers te versterken via drie pijlers: professionalisering, innovatie en kennis.

Professionaliseren

De CVO Academie heeft een eerste jaar met een volledig programma-aanbod voltooid. De leeractiviteiten worden aan de bekend gemaakt met een brochure waar het leeraanbod staat voor het gehele schooljaar. Samen met een team van docenten uit de verschillende scholengroepen is er gekeken naar de ontwikkelbehoefte van onze collega's en is er een rijk en divers aanbod ontwikkeld. Samen ontwerpen we leeractiviteiten die passend zijn bij de verschillende levens- en ontwikkelfasen van de collega's en scholen. We bieden een breed scala van leervormen aan waarbij we ervoor zorgen dat de onderwerpen dicht bij de kern blijven van onze organisatie. We zien een groei in het aantal deelnemers. Na deelname aan een leeractiviteit zien we dat collega's vaker terugkomen om leeractiviteiten te volgen.

We staan voor het leren van en met elkaar en stimuleren het delen van kennis en expertises door collega's. Bijna 80 % van de collega's heeft ingelogd in de online leeromgeving waarin het academie aanbod is beschreven. Dit resulteerde inclusief de activiteiten tijdens het kennisfestival van 3018 deelnemers in 2025

Innovatie

De pijler Innovatie van de CVO-academie heeft in 2025 een gedegen start gemaakt waarin er veel aandacht is voor het kennisdelen van en over innoveren.

Kennis

Volgend uit een proces van co-creatie met collega's in verschillende rollen en uit verschillende geledingen van de organisatie zijn in schooljaar 2025-26 drie CVO-kenniswerkplaatsen gestart. In een CVO-kenniswerkplaats werken onderwijsprofessionals bovenschools op een onderzoek matige wijze samen ten behoeve van onderwijsontwikkeling. Ze ontwikkelen kennis op door hen zelf geformuleerde onderzoeksvragen. Dit doen zij onder begeleiding van de Academisch begeleider kenniswerkplaatsen (nieuw aangestelde collega voor 0,5 FTE). In een kenniswerkplaats gaat het om het samen leren vanuit theorie en praktijk, om het ontwikkelen en delen van kennis om het praktisch handelen te verbeteren. Tijdens de bijeenkomsten wordt literatuur besproken en gekoppeld aan vraagstukken en ervaringen in de praktijk. Daarnaast wordt praktijkgericht onderzoek gedaan om meer zicht te krijgen op werkende mechanismen. De resultaten hiervan worden CVO-breed gedeeld, onder meer via de CVO Academie en op het CVO-kennisfestival. In 2025-2026 participeren 19 collega's uit vijf verschillende scholengroepen in drie thematisch georiënteerde kenniswerkplaatsen: diversiteit en inclusie, motivatie en welzijn en levensecht leren.

Een aantal collega's - leidinggevend, teacher leaders en beleidsmedewerkers - van verschillende scholengroepen neemt sinds 2023 deel aan de kenniskring van het door CVO geïnitieerde en gefinancierde lectoraat Onderwijskundig leiderschap in lerende onderwijsorganisaties (Hogeschool Rotterdam). In samenwerking met de lector ontwikkelen zij praktische handelingskennis (waaronder een digitale zelfscan en een serious game) op het gebied van leiderschap in lerende onderwijsorganisaties.

Kennisfestival

In september heeft het CVO Kennisfestival plaatsgevonden. Het delen van kennis en elkaar ontmoeten stond centraal. Een rijk gevuld programma aan workshops waarvan meer dan de helft werd gegeven door eigen CVO-collega's. Alle workshops waren gericht op het versterken van vaardigheden, kennis en vitaliteit. Ruim 2000 collega's waren aanwezig. Naast de kennisrondes was er een gezamenlijk programma waar aandacht was voor de vereniging, het samenzijn met zang en humor.

4.8 Collegiale visitaties, audits en reviews

Sinds 2005 organiseren CVO en Lucas Onderwijs (regio Den Haag) onderlinge collegiale visitaties op hun scholen. Het doel is het verbeteren van de kwaliteit en het stimuleren van de schoolontwikkeling. In het schooljaar 2024-2025 zijn er negen visitatietrajecten uitgevoerd. Voor CVO ging het daarbij om Accent Centrum, Comenius Mavo, Melanchthon Wilgenplaslaan en Penta Bahûrim. Scholen stellen zelf hun visitatievraag vasten vaak richten zich deze op het doorvoeren en borgen van veranderingen in de school.

In 2025 zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd. Visitatoren kunnen hun eigen voorkeur en expertise matchen aan een concrete school en onderwerp. Scholen kunnen inmiddels kiezen voor een rapport met aanbevelingen of een presentatie. Ook is het handboek collegiale visitaties herzien. Uit de evaluatie na het schooljaar 2024-2025 komen als sterke punten naar voren: samenwerking in het visitatieteam, de rol van de secretaris in het proces en de intentie van scholen om de uitkomsten te vertalen naar een aanpak. Er zijn verbeteringen mogelijk in de voorbereiding en zelfevaluatie van de scholen, de opkomst bij de training en de hoeveelheid beschikbare visitatoren. In 2026 wordt hier in de aanpak op ingespeeld.

Onderdeel van het projectplan basisvaardigheden is de ontwikkeling van een collegiale review. Hier zijn goede ervaringen mee opgedaan in 2024. De bedoeling is om dit na een experiment uit te werken voor CVO, waarbij ook de samenwerking met Lucas Onderwijs wordt gezocht.

4.9 Samenwerking in bredere context voor onze maatschappelijke opdracht

In onze koers hebben we de belofte gedaan aan de regio Rijnmond en de maatschappij: we zijn een betrokken partner met scholen die elke dag van meerwaarde zijn. Er zijn uitdagingen die niet altijd binnen de school of het schoolbestuur op te lossen zijn. We werken daarom met verschillende partners aan maatschappelijke vraagstukken. Een voorbeeld daarvan is het Rotterdams Convenant veiligheid in en om de School. Binnen dit convenant werken onderwijsbesturen, gemeente, politie en welzijnspartijen samen voor veiligheid in en om de school. Uit onze kwaliteitscyclus blijkt dat een van de belangrijkste aandachtspunten dit jaar (sociale) veiligheid was. Scholengroepen zetten zich extra in om het risico op ontwrichtende incidenten te beheersen. Hoewel er een toename wordt gemeld van geweldsincidenten, zowel op school als daarbuiten, nemen scholen proactief maatregelen om escalaties te voorkomen. Ze bieden meer ondersteuning door de inzet van maatschappelijk werkers, jongerenwerkers, mentoren en vertrouwenspersonen, die snel problemen bij leerlingen kunnen signaleren. In enkele gevallen wordt extra toezicht georganiseerd via beveiligingsbedrijven om de veiligheid in en rond de school te garanderen. Door deze gerichte aanpak werken scholengroepen actief aan het versterken van de sociale veiligheid en een positief schoolklimaat.



Met wie we samenwerken

- FOKOR is een vereniging voor samenwerkende schoolbesturen voor primair en voortgezet onderwijs in Rotterdam.
- Opleidingschool Rivierenland (OSR) en Opleidingschool RPO Rijnmond.

- In het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ), werken Rijk, de gemeente Rotterdam, corporaties, zorginstellingen, schoolbesturen, bedrijfsleven, politie en Openbaar Ministerie aan een gezonde toekomst voor Rotterdam Zuid.
- Samenwerkingsverbanden passend onderwijs: Koers VO en Onderwijscollectief Voorne-Putten Rozenburg.
- Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond werkt aan de aanpak voor het personeelstekort in het onderwijs.
- Manifest Heel Rotterdam leest: CVO heeft zich in 2021 aangesloten bij het manifest Heel Rotterdam leest, om de taalvaardigheid en het leesplezier onder de aandacht te brengen én ons steentje bij te dragen dit te vergroten.
- Er wordt gewerkt aan Sterk Techniek onderwijs in Rotterdamse regio's en Techwadaat 010+.
- Convenant vo-ho is gericht op de verbetering van de aansluiting van het vo op het hoger onderwijs (ho).
- Convenant vo-mbo is gericht op de verbetering van de aansluiting van het vo op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo).
- Kenniscentrum Cultuureducatie Rotterdam (KCR): CVO participeert in de stuurgroep Gelijke Kansen met Cultuur. De stuurgroep bevordert de inzet van cultuureducatie op Rotterdamse scholen omdat dit de brede ontwikkeling van leerlingen stimuleert en de kansengelijkheid vergroot.
- Taskforce Thuiszitters regio Rotterdam: CVO is aangesloten bij de taskforce met de opdracht om het aantal thuiszitters en de duur van het thuiszitten terug te brengen. Dit betreft de Rotterdamse leerlingen.
- CVO onderhoudt warm contact met de verschillende gemeenten in de regio.
- In het kader van internationalisering hebben een aantal van onze scholen uitwisselingsprogramma's met scholen in het buitenland. Deze scholen ontvangen daarvoor subsidie op grond van de subsidieregeling internationalisering funderend onderwijs.

4.10 We creëren gelijke kansen

Onze scholen vervullen een belangrijke sociale en maatschappelijke rol: wij bieden onderwijs voor het leven. De school dient een eigen en veilige

leeromgeving te zijn waarin kansengelijkheid centraal staat. Afgelopen jaar zijn bij de CVO-beleidsstaf diverse portefeuilles ondergebracht in het team Maatschappelijke Opgaven; zo bundelen we kennis en geven we de maatschappelijke opdracht duurzaam vorm. Elk kind moet, ongeacht afkomst, de kans krijgen om zijn of haar talenten volledig te ontplooiën. Onderzoek laat zien dat leerlingen met dezelfde cognitieve capaciteiten, maar met een verschillende achtergrond, andere onderwijsloopbanen doorlopen. Overgangen in het onderwijs zijn bepalend en kwetsbaar. Daarom participeren we in onderstaande netwerken:

Overgang primair onderwijs – voortgezet onderwijs (po-vo)

De afgelopen jaren is door veel van onze scholen geïnvesteerd in samenwerking met basisscholen, met ondersteuning van de subsidieregeling doorstroomprogramma's po-vo. Er is samenwerking in onder andere Lansingerland, Nieuwerkerk a/d IJssel, Ridderkerk, Hoogvliet en ook via pre-gymnasiumklassen en intermezzo-klassen. Daarnaast neemt CVO deel aan de stuurgroep PO-VO, georganiseerd in opdracht van FOKOR en Koers VO.

In deze stuurgroep is het afgelopen jaar verder gewerkt aan de verspreiding van ontwikkelde instrumenten voor het geven van een passend schooladvies, het vinden van een geschikte vo-school en het waarborgen van warme overdrachten. Daarnaast heeft opnieuw een POVO-congres plaatsgevonden, gericht op het bevorderen van kennisuitwisseling en het versterken van de onderlinge netwerken.

In 2025 is gestart met het uitwerken van een interventie op het gebied van taal in de overgang van primair naar voortgezet onderwijs. Hiervoor wordt een toegewezen subsidie van NRO gebruikt, die door verschillende Rotterdamse schoolbesturen is aangevraagd. CVO participeert in de coalitie Zuid met Portus Juliana en het Zuider Gymnasium, samen met twee basisscholen van PCBO. De projectleiding is in handen van de Universiteit Maastricht en Sardes. Hoewel het proces weerbarstig is, verwachten we in 2026 te kunnen starten met de interventie. Dit moet leerlingen door gericht taalaanbod succesvoller

maken in de overstap van de basisschool naar de brugklas.

Overgang voortgezet onderwijs – middelbaar beroepsonderwijs (vo-mbo)

De regionale samenwerking tussen vo- en mbo instellingen binnen het programma 'Bruggen bouwen in Rotterdam Rijnmond' is in 2025 verder verstevigd en doorontwikkeld. CVO heeft in de rol als voorzitter in samenwerking met de schoolbesturen (SARO, BOOR, Albeda, Zadkine, GLR, HMC en STC) gezamenlijk gewerkt aan het verbeteren van de doorstroom en het studiesucces van leerlingen.

Deze activiteiten sloten direct bij bestaande regionale programma's, waaronder de Rotterdamse Onderwijsagenda, de vsv aanpak, Sterk Techniekonderwijs, NPRZ en Sterk Beroepsonderwijs. Door deze initiatieven bestuurlijk te verbinden is in 2025 gewerkt aan versterkte samenhang, gezamenlijke besluitvorming en het verder ontwikkelen van doorlopende leerlijnen. Met deze integrale aanpak zetten de vo en mbo besturen een belangrijke stap richting duurzame samenwerking en het vergroten van de onderwijskansen voor Rotterdamse jongeren.

Door intensieve regionale samenwerking wil CVO structureel blijven werken aan een soepele doorstroom van vo naar mbo in de regio Rotterdam-Rijnmond zodat de leerlingen een perspectiefvolle toekomst krijgen.

Overgang voortgezet onderwijs – hoger onderwijs (vo-ho)

De samenwerking tussen vo- en ho-instellingen in Rotterdam, zoals in 2016 vastgelegd in een convenant, krijgt vanaf 2025 een andere vorm. Door het teruglopen van subsidies aan de ho-sector wordt het samenwerkingsverband afgeslankt en voortgezet als netwerk. Lopende projecten worden afgerond, met als focus het delen van geleerde lessen en het benutten van ontwikkelde tools.

De gezamenlijke inzet op professionalisering, kennisdeling en praktijkgerichte werkplaatsen blijft, maar in aangepaste vorm. Het doel blijft onveranderd: een soepele overgang van vo naar ho, in lijn met onze maatschappelijke opdracht en de belofte uit het CVO Koersplan om leerlingen goed voor te bereiden op

vervolgonderwijs.

Het blijft een uitdaging om onze vo-scholen en collega's optimaal te betrekken in deze samenwerking. Hun tijd en aandacht staan onder druk, gezien de vele andere belangrijke opgaven waarvoor zij staan.

Meer informatie is te vinden op: aansluiting-voho010.nl

4.11 Samenwerkingsverbanden Koers VO en Onderwijscollectief Voorne-Putten Rozenburg

CVO neemt in het kader van Passend Onderwijs deel aan de samenwerkingsverbanden Koers VO en Onderwijscollectief Voorne-Putten Rozenburg. De samenwerkingsverbanden leggen jaarlijks verantwoording af over het gevoerde beleid en de inzet van middelen.

Doel van de samenwerking is te waarborgen dat alle leerlingen thuisnabij een passende onderwijsplek hebben. De samenwerkingsverbanden dragen zorg voor een dekkend netwerk van voorzieningen, een zorgvuldige toeleiding van leerlingen en de verdeling van middelen, zodat scholen passend kunnen inspelen op ondersteuningsbehoeften in de regio.

In 2025 stond in de samenwerking met de samenwerkingsverbanden de transitie van passend naar inclusiever onderwijs centraal. Daarnaast wordt door beide samenwerkingsverbanden gewerkt aan het Ondersteuningsplan 2026–2030, dat in het tweede kwartaal van 2026 wordt vastgesteld. Ook is onderzoek gedaan naar de invulling van het OPDC binnen het dekkend netwerk van voorzieningen.

Binnen het samenwerkingsverband Koers VO participeert CVO met twee VSO-3 scholen. CVO levert op verschillende niveaus een actieve bijdrage aan beide samenwerkingsverbanden, zowel in de dagelijkse onderwijspraktijk als op bestuurlijk niveau. Zo zetten docenten, mentoren, ondersteuningscoördinatoren, leden van de ondersteuning/zorgteams,

vestigingsdirecteuren en bovenschoolse beleidsmedewerkers die ondersteuning in de portefeuille hebben, zich in voor leerlingen met een (extra) ondersteuningsbehoefte. Ook neemt de bestuurder deel aan de verschillende bestuurlijke tafels als lid van de twee samenwerkingsverbanden.

Hieronder een aantal kengetallen van de samenwerkingsverbanden.

Koers VO	2024	2025
Totaal aantal leerlingen	16.487	16.132
Waarvan:		
CVO leerlingen in Pro	5,2%	5,3%
CVO leerlingen met Lwoo indicatie	13,3%	13,5%
Leerlingen in VSO 3	1,2%	1,2%
Instream vanuit het SBO	0,0%	0,0%
Instream vanuit het SO	0,0%	0,0%

Onderwijscollectief VPR*	2024	2025
Totaal aantal leerlingen	4.481	4.592
CVO leerlingen in Pro	0	0
CVO leerlingen met Lwoo indicatie	0	0
Instream vanuit het SBO	nmb	nmb
Instream vanuit het SO	nmb	nmb

* Anders dan bij Koers VO heeft het Onderwijscollectief VPR gekozen voor de optie opting-out. Om die reden is een vergelijkbare specificatie, zoals opgenomen bij Koers VO voor het Onderwijscollectief VPR niet te geven.

4.12 Thuiszitters

Onder de term 'thuiszitters' worden leerlingen in de leerplichtige leeftijd (vijf t/m achttien jaar) verstaan die gedurende een langere periode geen onderwijs volgen. In de praktijk kent deze term echter geen eenduidige definitie (landelijk,

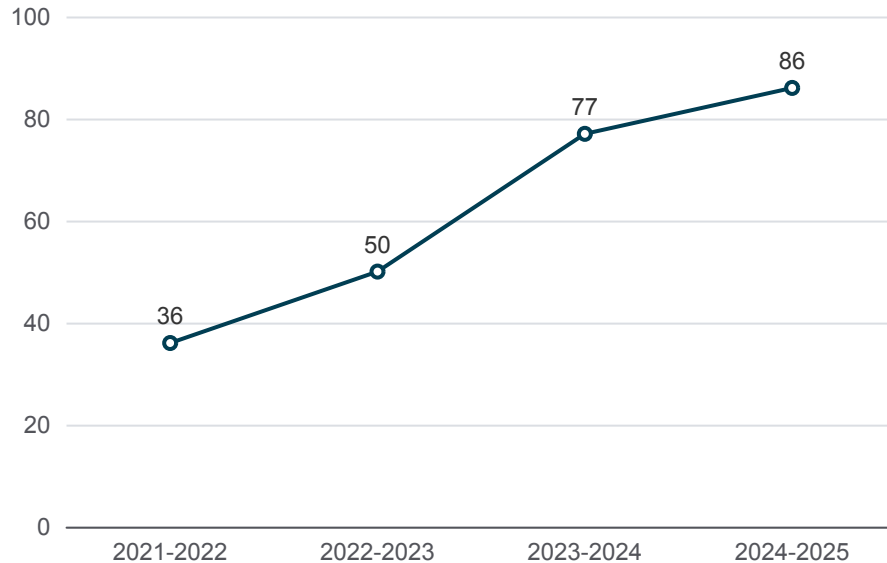
regionaal of zelfs per schoolbestuur), wat de registratie en verslaglegging complex maakt.

Scholen hebben zicht op leerlingen die bij hen staan ingeschreven. Leerlingen die niet staan ingeschreven vallen onder de verantwoordelijkheid van de leerplichtafdeling van de gemeente waar de leerling woont. Wanneer een leerplichtige leerling vier aaneengesloten weken zonder geldige reden verzuimt, meldt de school dit bij de betreffende gemeente. Hierbinnen hanteren gemeenten weer een verschillende visie op de volgende punten:

- Een leerling die is vrijgesteld van leerplichtwet telt in (bijna) alle gevallen niet als thuiszitter en hoeft niet geregistreerd te worden.
- Een leerling voor wie de Variawet met goedkeuring van de inspectie van het onderwijs wordt toegepast, telt in de meeste gevallen niet als thuiszitter en hoeft vaak niet geregistreerd te worden.

In de vorige bestuursverslagen is gerapporteerd met de cijfers van de Taskforce thuiszitters. Dit blijkt zowel in definitie als in aantal scholen te summier en geen goede afspiegeling van de werkelijkheid. Sinds schooljaar 2023/2024 worden deze cijfers niet langer gebruikt voor de verslaglegging in het bestuursverslag, maar rapporteren we de cijfers van de twee samenwerkingsverbanden (Koers VO en Onderwijscollectief Voorne-Putten Rozenburg). Als peildatum is 1 januari 2025 genomen omdat deze datum ook de laatste cijfers van december weergeeft.

Totaal aantal thuiszitters



Bron: taskforce thuiszitters

Los van de definitiekwestie zien we dat het aantal thuiszitters stijgt. Dit is niet nieuw. In verschillende rapportages is hier aandacht voor (Balans: thuiszitters tellen en Kinderombudsvrouw Rotterdam Rijnmond: Thuiszitters, wie zit ermee?). CVO werkt op haar scholen in de regio actief mee om: a.] bij partners de problematiek aan te kaarten die leidt tot uitval op onze scholen (wachtlijsten bij wijkteams, zorg-onderwijspecialisten en aanbieders), b.] zelf initiatieven te starten om de leerlingen zo goed mogelijk te kunnen (blijven) ondersteunen (zie 4.13) en c.] kritisch vooruit te kijken naar de stip op de horizon: inclusiever

onderwijs in 2035

4.13 Taskforce thuiszitters Rotterdam en Taskforce dekkend netwerk

CVO participeert in de regio Rotterdam in twee regionale overleggen die zich richten op de aanpak van thuiszitters: de Taskforce thuiszitters Rotterdam en Taskforce dekkend netwerk. Beide taskforces zijn een gezamenlijk initiatief van de gemeente Rotterdam en de samenwerkingsverbanden Koers VO en RPO Rotterdam.

De taskforces hebben als gezamenlijke opdracht het terugdringen van zowel het aantal thuiszitters als de duur van het thuiszitten. De Taskforce Thuiszitters Rotterdam richt zich hierbij op het monitoren van aantallen en het bespreken van specifieke casuïstiek. De Taskforce Dekkend Netwerk, opgericht in 2024, heeft een bredere scope en richt zich op de ontwikkeling en afstemming van schoolse initiatieven, evenals op bestuurlijke en beleidsmatige afspraken tussen de betrokken maatschappelijke partners.

Binnen de Taskforce dekkend netwerk werkt de projectgroep aan twee actielijnen:

- Data en monitoring. De gemeente Rotterdam is momenteel bezig met de uitwerking en invulling hiervan.
- Verlichten. Binnen deze actielijn worden de onderdelen verhuisleerlingen en 'stoeltje erbij' uitgewerkt. Dit betreft het maken van duidelijke afspraken en het benutten van beschikbare mogelijkheden, zoals de Variawet, symbiose en maatwerk binnen bestaande regelgeving.

4.14 Ontwikkelingen en initiatieven passend en inclusief/inclusiever onderwijs

Afgelopen jaar zijn er verschillende initiatieven rondom passend/inclusief onderwijs tot stand gekomen en wordt er continue gewerkt aan professionalisering, zowel CVO-breed als binnen de scholengroepen. Hieronder lichten wij een aantal initiatieven toe.

- *Pilot P8 Passend Onderwijs*
In de maanden september tot en met november 2025 is de Pilot P8 Passend Onderwijs uitgevoerd. Deze diende ter inventarisatie van de status van passend onderwijs binnen CVO. Daarnaast wordt onderzocht welke plek het onderwerp dient te krijgen binnen de beleidscyclus van de organisatie. De Pilot leverde zowel kwantitatieve als kwalitatieve data op; denk bijvoorbeeld aan ontwikkelingsperspectiefplannen, verzuim, ondersteuningsaanbod of voortijdig schoolverlaters. De rapportage van de resultaten op CVO-niveau is met de scholengroepen gedeeld. Tijdens Q1 en Q2 van 2026 worden de rapportages en infographics op scholengroepniveau opgesteld en gedeeld.
- *Trajectklassen (o.a. Penta)*
- Trajectklassen bieden een tijdelijke, kleinschalige voorziening voor leerlingen die vastlopen in het reguliere onderwijsproces, waarin onderwijs wordt gecombineerd met intensieve begeleiding op gedrag, welbevinden en leerhouding. Leerlingen volgen een maatwerkprogramma met duidelijke doelen en structurele begeleiding, gericht op stabilisatie, het versterken van vaardigheden en het herstellen van het leerproces.
Na deze periode wordt toegewerkt naar een duurzame terugkeer in de reguliere klas. Deze voorziening draagt bij aan het voorkomen van uitval en het beperken van doorverwijzing naar zwaardere vormen van ondersteuning, en versterkt daarmee de basisondersteuning binnen de school.
- *Werkbezoeken – Projectgroep Inclusiever Onderwijs Melanchthon*
In december 2025 organiseerde de projectgroep Inclusiever Onderwijs van de Melanchthon Scholengroep twee werkbezoeken met als doel inspiratie op te doen over vormen van inclusief onderwijs op scholen. Eén bezoek richtte zich op de inzet van De Rebound (trajectklas) voor tussentijds uitgevallen leerlingen. Het andere werkbezoek was op College St. Paul en stond in het teken van didactische en sociaal-emotionele ondersteuning bij leerlingen met internaliserend gedrag.
- *Portus en de Binnenhaven– terugblik op het eerste jaar*
In 2025 is De Binnenhaven verder doorontwikkeld als bovenscholse voorziening voor leerlingen met internaliserende problematiek die (dreigend)

thuiszitten. In het eerste volledige (school)jaar maakten 18 leerlingen gebruik van de voorziening, waarvan 16 in dit schooljaar zijn uitgestroomd. Voor het merendeel van de leerlingen lukte het om de onderwijsdeelnemers weer op te bouwen en perspectief op vervolgonderwijs te realiseren, vaak in combinatie met behoud van onderwijsniveau. Daarnaast is De Binnenhaven steeds vaker ingezet voor ambulante ondersteuning en consultatie van scholen, waarmee de preventieve werking is versterkt. De monitor van Sardes laat zien dat de kleinschalige setting, de combinatie van onderwijs en jeugdhulp en het maatwerk per leerling bijdragen aan het voorkomen van langdurig thuiszitten en het vergroten van vertrouwen en motivatie bij leerlingen en ouders

- *Hoogbegaafdheid Expertisepunt Zuider Gymnasium*
Op het Zuider Gymnasium is in samenwerking met jeugdhulpverlener Enver en Koers VO een voorziening opgericht voor leerlingen met kenmerken van begaafdheid, die meer dan 50% van de lestijd thuiszitten. De eerste leerlingen vinden hun weg naar deze plek, waar de focus ligt op welzijn en waar wordt gewerkt aan rustige terugkeer naar school van herkomst.
- *Samen terug naar de basis - Subsidie Melanchthon in combinatie met iHub*

In 2025 heeft Melanchthon in samenwerking met iHub en gro-up de subsidie samenwerking onderwijs, preventie en jeugdhulp toegekend gekregen. Het doel: het voorkomen dat leerlingen uitvallen en het aantal verwijzingen naar (jeugd)zorg te verminderen. Samen met deze samenwerkingspartijen willen we de driehoek tussen leerling, ouders en school versterken door opvoed- en opgroeivraagstukken te normaliseren. Dit doen we door bijeenkomsten en begeleiding te organiseren voor zowel ouders als docenten en mentoren. Door juist op het fundament te richten, hopen we het aantal leerlingen met individuele ondersteuningstrajecten te verminderen.

4.15 VAVO

Het VAVO Rijnmond College (VRC) is een (VAVO-)school die bekostigd voortgezet onderwijs verzorgt voor leerlingen die 18 jaar of ouder zijn en onder bepaalde voorwaarden ook voor 16- en 17-jarigen. CVO-leerlingen stromen

vanuit verschillende scholen en om uiteenlopende redenen door naar het VRC. Globaal zijn er vier doelgroepen:

- Leerlingen die deelcertificaten halen om een compleet diploma vmbo-t, havo of vwo te behalen of via certificaten deficiënties in één of meerdere vakken wegwerken die nodig zijn voor een vervolgopleiding of een baan.
- Leerlingen die een diploma willen halen dat een niveau hoger ligt dan het diploma dat ze al hebben.
- Leerlingen die eerder in het reguliere voortgezet onderwijs meerdere keren zijn blijven zitten, of niet het gewenste onderwijsniveau konden voltooien (bijvoorbeeld vanwege gezondheidsproblematiek) en wel hun voortgezet onderwijsdiploma willen behalen.
- Leerlingen die al in het bezit zijn van een diploma op het gewenste/vereiste niveau, maar willen herprofilieren.

Voor leerlingen van 16 en 17 jaar kan een samenwerkingsovereenkomst worden gesloten, waardoor zij onderwijs volgen bij het VRC. VRC rapporteert drie keer per jaar aan de scholen over de voortgang van de leerlingen. In de tabel staan de aantallen leerlingen op het VRC weergegeven.

Aantal leerlingen VAVO	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025	2025 / 2026
Comenius Scholengroep	6	7	8	22	30	23
Marnix Gymnasium	0	2	4	0	0	3
Scholengroep Melanchthon	15	19	22	41	37	36
Scholengroep Penta	31	35	41	50	43	39
Portus scholengroep	27	38	51	61	47	49
Zuider Gymnasium	0	7	11	7	9	3
Totaal CVO	79	108	137	181	166	153

Bron: DUO, teldatum 1 oktober 2024

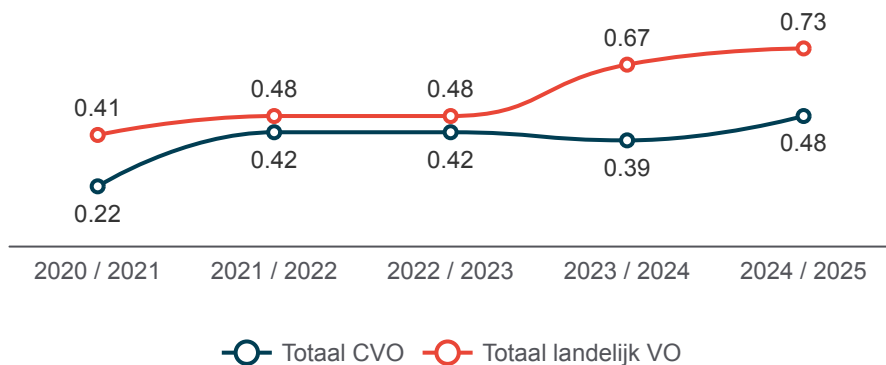
4.16 Vroegtijdig schoolverlaters (VSV)

Onder voortijdig schoolverlaters (VSV) worden jongeren van 12 tot 23 jaar verstaan die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie. Een startkwalificatie betreft een havo- of vwo-diploma of een mbo-diploma op minimaal niveau 2. De monitoring van VSV, de doorverwijzing van jongeren en de facilitation van samenwerking rondom VSV is belegd bij het Doorstroompunt.

In de verslagperiode hebben de schoolloopbaancoaches circa 1.300 leerlingen begeleid in de overgang naar het mbo. Daarnaast neemt CVO actief deel aan het regionale overleg Voortijdig Schoolverlaten, waarin gezamenlijk is gewerkt aan de totstandkoming van een nieuw regionaal VSV-programma. De aanbidding van dit programma heeft in 2025 plaatsgevonden.

De beoordeling van het regionale VSV-programma vindt plaats in begin 2026. In aanloop hiernaartoe wordt voorzien in de aanstelling van een programmamanager, die verantwoordelijk zal zijn voor de verdere coördinatie en uitvoering van het programma.

In de onderstaande grafiek is een overzicht opgenomen van het aantal voortijdig schoolverlaters over een reeks van schooljaren.

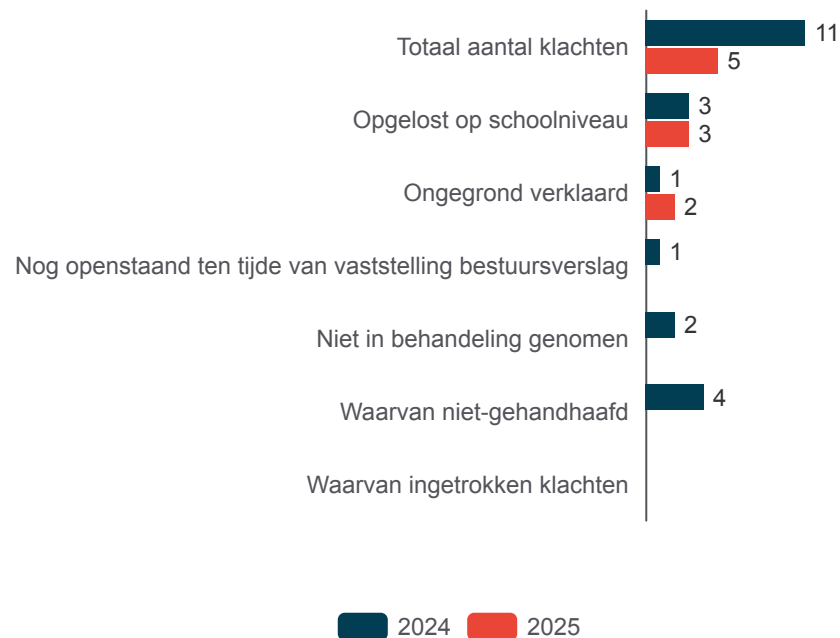


4.17 Klachten - integriteitscode en klokkenluidersregeling

Om te voldoen aan de code Goed Bestuur en daarmee aan een lidmaatschapseis van de VO-raad, hanteert CVO de CVO Gedragscode en een bijbehorende CVO Klachtenregeling en CVO Regeling bezwaar en beroep leerlingenzaken. Deze zijn beschikbaar op www.cvo.nl.

Klachtenregeling

Het kan voorkomen dat ouders en/of leerlingen een klacht indienen. De meeste klachten worden in principe op de school zelf opgelost. In een enkel geval wordt op de school geen bevredigende oplossing bereikt en wordt het geschil voorgelegd aan de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk Onderwijs. De uitkomsten van de voorgelegde geschillen worden ter lering op hoofdlijnen met het bestuur gedeeld. In de periode 2025 zijn op grond van de klachtenregeling de volgende aantallen klachten ontvangen en behandeld door de landelijke klachtencommissie:



Bron: Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs

Integriteitscode en -commissie

In 2021 is de integriteitscommissie CVO opgericht. De integriteitscommissie denkt op verzoek van de raad van bestuur tweemaal per jaar mee en adviseert waar mogelijk op het gebied van integriteitsvraagstukken. Indien noodzakelijk kan de commissie onderzoek doen naar mogelijk niet-integer gedrag. Hierbij wordt gedrag getoetst aan de integriteitscode van CVO.

Integriteit is niet alleen een kwestie van regels en procedures, maar gaat ook

om gedrag van mensen, om omgangsvormen. Past wat wordt gedaan binnen de normen en waarden en het beleid en de cultuur van CVO? De integriteitscommissie bestaat uit een drietal leden. De integriteitscommissie is bereikbaar via het bestuurssecretariaat: bestuur@cvo.nl. Er zijn in 2025 geen meldingen ontvangen bij de integriteitscommissie

Klokkenluidersregeling

Er is in 2025 geen beroep gedaan op de CVO Klokkenluidersregeling.

4.18 Diversen

Commissie van Beroep Examens CVO

In 2021 heeft de raad van bestuur de Commissie van Beroep Examens ingesteld voor CVO. Het reglement van de commissie staat op de website van CVO en de commissie is opgenomen in de examenreglementen van de scholen. Leerlingen kunnen hier terecht als zij, ook na overleg op school, redenen hebben om het oneens te zijn met een opgelegde maatregel. In 2025 zijn bij de Commissie van Beroep Examens geen beroepschriften ingediend.

4.19 Conclusies en resultaat

Binnen onze CVO-scholen leveren wij onderwijs van voldoende tot goede kwaliteit. Op deze basis werken wij doelgericht aan het verder versterken van de onderwijskwaliteit en het realiseren van excellente onderwijsprestaties.

Wij zijn ons er tegelijkertijd van bewust dat kwaliteit voortdurende aandacht vraagt. Daarom investeren wij structureel in kwaliteitsborging, onder meer via zelfevaluaties, factsheets en een planmatige uitvoering van de planning- en controlcyclus. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de scholen, waar dagelijks wordt gewerkt aan onderwijsontwikkeling en passende ondersteuning.

Daarnaast zoeken wij actief de regionale samenwerking met partners rond gezamenlijke vraagstukken, met specifieke aandacht voor kansengelijkheid en soepele overgangen binnen het onderwijs. Door krachtenbundeling op alle niveaus versterken wij de ondersteuning, met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen zoals voortijdig schoolverlaters en thuiszitters.



Lieuwe Medema | Amber Govaert

projectleider | projectsecretaris

Scholen helpen om het onderwijs in de basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid te verbeteren, door de kracht van CVO als collectief te gebruiken. Dat is het doel van de projectgroep Basisvaardigheden die werk maakt van het strategische thema ‘Betekenisvol vakmanschap’ uit het Koersplan 2024-2028. De ambitie van de projectgroep? ‘Leerlingen die vaardiger zijn, medewerkers die hen beter kunnen ondersteunen en leidinggevenden die hun verantwoordelijkheid helder kunnen verantwoorden.’

De projectgroep Basisvaardigheden (zie kader) maakt flink tempo: begin 2025 heeft ze het projectplan geschreven, op basis waarvan er deelplannen zijn opgesteld en deels al uitgevoerd. Zo is er een website voor docenten gelanceerd met goede voorbeelden van CVO-scholen: www.basisvaardigheden.nu

Inspiratie en contacten

Op deze website zijn bijvoorbeeld verhalen te vinden over de toolkit Basisvaardigheden die Portus Juliana heeft ontwikkeld, en burgerschap als rode draad in het onderwijs op Melanchthon Business School. Docenten kunnen zich laten inspireren door deze voorbeelden, en ook direct contact leggen met collega's van andere CVO-scholen. Bovendien worden ze uitgenodigd zelf ideeën en ervaringen in te sturen met behulp van een formulier.

Communities

Projectsecretaris Amber Govaert vertelt dat de website het antwoord vormt op een duidelijke behoefte aan kennisuitwisseling. Die behoefte is naar voren gekomen in interviews op zestien CVO-scholen en tijdens een workshop met geïnteresseerde CVO'ers op het Kennisfestival in september.

Amber vervolgt: 'Om docenten goed kennis te laten uitwisselen hebben we de CVO Academie voorgesteld communities op te zetten per basisvaardigheid.' Projectleider Lieuwe Medema vult aan: 'We vertrouwen erop dat het vanzelf gaat lopen

als collega's van verschillende scholen met elkaar in contact zijn over hun ervaringen en hun vragen.'

Advies voor het scholingsaanbod

De projectgroep heeft daarnaast al snel na haar start advies uitgebracht aan de CVO Academie voor de scholing van docenten op het gebied van de basisvaardigheden in schooljaar 2026-2027.

Genoemd worden bijvoorbeeld: scholing in taalgericht lesgeven voor alle vakdocenten, scholing in het ontwikkelen van heldere taal-leerlijnen voor alle vakken, scholing in vakoverstijgend taalonderwijs en scholing in inzicht in opbrengsten en voortgang op leerlingniveau. Lieuwe: 'Voor het jaar erna hebben we scholing geadviseerd die daarop doorgaat, zoals scholing in formatieve aanpak, in differentiëren en het bieden van maatwerk. Datzelfde hebben we voor rekenen en voor burgerschap gedaan.'

Met deze adviezen probeert de projectgroep tegemoet te komen aan nóg een behoefte van de CVO-scholen, namelijk handvatten voor toetsing van de basisvaardigheden. 'Wanneer geef je voldoende rekenen of burgerschap? Hoe kun je dit bij de

leerlingen toetsen?’

Meer vakoverstijgend werken

Lieuwe wijst op een gevolg van de curriculumherziening die voor de deur staat: er wordt van scholen verwacht dat ze meer vakoverstijgend gaan werken voor de basisvaardigheden. Op 1 augustus 2026 is de invoering van de nieuwe kerndoelen voor Nederlands en rekenen-wiskunde gepland. ‘Veel scholen zeggen dat elke docent taalbewust moet lesgeven. Want niet alleen bij geschiedenis maar ook bij bewegingsonderwijs komen taalaspecten naar voren. Als je weet wat daar belangrijk in is, kun je dat in je lessen toepassen. En ook voor rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid geldt dat die in allerlei vakken aan de orde komen.’ Amber stelt: ‘Veel docenten werken eigenlijk al vakoverstijgend, maar vaak zonder dat ze zich daar echt bewust van zijn. Als ze beter zien hoe de basisvaardigheden in hun eigen vak terugkomen, kunnen ze daar gericht mee aan de slag. Daarvoor is het wel nodig dat ze samen reflecteren en binnen de school dezelfde taal spreken.’

Wat de curriculumherziening betreft hopen Lieuwe en Amber dat er in de Kenniswerkplaats over dit onderwerp ook docenten het onderwijs in basisvaardigheden gaan onderzoeken. Op initiatief van de projectgroep is deze mogelijkheid geboden.

Review-instrument

Als het aan de projectgroep ligt, krijgen scholen de kans om hun basisvaardighedenonderwijs te laten reviewen door een groep deskundige bezoekers,



voor een groot deel afkomstig van andere CVO-scholen en ook van buiten CVO. De groep ontwikkelt een review-instrument dat een toespitsing is van de collegiale consultatie. In voorbereiding zijn richtlijnen voor de opzet – een combinatie van de ontwikkelingsvraag van de school en het onderzoekskader van de Onderwijsinspectie, een gespreksagenda, de mogelijke samenstelling van de reviewgroep en een *rubric* om te kunnen registreren wat er goed gaat en wat nog niet. Lieuwe vertelt dat de projectgroep van plan is de reviews in het schooljaar 2026-2027 zelf op te starten en aan te sturen. ‘Nadat het is neergezet willen we het overdragen, zodat het blijft bestaan. Het is een

instrument voor schoolontwikkeling waar docenten indirect iets aan hebben.’

Vragen in de P&C-cyclus

Achter de schermen is de projectgroep ook actief om schoolleiders te helpen bij de verantwoording voor het onderwijs in de basisvaardigheden. Aan leden van de algemene directies worden namelijk tijdens de gesprekken in de planning- en controlcyclus (P&C-cyclus) vragen gesteld over de kwaliteit van dit onderwijs. De vragen over basisvaardigheden zijn met hulp van de projectgroep opgesteld. Zo helpt de projectgroep om het gesprek hierover te voeren binnen de scholengroepen en om het besef van

urgentie te vergroten bij de algemene directies.

Samenwerken met po, mbo en hbo

Tot slot werkt de projectgroep aan een deelproject 'Samenwerking in de regio'. Amber: 'We gaan praten met vertegenwoordigers van het primair onderwijs, middelbaar en hoger beroepsonderwijs over overgangen, specifiek gericht op de basisvaardigheden. Want het niveau dat groep-8-leerlingen halen in een rekentoets blijkt bij een eerste toets na de zomervakantie in het voortgezet onderwijs niet altijd te kloppen, bijvoorbeeld. Er is dus nog genoeg te winnen bij zo'n overstap. En wat doet het mbo bijvoorbeeld nog met basisvaardigheden, en hoe kunnen we onze leerlingen daarop voorbereiden?' Lieuwe reageert: 'Waarbij we ervoor zullen waken dat onze collega's de gaten aan twee kanten moeten dichtlopen.'

De projectgroep Basisvaardigheden

In de projectgroep Basisvaardigheden zijn alle CVO-scholengroepen vertegenwoordigd, plus de CVO-beleidsstaf. De groep is samengesteld uit docenten, teamleiders en coördinatoren basisvaardigheden; zij worden ondersteund door Amber Govaert en Lieuwe Medema, allebei beleidsadviseur onderwijs en kwaliteit. Elke dinsdag komen de groepsleden bij elkaar om de uitvoering van het projectplan te bespreken. Ze werken in opdracht van Ronilla Snellen, algemeen directeur van Portus scholengroep, en Vincent Haringa, algemeen directeur van Melanchthon, opdrachtgevers namens de raad van bestuur.



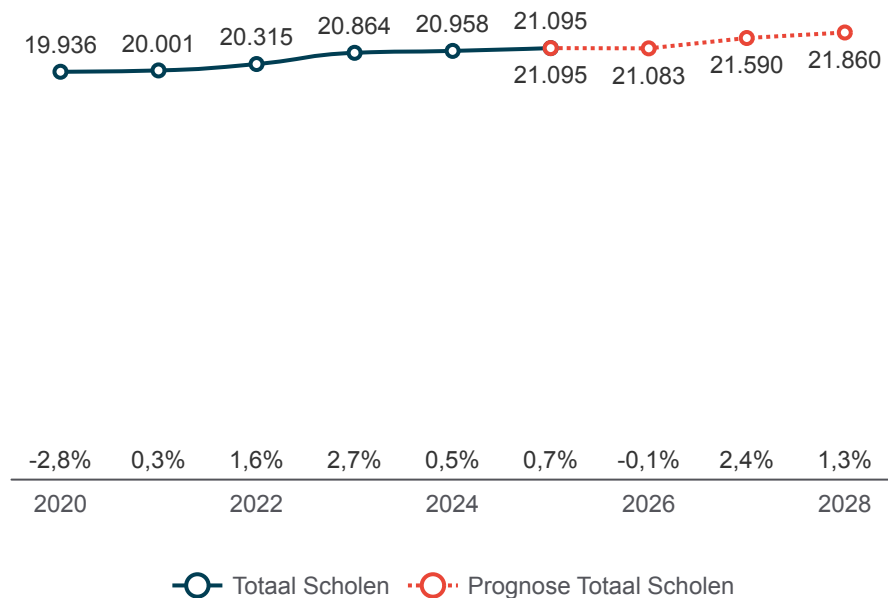
'We vertrouwen erop dat het vanzelf gaat lopen als collega's van verschillende scholen met elkaar in contact zijn over hun ervaringen en hun vragen.'

5 Leerlingen en ouders

5.1 Leerlingenaantallen

De licht dalende trend vanuit het verleden lijkt definitief omgebogen naar gestage groei. Per 1 oktober 2024 is het aantal leerlingen ten opzichte van vorig jaar verder toegenomen en komt daarmee ruim boven de 20.000 leerlingen.

Leerlingenaantallen

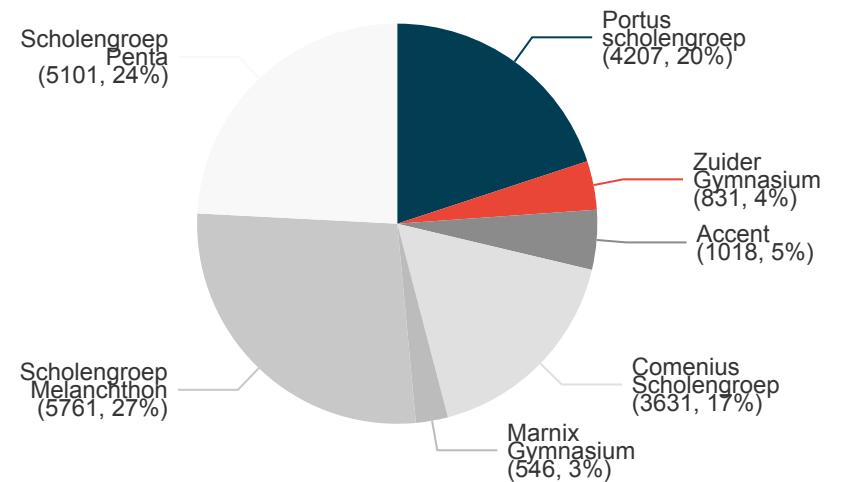


Bron: DUO

De ontwikkeling van het aantal leerlingen is een terugkerend onderwerp in onze P&C-gesprekken.

In de volgende figuur wordt de procentuele verdeling van het totaal aantal leerlingen over de verschillende scholengroepen én het relatieve aandeel van een scholengroep daarin weergegeven

% verdeling leerlingen 2025 tussen scholengroepen



Bron: DUO

5.2 Ontwikkelingen in de regio's

In verschillende regio's werken we bestuurlijk samen om het onderwijsaanbod af te stemmen op regionale behoeften, rekening houdend met de ontwikkeling van de aantallen leerlingen.

Goede determinatie draagt bij aan het zelfvertrouwen van leerlingen. Daarom besteden onze scholen hier steeds meer aandacht aan, onder andere via niveautoetsen en maatwerk. Het aantal meervoudige adviezen neemt toe, wat gevolgen heeft voor de instroom en de tussentijdse in- en uitstroom.

Categorale scholen kunnen hierdoor een grotere instroom ervaren, terwijl heterogene brugklassen juist extra ontwikkelkansen bieden voor leerlingen. Ook de samenwerking tussen PrO en vmbo maakt het mogelijk om de keuze voor een onderwijstype langer uit te stellen.

Tegelijkertijd leidt kansrijk adviseren tot een grotere begeleidingsvraag bij docenten. Deze opwaartse druk kan van invloed zijn op de onderwijskwaliteit, zoals zichtbaar binnen het resultatenmodel van de onderwijsinspectie.

Accent

Binnen Accent is een stabiliserende tendens ten opzichte van het voorgaande jaar en ten opzichte van de begroting te zien. Er zijn verschillen zichtbaar tussen de locaties: waar sommige vestigingen een lichte groei laten zien, blijft de ontwikkeling op andere locaties achter of stagneert deze. Voor de komende jaren wordt een voorzichtig groei verwacht. Prognoses laten zien dat het totaal aantal leerlingen weer zal toenemen, met name door groei op specifieke vestigingen en een toename van de zij-instroom. Tegelijkertijd blijft de ontwikkeling van leerlingaantallen moeilijk voorspelbaar. Binnen het praktijkonderwijs is de instroom volatiel als gevolg van de effecten van kansrijk adviseren, veranderingen in toeleiding en zij-instroom. Binnen het voortgezet speciaal onderwijs de instroom relatief stabiel als gevolg van begrensde huisvestingscapaciteit waardoor groei van het aantal leerlingen niet of nauwelijks mogelijk is, terwijl de vraag er wel is.

Comenius Scholengroep

Binnen Comenius is in 2025 sprake van een lichte daling van het aantal leerlingen. Deze afname is groter gebleken dan vooraf voorzien en onderstreept de druk op de instroom, mede als gevolg van demografische ontwikkelingen en concurrentie in de regio. Voor de komende jaren vormt het stabiliseren van het leerlingenaantal een belangrijke opgave. De scholengroep zet daarbij in op versterking van het onderwijsaanbod (bijvoorbeeld met Dalton onderwijs), verbetering van de positionering en gerichte sturing op instroom en behoud van leerlingen.

Marnix Gymnasium

In 2025 ligt het gerealiseerde leerlingaantal boven de begroting door zowel een hogere instroom als door een beperking van de tussentijdse uitstroom. Voor de komende jaren wordt een verdere groei van het leerlingaantal verwacht samenhangende met de versterking van de onderwijskwaliteit en aanpassing van de huisvesting (renovatie en gedeeltelijke nieuwbouw).

Melanchthon scholengroep

In 2025 is het aantal leerlingen binnen Melanchthon Scholengroep ongeveer gelijk gebleven (< 0,5% toegenomen). Daarmee zet de eerder ingezette trend van stabilisatie zich voort. De beperkte groei hangt samen met het feit dat de beschikbare huisvestingscapaciteit nagenoeg volledig wordt benut. Voor de komende jaren wordt dan ook uitgegaan van een stabiel leerlingenaantal, met slechts beperkte groeimogelijkheden. Met gemeenten wordt overleg gevoerd over mogelijkheden tot uitbreiding van de huisvestingscapaciteit gegeven geplande woningbouw en de daarmee samenhangende groei van het aantal leerlingen dat onderwijs moet volgen en waardoor dan adequate huisvesting benodigd is.

Scholengroep Penta

Binnen de Penta-scholen is in 2025 sprake van een overwegend stabiele ontwikkeling van de leerlingaantallen, met op enkele locaties groei. De leerlingenprognoses in het werkgebied van de scholengroep Penta laten een geleidelijke groei van het totaal aantal leerlingen zien. Deze groei leidt op

meerdere locaties tot capaciteitsvraagstukken, waarvoor tijdelijke en structurele huisvestingsoplossingen worden ingezet. Tegelijkertijd blijven externe factoren, zoals concurrentie en regionale ontwikkelingen, van invloed op de instroom. Per saldo wordt uitgegaan van een groeiend leerlingenaantal, met blijvende aandacht voor spreiding en huisvesting.

Portus scholengroep

In 2025 laat Portus scholengroep een lichte daling van het totaal aantal leerlingen zien ten opzichte van het voorgaande jaar. Voor de komende jaren wordt een groei van het totaal aantal leerlingen verwacht. Deze groei hangt samen met uitbreiding van het onderwijsaanbod (nieuwe leerwegen) en met uitbreiding van huisvestingscapaciteit binnen de scholengroep. Tegelijkertijd blijft de ontwikkeling onzeker door externe factoren, zoals demografische trends en regionale verschuivingen in leerlingstromen. Per saldo wordt uitgegaan van een groeiscenario.

Zuider Gymnasium

In 2025 is het leerlingaantal van het Zuider Gymnasium gegroeid, mede door een sterke instroom in de brugklas. Voor de komende jaren wordt nog een beperkte groei verwacht gegeven de huisvestingscapaciteit. Daarnaast blijft de school inzetten op een zo evenwichtig mogelijke verdeling van leerlingen uit de stad en de regio.

5.3 Leerlingen- en oudertevredenheid

Betrouwbaarheid tevredenheidsenquêtes wisselend

De respons op enquêtes onder leerlingen en ouders varieert per school, maar is op te veel plekken nog niet voldoende. Omdat de mening van ouders en leerlingen essentieel is, zetten we in op een hogere respons. Ervaring leert dat afname tijdens mentoruren of ouderavonden, met uitleg, aanzienlijk helpt. Ook een sterke samenwerking tussen kind, ouder en school bevordert zowel de respons als het gevoel van tevredenheid en veiligheid.

Dit schooljaar (2024-2025) blijven we zoeken naar verbeteringen. Directies zijn zich bewust van het risico van een te lage respons, mede omdat de

onderwijsinspectie deze resultaten betreft bij de beoordeling van de kwaliteit in brede zin.

De uitkomsten van de enquêtes van alle vestigingen worden naar de onderwijsinspectie doorgestuurd.

Resultaten tevredenheidsenquêtes wisselend

De scores die leerlingen geven op welbevinden en veiligheid zijn over het algemeen bovengemiddeld. De scholen analyseren de gegevens met betrokkenheid van de leerlingenraad en ouderkring. De verslaglegging hiervan wordt meegenomen in de kwaliteitscyclus binnen de school op het thema veiligheid.

Meerdere scholengroepen signaleren (opnieuw) een afwijking tussen de eigen analyses en de gegevens in Vensters. Enquête-resultaten blijken soms in de verkeerde categorie opgenomen te worden wat zorgt voor de gesignaleerde afwijking. We zijn in overleg met Vensters om dit probleem op te lossen.

Veiligheid

De toenemende polarisatie in de samenleving raakt ook onze scholen. Leerlingen en medewerkers ervaren vaker (gewelds-)incidenten en intimidatie. Sommige vestigingen zien zich zelfs genoodzaakt om beveiligingsbedrijven in te schakelen om de rust en veiligheid te herstellen dan wel te waarborgen. Ook worden beveiligingscamera's geplaatst en maatregelen getroffen om onder meer de entree tot de school veiliger te maken. Toch waarderen leerlingen de sociale veiligheid op school overwegend positief, blijkt uit enquêtes.

Algemene directies organiseren intervisies over veiligheid. De CVO Academie biedt scholing voor leidinggevenden en vertrouwenspersonen. Sociale veiligheid was een thema binnen de Leerlingentop van oktober en speelt een rol in onze inspanningen rondom fysieke en sociale veiligheid in lijn met de wet Vrij en Veilig Onderwijs.

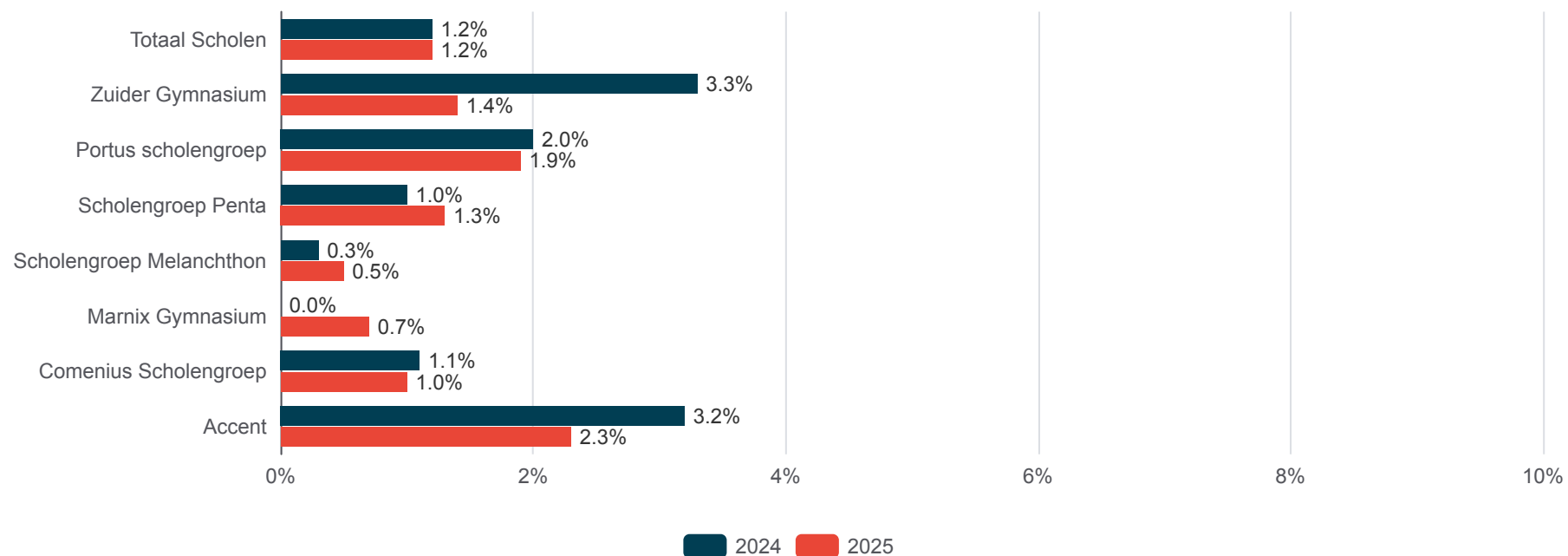
5.4 Schorsingen en verwijderingen stijgen en zijn ongeveer gelijk aan situatie voor Covid

In uitzonderlijke gevallen besluiten scholen om een leerling tijdelijk de toegang tot bepaalde lessen of de school te ontzeggen. Volgens de wet mag een school een leerling maximaal één week schorsen. Verwijderingen en schorsingen van meer dan één dag moeten door het bestuur worden gemeld bij de Inspectie van het Onderwijs, inclusief de reden van de schorsing.

Een schorsing betekent niet dat de leerling vrij is van school. De school blijft verplicht onderwijs aan te bieden, bijvoorbeeld door middel van thuiswerkopdrachten.

De onderstaande tabel toont het aantal verwijderingen en schorsingen (langer dan één dag) in 2025. In vergelijking met 2024 is er een toename van 2 leerlingen.

% aantal geschorste en verwijderde leerlingen > 1 dag



Bron: opgave scholengroepen. Kalenderjaar 2025.

5.5 Conclusies en resultaat

De prognose van het aantal leerlingen toont, mede door demografische ontwikkelingen, voor geheel CVO een lichte stijging. Hoewel een hoog leerlingenaantal geen doel op zich is, blijft een voldoende schaalgrootte

essentieel voor een efficiënte organisatie. CVO volgt de ontwikkelingen in leerlingenaantallen nauwgezet en stemt de personele bezetting hierop af. Daarnaast zetten we steeds sterker in op strategische samenwerking met andere schoolbesturen en gemeenten om het onderwijsaanbod in Rotterdam en omgeving te garanderen.

LeerlingTop 2025 over mentaal welzijn en zelfvertrouwen

Het Excelsior Stadion was op 31 oktober het toneel van de LeerlingTop 2025. Een kleine honderd leerlingen van alle CVO-scholengroepen namen deel aan een interessant programma, dat onder andere bestond uit interactieve workshops en dialoogtafels. De leerlingen hebben belangrijke zaken besproken en mooie ideeën aangedragen.

Mentaal welzijn, omgaan met stress, jezelf zijn en zelfvertrouwen stonden centraal op de LeerlingTop 2025. De door de leerlingenraden gekozen onderwerpen bleken een schot in de roos: leerlingen hadden er veel over te vertellen. De onderwerpen kwamen naar voren uit een peiling en gesprekken met leerlingen uit de leerlingenraden van de CVO-scholen. Net als in voorgaande jaren is de Top georganiseerd en uitgevoerd door CVO en de Rotterdamse stichting LOKAAL (centrum voor democratie). Alle leerlingen volgden een workshop en namen deel aan een zogenoemde dialoogtafel. Tussendoor was er tijd voor een heerlijke lunch.

Dialoogtafels

Aan vijf dialoogtafels gingen leerlingen van verschillende scholen met elkaar in gesprek. De begeleiding was in handen van CVO-collega's, die hiervoor bij de Academie een training *socratische gespreksvoering* hadden gevolgd. Gespreksleider Mark legt uit: 'Bij een socratische dialoog leg je niet je eigen

mening op tafel, maar stel je continu verdiepende vragen. Dat werkt heel mooi.' Joop Groenedijk en Peter Koppelaar hadden speciaal voor deze LeerlingTop een workshop ontworpen. Peter gaf de workshop 'Trots zijn op jezelf' en Joop gaf 'Zorg goed voor jezelf'. De leerlingen kregen naast theoretische achtergronden over de onderwerpen ook de gelegenheid om samen met de trainer te kijken naar hun eigen situatie en hoe ze deze positief kunnen beïnvloeden.

De uitkomsten van alle dialoogtafels werden samengevat op posters, die de leerlingen tijdens de plenaire afsluiting toelichtten. Namens CVO waren daarbij ook Ton Bestebreur (lid raad van bestuur) en Martijn Nolen (directeur bestuur & beleid) aanwezig.

Sociale media

Tijdens de plenaire afsluiting kwam duidelijk naar voren dat veel leerlingen gevoelens van faalangst kennen en zich regelmatig onzeker voelen. Leerling Daan vatte het mooi samen: 'Hoe onzekerder je je over jezelf voelt, hoe minder je in jezelf gaat geloven. Als je je goed voelt, ga je beter presteren.' In dit verband werd ook gewezen op de giftige rol die sociale media kunnen spelen. Op de sociale media worden, ook anoniem, heftige dingen over leerlingen gezegd, en zonder consequenties.

Vertrouwenspersoon

Leerlingen benadrukten het belang van mensen binnen de school bij wie je in vertrouwen je verhaal kwijt kunt. Vaak is dat de mentor, maar het kan bijvoorbeeld ook een docent of een schoolmaatschappelijk werker zijn. Zoals leerlingen zeiden: de mentor helpt je om je veilig te voelen op school en om meer vertrouwen te krijgen in jezelf. Leerlingen reageerden enthousiast op het idee van vaste mentoren in het eerste én tweede leerjaar, wat zorgt voor continuïteit en een vertrouwensband. In de bovenbouw kunnen leerlingen op sommige scholen zelfs zélf hun mentor kiezen, wat als een waardevolle vorm van autonomie werd ervaren.

Op sommige CVO-scholen zijn er ook junior-mentoren. Dat is een leerling uit de bovenbouw die een leerling uit de onderbouw onder zijn of haar hoede neemt

en onder meer advies geeft over het plannen en maken van je huiswerk. Op het fenomeen junior-mentor werd door veel aanwezigen heel positief gereageerd. Misschien zou dat zelfs wel iets kunnen zijn voor álle CVO-scholen.

Stilteplek

Een ontspanningsruimte of stilteplek kan ook een waardevolle rol spelen in het verminderen van stress. Sommige scholen hebben al zo'n plek, waar leerlingen zich even kunnen terugtrekken als ze bijvoorbeeld te veel prikkels krijgen, boos of geïrriteerd zijn. Het is een plek waar ze kunnen ontspannen en bijkomen. Ton Bestebreur reageerde heel positief: 'Ik beloof dat ik met alle directieleden ga praten over wat leerlingen, en misschien ook wel collega's, nodig hebben om af en toe even tot rust te komen. Want laten we gewoon eerlijk tegen elkaar zeggen: wat zijn de dagen soms druk! Hoe fijn is het als elke school samen met de leerlingen ideeën op een rij gaat zetten om gedurende de dag een beetje rust te krijgen in je hoofd.'

Toetsen

Zoals te verwachten was, gaven leerlingen aan dat ook toetsen voor veel stress zorgen. Ze snappen dat toetsen erbij bij horen, maar de organisatie ervan kan echt beter. Denk aan een betere planning van toetsen buiten de toetsweken. Leerlingen gaven als voorbeeld een normale schoolweek met acht toetsen. Als reactie hierop vertelde docent en MR-lid Fatos Yigit van Melanchthon Berkroden.

'Onze leerlingenraad is succesvol in gesprek gegaan met de directie over het toetsbeleid. Samen hebben we afspraken kunnen maken over het aantal toetsen per periode.'

Ook het tijdig opgeven van toetsen zou helpen, evenals het geven van een toelichting op de toetsstof. De laatste les voor een toets gebruiken om vragen te beantwoorden of bepaalde dingen nog eens extra uit te leggen, is ook zinvol.

Het feit dat je schoolwerk gewoon heel veel tijd kost, is ook een stressfactor. Veel leerlingen vinden het lastig om een balans te vinden tussen schoolwerk en er zijn voor je familie. Zoals één leerling het zei: 'Aan de ene kant wil je je familie trots maken, maar om goede cijfers te halen kun je niet altijd tijd besteden aan je familie en meedoen met gezellige dingen. Het is lastig om daar een keuze in te maken.' Er wordt voorgesteld dat de school daarover duidelijker communiceert met ouders. Eén van de ideeën: tijdens een voorlichtingsavond aan ouders uitleggen wat de school van leerlingen verwacht.

Opdracht voor CVO

Bij de afsluiting van het mooie programma spraken Ton Bestebreur en Martijn Nolen nogmaals hun waardering uit voor de inbreng van alle leerlingen. 'Het vraagt lef om ook ongelooflijk persoonlijke en kwetsbare verhalen te delen. Respect daarvoor!', aldus Ton. Martijn vult aan: "Op basis van alles wat we vandaag van jullie gehoord hebben gaan, wij een opdracht formuleren voor wat wij de komende één à twee jaar te doen hebben."

Meepraten op verenigingsniveau

Veel CVO-scholen hebben een leerlingenraad, maar er is ook een leerlingenraad op verenigingsniveau. Hierin kunnen leerlingen meepraten en meedenken over onderwerpen die voor hen van belang zijn. De deelnemers aan de LeerlingTop werden van harte uitgenodigd om zich hiervoor aan te melden, maar ook andere leerlingen kunnen zich aanmelden! Dat kan door een e-mailbericht te sturen aan bestuur@cvo.nl.



CVO LEERLINGTOP





Eric Dekker | Annemarie Pots

voorzitter programmteam | lid programmteam

In ons Koersplan doen we vier beloftes aan de samenleving en aan onze leerlingen, medewerkers en ouders. Een van die beloftes: we ontwikkelen een eigen 'groene afspraak'. Hoe komt die groene afspraak tot stand en wat gaan we er concreet van merken? Leden van het programmteam *De Groene Afspraak* leggen het uit.

Duurzaamheid en rentmeesterschap is een van de pijlers van het Koersplan van CVO. Die pijler komt niet uit de lucht vallen. 'In het gedachtengoed van CVO en in de bronnen van waaruit wij werken, is rentmeesterschap een heel mooi leidmotief', vertelt Eric Dekker, algemeen directeur van het Comenius College. Hij is voorzitter van het programmteam De Groene Afspraak dat als taak heeft het beleid rondom duurzaamheid de komende jaren verder te ontwikkelen.

'Tegelijkertijd zien we dat generaties vóór de leerlingen die nu bij ons in de schoolbanken zitten er in zekere zin best een potje van hebben gemaakt',

vervolgt Eric. 'Dat is niet houdbaar, als mensheid moeten we echt iets veranderen richting de toekomst. Dat wordt ook onderstreept door de overheid, die het onderwijsveld opdracht heeft gegeven om het duurzaamheidsbeleid steviger te positioneren.'

Annemarie Pots, manager Huisvesting en Facilitair bij de Shared Service Organisatie, zit ook in het programmteam. Zij vult aan: 'Ze zeggen wel eens: wij zijn de eerste generatie die echt iets merkt van klimaatverandering en we zijn ook de laatste generatie die echt iets kan doen om het tij te keren. Dat klinkt misschien zwaar, maar eigenlijk is dat wel de realiteit. De urgentie is groot. Het onderwijs heeft hierin een grote verantwoordelijkheid! Het is duidelijk dat scholen die verantwoordelijkheid ook voelen én nemen. Uit een recente enquête onder schoolleiders blijkt dat 75 procent van de scholen afgelopen jaar op een of andere manier bezig is geweest met duurzaamheid.

Brede benadering van duurzaamheid

'Bij duurzaamheid denken we al snel aan

zonnepanelen, groene daken, isoleren, besparen van water, papier en energie, en wat al niet meer. En de organisatie is hier ook volop mee bezig', vertelt Annemarie Pots: 'We investeren bijvoorbeeld in energiebesparende maatregelen en zoeken in nieuwbouwprojecten naar manieren om scholen (bijna) energieneutraal te maken. Ook kijken we naar mogelijkheden om met leveranciers afspraken te maken over duurzaamheid. Maar duurzaamheid gaat niet alleen over gebouwen en bedrijfsvoering. Als programmteam hebben we de ambitie om het onderwerp duurzaamheid op een bredere manier te benaderen. Een raamwerk dat ons daarbij gaat helpen, is de *Whole School Approach (WSA)*. De WSA maakt duidelijk dat duurzaamheid óók gaat over het curriculum, pedagogiek en didactiek, professionele ontwikkeling en schoolomgeving.' Eric Dekker vult aan: 'Wij zijn met de WSA in aanraking gekomen via Miranda Buitelaar, een collega die afgelopen jaar is overleden. Als je het hebt over iemand die zich altijd heel gepassioneerd inzette voor duurzaamheid en nadacht over rentmeesterschap, is zij het wel.'

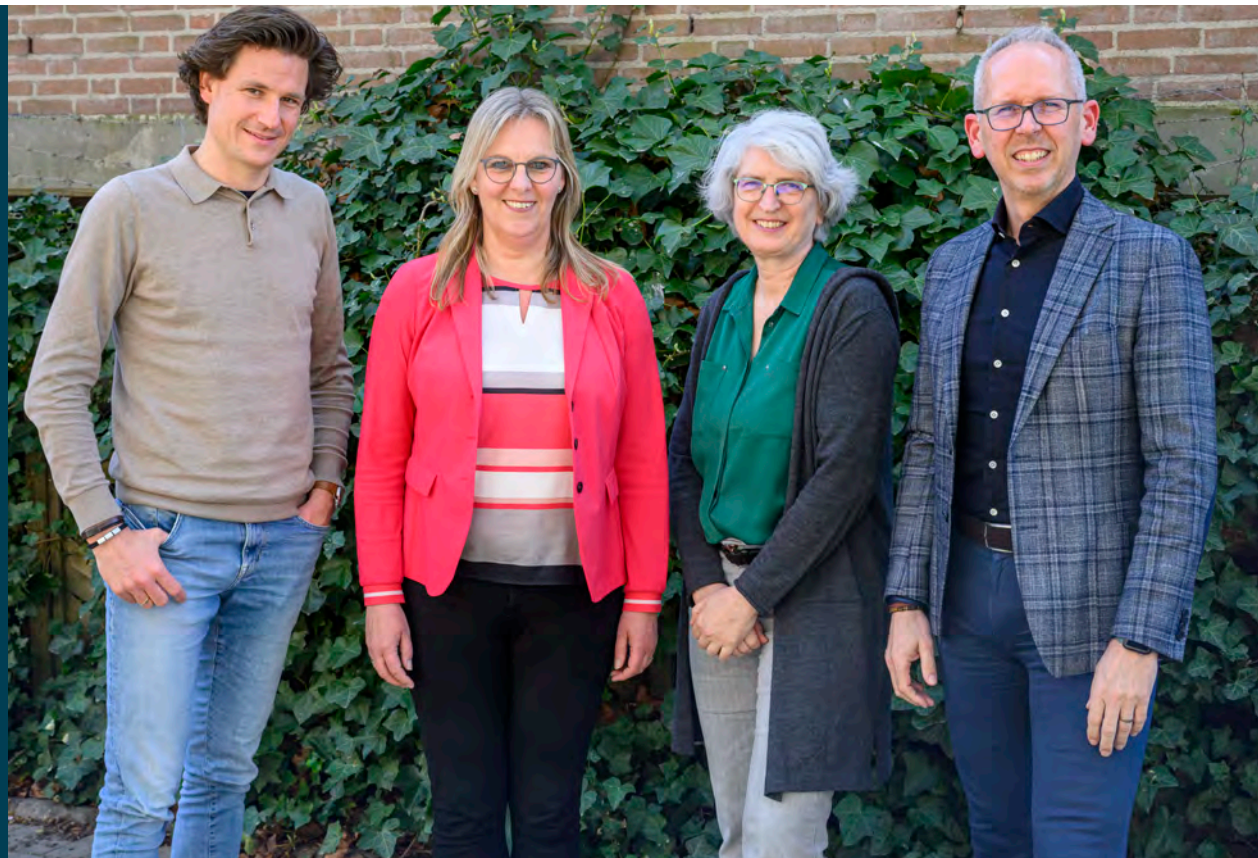
Autonomie voor scholen

Het programmateam realiseert zich dat er nog wel wat zendingswerk te doen is om iedereen mee te nemen in de WSA. Dat bleek bijvoorbeeld ook tijdens een tweedaagse in november voor de algemene directies en de raad van bestuur. Eric: 'Voor veel directieleden was de uitleg over de WSA een eyeopener. Op veel scholen wordt er bijvoorbeeld al wel gewerkt aan het inzamelen van plastic of het verminderen van watergebruik, maar dat je op zoveel meer manieren kunt nadenken over duurzaamheid, was toch wel nieuw.'

Het programmateam wil overigens zeker niet voorschrijven wat scholen moeten gaan doen op de verschillende aspecten van duurzaamheid. Eric: 'Er blijft een grote mate van autonomie voor scholen om invulling te geven aan hun eigen duurzaamheidsbeleid. Niet elke school zal in dezelfde mate en in hetzelfde tempo werken aan die verschillende aspecten, maar vanuit de verenigingsgedachte willen we wel samen gaan optrekken. Als programmateam willen we ervoor zorgen dat scholen elkaar weten te vinden, goede ideeën uitwisselen en elkaar inspireren. Daarbij willen we ons laten begeleiden door een partij die veel ervaring heeft met de WSA en met het ontwikkelen van duurzaamheidsbeleid binnen het onderwijs.'

We doen dit samen

Ella Noordhoek, directeur bedrijfsvoering van Accent en eveneens lid van het programmateam: 'De partij



waarmee we nu in gesprek zijn, heeft allerlei ideeën hoe je dit op een goede manier kunt uitdragen en hoe je mensen kunt verbinden. Eén ding is duidelijk: we gaan actief de samenwerking zoeken met gedreven en enthousiaste leerlingen, docenten, medewerkers en vestigingsdirecteuren. Iedereen die dit leuk en interessant vindt, kan helpen om dit balletje te laten rollen. Met elkaar gaan we het programma voor de komende jaren bedenken en ontwikkelen. Het moet aansluiten bij ieders interesse

en kennis en bij wat we met elkaar belangrijk vinden. Als programmateam zijn wij er vooral om te stimuleren, te accommoderen en te faciliteren om datgene wat er al is te laten bloeien. Onze ambitie: zorgen dat alle scholen op alle aspecten van de WSA stappen kunnen zetten en vooruitgaan.' Dirk de Jong, beleidsadviseur bij de beleidsstaf van CVO en secretaris van het programmateam, voegt daaraan toe: 'Tijdens de LeerlingTop die CVO georganiseerd heeft, gaven leerlingen heel duidelijk aan dat ze

duurzaamheid een belangrijk thema vinden. We weten ook dat een deel van de jongeren klimaatstress heeft. Hoe fijn is het als leerlingen ervaren dat ze binnen hun eigen school echt iets kunnen doen, bijvoorbeeld door zich aan te sluiten bij een greenteam. Dat kan een gevoel van grip geven. Dat er ook met hun ideeën en gedachten iets gebeurt, vind ik heel belangrijk.'



'Bij duurzaamheid denken we al snel aan zonnepanelen, groene daken, isoleren, besparen van water, papier en energie, en wat al niet meer. En de organisatie is hier ook volop mee bezig'

6 Shared Service Organisatie

6.1 Nieuw dienstverleningsmodel

De Shared Service Organisatie (SSO) bestaat uit 154 enthousiaste medewerkers die diensten verzorgen voor de scholen(groepen), beleidsstaf en de raad van bestuur. Deze dienstverlening is gericht op HR, Juridische zaken, Financiën, ICT, Huisvesting, Facilitair, Inkoop, Communicatie/PR en Functioneel Beheer Onderwijs en leerlingzaken.

In 2024 hebben we onze visie op de dienstverlening van de SSO besproken met de algemene directies van de scholen(groepen). Op basis van de ontvangen input hebben we onze dienstverlening verder uitgebreid en vastgelegd in een nieuw dienstverleningsmodel. De visie hebben we vertaald naar een strategie. We focussen ons hierbij op de sturing van de dienstverlening onder het motto 'Samen de dienstverlening sturen' en bouwen aan de kwaliteit van onze dienstverlening. Hieruit spreekt onze ambitie om als SSO samen met de scholen(groepen) continu te verbeteren.

In 2025 hebben de ondersteunende diensten bijgedragen aan de continuïteit en kwaliteit van de scholengroepen. Door een zorgvuldige uitvoering, passende ondersteuning en gerichte investeringen in systemen en faciliteiten zijn scholen ondersteund en waar mogelijk ontzorgd, zodat zij zich konden richten op hun primaire taak: het verzorgen van goed onderwijs.

Enkele voorbeelden:

Binnen de financiële functie is de administratieve basis verder versterkt. Door het verwerken van ruim 37.000 facturen is een betrouwbare en tijdige financiële afhandeling geborgd. Financiële rapportages hebben bijgedragen aan de voorspelbaarheid en grip op middelen, waardoor scholen en directies beter konden sturen op hun budgetten en prioriteiten.

Ook binnen HR is ingezet op zowel stabiliteit als ontwikkeling. De personeels- en salarisadministratie heeft met het verwerken van meer dan 41.000

loonstroken gezorgd voor een tijdige uitbetaling. Tegelijkertijd is het mobiliteitsteam vanaf april actief geweest in het begeleiden van medewerkers bij loopbaanvraagstukken en veranderingen in werk. De gevoerde gesprekken hebben geleid tot concrete vervolgstappen, zoals interne doorstroom, re-integratie en bewuste loopbaankeuzes. Hiermee is niet alleen individuele ondersteuning geboden, maar ook bijgedragen aan duurzame inzetbaarheid en het behoud van personeel binnen CVO. Daarnaast heeft HR-beheer met de ontwikkeling van nieuwe rapportages het inzicht in personeelsdata vergroot, wat de sturingsmogelijkheden voor schoolleiders en bestuur heeft verbeterd.

'Alleen samen versterken we de basis: een professionele en betrouwbare SSO is voorwaardelijk voor goed onderwijs'



Ger Reijnders, directeur CVO Shared Service Organisatie

Op het gebied van huisvesting, facilitair en inkoop zijn zichtbare en duurzame resultaten gerealiseerd. De uitbreiding van het aantal zonnepanelen naar ruim 4.200 heeft geleid tot een aanzienlijke verduurzaming van de schoolgebouwen en een vermindering van energielasten. Dit draagt ook bij aan de maatschappelijke opdracht rondom duurzaamheid. Daarnaast zijn investeringsprojecten uitgevoerd die direct bijdragen aan een veilige, functionele en toekomstbestendige leer- en werkomgeving o.a. door te investeren in luchtkwaliteit. De mobiliteit van medewerkers en ondersteuningsteams is gefaciliteerd via de poolauto's, waardoor scholen effectief konden worden bezocht en ondersteund.

Functioneel Beheer Onderwijs & Leerlingzaken heeft in 2025 een belangrijke rol gespeeld in het waarborgen van de kwaliteit van leerlinggegevens en de bijbehorende bekostiging. Door een zorgvuldige controle van ruim 20.000 leerlingen is de rechtmatigheid van de bekostiging geborgd. Ook zijn meer dan

duizend Topdesk meldingen van scholen adequaat afgehandeld, waardoor processen rondom leerlingadministratie en onderwijslogistiek soepel zijn blijven verlopen.

De afdeling ICT heeft bijgedragen aan een stabiele, veilige en goed functionerende digitale leer- en werkomgeving. Er zijn 16.364 servicedeskgesprekken gevoerd, waarmee medewerkers snel en adequaat zijn ondersteund bij hun ICT-vragen. Grote hoeveelheden ongewenste en schadelijke e-mails, waaronder spam en phishing, zijn onderschept. Dit heeft de digitale weerbaarheid van CVO versterkt en risico's voor medewerkers en leerlingen beperkt.

De diensten die de SSO aanbiedt aan de CVO-organisatie, staan beschreven in de SSO Producten- en Diensten Catalogus (PDC). Omdat er vanuit de scholen(groepen) behoefte was aan een verdiepingsslag, is in samenwerking met de scholen(groepen) de SSO Service Charter (SC) gerealiseerd. Hiermee wordt het voor scholen inzichtelijk wat zij mogen verwachten van de SSO. Met de goedkeuring van deze SC door de raad van bestuur in 2024, is deze toegevoegd aan de verantwoordings- en sturingsstructuur van de SSO. Eind 2024 is gestart met de introductie van de SC bij de directies van de scholen(groepen), deze introductie is afgerond rondom de voorjaarsvakantie van 2025.

De PDC en SC zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Omdat er bij de realisatie van de PDC nog geen sprake was van de SC, overlapt beide documenten elkaar. In P4 is daarom gestart met het aanpassen van de PDC aan de nieuwe situatie waarbij er ook sprake is van de SC. In P8 zijn deze werkzaamheden afgerond. Alle zaken die beschreven staan in de SC, zijn verwijderd uit de PDC. De PDC is nu een beter hanteerbaar, hoog-over document dat de basis vormt voor de SC. Waarbij de PDC zich meer richt op het niveau algemene directie en de bekostiging van de SSO, en de SC zich meer richt op het niveau vestigingsdirectie. Naast het dienstverleningsmodel, de PDC en SC, maken ook het

tariefmodel en het document projectsturing onderdeel uit van de set van documenten die de dienstverlening van de SSO beschrijft. Conform afspraak actualiseren we deze documenten jaarlijks. De actualisatie van deze documenten heeft plaatsgevonden in P8.

Om te kunnen sturen op de dienstverlening, hebben we in 2024 als onderdeel van het dienstverleningsmodel de kwaliteitsroutekaart ontwikkeld. Onderdeel van de kwaliteitsroutekaart is een tevredenheidsmeting. In P4 hebben we een tevredenheidsmeting uitgezet onder de directieleden van CVO in de vorm van het SSO Belevingsonderzoek. Wij zien dit onderzoek als een nulmeting en gebruiken de uitkomsten voor het verder bouwen aan de kwaliteit van de dienstverlening. De uitkomsten van dit onderzoek hebben wij in de maand juli van P8 in rapportagevorm gedeeld in het bedrijfsvoeringsoverleg.

In 2024 hebben we als SSO projectsturing/-monitoring verder vormgegeven in samenwerking met de scholen(groepen). Gedurende het jaar hebben we de mogelijkheden tot sturing en monitoring gezamenlijk verbeterd onder het motto 'Leren door te doen'. Op de doorgevoerde verbeteringen hebben we voortgeborduurd in 2025.

'Door heldere afspraken in het Service Charter maken we concreet wat scholen van ons mogen verwachten'



Annemiek Kroonen, directeur bedrijfsvoering CVO Shared Service Organisatie

In de maand mei 2025 is het project 'Optimalisatie projectenmodule AFAS' gestart. Het project 'Optimalisatie projectenmodule AFAS' is gericht op het verder professionaliseren, automatiseren en uniformeren van het projectmanagement binnen CVO. Doelen van dit project zijn verbeterde sturing op projecten en portfolio, minder handwerk en hogere efficiency, snellere besluitvorming en verkorting van doorlooptijden. Maar ook professionalisering en borgen van kennis, duidelijke rolverdeling en verwachtingen, betere verantwoording en evaluatie en gestandaardiseerde analyses en rapportages.

Jaarlijks kijken we naar de inrichting van de SSO die nodig is om onze dienstverlening naar de scholen(groepen), raad van bestuur en beleidsstaf toekomstbestendig te houden. In 2025 hebben we de sturing van de organisatie en ontwikkeling van de teams versterkt door op verschillende plaatsen in de organisatie teamleiders te positioneren. De personele bezetting van de SSO komt steeds beter op orde, de SSO is in staat medewerkers aan zich te binden. De SSO wordt gezien als een aantrekkelijke werkgever al blijven inspanningen nodig om vacatures structureel te vervullen. De SSO heeft in 2025 haar kwaliteitsstrategie geëvalueerd met de direct betrokken medewerkers. De evaluatie maakt duidelijk dat we in moeten zetten op continue verbeteren en meer richting moeten geven. Er wordt gewerkt aan een meerjaren kwaliteitsaanpak, in 2026 wordt gestart met de uitvoering hiervan. De SSO stuurt met behulp van de OGSM-methode de afdelingen en teams aan. Op basis van de OGSM-methode is het jaarplan 2026 opgesteld. De SSO wil zich de komende jaren ontwikkelen tot een betrouwbare partner voor geheel CVO door huis en organisatie voortdurend te verbeteren en te ontwikkelen, uitgaande van het gezamenlijk afgestemde dienstverleningsmodel. Om dit te realiseren zijn doelstellingen geformuleerd en strategieën ontwikkeld. De strategieën richten zich op het ontwikkelen van mensen & organisatie, processen, systemen & informatie, uitvoering & kwaliteit en beleid & ontwikkeling. De scholen(groepen) worden bij deze doelstellingen betrokken om in gezamenlijkheid te uniformeren en te standaardiseren. Elke afdeling vertaalt de strategieën naar meetbare acties. Op deze manier richt de SSO zich om voor op de golf te komen ten aanzien van de dienstverlening.

6.2 SSO-hart



In 2024 is de SSO gestart met een cultuurtraject waarbij we op zoek zijn gegaan naar het SSO-hart. We zijn gestart met uit het personeelsbestand van de SSO geworven 'agents of chance'. Zij zijn een traject gestart waarmee we waarden, wilskracht en purpose van de SSO vorm hebben gegeven. In 2025 heeft dit cultuurtraject verder vorm gekregen.

Samen noemen we de onderdelen het CVO SSO-hart. Het hart geeft inhoud aan wie we willen zijn en waar we voor staan. Het SSO-hart hebben we beschreven in een manifest zodat we het kunnen delen met betrokkenen en nieuwe SSO-medewerkers. Het is ook een document waar we op terug kunnen vallen. In 2026 zullen we verder gaan bouwen aan het SSO-hart en volgen we het door de agents of change opgestelde actieplan.

Met vertrouwen bouwen we verder aan een professionele, wendbare en betrouwbare SSO die nauw aansluit bij de behoeften van onze scholen. De samenwerking met de scholen(groepen) blijft daarbij het uitgangspunt, want alleen samen versterken we de basis voor goed onderwijs. In 2026 zetten we deze koers voort, met blijvende focus op kwaliteit, transparantie en de continue verbetering van onze dienstverlening.

CVO WORDT WAKKER - SPECIALS

Dé podcast waarin we elke keer onderwerpen of thema's onderzoeken en bespreken waarvan we in het onderwijs wakker liggen. Tijdens het Kennisfestival kon je de live uitzending van 'CVO wordt wakker' bijwonen. Diverse sprekers gingen om de tafel met onze vaste hosts Dirk de Jong en Leonie Heuvelman.



CVO wordt wakker special - Stop met pampieren

Een leerling of collega reageert heftig of klappt juist helemaal dicht. Je voelt dat er iets speelt, maar wat? Zonder dat we het merken, overschatten of onderschatten we de veerkracht van jongeren én volwassenen. Maar wat betekent mentale veerkracht eigenlijk? En waarom is erkenning daarbij zo'n krachtige factor?

Luister mee en ontdek hoe je met kleine keuzes een groot verschil kunt maken in de mentale veerkracht van jongeren én collega's.



Scan en
luister



CVO wordt wakker special - Beetje leuker ouder worden

Wat betekent het eigenlijk om leuker ouder te worden en waarom vinden we het moeilijk om die fase te omarmen? Misschien herken je het wel: minder energie na een lange werkdag, kleine pijnjes die vroeger niet meespeelden, of het gevoel dat je vastzit in een patroon. We weten dat we ouder worden, maar dat betekent niet dat we ons er altijd prettig bij voelen. Hoe kijk je daar positief naar? En welke mogelijkheden zie je misschien over het hoofd?

Luister mee en ontdek hoe kleine keuzes, meer zelfinzicht en een positieve blik kunnen helpen om een beetje leuker ouder te worden op school én daarbuiten.



Scan en
luister



CVO wordt wakker special - Cyberweerbaarheid

Hoe digitaal veilig ben je eigenlijk zelf op school én thuis? We gebruiken elke dag apparaten, apps, wachtwoorden en online tools, vaak zonder erbij stil te staan wat er met onze gegevens gebeurt. Tegelijkertijd neemt de dreiging van datalekken, phishing, misleidende AI-content en online manipulatie alleen maar toe. Wat betekent dat voor ons onderwijs? En waar moet je als docent, collega of schoolorganisatie écht op letten?

Luister mee en ontdek hoe je jouw digitale veiligheid én die van je leerlingen naar een hoger niveau tilt zonder paniek, maar met praktische, toepasbare inzichten.



Scan en
luister

Heb je vragen naar aanleiding van de podcasts of heb jij een interessant onderwerp aan te dragen? Stuur een e-mail naar academie@cvo.nl.



Annemarie Neeleman | Claudy Oomen

programmaleider | academisch begeleider kenniswerkplaatsen

Het programmateam voor de Kennisagenda van CVO is klein, maar krachtig en effectief. Het introduceerde in het schooljaar 2025-2026 een pilot met kenniswerkplaatsen en was betrokken bij het opzetten van twee datateams. In 2026-2027 volgen een tweede ronde met kenniswerkplaatsen, ondersteuning van datateams, en het inrichten van leernetwerken. Doel is om meer kennis in de scholen te krijgen en meer onderbouwd, *evidence informed*, vernieuwingen in te voeren.

Het programmateam voor het koersthema Kennisagenda bestaat uit Annemarie Neeleman, beleidsadviseur bij CVO en lector Onderwijskundig leiderschap in lerende onderwijsorganisaties aan Hogeschool Rotterdam, Claudy Oomen, beleidsadviseur, Dieke Janssen, beleidsmedewerker, en de twee gedelegeerde opdrachtgevers Ger Reijnders, directeur van de Shared Service Organisatie (SSO), en Erik Wijnstok, directeur

bedrijfsvoering bij Melanchthon.

Praktische handelingskennis

'Te weinig kennis uit onderwijsonderzoek vindt z'n weg naar onderwijsprofessionals, en ook zijn er vraagstukken in de onderwijspraktijk waarvoor nog geen praktische handelingskennis bestaat', vertelt programmaleider Annemarie Neeleman. 'De Kennisagenda is een bundeling van thema's die als belangrijk ervaren worden door de beroepsgroep, in ons geval dus alle collega's op CVO-scholen. Die thema's hebben wij als team gedestilleerd uit landelijke kennis- en ontwikkelagenda's, lokale educatieve agenda's, beleids- en schoolplannen van de CVO-scholen en uit gesprekken met directeuren. We zijn in 2025-2026 gestart met drie kenniswerkplaatsen rond de thema's motivatie en welzijn, diversiteit en levensecht leren. In de kenniswerkplaatsen doen collega's van onze scholen praktijkgericht onderzoek naar deelonderwerpen binnen de drie thema's, waar ze in hun dagelijks werk tegenaanlopen. De effecten van de kenniswerkplaatsen moeten blijken uit verbeterde motivatie of leeropbrengsten van leerlingen of uit

toenemend werkplezier en grotere motivatie van de collega's. Met dat laatste raakt de Kennisagenda aan de ambities van de Talentagenda.' Ook leveren de kenniswerkplaatsen methodieken of producten op die voor meerdere scholen nuttig zijn. Claudy Oomen, academisch begeleider van de kenniswerkplaatsen, vervolgt: 'Het gaat over het begrip *evidence informed* – kennis uit de wetenschap en uit andere onderzoeken moet verbonden worden aan de praktijk. Collega's onderzoeken daarom in hun eigen context hoe inzichten uit eerder onderzoek werken bij hun eigen leerlingen. Ik begeleid hen daarbij.

Vijf thema's

Dieke Janssen, die secretaris is van de Koersprogramma's en programmasecretaris van het Kennisagenda-team, geeft aan dat de drie thema's van 2025-2026 deels terugkomen in 2026-2027. 'Komend schooljaar richten we de kenniswerkplaatsen op inclusief onderwijs, curriculumvraagstukken zoals basisvaardigheden, curriculumherzieningen, flexibeler onderwijs en leerlingparticipatie. Al kan binnen alle thema's een

plaats krijgen.’ In 2025-2026 namen negentien collega’s afkomstig van twaalf CVO-scholen deel aan de kenniswerkplaatsen.’

Een kenniswerkplaats duurt een jaar, de docent-onderzoekers krijgen gedurende dat jaar een aanstelling van een halve dag in de week (0,1 fte) om aan hun onderzoek te werken. Ervaringen uit de kenniswerkplaatsen zijn te vinden op <https://cvo.nl/themas/kennisagenda>.

Dieke onderstreept dat de kenniswerkplaatsen stimulerend werken voor docenten: ‘We zien in de kenniswerkplaatsen mensen opbloeien en een expertrol vervullen binnen hun school. Dit komt ook naar voren in de tussenevaluatie. Sommigen willen verder met het thema op school.’ Claudy wijst op nog een specifiek doel van de kenniswerkplaatsen, naast werken vanuit kennis, expertise-ontwikkeling en persoonlijke groei: ‘Samen van en met elkaar leren. Want de mensen van de kenniswerkplaatsen ontmoeten elkaar regelmatig, en zijn zo ook bezig om over de grenzen van hun school heen te werken aan de lerende organisatie.’

Datateams

Er zijn nog meer loten aan de stam van de Kennisagenda. Claudy vertelt over twee datateams die zijn gestart op twee locaties van Portus. Zij werken volgens de datateam®-methode, afkomstig van de Universiteit Twente. Claudy heeft hierin een adviserende rol en denkt mee over hun analyses en onderzoeksvragen. ‘Bij deze vorm van praktijkgericht onderzoek wordt gebruikgemaakt van data die al aanwezig zijn op school. In feite werkt een datateam

ook aan schoolontwikkeling. Het is een vorm van leernetwerken die op de scholen zelf wordt georganiseerd. Vanuit de Kennisagenda willen we scholen stimuleren om datateams op te zetten, en binnen de CVO Academie bieden we een kort traject aan voor docenten die de data van hun leerlingen, bijvoorbeeld uit toetsen, beter willen benutten.’

Kennisbank

Verder denkt het programmateam na over de inrichting van een leer- of kennisinfrastructuur, onder andere via een Kennisbank. Op deze – digitale – plek moeten alle medewerkers kennis, contacten, expertise, onderzoeken, producten en ervaringen binnen CVO kunnen vinden en delen. Dieke: ‘Ook binnen de andere Koerslijnen worden allerlei zaken ontwikkeld, denk aan protocollen en documenten, die een centrale, toegankelijke plek moeten krijgen. Een smoelenboek met namen, contactgegevens en expertise – denk aan adhd of hoogbegaafdheid – hoort daarbij. De Kennisbank wordt mogelijk een onderdeel van MijnCVO, de digitale leer- en werkomgeving van CVO, en zou na de zomervakantie van 2026 ingericht moeten zijn.’

Leernetwerken

Een laatste ontwikkeling binnen het programma vormen de leernetwerken. Dieke stelt dat leernetwerken gevormd worden door collega’s die met enige regelmaat samenkomen rond een bepaald thema, met een helder doel en een gezamenlijk vastgestelde opbrengst. De kennis en ervaringen uit de kenniswerkplaatsen en uit andere initiatieven

kunnen hier samenkomen en gedeeld worden.

Toegevoegde waarde

Voor collega’s op CVO-scholen hebben de kenniswerkplaatsen toegevoegde waarde. Claudy: ‘Docenten met een collega die hieraan deelneemt, hebben hiermee een expert op school aan wie ze vragen kunnen stellen als er iets speelt rond het betreffende thema. Ook kunnen ze meedoen met initiatieven die hij of zij neemt. Er worden allerlei interventies gedaan, en als het goed is, merken ze dat. Een voorbeeld van een interventie is dat een avo-docente op vmbo-school Melanchthon Berkroden collega’s vroeg om ook een lessenserie te maken op het gebied van levensecht leren. Drie collega’s gingen daarop in, ze werken samen aan de opzet en onderzoeken wat dit doet met de leerlingen. Een ander voorbeeld speelde op Portus Meridiem. Collega’s die onderzoek deden naar diversiteit organiseerden bijeenkomsten waarin teamleden elkaar vertelden over hun eigen achtergrond. Zodoende werden teamleden zich meer bewust van de culturele diversiteit van collega’s en leerlingen.’ Annemarie: ‘Docent-onderzoekers kunnen ook de CVO Academie gebruiken als middel om de praktische handelingskennis breder te delen. Die is voor iedereen toegankelijk. En het is de bedoeling de producten van de kenniswerkplaatsen in de Kennisbank op te nemen.’

7 Personeel

7.1 Belangrijke activiteiten

In 2025 bleef de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel zeer krap. De combinatie van beperkte instroom van bevoegde docenten, uitstroom door pensionering, uitstroom op eigen verzoek van medewerkers en toenemende concurrentie tussen onderwijsinstellingen, maakten het borgen van continuïteit en onderwijskwaliteit uitdagend. Deze context onderstreept het belang van een sterke HR visie waarin aandacht voor medewerkers, professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal staat. De ingezette aanpak sluit aan op de koers van CVO en strategische HRM-agenda 2024–2028, met focus op vitaliteit, arbeidsvoorwaarden, ontwikkelkansen, arbeidsmarktpositie en leiderschap. De ontwikkelingen binnen het HR domein in 2025 laten zien dat op verschillende onderdelen vooruitgang is geboekt die bijdraagt aan het versterken van voldoende en goed onderwijspersoneel.

Activiteiten

Het nieuwe functiehuis voor het OOP is afgerond en de ontwikkeling van functieprofielen voor managementposities is gestart. Dit geeft medewerkers meer duidelijkheid over rollen en ontwikkelmogelijkheden. Daarnaast zijn regelingen en vergoedingen geharmoniseerd, waaronder een modernere inrichting van het cafetariamodel. Dit draagt bij aan aantrekkelijk werkgeverschap in een krappe arbeidsmarkt

In 2025 is gestart met een pilot voor intern casemanagement verzuim. Leidinggevenden ontvangen hierbij gerichte en deskundige ondersteuning om medewerkers zowel bij kortdurend als bij langduriger verzuim, te begeleiden. De samenwerking met een nieuwe arbodienstverlener ondersteunt een meer professionele en uniforme aanpak van verzuimdossiers. Vitaliteit bleef een belangrijk thema. Medewerkers maakten binnen de mogelijkheden van het vernieuwde cafetariamodel gebruik van sportregelingen, coaching en trainingen mentale weerbaarheid. De ontwikkeling van het CVO-beleid rondom levensfasebewust personeelsbeleid (LPB) en duurzame

inzetbaarheid (PDI) fungeert als een stevige voedingsbodem voor de vitaliteit van medewerkers. Door expliciet aandacht te hebben voor de verschillende fasen in een loopbaan en de bijbehorende behoeften, ontstaat er meer ruimte voor maatwerk en balans. Dit beleid ondersteunt medewerkers in het behouden van energie, motivatie en inzetbaarheid, en draagt daarmee bij aan een duurzame versterking van hun vitaliteit en veerkracht

In 2025 is uitvoering gegeven aan het bestuurlijk besluit om vanwege de aanscherping van de regels, terughoudend om te gaan met de inzet van zzp'ers. De inhuurdesk had een belangrijke rol in monitoring en advisering. Het aantal onderwijsondersteunende zzp'ers bleef stabiel rond 15, voornamelijk voor specialistische functies.

Een verdere versterking van CVO kwam tot stand door meer zichtbaarheid op diverse wervingskanalen. Vacatures worden met één handeling op meerdere platforms gepubliceerd, waardoor snel een groot bereik ontstaat. Het aantal bezoekers van werkenbijcvo.nl steeg van 57.748 in 2024 naar 70.252 in 2025. Ook het aantal aangemaakte vacaturealerts steeg van 196 in 2024 naar 273 in 2025. Het aantal sollicitaties nam toe van 6.098 in 2024 naar 6.281 in 2025. Deze data bevestigen dat de aantrekkingskracht van CVO als werkgever groeit en een grote doelgroep op de arbeidsmarkt wordt bereikt. Ondanks deze toename blijft het een uitdaging om vacatures te vervullen met kwalitatief passende kandidaten vanwege de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt.

'Strategische personeelsplanning is voor ons geen papieren exercitie, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid om vandaag en morgen over voldoende, bekwame en bevlogen onderwijsprofessionals te beschikken'



Monique van Kerkvoorde, manager HR

Gezien de krapte zetten we nadrukkelijker in op het werven van zij-instromers. Binnen CVO zijn al meer dan 20 zij-instromers actief. De Onderwijsregio Rotterdam (vo + mbo) organiseert meerdere keren per jaar voorlichtingsbijeenkomsten voor geïnteresseerden om als zij-instromer binnen het onderwijs aan de slag te gaan. CVO is standaard bij deze voorlichtingsbijeenkomsten aanwezig.

In 2025 is binnen de Onderwijsregio Rotterdam een pilot gestart voor een oriëntatie-traineeship zij-instroom. Deelnemers lopen mee op een school en volgen vakken aan de Hogeschool Rotterdam. Vanuit deze pilot zijn drie trainees gestart op een CVO-school. De evaluatie van de pilot staat gepland voor het voorjaar van 2026.

Daarnaast is ook in 2025 weer het wervingsevent 'Proeven bij CVO' georganiseerd. Dit evenement biedt zowel potentiële zij-instromers als andere geïnteresseerden de gelegenheid om in een laagdrempelige setting kennis te maken met CVO als werkgever en met de verschillende loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie. Het event draagt bij aan de zichtbaarheid van CVO op de arbeidsmarkt en sluit aan bij de bredere inzet op duurzame personeelsvoorziening.

In 2025 is intensief gewerkt aan de optimalisatie van de AFAS-applicatie die CVO inzet ter ondersteuning van HR. De gebruikerservaring is verbeterd door het vereenvoudigen en optimaliseren van processtromen. Daarnaast is een nieuw onboardingsproces ingericht, waardoor nieuwe medewerkers sneller en effectiever met AFAS kunnen werken. Er is een kennisbank ontwikkeld waarin gebruikers eenvoudig vragen kunnen stellen en antwoorden kunnen vinden.

Vorbereidingen

In het kader van de uitwerking van de strategische plannen op het gebied van HR, zijn er voorbereidingen getroffen voor activiteiten die in 2025 gerealiseerd zullen worden en dan resultaat opleveren. Zo zijn er stappen gezet op het gebied van het functiehuis OOP, verdere automatisering en inrichting van AFAS

alsook de aanbesteding van de arbodienstverlening.

Ontwikkelingen WIA per kalenderjaar				
Jaar	Instroom	Uitstroom	Besparing uitkeringslast	Stand voorziening
2019	75	65	544	914
2020	77	60	330	1.011
2021	60	78	348	928
2022	39	51	894	831
2023	40	47	886	325
2024	44	36	141	280
2025	34	46	147	217

Bron: opgave HRM. Besparing en voorziening in duizenden euro's

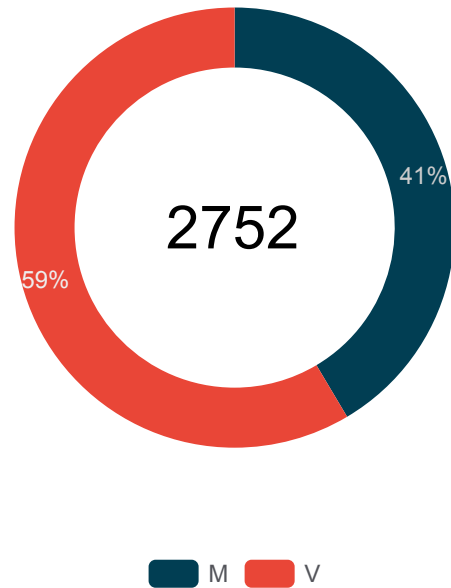
Vanaf 2024 is verder ingezet op de begeleiding en (her)beoordeling van oud-medewerkers met een WIA-uitkering op basis van geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Een (her)beoordeling kan leiden tot een aanpassing van het zogenaamde percentage arbeidsongeschiktheid of tot uitstroom uit de WIA naar de IVA. Toekenning van een IVA-uitkering impliceert dat de oud-werknemer wordt vrijgesteld van de sollicitatieplicht en periodieke herkeuring.

7.2 Inzicht in HR-kengetallen

Aantallen medewerkers stijgt name door groei leerlingen, inzet subsidies en door afbouw ZZP'ers

In 2025 is het aantal werknemers met 77 (circa 3%) toegenomen van 2.675 naar 2.752.

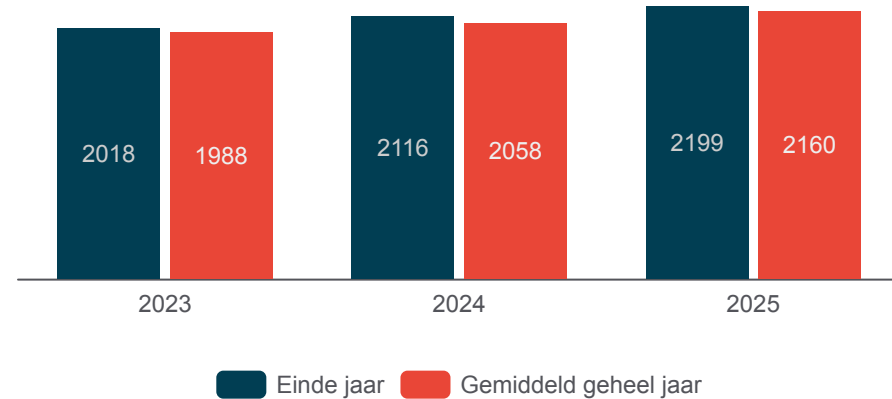
Aantal personeelsleden en verhouding M/V



Bron: AFAS. Totaal aantal medewerkers en de verdeling man/vrouw eind 2025 (excl. ZZP, uitzendkrachten, oproepkrachten)

Het aantal voltijdbanen (fte) steeg met 62 fte van 6.290 naar 6.559 in 2025. Dit is een stijging van circa 3% ten opzichte van vorig jaar.

Ontwikkeling FTE medewerkers CVO



Bron: AFAS. Totaal aantal FTE eind 2025 (excl. ZZP, uitzendkrachten, oproepkrachten)

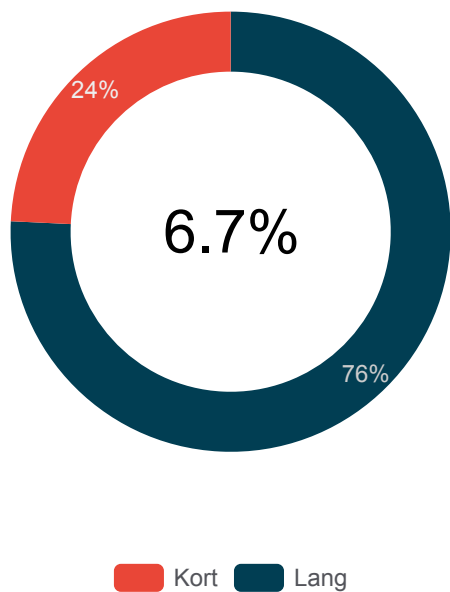
De stijging van zowel het aantal medewerkers als het aantal fte's, hangt samen met de groei van het aantal leerlingen, de toekenning van subsidies en de opheffing van het handhavingsmoratorium gericht op het terugdringen van schijnzelfstandigheid. Het gerichte beleid van CVO heeft geleid tot een verschuiving van inhuur/ZZP naar eigen personeel.

Ziekteverzuim

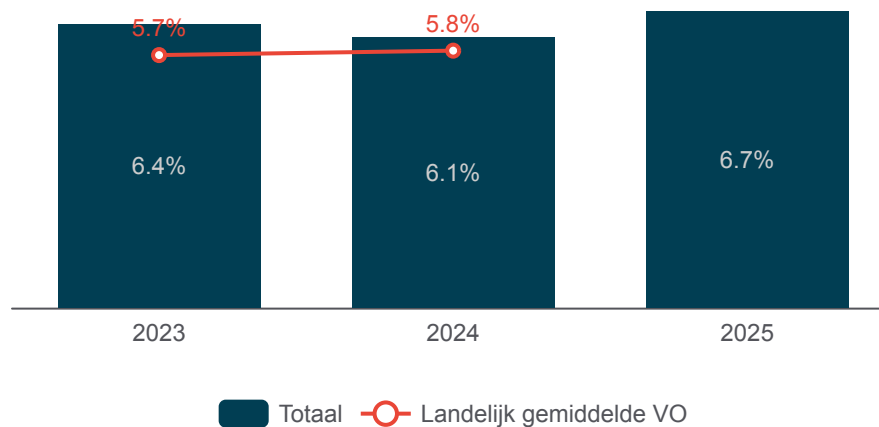
Binnen alle onderdelen van onze organisatie is de verzuimaanpak gericht op het terugdringen van verzuim door een goede verzuimbegeleiding. Bij verzuim wordt ingezet op tijdige interventie en adequate begeleiding. Met aandacht voor verzuimpreventie en -begeleiding, geven we inhoud aan goed werkgeverschap, voorkomen we lesuitval, zorgen we voor continuïteit en brengen we het verzuimpercentage omlaag.

Het totale verzuimpercentage is ondanks alle inzet op preventie en begeleiding in 2025 toch licht gestegen naar 6,7%.aandeel. Het aandeel langdurig verzuim sluit aan bij landelijke ontwikkelingen binnen het voortgezet onderwijs, waarin zowel mentale belasting als fysieke klachten toenemen. Dit vraagt om versterking van onze inzet op vitaliteit, structurele aandacht voor preventie, tijdige interventie en duurzame re-integratie.

Verzuimpercentage en verhouding kort-langverzuim



Ontwikkeling verzuimpercentage



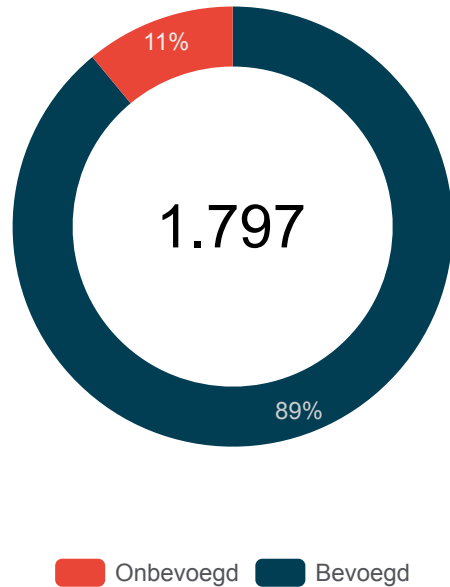
Gemiddeld verzuimpercentage CVO-kalenderjaar 2025 (Bron AFAS)

*Ziekteverzuim voortgezet onderwijs. Bron: DUO, Voion. Oktober 2024

Aantal bevoegde docenten ongeveer gelijk gebleven

Het aandeel bevoegde docenten (ca. 89%) bleef stabiel vergeleken met voorgaande jaren. De aanwezigheid van een onbevoegde groep (ca. 11%) docenten hangt nauw samen met de arbeidsmarktkrapte, zij-instroom en tijdelijke aanstellingen in vakken waarin schaarste groot is. Begeleidingstrajecten en scholingsroutes blijven daarom van belang om de bevoegdheidsgraad de komende jaren verder te verhogen.

Aantal en verhouding bevoegde docenten 2024



Bron: Afas

Om onbevoegde leraren bevoegd te krijgen investeert CVO in verkorte of zij-instroomopleidingen. Ook wordt ingezet op interne begeleiding door ervaren docenten.

Instroom personeel is hoger dan uitstroom

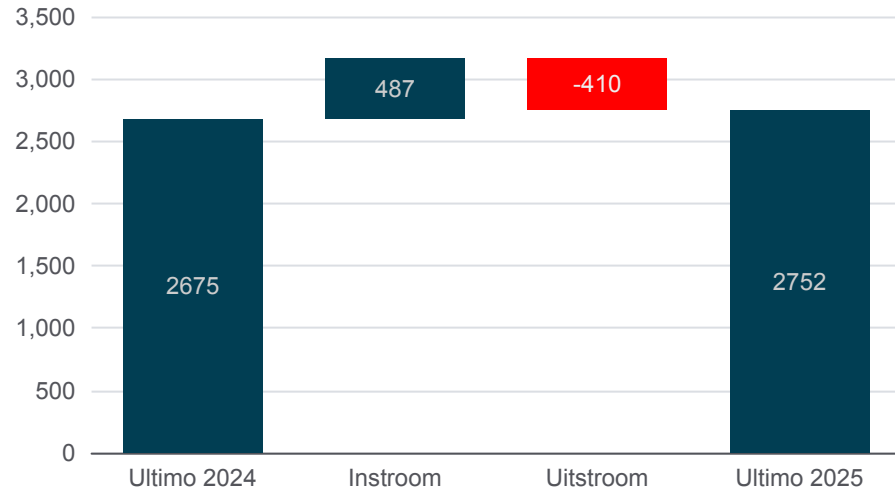
In 2025 is het personeelsbestand van CVO gegroeid met 77 medewerkers. We hebben 487 nieuwe medewerkers verwelkomd en 410 medewerkers hebben onze organisatie verlaten. In 2025 zijn er 42 medewerkers minder uitgestroomd

ten opzichte van de uitstroom in 2024, dit is een daling van meer dan 30%.

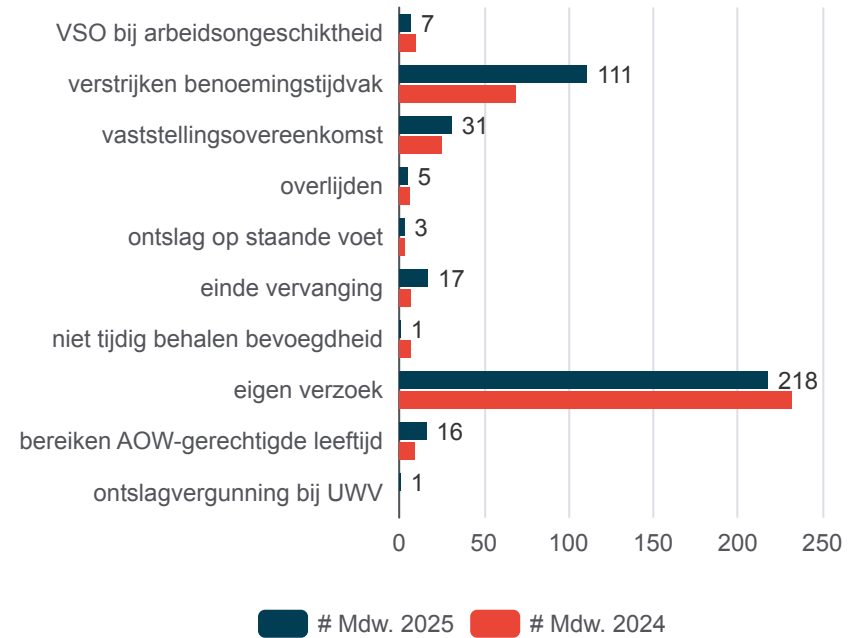
Van de 410 medewerkers die onze organisatie hebben verlaten zijn 111 personen (27% van de uitstroom) vertrokken vanwege het verstrijken van het benoemingstijdvak. Dit betreft medewerkers waarvan het functioneren onvoldoende aanleiding gaf om een vast dienstverband aan te bieden. Door te investeren in werving, selectie en onboarding vergroten we de kans dat nieuwe medewerkers langjarig aan onze organisatie verbonden blijven. Met het project 'arbeidsmarktcommunicatie en recruitment' wordt ingezet op verbeterde werving & selectie. Met het verder aanscherpen van het proces van onboarding van nieuwe medewerkers zetten we in op een betere binding met nieuwe collega's.

218 personen (53% van de uitstroom) verlieten CVO op eigen verzoek. Opvallend is dat deze uitstroom in elke functiecategorie (zowel bij het OP, OOP als DIR), over de gemiddelde man/ vrouw-verhouding en leeftijdscategorieën ongeveer gelijk is aan de gemiddelden binnen CVO. Er valt dus geen evidente groep medewerkers aan te wijzen die significant vaker op eigen verzoek uitstroomt dan gemiddeld.

Aantal en mutatie # medewerkers in 2025



Reden uitstroom



Bron: Afas

VOG's

Voorafgaand aan de indiensttreding bij CVO moet elke medewerker een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen omdat dit een voorwaarde is om op een school te starten met de werkzaamheden. Zodra door een school een nieuwe indiensttreding wordt aangemeld bij de afdeling SSO HR, verzoeken we de nieuwe medewerker om een VOG aan te vragen en aan te leveren bij de afdeling SSO HR. Een VOG kan alleen worden aangevraagd en worden afgegeven door de Dienst Justis; een

uitvoeringsorganisatie die valt onder het ministerie van Justitie en Veiligheid. Voor het kunnen afgeven van een VOG screent en beoordeelt Justis de betrouwbaarheid van de persoon die een VOG aanvraagt.

De afdeling SSO HR monitort of de VOG tijdig wordt aangeleverd en verifieert met een specifiek screeningsprogramma de VOG op echtheid. Als aan alle voorwaarden is voldaan, wordt de VOG in het HR-systeem vastgelegd en wordt de indiensttreding afgerond. In 2025 heeft het Openbaar Ministerie te maken gehad met een hack, waardoor de systemen in de periode van 17 juli tot en met 17 oktober 2025 offline zijn geweest. Als gevolg hiervan is bij Dienst Justis gedurende de zomerperiode vertraging ontstaan in de afgifte van VOG's. Dit heeft geleid tot één geval waarin de VOG te laat is afgegeven.

CVO heeft het advies van het ministerie van OCW opgevolgd om medewerkers van wie de VOG in de periode van 17 juli tot en met 17 oktober 2025 is afgegeven, een nieuwe VOG te laten aanvragen. Alle betrokken medewerkers hebben inmiddels het verzoek ontvangen om een nieuwe VOG aan te vragen. De opvolging hiervan wordt door HR gemonitord en vastgelegd.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig op (tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5')	VOG niet aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5')
Nieuwe medewerkers in loondienst	518	<5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met VOG verplichting*	214	0	0

*Dit betreft stagiairs. In het boekjaar 2025 zijn belangrijke stappen gezet in het verbeteren van de registratie en controle op de aanwezigheid en geldigheid van Verklaringen Omtrent het Gedrag (VOG) voor personeel niet in loondienst (PNIL). In de uitgangssituatie vond de inzet en vastlegging van PNIL grotendeels decentraal plaats op schoolniveau, waardoor de gegevens niet volledig en uniform beschikbaar waren voor een integrale controle. Vanaf augustus 2025 is een aangescherpte werkwijze geïntroduceerd, waarbij

scholen zijn verzocht om PNIL centraal te registreren in het HR-systeem. Hiermee is een belangrijke basis gelegd voor een meer volledige en betrouwbare gegevensvastlegging. Als gevolg van de eerdere decentrale registratie en de overgang naar de nieuwe werkwijze was het in 2025 nog niet mogelijk om volledig te rapporteren over de aanwezigheid en geldigheid van VOG's voor alle ingezette PNIL. Het verslagjaar 2025 kan in dit kader worden beschouwd als een overgangsjaar. Met ingang van kalenderjaar 2026 worden alle nieuwe PNIL structureel via het HR-systeem geregistreerd. Hierdoor beschikt HR over steeds completere en betrouwbaardere informatie om de controle op geldige VOG's systematisch uit te voeren. Tevens wordt vanaf dat moment actief toegezien op de naleving van de VOG-verplichtingen en zal hierover expliciet worden gerapporteerd in het bestuursverslag.

CVO heeft de controlerend accountant geen opdracht gegeven heeft om de werkzaamheden uit te voeren, zoals die zijn opgenomen in bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in het verslagjaar.

7.3 Conclusie en resultaten HR

De kengetallen over 2025 laten een stabiel en evenwichtig beeld zien van de personele ontwikkeling binnen CVO. De formatie groeit gecontroleerd mee met de onderwijsbehoefte, terwijl instroom en uitstroom elkaar in balans houden. Het verzuim blijft een belangrijk aandachtspunt, mede door het structureel hoge aandeel langdurige uitval. De leeftijdsopbouw en bevoegdheidsverhoudingen bevestigen de noodzaak van blijvende aandacht voor duurzame inzetbaarheid, strategische werving en verdere professionalisering.

De geïntegreerde inzet op vitaliteit, casemanagement, onboarding, opleiding en duurzame uitstroom vormt daarmee een belangrijke basis om de personele bezetting voor het kunnen geven van onderwijs ook in de komende jaren te kunnen borgen.



Coen van Noordwijk | Dirk de Jong gedelegeerd opdrachtgever | projectleider

‘Vroeger lagen er op scholen draaiboeken klaar voor als een leerling of collega overleed en werd er met de brandweer een ontruiming geoefend. Maar de wereld is veranderd, en scholen moeten daarop reageren met protocollen voor andere crises en incidenten.’ Coen van Noordwijk, naast Annemiek Kroonen gedelegeerd opdrachtgever namens de raad van bestuur, en Dirk de Jong, projectleider, vertellen hoe CVO sociale veiligheid op een hoger plan brengt. Sociale veiligheid is een van de thema’s uit het Koersplan ‘Onderwijs voor het leven’.

‘Veiligheid raakt iedereen’, zegt Coen van Noordwijk, algemeen directeur van de Accent scholengroep. Zijn collega Dirk de Jong, beleidsadviseur van CVO, vult aan: ‘Leerlingen hebben een veilige omgeving nodig om tot leren te komen, wordt vaak gezegd. Dus elke leerling, maar ook elke medewerker en elke bezoeker heeft er belang bij dat de sociale veiligheid gewaarborgd is binnen de school.’

Gevarieerd beeld

Om een indruk te krijgen van de veiligheidssituatie op de CVO-scholen hebben Coen en Dirk een ronde gemaakt langs alle aangesloten zeven scholengroepen. Ze lieten zich bijpraten door de algemeen directeuren, vaak samen met een van de vestigingsdirecteuren, over wat er goed gaat en waaraan nog behoefte bestaat. Het leverde een gevarieerd beeld op. De rode draad? Er is al veel gedaan, maar er is ook nog veel nodig.

Dirk: ‘Sommige scholen denken na over het omgaan met een incident of crisis. Andere scholen zetten meer in op een positief pedagogisch schoolklimaat. Als het gaat om de harde kant van veiligheid, passen ze soms het gebouw aan, zodat het veiliger wordt. En weer andere scholen intensiveren de samenwerking met jeugdzorgorganisatie JOZ, die jeugdwerkers op school levert die fungeren als voelsprietten onder de leerlingen.’

Coen: ‘In het ene gesprek wordt gezegd: “We hebben een open cultuur waarin alles kan”, terwijl in een ander gesprek boven tafel komt dat de integratie van culturen niet vanzelfsprekend is – niet iedereen heeft het gevoel “ik hoor erbij, waardoor ik kan

zeggen en zijn wie ik ben, en dat wordt geaccepteerd of getolereerd”. Ook liggen er uitdagingen om issues op het gebied van seksuele intimidatie te leren bespreken – denk aan de MeToo-beweging.’

Dirk vult aan: ‘Een andere rode draad in de gesprekken: waar het vroeger praten was, is het nu: klappen, en waar het vroeger klappen waren, wordt er nu soms bedreigd met steek- of andere wapens. Dat is niet op elke school zo, maar op sommige scholen wel.’

Prioriteiten

Na het ‘rondje langs de velden’ van Coen en Dirk hebben ze samen met de algemeen directeuren vijf prioriteiten vastgesteld. Dat zijn: Crisisteam, -communicatie en oefening, Kennisdeling (Protocollen verzamelen, creëren en digitaal vindbaar maken), Inventarisatie behoeften sociale veiligheid binnen scholen, Nader onderzoek sociale veiligheid medewerkers en Bijeenkomsten rondom het thema sociale veiligheid.

In september 2025 zijn voor de eerste twee prioriteiten projectgroepen aan de slag gegaan. Als

ze eind 2026 klaar zijn worden de volgende prioriteiten bij de kop gepakt. Voor de bemensing van de projectgroepen hebben zich na een oproep tien geïnteresseerden gemeld uit verschillende scholengroepen, vaak met relevante expertise. Dat vinden Coen en Dirk belangrijk, want, zegt Coen: 'dit beleid moet niet achter een bureau bedacht worden door iemand die meent er verstand van te hebben. We moeten het met elkaar ontwikkelen. Mooi om te zien dat dat zo ook echt gebeurt.'

Kennis delen

Verschillende CVO'ers zijn inmiddels bereikt met informatie over sociale veiligheid. De twee projectgroepen hebben zich al gepresenteerd op een studiedag voor vestigingsdirecteuren in het Prinses Theater in Delfshaven en ook tijdens het Kennisfestival in september. Ook hielden Dirk en andere leden van het projectteam Kennisdeling tot en met dit voorjaar presentaties op alle 37 CVO-vestigingen over de trends en de wettelijke eisen en wijzigingen. Tegelijk haalden ze op welke expertise de vestigingen al hebben. Verder spraken ze met de directies over positieve ontwikkelingen in de afgelopen jaren en vroegen ze tegen welke dilemma's ze aanlopen. Ook zijn er recente herstelopdrachten van de Onderwijsinspectie besproken, zoals: zorg ervoor dat de antipestcoördinator bij alle leerlingen bekend is en dat medewerkers de Meldcode voor huiselijk geweld en kindermishandeling kennen.



MijnCVO of Kennisbank

Een overzicht van de *best practices* van de CVO-vestigingen wordt gedeeld via MijnCVO of een ander soort kennisbank. Waarschijnlijk komt het na de zomervakantie 2026 beschikbaar. Dan kan er een uitwisseling op gang komen tussen de vestigingen. Het is ook de bedoeling modellen voor veiligheidsplannen te uploaden, zodat vestigingen niet opnieuw het wiel hoeven uit te vinden.

Vooruitlopen op de nieuwe wet

Sociale veiligheid is allesbehalve nieuw bij CVO-scholen. Al zo'n vijftien jaar spant een aantal CVO-vestigingen zich in om het certificaat Veilige School (opnieuw) te behalen, dat is gepromoot door de gemeente Rotterdam. En in 2023 committeerde CVO zich aan het Convenant Veiligheid in en om het onderwijs dat tot 2027 loopt. 'Al deze acties en netwerken zorgen voor verbinding en werken versterkend,' zegt Dirk, die regelmatig met Rotterdamse collega's overlegt over het Convenant.

In 2026 gaat de nieuwe wet Vrij en veilig onderwijs gelden. [Ad1] Daarin wil de overheid dat de scholen op een nog systematischer, cyclischer en grondiger manier naar hun veiligheidsbeleid kijken door meer te monitoren, te registreren en te leren van wat er gebeurt. Dirk: 'Met onze veiligheidsprojecten leveren we daar alvast een bijdrage aan.'

De wet en de Onderwijsinspectie

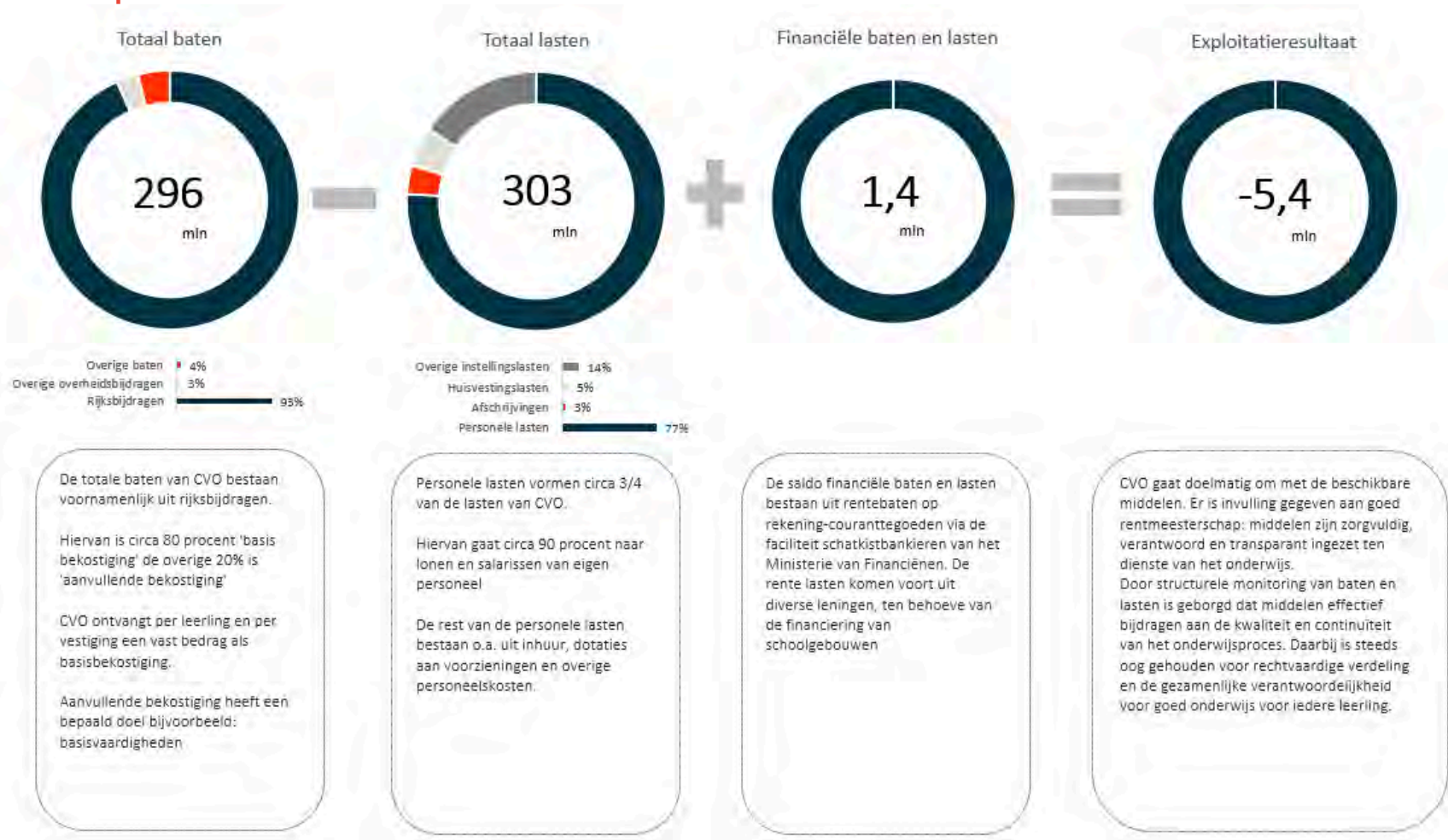
Scholen zijn verplicht leerlingen en medewerkers een leer- en werkomgeving te bieden die fysiek, psychisch en sociaal veilig is. Dat staat in de wet Veiligheid op school (2015). Scholen moeten hiervoor elk jaar een samenvatting van hun monitorgegevens aanleveren. De Onderwijsinspectie houdt hier actief toezicht op en geeft herstelopdrachten als daar aanleiding toe is.



Voor de bemensing van de projectgroepen hebben zich na een oproep tien geïnteresseerden gemeld uit verschillende scholengroepen, vaak met relevante expertise.

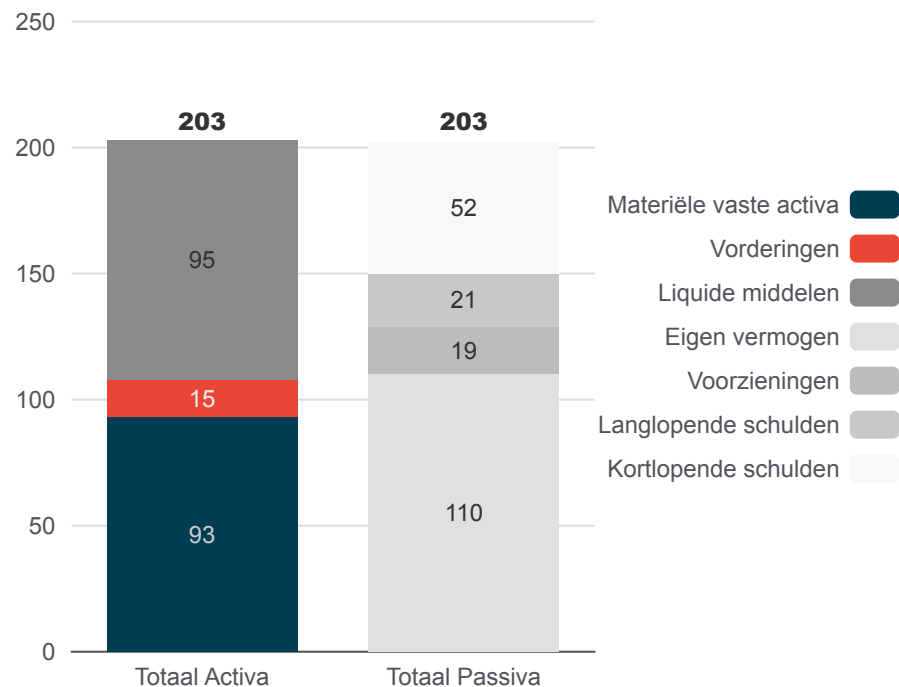
8 Financien

8.1 Exploitatieresultaat 2025



8.2 Balans 2025

Verkorte balans 2025 in € mln.



Bron: Exact

De activazijde van de balans bestaat voor meer dan de helft uit liquide middelen inclusief vorderingen. Afgezet tegen de kortlopende schulden aan de passivazijde kan CVO ruimschoots voldoen aan die kortlopende verplichtingen. De passivazijde van de balans bestaat voor ruim meer dan de helft uit eigen vermogen en voorzieningen. Dit betekent ultimo jaareinde een financieel gezonde positie.

8.3 Beleidsrijke, doelmatige begroting

Elk jaar stellen de afzonderlijke bedrijfsonderdelen (scholengroepen, SSO en CVO Beleidsstaf) een begroting op. Voorafgaand daaraan wordt CVO-breed de financiële kaderstelling vastgesteld, met per bedrijfsonderdeel de financiële uitgangspunten.

In lijn met de besturingsfilosofie, gericht op sterke vestigingen, wordt per vestiging een begroting opgesteld die is gekoppeld aan het schooljaarplan. De voorgenomen activiteiten van de school worden verbonden met de beschikbare middelen, zodat de relatie tussen inhoud en budget inzichtelijk wordt. De vestigingsbegrotingen worden samengevoegd tot de begroting van de scholengroep en binnen de planning- en controlcyclus getoetst aan de vastgestelde kaders. De begrotingen van alle bedrijfsonderdelen tezamen geven de begroting op CVO-niveau.

De CVO-begroting wordt besproken met de auditcommissie van de raad van toezicht en vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de voltallige raad van toezicht.

Langetermijnperspectief

Naast de exploitatiebegroting wordt aandacht besteed aan de balansbegroting. Daarbij wordt inzichtelijk gemaakt welke effecten exploitatie, investeringen, afschrijvingen, dotaties en onttrekkingen aan voorzieningen, treasury en aflossingen op langlopende leningen hebben op de financiële positie van de afzonderlijke bedrijfsonderdelen en van CVO als geheel. Tevens wordt gekeken naar de ontwikkeling van de financiële ratio's op zowel de korte als de middellange termijn (vier jaar). Vanaf 2026 wordt ingezet op model waarin de vermogenspositie over een horizon van tien jaar kan worden beoordeeld.

'Goed bestuur betekent dat wij aanspreekbaar zijn op ons financieel beheer en op de wijze waarop wij publieke waarde creëren'



Erik van Ginkel, interim Manager Financiën

De tussentijdse financiële ontwikkelingen worden continu gevolgd.

Om onze doelstellingen te realiseren en de continuïteit van de bedrijfsonderdelen en CVO als geheel te waarborgen, is een solide financiële positie essentieel. In het Koersplan 2024–2028 wordt dit aangeduid als *rentmeesterschap*. Betrouwbare en tijdige financiële informatie vormt hiervoor een belangrijke randvoorwaarde.

Gedurende het verslagjaar zijn twee tussentijdse financiële rapportages opgesteld (P4 en P8). Deze bieden per bedrijfsonderdeel inzicht in het verloop van de exploitatie alsook in de prognose van het jaarresultaat ten opzichte van de begroting. In de planning- en controlcyclus worden deze rapportages door de directie van de bedrijfsonderdelen besproken met concerncontrol, waarna een integrale analyse voor CVO wordt opgesteld voor de raad van bestuur. Deze vormt de basis voor gesprekken met het management over de bredere ontwikkeling van de bedrijfsonderdelen.

Naast de exploitatie in het lopende jaar en de begroting voor het volgende jaar wordt ook gekeken naar het meerjarig financieel perspectief. Per scholengroep wordt daarom een financieel perspectief opgesteld met een horizon van vier jaar (zie continuïteitsparagraaf). De ambitie is dit uit te bouwen naar een horizon van tien jaar.

8.4 CVO sluit 2025 met een voorzien negatief resultaat

Het exploitatieresultaat op basis van RJ bedraagt € 5,4 mln. negatief. Dat is ongeveer € 3,4 mln. lager dan de voor 2025 goedgekeurde begroting met een verwacht negatief exploitatieresultaat van € 2,0 mln. Het verschil wordt in

overwegende mate verklaard door incidentele factoren. Het lagere resultaat is geen verrassing want ten tijde van de P4- en P8- rapportage al gesignaleerd. Een van de factoren die van invloed is geweest op het exploitatieresultaat 2025 is de aanvullend dotatie voor de personele voorzieningen. Onderstaand een nadere toelichting waarmee de afwijking van € 3,4 mln. op hoofdlijnen wordt verklaard.

Negatieve resultaatteffecten:

- Hogere dotatie aan de personele voorzieningen voor circa € 1,6 mln. samenhangende met uitstroom van medewerkers, die vervolgens recht hebben op een uitkering vanuit sociale fondsen die worden beheerd door het UWV en waaraan de werkgever dient bij te dragen.
- Hogere kosten voor nascholing voor ca. € 0,5 mln. Er is ook in 2025 geïnvesteerd in permanente educatie door middel van zowel individuele als gezamenlijke scholing. De CVO-Academie speelt een belangrijke rol in de voortdurende scholing van onze medewerkers.

Positieve resultaatteffecten:

- Hogere rentebaten voor circa € 0,3 mln. De rentebaten op de gemiddelde liquiditeit binnen de faciliteit schatkistbankieren bij het Min. van Financiën, vielen hoger uit dan begroot. Enerzijds door een gemiddeld hoger valutair saldo door temporisering van investeringen. Anderzijds door lagere rentepercentages dan bij de begroting ingeschat door het rentebeleid van de ECB.

8.5 Resultaat 2025

Onderstaand volgt een verkorte staat van baten en lasten over 2025, waarin de realisatie wordt vergeleken met de begroting 2025. Voor een meer gedetailleerde staat van baten en lasten en vergelijkende cijfers 2024, verwijzen wij naar het hoofdstuk jaarrekening.

Verkorte resultatenrekening (x € 1.000)	Realisatie 2025	Begroot 2025	Vershil 2025	Realisatie 2024
Rijksbijdragen	274.685	259.651	15.034	256.690
Overige overheidsbijdragen	8.364	7.169	1.195	7.585
Overige baten	12.830	15.362	-2.532	10.854
Totaal baten	295.879	282.182	13.697	275.129
Personele lasten	234.392	214.705	-19.687	206.357
Afschrijvingen	9.569	10.168	599	9.685
Huisvestingslasten	15.951	15.710	-241	13.585
Overige instellingslasten	42.817	44.588	1.771	42.230
Totaal lasten	302.729	285.170	-17.558	271.857
Saldo baten en lasten	-6.850	-2.988	-3.861	3.272
Financiële baten en lasten	1.437	994	443	3.026
Exploitatieresultaat	-5.413	-1.994	-3.418	6.299

Op hoofdlijnen worden de afwijkingen groter dan € 0,5 mln. ten opzichte van de begroting hieronder toegelicht.

Rijksbijdragen OCW, overige overheidsbijdragen en overige baten

In 2025 zijn de bekostigingsbedragen aangepast vanwege de loon- en prijsontwikkeling. De structurele indexatie bedraagt 4,88%. Daarnaast is in 2025 een éénmalige ophoging van 0,14% verwerkt als aanvullende compensatie voor loon- en prijsontwikkeling. Hiermee komt de totale stijging van de bekostigingsbedragen voor 2025 uit op 5,01%.

Het vaste budget voor aanvullende bekostiging voor lwoo, pro en regionale ondersteuning is in 2025 met 6,11% per leerling verhoogd.

Als tweede verklaring geldt de toerekening van een niet-begroot deel van subsidies aan 2025. Daarnaast leidde de vrijval van enkele relatief kleinere subsidies samen tot hogere baten. Deze extra baten werden binnen de

exploitatie echter grotendeels ingezet voor de dekking van aanvullende personele en materiële lasten van vrijwel hetzelfde bedrag waardoor het effect op het uiteindelijke exploitatieresultaat beperkt is.

Personele lasten

De hogere personele in 2025 hangen onder meer samen met afspraken over de CAO 2025-2027. In november 2025 is de VO-raad met de onderwijsbonden een onderhandelaarsakkoord overeengekomen voor een nieuwe cao van 1 november 2025 tot 1 maart 2027. De cao-afspraken impliceren een loonsverhoging van 5,8 % over de looptijd van de cao. Ook zijn er afspraken gemaakt over hogere reiskostenvergoeding en oktobertoelage. De extra loonkosten in november en december 2025 worden afgedekt door de verhoging van de bekostigingsbedragen 2025.

Ook extra personele inzet op ziektevervanging en op budget uit niet begrote subsidies zijn een verklaring voor de hogere personele lasten.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn fractioneel lager samenhangend met vertraging in de opleveren van enkele bouwprojecten.

8.6 Lagere resultaat deels voorzien

Gedurende het verslagjaar zijn conform de planning- en controlcyclus twee tussentijdse rapportages opgesteld; de P4- en P8- rapportage. Bij de uitwerking van deze rapportages wordt op basis van een analyse van de exploitatie per bedrijfsonderdeel een prognose opgesteld van het verwachte exploitatieresultaat. De prognose per bedrijfsonderdeel de is basis voor de uitwerking van een prognose op het niveau van CVO.

Bij het opstellen van de P8-rapportage werd al duidelijk dat het exploitatieresultaat lager zou uitvallen dan in de begroting was voorzien. Ten tijde van de rapportage P8 werd een negatief resultaat van € 3,7 mln. ingeschat. Het verschil tussen de prognose van het exploitatieresultaat in de P8-rapportage en het uiteindelijke exploitatierealitatie hangt samen met een

aanvullende dotatie in de personele voorzieningen.

Binnen de bestuurlijke P&C cyclus zijn in de afgelopen jaren de P4- en P8-rapportages belangrijke sturingsinstrumenten gebleken. Wij blijven hier voor de komende jaren aan vasthouden om zo de ontwikkeling van de exploitatie gedurende het jaar nauwgezet te kunnen monitoren en indien nodig te kunnen bijsturen.

8.7 Balans en liquiditeit

Onderstaande tabel bevat een samenvatting van de balans per 31 december 2025 met de vergelijkbare cijfers per 31 december 2024. Voor een meer gedetailleerde balans en toelichting verwijzen we naar het hoofdstuk jaarrekening.

Verkorte balans (x € 1.000)	Realisatie 2025	Realisatie 2024	Verschil
Materiële vaste activa	92.712	87.281	5.431
Financiële vaste activa	7	7	0
Vorderingen	15.339	9.767	5.572
Liquide middelen	94.955	111.219	-16.264
Totaal Activa	203.014	208.274	-5.260
Eigen vermogen	110.432	115.844	-5.412
Voorzieningen	19.274	17.480	1.794
Langlopende schulden	20.966	21.950	-984
Kortlopende schulden	52.342	53.000	-658
Totaal Passiva	203.014	208.274	-5.260

Bron: Exact

Toelichting verschillen op hoofdlijnen:

- De materiële vaste activa zijn gestegen. Dit wordt enerzijds voor circa € 15,0 mln. verklaard door investeringen waardoor de activapositie stijgt en anderzijds voor circa € 9,6 mln. aan afschrijvingen waardoor de activapositie daalt.
- De liquide middelen zijn met name gedaald door het gerealiseerde operationele exploitatieresultaat in 2025 en door hogere investeringen dan afschrijvingen
- De vorderingen zijn toegenomen i.v.m. vorderingen op de gemeente (o.a. Nissewaard) inzake nieuwbouw.
- Het eigen vermogen neemt af door het in 2025 behaalde exploitatieresultaat.
- Het niveau van de voorzieningen is toegenomen met name door het effect van de dotatie aan de voorziening voorziening WGA/WIA en langdurigzieken.
- De langlopende schulden dalen door de jaarlijkse aflossing op de langlopende leningen aangehouden bij het Ministerie van Financiën (schatkistbankieren) en de BNG.
- De kortlopende schulden zijn ongeveer gelijk gebleven.

8.8 Liquide middelen dalen met name door behaald resultaat

Kasroomoverzicht (x € 1.000)	Realisatie 2025	Realisatie 2024	Verschil
Saldo baten en lasten	-6.850	3.274	-10.124
Afschrijvingen	9.569	9.685	-116
Mutaties werkkapitaal (Vorderingen)	-5.572	149	-5.721
(Kortlopende schulden)	-658	8.035	-8.693
Mutaties voorzieningen	1.794	1.552	242
Kasroom uit operationele activiteiten	-1.717	22.695	-24.412
Fin. baten en lasten	1.437	3.026	-1.589
Investerings (im)materiële vaste activa	-15.001	-21.548	6.547
Mutatie kredietinstellingen	-320	-320	0
Mutatie op leningen Ministerie van Financiën	-664	-664	0
Kasroom uit financieringsactiviteiten	-984	-984	0
Mutatie liquide middelen	-16.264	3.187	-19.451
Beginstand liquide middelen	111.219	108.032	3.187
Mutatie liquide middelen	-16.264	3.187	-19.451
Eindstand liquide middelen	94.955	111.219	-16.264

Bron: Exact

Wat valt op?

- De afname van de liquiditeit wordt met name verklaard door
- Het gerealiseerde negatieve resultaat.
- De gestegen vorderingen (m.n. voorfinanciering nieuwbouw Nissewaard)
- De investeringen die in 2025 hoger dan de afschrijvingen

8.9 Financiële kengetallen

Kengetallen	2025	2024	Sig grens OCW ¹⁾	Gem VO sector ²⁾
Liquiditeitsratio (current ratio)	2,13	2,26	< 0,75	1,85
Absolute omvang liquide middelen in mln.	94,96	111,22	> 0,1 mln	
Solvabiliteitsratio II (incl. voorzieningen)	64%	64%	< 30%	60%
Huisvestingsratio	7%	6%		
Rentabiliteitsratio (1 jaar)	-2%	2%		
Rentabiliteitsratio (2 jaar)	0%	5%		
Rentabiliteitsratio (3 jaar)	2%	3%		

1) Signaleringswaarden OCW. Bron: Inspectie van het Onderwijs.

2) gemiddelde VO-sector in 2024

Bron: Exact

De financiële kengetallen van CVO zijn in vergelijking met de door OCW aangehouden signaleringswaarden, gunstig. Dit impliceert dat CVO financieel gezond en veerkrachtig genoeg is om tegenvallers op te vangen alsook in staat is om aan zijn verplichtingen te kunnen blijven voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit II (inclusief voorzieningen) is procentueel gelijk gebleven ondanks het negatieve exploitatieresultaat. Dit hangt samen met de toename van de balanspositie voorzieningen en de afname van het balanstotaal.

Liquiditeitsratio (current ratio)

De current ratio daalt licht ondanks de substantiële afname van de liquide middelen. Dit hangt samen met de afname van de balanspositie kort vreemde vermogen.

8.10 CVO is financieel in balans

Volgens het Ministerie van OCW is het goed dat besturen een financiële buffer aanhouden. Financieel gezonde besturen hebben armslag om leerlingen en studenten goed onderwijs te kunnen blijven bieden. Dat neemt volgens datzelfde ministerie niet weg, dat besturen niet onnodig geld in reserves moeten aanhouden. Sinds 2020 geldt er een signaleringswaarde die de Inspectie van het Onderwijs heeft ontwikkeld voor de bepaling van het genormeerd publiek eigen vermogen bij onderwijsinstellingen. Onderstaand de formule om te kunnen berekenen wat een bestuur redelijkerwijs aan publiek vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren, risico's op vangen en de continuïteit van de organisatie zeker te stellen.

Normatief publiek eigen vermogen

De formule voor de berekening van het normatief publiek eigen vermogen (signaleringswaarde) luidt:

$$(0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,273) \\ + \text{boekwaarde resterende materiële vaste activa} \\ + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} \times \text{totale baten})$$

De omvangafhankelijke rekenfactor: * 0,05 voor besturen met totale baten groter dan of gelijk aan € 12 mln.

Voor de berekening wordt alleen gekeken naar het publieke deel van het eigen vermogen. Het privaat vermogen van een bestuur valt buiten de berekening en daarmee buiten het bestek van de beoordeling door de onderwijsinspectie. De onderwijsinspectie beoordeelt alleen de besteding van de publieke middelen.

Signaleringswaarde eigen Vermogen in mln.	2025	2024
Totaal eigen vermogen	110,4	115,8
Privaat eigen vermogen	4,9	4,8
Feitelijk publiek eigen vermogen	105,5	111,0
Normatief publiek eigen vermogen	113,0	107,6
Mogelijk als bovenmatig eigen vermogen aan te merken	0,0	3,5
Ratio eigen vermogen	0,93	1,03
Signaleringsgrens	1,00	1,00

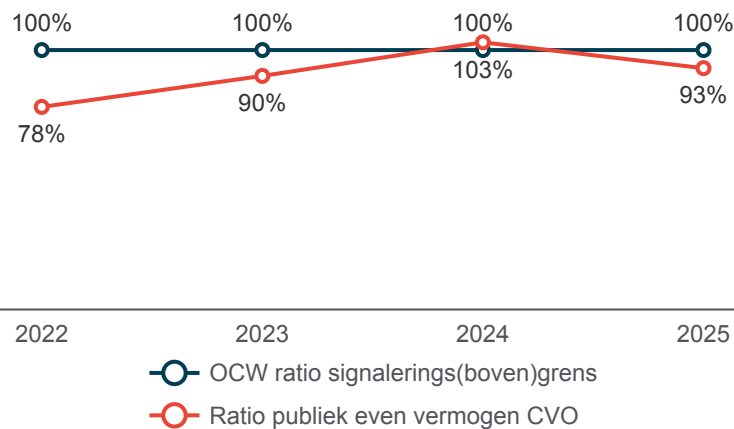
Bron: Exact

Als het eigen vermogen groter is dan het normatief publiek eigen vermogen, kán dit bovenmatig zijn. Er worden immers meer financiële middelen gereserveerd dan nodig lijkt, gezien de waarde van de bezittingen en de risico's. De Inspectie van het Onderwijs benadrukt dat het normatief publiek eigen vermogen geen norm is, maar een startpunt voor een gesprek. Een bestuur kan immers goede redenen hebben om tijdelijk meer eigen publiek vermogen aan te houden. De Inspectie van het Onderwijs gebruikt de signaleringswaarde in het toezicht op de doelmatige inzet van de publieke middelen.

Uit onderstaande tabel blijkt dat het publiek eigen vermogen van CVO, na in 2024 fractioneel boven de signaleringsgrens uit te zijn gekomen, op basis van de balans per ultimo 2025 weer onder de signaleringswaarde ligt. De daling kan worden verklaard door het negatieve exploitatieresultaat 2025. Als gevolg hiervan is het eigen vermogen in het verslagjaar afgenomen. Ondanks deze daling blijft het financiële vermogen van de organisatie toereikend om de lopende verplichtingen na te komen en de continuïteit van de organisatie te waarborgen.

CVO blijft de ontwikkeling van het eigen vermogen en de vermogenspositie nauwgezet volgen. In de meerjarenbegroting en in de planning- en controlcyclus wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan het behoud van een gezonde financiële positie, zodat ook op langere termijn wordt voldaan aan de door de onderwijsinspectie gehanteerde signaleringswaarden..

Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen



CVO is financieel gezond en behoudt voldoende veerkracht om eventuele tegenslagen op te vangen.

Uit de beoordeling van de financiële ratio's blijkt dat CVO financieel stabiel en weerbaar is. Een vergelijking van de vermogenspositie van CVO met het genormaliseerd berekende normatief publiek eigen vermogen toont aan dat CVO de afgelopen jaren geen onnodige reserves heeft opgebouwd. CVO heeft namelijk in de afgelopen jaren geïnvesteerd in de kwaliteit van het onderwijs op haar scholen. Deze investeringen hebben hun vruchten afgeworpen, want de onderwijskwaliteit op onze scholen is van een voldoende hoog niveau.

Frauderisicoanalyse is in ontwikkeling om kans op fraude nog verder te verkleinen

CVO identificeert diverse risico's die de continuïteit van de organisatie kunnen beïnvloeden (zie de risicoparagraaf in de continuïteitsparagraaf). De frauderisicoanalyse is hier een onderdeel van.

- (1) We brengen de frauderisico's in kaart en categoriseren deze in diverse dimensies (bijvoorbeeld fraude van binnen/buiten de organisatie, werknemersfraude/managementfraude of het (direct) ontvreemden van middelen versus verslaggevingsfraude).
- (2) We benoemen de gevolgen indien het risico zich voor zou doen.
- (3) We bepalen de kans en de impact van het risico (financieel en niet-financieel).
- (4) We inventariseren beheersingsmaatregelen en evalueren of deze nog voldoende zijn.
- (5) We ondernemen actie om eventuele restrisico's af te dekken of benoemen deze risico's als aanvaardbaar. Daarbij beoordelen we ook of het risico zich heeft voorgedaan in het betreffende jaar en of er aanvullende beheersmaatregelen nodig zijn.

Uiteraard zijn er in de huidige situatie al diverse beheersmaatregelen binnen CVO van kracht om risico's te voorkomen of te mitigeren, waaronder een actieve integriteitscommissie en een klokkenluidersregeling. Maar ook functiescheiding, vier-ogen-principe, procuratieregeling, mandaatregeling en extra aandacht en controle bij het aanmaken van nieuwe crediteuren. Met de

frauderisicoanalyse zal de kans op fraude nog verder verkleinen.

8.11 Treasury beleid

Ten aanzien van treasury handelt CVO conform de geldende wet- en regelgeving voor onderwijsinstellingen zoals vastgelegd in de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016, laatstelijk gewijzigd op 19 december 2018. Het op basis van genoemde regeling opgestelde eigen treasury statuut bevat interne spelregels hoe om te gaan met de financiële middelen die van OCW en gemeenten worden ontvangen.

Als we in tijdelijke zin geld overhouden (overtollige liquiditeit), dan zetten we dat voor korte(re) of lange(re) tijd uit in deposito's bij te goeder naam en faam bekendstaande banken of bij het Ministerie van Financiën in het kader van de faciliteit schatkistbankieren. Middelen uitzetten in deposito past binnen de kaders uit de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en is daarnaast Fido-proof (Wet Financiering Decentrale Overheden).

Door CVO wordt geen gebruikgemaakt van derivaten (zoals renteswaps) om risico's af te dekken. Tevens worden er geen belangrijke prijs-, krediet-, liquiditeits- en kasstroomrisico's onderkend.

Met ingang van juni 2012 wordt door CVO deelgenomen aan het geïntegreerd middelenbeheer van het Ministerie van Financiën (de faciliteit schatkistbankieren). Door CVO is met goedkeuring van het Ministerie van OCW per maart 2014 een rekening-courant faciliteit ingeregeld bij het Ministerie van Financiën voor een bedrag van € 15,9 mln. Evenals in voorgaande jaren is ook in het verslagjaar 2025 het aanspreken van deze faciliteit niet noodzakelijk gebleken.

In 2025 zijn binnen de structuur van het schatkistbankieren geen nieuwe deposito's aangegaan. Op 6 maart 2025 is een in 2024 geplaatst deposito van € 10 miljoen vrijgevallen. Ultimo 2025 staan er geen deposito's meer uit.

Deposito's Schatkistbankieren	Hoofdsom in mln.	Datum vrijval	Rente %
D895183	10	6-3-2025	3,40%



Martijn Nolen | Vincent Wolsheimer

secretaris | lid programmteam

CVO investeert in leiderschap, dat is een rode draad uit het Koersplan 2024-2028. Want CVO wil goede scholen die een sociaal-veilige en prettige leer- en werkomgeving bieden, waar medewerkers zich kunnen ontwikkelen. Daarvoor zijn goede leidinggevendenden onontbeerlijk. Het programmteam Leiderschap formuleerde voor CVO een visie op leiderschapontwikkeling en biedt de organisatie een aantal tools om hieraan handen en voeten te geven. Teamleden Martijn Nolen en Vincent Wolsheimer doen uit de doeken wat het programma inhoudt.

Martijn Nolen, directeur Bestuur en Beleid van CVO, is secretaris van het programmteam Leiderschap. Hij vertelt: 'Onze visie op leiderschapontwikkeling gaat uit van het bieden van kansen. We willen activiteiten organiseren die de ontwikkeling van leiderschap binnen de vereniging bevorderen. Dat houdt in dat we een inspirerende leeromgeving

moeten creëren om onze leidinggevendenden van nu, maar ook die van morgen, te binden en te boeien.' Vincent Wolsheimer, directeur van Melanchthon Wilgenplaslaan en lid van het programmteam, vult aan: 'In de organisatie die CVO inmiddels is, mag leiderschap eigenlijk niet meer toevallig ontstaan. Het doel van ons programma is meer voorspelbaarheid in de leidinggevendende posities zowel voor het onderwijs als de stafdiensten.'

Vier aspecten

Vóór alles is belangrijk dat de raad van bestuur goede schoolleiders benoemt, en hen vervolgens ondersteunt zodat ze hun werk goed kunnen doen. Naast bijvoorbeeld zorg voor financiën en HR wil het bestuur hen ook faciliteren voor hun persoonlijke ontwikkeling, zegt Martijn. 'Kansen bieden en leidinggevendenden bijstaan in hun ontwikkeling is dan ook het eerste aspect van de visie op leiderschapontwikkeling. Het tweede aspect betreft het bevorderen van doorstroming naar en binnen leidinggevendende functies, dus ook het opheffen van blokkades op dit gebied. Het derde aspect gaat over het naar een hoger niveau tillen van het leiderschap

binnen CVO, onder andere door intervisie, mentoring en coaching aan te bieden. Het verankeren van het belang van goed leiderschap in structuren, de cultuur en de interne processen vormt het vierde aspect.' Over het doorbreken van de stagnatie in de doorstroming zegt Martijn: 'Als we een potentiële leidinggevendende zien, moeten we die ook een podium geven. Want als er geen functie beschikbaar is op het gewenste niveau, kunnen we zo iemand ook ervaring laten opdoen als programma- of projectmanager, of in een andere belangrijke sleutelfunctie waarin geleerd kan worden, bijvoorbeeld bovenschols, in een regionaal of landelijk netwerk of als ambassadeur voor een specifiek programma.'

CVO Leiderschapsprofiel

Het programmteam heeft een aantal tools ontwikkeld die de visie helpen realiseren. Zo is er een CVO Leiderschapsprofiel geschreven dat wordt betrokken bij de ontwikkelgesprekken. De basis hiervoor is de Beroepsstandaard Schoolleiders VO uit 2025, met vijf leiderschapspraktijken en vier persoonlijke kwaliteiten. Het uitgangspunt van deze

standaard is gespreid leiderschap; daar sluit CVO op aan. CVO heeft de component 'sociale kwaliteiten' doorontwikkeld met behulp van de eigen waarden en -ambities. Als gewenste houding en gedrag van schoolleiders binnen CVO worden dan ook genoemd: richtinggevend, verbindend, sensitief, ontwikkelingsgericht, wendbaar en onderzoekend. Het leiderschapsprofiel zal ook helpen om het leiderschap op een hoger niveau te tillen, omdat duidelijk is welke eisen CVO stelt aan kennis, kwaliteiten, houding en gedrag van leidinggevendenden.

Ruimte voor reflectie

Ook wordt van elke leidinggevende geëist dat hij of zij meedoet aan intervisie, mentoring en coaching. Iedere schoolleider gaat hieraan deelnemen vanaf de zomervakantie in 2026. Martijn: 'We hebben intervisie professioneel aangeboden in het begin, rond de Kerst. Want intervisie is een bepaalde techniek die je moet leren. Beroepsgroepen als artsen en advocaten doen ook aan intervisie. Zo wil CVO ruimte bieden voor reflectie. Want als onze leidinggevendenden beter moeten worden in het voeren van moeilijke, kwetsbare gesprekken of in de professionele dialoog, dan moeten ze daarover met collega's kunnen sparren in een veilige omgeving.'

Aanbod CVO Academie

Het professionaliseringsaanbod van de CVO Academie, de huisacademie van CVO, gaat ook beter inspelen op de ontwikkelvraag van schoolleiders. Er zijn al management development trajecten voor potentieel leidinggevendenden; jaarlijks

doen daar circa twaalf personen aan mee. Deze MD-trajecten zullen gestructureerder worden aangeboden. Datzelfde geldt voor *onboarding* trajecten voor nieuwe leidinggevendenden. Het is de bedoeling dat iedere nieuwe leidinggevende daaraan deelneemt, ook als het een ervaren iemand van buiten is. Daarnaast komen er korte cursussen in het nieuwe aanbod, bijvoorbeeld over een update van AFAS of een nieuw systeem voor ontwikkelgesprekken. 'Als onze leidinggevendenden daaraan meedoen, kunnen ze hun medewerkers daarin meenemen én weten ze zelf wat we met elkaar aan het doen zijn. Zo willen we hen ontzorgen in hun rol als leidinggevende.'

Heldere loopbaanpaden

Verder komen er heldere loopbaanpaden voor – potentiële – leidinggevendenden. Martijn licht toe: 'Zo'n pad ontstaat dankzij de combinatie van ontwikkelgesprekken, strategische personeelsplanning en de jaarlijkse "vlootshouwing". We gaan dan na: welke positie komt er vrij? Hebben we daar potentiële kandidaten voor binnen CVO? Het streven is om met iedere potentiële leidinggevende continu in gesprek te zijn over zijn of haar ontwikkeling. Dat was nog niet het geval.' Vincent zegt: 'Als je weet hoe de paden binnen de organisatie lopen, kun je je hier ook gericht op ontwikkelen en zo vanuit de organisatie gericht doorontwikkelen.'

'Een beetje plezier'

De investering in leiderschapsontwikkeling komt alle

CVO-medewerkers ten goede, want de 150 leidinggevendenden sturen het werk aan van zo'n 2.500 collega's. Maar naast meer professionele leiding is er nog iets onmisbaar in het dagelijks werk, vindt Martijn: 'Een beetje plezier. Want zonder plezier is het niet leuk om te werken.'

Programmateam Leiderschap

Het programmateam Leiderschap bestaat uit Martijn Nolen, directeur Bestuur en Beleid van CVO, Vincent Wolsheimer, directeur van Melanchthon Wilgenplasaan, Eric Dekker, algemeen directeur van de Comenius scholengroep, Sanne Kamphuisen, manager van de CVO Academie, en Monique van Kerkvoorde, HR-manager bij de SSO van CVO. Sinds mei is kwartiermaker Mientje Fluijt in dienst om de uitvoering van het programma te coördineren.

9 Huisvesting

9.1 Huisvesting ondersteunt onderwijsvisie

Voor het realiseren van de missie, de strategie en de doelen van CVO is het van belang dat de scholen(groepen) beschikken over adequaat toegeruste huisvesting. CVO zet in op inspirerende, aantrekkelijke, goed uitgeruste, veilige en duurzame onderwijshuisvesting voor leerlingen en medewerkers. De huisvesting van scholen moet onderwijsconcepten en -vernieuwingen goed ondersteunen.

CVO heeft in 2025 het beheer over bijna 195.000 m² bruto vloeroppervlak (bvo) verdeeld over 37 schoolgebouwen. Ca. 35.000 m² bvo van die huisvestingsportefeuille is zowel economisch als juridisch eigendom van CVO. Het gaat in de gemeente Rotterdam dan om het gebouw aan het Henegouwerplein 14-16 en een deel van het gebouw aan de Grift. Daarnaast zijn de vier schoolgebouwen van Scholengroep Melanchthon in de gemeente Lansingerland waarover in het kader van doordecentralisatie afspraken zijn gemaakt, zowel economisch als juridisch eigendom van CVO.

9.2 CVO bouwt

Het beleidsdocument 'CVO bouwt' waarin per fase van een huisvestingsproces de projectorganisatie en de verantwoordelijkheden zijn beschreven, is in het verslagjaar vernieuwd. Daarnaast is het Strategisch Huisvestingsplan geactualiseerd op basis van de inhoud van het CVO Koersplan 2024-2028, de ontwikkelingen op de scholen, de actuele en geprognostiseerde leerlingenaantallen, relevante trends en ontwikkelingen op het gebied van onderwijshuisvesting en duurzaamheid alsook wet- en regelgeving.

Het strategisch huisvestingplan omvat vijf huisvestingsstrategieën namelijk:

1. Behouden en onderhouden
2. Afstoten en verplaatsen
3. Uitbreiden

4. Vervangende nieuwbouw of vernieuwbouw huidige locatie
5. Nader te onderzoeken

Het dashboard Scholenpaspoort als onderdeel van het strategisch huisvestingsplan bevat o.a. de basisgegevens van de gebouwen, leerlingenaantallen, ruimtebehoefte, exploitatiegegevens en elektra- en gasverbruik.

De gebouwen die op het Integraal Huisvestingsplan 2019-2023 staan en die qua aanpassing in de (voorbereiding van) de uitvoeringsfase verkeren maar nog niet gerealiseerd zijn, zijn de gebouwen van Accent VSO op Noord (herlocatie), Comenius De Meerpaal (vernieuwbouw), Accent Centrum (herlocatie; vernieuwbouw bestaande andere locatie) en het Marnix Gymnasium (vernieuwbouw). De nieuwbouw voor Portus Meridiam (Stadionpark) is in uitvoering en wordt in 2026 opgeleverd.

De gemeente Rotterdam heeft voor de periode 2024-2027 een nieuw IHP vastgesteld in samenwerking met de schoolbesturen van Rotterdam. Het gebouw van Accent Hoogvliet (uitbreiding en sloop-nieuwbouw oudbouwdeel), is door de gemeente Rotterdam geprioriteerd en op de planning voor 2025 geplaatst.

'CVO zet zich in voor de realisatie van duurzame onderwijsgebouwen in Rotterdam en omgeving'



Annemarie Pots, manager Huisvesting, Facilitair & Inkoop



Foto: Portus Meridiem in Stadionpark

De locatie Roerdomplaan (renovatie voor Juliana Mavo) staat eveneens op het IHP 2024-2027. De voorbereiding voor uitvoering is in 2024 afgerond. Feitelijke renovatie is gestart in 2025.

Voor het gebouw aan de Grift biedt het IHP 2024-2027 ruimte om een onderzoek te starten naar de mogelijkheden om samen met Stichting BOOR een Campus voor 0-18 jarigen te realiseren. Er is in 2024 gestart met een scenariostudie. Het Zuider Gymnasium kan binnen de huidige locatie waar nog ruimten leeg staan, uitbreidingsplannen realiseren.

De gemeenten Capelle aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel, Zuidplas, Nissewaard en Voorne aan Zee kennen een eigen Integraal Huisvestingsplan (IHP). Voor Lansingerland geldt dat er geen IHP is omdat de huisvesting van scholen is doorgedecentraliseerd waarmee de verantwoordelijkheid voor

gebouwaanpassingen of nieuwbouw primair bij de VO scholen zelf ligt.

Voor CVO zijn de volgende huisvestingsprojecten op het IHP van de verschillende gemeenten opgenomen:

sloop-nieuwbouw Comenius Lyceum Capelle aan den IJssel, uitbreiding en herlocatie Comenius Krimpen aan den IJssel, uitbreiding en herlocatie Comenius Nieuwerkerk aan den IJssel (Gemeente Zuidplas). Voor de vestiging Penta Scala Molenwatering in Spijkenisse (gemeente Nissewaard) wordt nieuwbouw gerealiseerd (oplevering zomer 2026).

9.3 Investeringen in kwaliteit bestaande onderwijshuisvesting

Het onderhoud van de schoolgebouwen is conform het meerjarenonderhoudsplan uitgevoerd om de conditie van de schoolgebouwen op peil te houden. Om invulling te geven aan de wensen en behoeften van de scholen voor het verbeteren van de huisvesting en de voorzieningen zijn diverse investeringen gedaan. Een kleine greep uit de projecten volgt hierna.

Er zijn aula's verbouwd waardoor er ruimte is voor activiteiten voor leerlingen zoals tafeltennis, tafeltennis en airhockey. Op die manier is er meer mogelijk voor leerlingen in verband met het beleid dat mobiele telefoons niet meer toegestaan zijn.

Er is een school waar een collegezaal is gecreëerd, zodat twee klassen tegelijkertijd les kunnen krijgen. Op die manier kunnen docenten meer effectief worden ingezet, draagt het bij aan oplossing van tekortvakken en doen leerlingen ervaring op met een manier van lesgeven die past bij een vervolgstudie aan hogeschool of universiteit.

Voor diverse scholen is het buitenterrein aangepast (plantenvakken, extra fietsenstallingen, buitenmeubilair). Een aantal scholen is bezig met een 'actief' schoolplein in de vorm van bijvoorbeeld een sportcourt.

Er zijn ook veel (bouwkundige) werkzaamheden aan het interieur van gebouwen uitgevoerd, waaronder schilderwerk, vervanging vloeren, aanpassing van vaklokalen als gevolg van ontwikkelingen in het onderwijs (o.a.

kook- en technieklokalen), vervanging leerlingenmeubilair, verbouwen personeelsruimten en uitbreiding van kluisjes voor leerlingen. Verder zijn er brandmeldings-, alarm-, luchtbehandelings- en verwarmingsinstallaties vervangen.

In het kader van beveiliging en veiligheid zijn bij diverse scholen beveiligingscamera's vervangen of uitgebreid, zijn inbraakinstallaties vervangen, zijn schoolpleinen afgesloten met een slagboom of beveiligd toegangshek en zijn balies aangepast (veiligheidsbeleving).

Er zijn ook werkzaamheden uitgevoerd in het kader van verduurzaming zoals het vervangen van de traditionele verlichting door LED verlichting, het aanleggen van oplaadpalen voor elektrische auto's en het plaatsen van zonnepanelen.

Veel projecten worden vanwege raakvlakken in nauwe samenwerking met ICT uitgevoerd.

CVO verbetert luchtkwaliteit

CVO heeft enkele jaren geleden voor 13 scholen de subsidie Specifieke Uitkering Ventilatie In Scholen (SUVIS) aangevraagd voor het uitvoeren van maatregelen om de ventilatie op scholen te verbeteren. Die aanvragen zijn toegekend. In aanvulling op de subsidie investeert CVO ook uit eigen middelen om de ventilatie binnen schoolgebouwen te verbeteren. Uiteindelijk zijn zes projecten volledig uitgevoerd. De financiële verantwoording aan gemeenten is afgerond. De uiteindelijke investering in de verschillende projecten bedraagt ca. € 6,1 mln. de aanleg van de ventilatiemaatregelen betekende in de praktijk ook ingrijpende bouwkundige aanpassingen. De subsidie bedraagt ca. € 1 mln. De eigen bijdrage van CVO bedraagt uiteindelijk ca. € 5,1 mln.

Zeven ventilatieprojecten zijn na de fase van het Voorlopig Ontwerp in samspraak met de school en de raad van bestuur uiteindelijk niet doorgezet. Redenen hiervoor zijn divers: verhuizing naar een andere locatie, renovatie of sloop-nieuwbouw. Doorzetten van investeringen in de verbeteringen van de ventilatie zou in die gevallen leiden tot desinvesteringen en daarmee geen doelmatige inzet van middelen zijn.

CVO bespaart energie

Op initiatief van de milieudienst van Rotterdam (DCMR) en in samenwerking met Ruimte OK is er een convenant opgesteld om te komen tot duurzame onderwijsgebouwen in Rotterdam en omgeving. CVO heeft het convenant ondertekend en zich daarmee aan het convenant gecommitteerd. Het convenant geeft besturen meer ruimte om duurzaamheid beleidsmatig aan te pakken en de focus te richten op de doelstellingen van het klimaatakkoord. Op basis van de 'erkende maatregelenlijsten energiebesparing' van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) zijn maatregelen uitgevoerd met een terugverdientijd van vijf jaar of minder. Denk hierbij aan het vervangen van de traditionele verlichting door led-verlichting. Over de uitgevoerde maatregelen is verantwoording afgelegd aan de RVO.

CVO werkt ook aan duurzaamheid op andere gebieden. De gecontracteerde leverancier voor meubilair voor klaslokalen renoveert meubilair en bespaart hiermee op materialen. Indien bestaand meubilair niet meer te renoveren is, wordt het op verantwoorde wijze gescheiden afgevoerd. Daarnaast wordt bij de productie en renovatie gebruikgemaakt van circulaire materialen, wat de ecologische voetafdruk verder verkleint. Verder is deze leverancier ook maatschappelijk verantwoord aan het ondernemen op sociaal gebied; 70% van de medewerkers heeft een vorm van arbeidsbeperking of een WSW-indicatie, waardoor CVO indirect ook bijdraagt aan de banenafsprak.

Voor de schoonmaakdienstverlening wordt bij CVO op de meeste locaties gebruikgemaakt van ozonhoudend water. Ozonwater is duurzaam en veilig. Door de hygiënische werking kan ozonwater veel dagelijkse schoonmaakproducten vervangen en heeft het een hogere hygiënegraad. Met deze werkwijze wordt voorkomen dat grote hoeveelheden schoonmaakmiddelen en met chemicaliën vervuild water in het riool terecht komen. Bovendien draagt het gebruik van ozonwater bij aan een gezondere werkomgeving voor schoonmaakpersoneel, doordat zij minder worden blootgesteld aan schadelijke stoffen. Het schoonmaakbedrijf levert daarnaast een hogere bijdrage aan SROI dan de afgesproken ondergrens in de overeenkomst, waarmee zowel sociale als duurzame doelstellingen worden

versterkt.

9.4 Inkoopbeleid geactualiseerd: aansluiting op Koersplan 2024-2028

Het afgelopen jaar heeft CVO gewerkt met de vernieuwing van het inkoopbeleid. In het vernieuwde inkoopbeleid is meer aandacht gekomen voor de toegevoegde waarde van inkoop en duurzaamheid binnen de inkoopprocessen. De volgende Sustainable Development Goals (SDG) van de VN zijn onderdeel van de inkoopprocessen:

- Milieuvriendelijk inkopen (SDG's 11 & 12]
- Klimaat (SDG's 7, 12, 13)
- Diversiteit en inclusie (SDG's 3, 4, 8, 10).

De mogelijkheid om ook lokaal in te kunnen kopen, social return en het hergebruik van materialen, zijn speerpunten bij de inkoopprocessen. Alle duurzaamheidsaspecten worden meegenomen in de verschillende fases van het inkoopproces: bij het formuleren van de inkoopstrategie, het programma van eisen en de selectie- en gunningscriteria.

Jaarlijks wordt een aanbestedingskalender voor de Europese aanbestedingen vastgesteld. Door europees aan te besteden handelt CVO rechtmatig en wordt doelmatige inkoop bevorderd. Gebaseerd op de aanbestedingskalender zijn in 2025 de volgende Europese Aanbestedingen afgerond: arbodienstverlening, energie (gas en elektra), maatwerk meubels (specifiek voor de nieuwe locatie voor Portus Meridiem), niet-standaard meubilair (o.a. aula, docentenkamers, werkplekken), leermiddelen, lockers, Microsoft specialisten, kantoorartikelen, afvalverwerking, vervoersdiensten, zonnepanelen, breedband en BHV opleidingen.

Het resultaat van de aanbestedingen leidt tot een betere prijs-kwaliteit verhouding, betere responstijden, betere inkoopvoorwaarden, reductie van risico's, kostenreductie en efficiënter en effectiever contractbeheer door het

reduceren van het aantal leveranciers.

Verder zijn er het afgelopen jaar een aantal Meervoudig Onderhandse aanbestedingen uitgevoerd waaronder:

- Verhuisdiensten voor 4 verhuisbewegingen
- Sporthalinrichting nieuwbouw Penta Spijkenisse
- Grootkeukens voor 3 nieuwbouwprojecten
- Onafhankelijke kwaliteitsborging voor de bouw van Penta Spijkenisse
- Renovatie (aannemer) locatie Portus Juliana Mavo (Roerdomplan Rotterdam)

De meervoudig onderhandse aanbesteding Onderhoud zonweringen is opgestart en loopt door naar 2026. Daarnaast zijn er nog een aantal lopende meervoudig onderhandse aanbestedingen die afgerond worden in 2026 voor de nieuwbouw van Portus Meridiem (Stadionpark) waaronder de inrichting van het buitenterrein, het elektronisch sluitsysteem en apparatuur voor het Technasium.

9.5 Resultaat en conclusies

Het Strategisch Huisvestingsplan is geactualiseerd. De beschikbare capaciteit binnen CVO voor de realisatie van de projecten is toereikend gebleken om hier effectief invulling aan te geven.

Het onderhoud aan de gebouwen is uitgevoerd conform het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Daarnaast is geïnvesteerd in de inrichting van en de voorzieningen in en om de scholen, zodat deze beter aansluiten bij de wensen en behoeften van de onderwijspraktijk en bijdragen aan verduurzaming. De MJOP's zijn verder verfijnd en toegespitst op het noodzakelijke onderhoud per locatie. Het geplande onderhoud is volgens schema gerealiseerd.

Voor vijf vestigingen zijn in 2025 installaties ter verbetering van de ventilatie tijdig opgeleverd en in gebruik genomen. Hierbij is gebruikgemaakt van de

subsidieregeling ventilatie in scholen (SUVIS).

Op het gebied van inkoop zijn meerdere Europese aanbestedingen succesvol afgerond en is een aantal nieuwe trajecten opgestart die in 2026 zullen worden afgerond. Daarnaast zijn diverse meervoudig onderhandse aanbestedingen uitgevoerd voor de inrichting, dienstverlening en onderhoud van schoolgebouwen, zowel bij nieuwbouw als renovatieprojecten. Deze trajecten dragen bij aan een gunstige prijs-kwaliteitverhouding, beperking van risico's en betere contractuele voorwaarden voor de scholen.

De inkoopprocessen ondersteunen tevens de verdere verduurzaming. CVO heeft hierin aantoonbare stappen gezet door energiebesparing te realiseren en de opwekking van duurzame energie te vergroten. Hiermee is een solide basis gelegd voor toekomstbestendige, duurzame en goed gefaciliteerde schoolgebouwen.





Aafke Osse | Tanja Donkersloot

projectleider | lid programmateam

Talenten beter benutten en een omgeving creëren waarin samen leren vanzelfsprekend is. Dát is het doel van de Talentagenda, een thema van het CVO Koersplan 2024-2028. Projectleider Aafke Osse en beleidsadviseur kwaliteit Tanja Donkersloot leggen uit wat die Talentagenda precies inhoudt. En waarom deze zo belangrijk is voor zowel medewerkers als de kwaliteit van het onderwijs.

Wil je carrière maken binnen het onderwijs, dan is de traditionele stap vaak om leidinggevende te worden. Bij CVO kijken we verder, want groei kan bijvoorbeeld ook door verdieping of verbreding. Tanja, die twintig jaar als wiskundedocent voor de klas stond, benadrukt het belang van inzicht in deze mogelijkheden: 'Wat als je niet per se leidinggevende wilt worden?' Met de Talentagenda maken we die opties zichtbaar, zodat medewerkers beter inzicht krijgen in hun loopbaanontwikkeling. De Talentagenda richt zich op alle medewerkers, maar

vooral op docenten en onderwijsassistenten. Tanja: het is belangrijk dat we kansen bieden die aansluiten bij wat zij kunnen en willen. Zo blijft CVO aantrekkelijk voor nieuw talent én houden we ervaren collega's vitaal en gemotiveerd.'

Horizontale loopbaanpaden

De Talentagenda bestaat uit drie deelprogramma's die elkaar versterken. Het eerste deel richt zich op loopbaanpaden en competentieprofielen. Aafke: 'We willen vooral meer horizontale loopbaanpaden ontwikkelen en de waarde van vakmanschap versterken.'

Een belangrijk speerpunt is een nieuwe CVO-gesprekscyclus die momenteel vanuit het strategisch HR-beleid CVO-breed wordt ontwikkeld. 'Leerkrachten moeten structureel de ruimte krijgen om wensen, ambities en ontwikkelkansen te bespreken en daarover concrete afspraken kunnen maken', vervolgt Aafke. De loopbaanpaden die we in de Talentagenda willen ontwikkelen ondersteunen deze gesprekscyclus.'

Bouwen aan een leerinfrastructuur

Een tweede deelprogramma van de Talentagenda is de ontwikkeling van een leerinfrastructuur. Tanja: 'We hebben 37 scholen binnen CVO. Soms zitten twee scholen praktisch naast elkaar, maar kennen de vakgroepen elkaar niet. We willen naar een praktisch en laagdrempelig leernetwerk waarin docenten materiaal kunnen uitwisselen, ervaringen delen of kunnen sparren over de organisatie van bijvoorbeeld een reis naar Praag. Idealiter kunnen collega's straks met hun profiel makkelijk expertise vinden én zich aanmelden om zelf kennis te delen, bijvoorbeeld via Mijn CVO. Zo benut je de kennis die individuele docenten opbouwen en leer je met en van elkaar.'

Naast zo'n leernetwerk komen er bovenschoolse expertisegroepen rondom specifieke thema's zoals basisvaardigheden, formatief handelen of AI. Aafke: 'Docenten in deze expertisegroepen zetten zich in om hun specialistische kennis te verdiepen en te delen. Bijvoorbeeld via trainingen of door in een tijdelijke rol collega's op andere scholen verder te helpen. Dat verrijkt het beroep van docent én de

organisatie als geheel.'

In Kenniswerkplaatsen doen collega's wetenschappelijk onderzoek zodat er steeds meer evidence-based gewerkt wordt en nieuwe kennis wordt gegenereerd. Via datateams willen we CVO-breed het gebruik van data-analyse aanjagen en ondersteunen.

Talentverhalen delen

Het derde deelprogramma draait om talentverhalen: inspirerende voorbeelden van medewerkers en teams die laten zien hoe talentontwikkeling eruit kan zien. Tanja: 'Overall binnen CVO gebeurt al veel moois; teams die experimenteren met nieuwe werkwijzen, collega's die hun talent inzetten in een andere rol, onderwijsassistenten die doorgroeien. Het punt is: dat weten we lang niet altijd van elkaar. Door verhalen te verzamelen en te delen laten we zien wat mogelijk is. Daarmee inspireren we anderen om ook in actie te komen.' Deze verhalen verschijnen op de website en via de sociale mediakanalen van CVO.

Andere dynamiek

Het programmateam bestaat uit medewerkers van verschillende scholen en stafafdelingen. Die diversiteit maakt het project rijk vanwege de brede kijk vanuit de verschillende perspectieven. 'Op school heerst de waan van de dag terwijl je rol binnen dit projectteam meer beschouwend is', legt Aafke uit. 'Dat vraagt rust en ruimte. En dat is wennen. Maar juist doordat mensen uit de scholen



deelnemen, blijft de praktijk leidend. Anders maak je plannen die niet aansluiten.' Tanja herkent dat. 'De dynamiek op een school is heel anders. Toch is de combinatie van schoolpraktijk en afstand nemen en reflectie van groot belang. We willen draagvlak voor wat we ontwikkelen en dat lukt alleen als mensen uit de praktijk vanaf het begin betrokken zijn.'

Wat gaat de docent hiervan merken?

Voor veel collega's is de belangrijkste vraag: wat levert dit mij op? 'Een cultuur waarin je meer mogelijkheden krijgt om jezelf in de breedte te ontwikkelen', stellen Aafke en Tanja. Aafke vervolgt: 'Het is een krachtige impuls voor een lerende organisatie waarin teamleren, feedback geven en samen reflecteren vanzelfsprekender worden. Wat we leerlingen gunnen, leren door terug te kijken, uit te proberen en samen te werken, zouden we ook als professionals vaker met elkaar mogen doen. De Talentagenda is een manier om die beweging te stimuleren'. 'Op scholen is het nu helemaal niet vanzelfsprekend dat teams met elkaar bespreken wie waar goed in is en hoe je dat kunt verdelen', vult Tanja aan. 'Terwijl het zo logisch is: breng kennis en ervaring samen, dan zet je mensen in hun kracht en wordt het onderwijs beter en het werk leuker.'

Impuls met blijvende waarde

De Talentagenda is een project, geen permanente structuur. 'We zien het als een krachtige motor om iets in beweging te zetten dat blijvend is', zegt Aafke. 'De bedoeling is dat alles wat uit dit project voortkomt en werkt, later wordt ingebed in de bestaande

organisatie. Bijvoorbeeld bij HR, bij de CVO Academie en op de scholen.'

De eerste stappen zijn gezet: de deelprogrammateams zijn begin september gestart met het ophalen van input uit de scholen, met vragenlijsten en verdiepende interviews. 'Het gaat er vooral om te achterhalen welke wensen er zijn en wat er al gebeurt aan talentontwikkeling binnen de scholen,' vertelt Tanja. 'We willen aansluiten bij wat er al is, niet het wiel opnieuw uitvinden. De komende maanden gaan we de ideeën verder uitwerken en vanaf volgend jaar leveren we de eerste concrete producten op.'

De Talentagenda wekt veel positieve energie op, merken Aafke en Tanja. 'We zien dat collega's nieuwsgierig zijn en graag meedenken. Dat is misschien wel het mooiste begin dat je kunt wensen.'



'We zien het als een krachtige motor om iets in beweging te zetten dat blijvend is'

10 ICT

10.1 CVO vergroot cyberweerbaarheid verder

ICT blijft een essentiële pijler binnen CVO. Leerlingen beschikken over digitale leermiddelen die gepersonaliseerd leren mogelijk maken, waardoor zij op hun eigen tempo en niveau kunnen werken. Voor docenten betekent een goed ingerichte ICT-omgeving dat lesvoorbereiding, samenwerking en communicatie efficiënter verlopen, wat direct bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs.

Programmaplan Cyberweerbaarheid en Normenkader IBP FO

Vanaf 2023 wordt projectmatig consequent gewerkt aan de versterking van de cyberweerbaarheid van de organisatie. De verschillende projecten die aan deze versterking bijdragen hebben als doel om te voldoen aan het Normenkader IBP Funderend Onderwijs. Tenantmigraties, netwerkbeveiliging, de inrichting van Identity & Access Management (IAM), migratie servers naar een cloud-omgeving en het gebruik van multi factor authenticatie (MFA), zorgen er voor de CVO in de loop van 2026 kan voldoen aan het normenkader. Het is belangrijk om de bewustwording voor cyberweerbaarheid structureel in de organisatie te borgen. Dat doet CVO door:

- een digitaal modulair scholingsprogramma met instructievideo's voor medewerkers
- periodieke training op basis van het incident response plan
- permanente monitoring (24 x 7 x 365)

Rapportages en dashboards

In 2025 zijn weer enkele management-dashboards beschikbaar gekomen. Deze dashboards bevatten actuele stuurinformatie op het niveau van de school en de scholengroep. Het verzuim- en het subsidiedashboards zijn in gebruik genomen. Een loonkosten-dashboard is ontwikkeling en wordt naar verwachting in het eerste kwartaal van 2026 gelanceerd. Dashboard geven op basis van actuele data inzicht en bieden het management die mogelijkheid om gericht (bij) te sturen.

Een bijzonder dashboard is MijnCVO. MijnCVO is de veilige digitale werkplek van elke medewerker. Via Mijn CVO heeft de medewerker toegang tot applicaties, Office 365, e-mail en agenda, OneDrive, teamomgeving, een digitaal archief en nieuws van de CVO-organisatie. Door de structuur van MijnCVO kunnen medewerkers eenvoudig bestanden uitwisselen, in projecten samenwerken en digitaal vergaderen. Omdat min of meer alles in één omgeving beschikbaar is, stimuleert Mijn CVO kennisdeling, onderlinge samenwerking en draagt het bij aan efficiënter werken.

'Digitale veiligheid is geen sluitpost, maar een basisvoorwaarde: als onze systemen veilig en betrouwbaar zijn, kan het onderwijs ongestoord doorgaan'



Pieter Klijs, manager ICT

10.2 Informatiebeveiliging heeft onze prioriteit

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) is als actueel maatschappelijk thema ook belangrijk is voor een onderwijsorganisatie als CVO. In combinatie met het inrichten van het IAM zijn stappen gezet op het beheer van toegangsrechten die horen bij de functie/rol van de gebruiker van data. Het automatisch toekennen en aanpassen van rechten is hierbij heel belangrijk. Dit vraagt aandacht bij de inrichting en het onderhoud van de bronssystemen en de bijbehorende bedrijfsvoeringsprocessen.

Om deze processen te ondersteunen vindt gestructureerd overleg plaats plaats tussen de verschillende privacy-officers binnen onze organisatie. Dit overleg vindt elk kwartaal plaats om verbeteringen in processen en/of incidenten te bespreken. Als er incidenten zijn, worden deze volgens het vastgestelde proces opgenomen in het incidentenregister. Voor gegevens van medewerkers en/of leerlingen die worden opgeslagen bij

een leverancier, wordt een verwerkersovereenkomst getekend, alvorens de applicatie wordt vrijgegeven aan de betrokken doelgroep. Dit is belangrijk om te kunnen voldoen aan de uitgangspunt voor compliance.

In 2025 is voor alle scholengroepen opvolging gegeven aan de vervolgacties die voortkwamen uit de Data Protection Impact Assessment (DPIA) van de applicatie Somtoday.

Het CVO Cybersecuritybeleid is in 2025 vastgesteld. Dit beleid geeft richting aan onze cybersecurityaanpak en draagt bij aan de cyberweerbaarheid van onze organisatie. Om de cyberweerbaarheid te versterken, is in de loop van 2025 een bewustwordingscampagne gestart met een kick-off video over de risico's en gevolgen van cyberincidenten, en wat een medewerker zelf kan doen om incidenten te voorkomen. De bewustwordingscampagne maakt duidelijk dat de eigen alertheid cruciaal is. Om die alertheid te vergroten wordt gebruik gemaakt van een digitaal leerplatform, genaamd Arda. Het platform illustreert met realistische video's welke verschillende (digitale) risico's in de praktijk van alle dag voorkomen. Met behulp van korte instructiefilmpjes (e-learning) kan elke medewerker leren hoe te handelen en juist ook wat niet te doen zodat we onze gegevens en (digitale) omgeving veilig houden. Onderwerpen die aan de orde zijn gekomen, zijn onder meer phishing, spoofing, social engineering, veilig wifi, gebruik van wachtwoorden, factuurfraude, clean-desk.

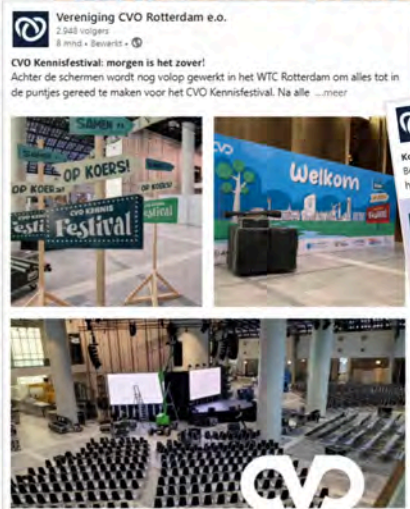
Tijdens de interim controle uitgevoerd door de accountant is het IBP/AVG-beleid beoordeeld. De uitkomst leerde dat wij voldoen aan de basis wet- en regelgeving IBP/AVG. Tegelijkertijd is een doorgroei in volwassenheidsniveau mogelijk en dat is dan ook onze ambitie.

Tot slot nog enkele cijfers over 2025:

- In totaal zijn 139 verwerkersovereenkomsten na beoordeling en waar nodig aanpassing, ondertekend
- De beveiligingsystemen onderschepten en blokkeerden ruim 3.700.000 e-

mails vanwege een hoge risicoscore

- Door 24x7x365 monitoring van de ICT-omgeving werden ca. 6.900 verdachte activiteiten geanalyseerd en op basis van die analyse, gemitigeerd.



SOCIALS

Vereniging CVO Rotterdam e.o.
2.950 volgers
5 min • 🌐

Wij wensen iedereen gezegende kerstdagen en een gezond nieuw jaar!
Het einde van het jaar nodigt uit om even stil te staan. Niet alleen bij wat we samen hebben bereikt, maar ook bij wat ons drijft. Hoop en liefde verbinden ons ...meer



Vereniging CVO Rotterdam e.o.
2.948 volgers
5 min • 🌐

Kom 'Proeven bij CVO' op dinsdag 3 februari
Ben jij toe aan een nieuwe uitdaging als docent? Of overweeg je een overstap naar het onderwijs? Dan is 'Proeven bij CVO' de perfecte kans om kennis te ...meer

Ben je toe aan een nieuwe uitdaging als docent?

Kom op dinsdagavond 3 februari 'Proeven bij CVO' en maak kennis met CVO en de verschillende scholen!

→ www.werkenbijcvo.nl



SOCIALS

Vereniging CVO Rotterdam e.o.
2.948 volgers
11 min • 🌐

Nieuwbouw van Scholengroep Penta officieel van start
Op donderdag 11 juni vierden we een feestelijke mijlpaal in Spijkenisse: de start van de bouw van een nieuw schoolgebouw voor Scholengroep Penta. In ...meer



Vereniging CVO Rotterdam e.o.
2.950 volgers
5 min • Beveiligd • 🌐

CVOopen december is uit!
Dit nummer draait om talentontwikkeling, een belangrijk thema uit het CVO Koersplan 2024-2028 en wordt uitgewerkt binnen de programmalijn ...meer



32

Vereniging CVO Rotterdam e.o.
2.948 volgers
8 min • 🌐

Zie jij ze al?
Op verschillende plekken in Rotterdam duiken ze op: hints die je de weg wijzen... en ja, ze leiden allemaal naar het CVO Kennisfestival in het WTC. ...meer



Vereniging CVO Rotterdam e.o.
2.948 volgers
11 min • 🌐

Altrap CVO Talentagenda: Samen bouwen aan talentontwikkeling!
De eerste bijeenkomst zit er op, we zijn van start met de programmalijn de Talentagenda. Een ambitieus en betekenisvol traject: het versterken van ...meer



33



Samen zichtbaar sterker

Bouwen aan één CVO-identiteit

In 2025 heeft CVO een belangrijke stap gezet in het versterken van haar positie als vereniging. Het jaar stond in het teken van het ontwikkelen van een overkoepelende communicatiestrategie, met als doel om meer samenhang, herkenbaarheid en verbinding te creëren binnen de organisatie. Deze strategische beweging vormt de basis voor een vernieuwde visuele identiteit, die in 2026 wordt gelanceerd.

Van inzicht naar richting

De aanleiding voor deze ontwikkeling was helder. Uit merkonderzoek bleek dat CVO onvoldoende herkenbaar en onderscheidend is, met name in het kader van arbeidsmarktcommunicatie. Daarnaast liet het medewerkerstevredenheidsonderzoek zien dat de interne communicatie duidelijker en consistent kan, en dat de verbinding binnen de vereniging versterkt mag worden. Het Koersplan 2024-2028 bevestigt deze ambitie, met een duidelijke focus op samenwerking, dialoog en zichtbare verbondenheid.

In reactie hierop is in 2025 gewerkt aan een

communicatiestrategie die richting geeft aan hoe CVO zich als één vereniging positioneert. Centraal daarin staat het idee dat we samen sterker zijn: door onze krachten te bundelen ontstaat een helderder, consistent en krachtiger verhaal, zowel intern als extern.

Eén merk, één verhaal

Een belangrijk uitgangspunt in de nieuwe strategie is het handelen vanuit één merk. CVO, de CVO Service Organisatie en de CVO Academie bewegen daarin nadrukkelijk naar elkaar toe. Door te kiezen voor een gezamenlijke uitstraling en vanuit dezelfde waarden/ één merkkompas) te communiceren wordt het voor medewerkers, scholen, partners en externe relaties duidelijker wie we zijn en waar we voor staan.

De vernieuwde visuele identiteit ondersteunt deze beweging. Het is geen oppervlakkige restyling, maar een bewuste stap richting meer eenduidigheid en herkenbaarheid. De nieuwe huisstijl maakt zichtbaar dat we één organisatie zijn, met ruimte voor eigenheid waar dat nodig is.

Verbondenheid zichtbaar maken

Onderdeel van de communicatiestrategie is ook de manier waarop scholen en scholengroepen verbonden zijn aan CVO. Met een zogenoemde endorsementstrategie wordt deze relatie zichtbaar, zonder de eigen identiteit van scholen te verliezen.

Scholengroepen passen een 'tight endorsement' toe, waarbij in hun logo zichtbaar wordt dat zij onderdeel zijn van CVO. Scholen kiezen voor een 'loose endorsement', waarbij de verbondenheid in de communicatie wordt benoemd wanneer dit relevant is voor de doelgroepen. Deze aanpak zorgt voor balans: ruimte voor eigen profilering én zichtbare verbondenheid met het grotere geheel.

Lancering in 2026

De ontwikkeling van de communicatiestrategie in 2025 vormt de opmaat naar de introductie van de nieuwe huisstijl in 2026. Vanaf maart 2026 zijn de eerste stappen gezet in de zichtbaarheid van de vernieuwde identiteit. De uitrol gebeurt gefaseerd, zodat medewerkers en scholen zorgvuldig worden meegenomen in de overgang.

Het doel is helder: bij de start van het schooljaar 2026-2027 werkt de hele organisatie vanuit één herkenbare en consistente uitstraling.

Met deze ontwikkeling zet CVO een belangrijke stap richting een toekomst waarin we als vereniging sterker, zichtbaarder en meer verbonden zijn dan ooit. **Verbinding versterkt onderwijs voor het leven.**

Ons vertrekpunt	Al meer dan 125 jaar onderwijs voor het leven
Onze strategische beweging	In samenwerking maatschappelijke opgaven aanpakken
Wie we zijn	Optimist
Wat ons beweegt	Geloven in de kracht van samen
Onze opdracht	Gedreven door een hart voor onderwijs
Onze werkwijze	Inspirerende facilitator
Waarden	Liefde: oog voor elkaar Rechtvaardigheid: ruimte om te groeien Hoop: bevlogen in wat we doen Verantwoordelijkheid: samen staan we sterker

11 Organisatiestructuur en governance

11.1 Juridische structuur

In 1898 werd besloten tot oprichting van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving. De vereniging is statutair gevestigd in Rotterdam. Vanaf de oprichting is door de jaren heen het verenigingskarakter behouden. Op onze website www.cvo.nl is meer te lezen over onze geschiedenis (www.cvo.nl/over-cvo/historie).

Bestuursstructuur

De Algemene Ledenvergadering (ALV) van CVO is het hoogste in de statuten vastgelegde orgaan. De leden die samen de Vereniging vormen, worden jaarlijks uitgenodigd voor de Algemene Ledenvergadering. CVO heeft een structuur met een raad van toezicht en een raad van bestuur. Het bestuur hanteert de governance code 'Goed onderwijsbestuur VO (2025)' van de VO-raad. Deze code is gebaseerd op vijf kernprincipes: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. De code is van kracht geworden op 25 juni 2025. Deze code vormt de basis voor het realiseren van een cultuur en praktijk van goed bestuur in het voortgezet onderwijs. Goed bestuur betekent ter zake kundig en juist moreel gedrag van bestuurders, interne toezichthouders en allen die bij de governance in het voortgezet onderwijs betrokken zijn en is gericht op de bevordering van de kwaliteit van het onderwijs. CVO volgt de code goed bestuur vrijwillig en integraal. Hiervan wordt niet afgeweken.

Raad van toezicht

De raad van toezicht houdt intern toezicht op de realisatie van de statutaire doelstelling van CVO, het besturen van CVO door de raad van bestuur en staat daartoe de raad van bestuur met raad ter zijde. Met het oog daarop ziet de raad van toezicht toe op de rechtmatige verwerving en op de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de publieke middelen en het functioneren van het interne systeem van kwaliteitszorg en draagt zorg voor de bewaking van de bijzondere grondslag van het onderwijs op de scholen.

De raad van toezicht vervult ten opzichte van de leden van de raad van bestuur voorts de rol van werkgever. In het kader van de toezichthoudende taken ziet de raad van toezicht erop toe dat de raad van bestuur bij de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden de op CVO betrekking hebbende wetten, regelingen en richtlijnen, alsmede de Code Goed Bestuur VO naleeft.

In het kader van de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden heeft de raad van toezicht veelvuldig contact met de raad van bestuur en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en bezoeken de leden van de raad van toezicht met enige regelmaat meerdere scholen van CVO. Andere taken van de raad van toezicht zijn het uitwerken van de eigen bevoegdheden en de benoeming van de onafhankelijke accountant.

De raad van toezicht regelt zijn eigen informatievoorziening in overleg met de raad van bestuur. Naast de formele vergaderstukken gebruikt de raad van toezicht ook andere bronnen van informatie binnen en buiten CVO.

De raad van toezicht van CVO functioneert onafhankelijk. Daarmee is er sprake van een scheiding tussen het bestuur en het toezicht.

Zie verder paragraaf 11.2 raad van toezicht.

Raad van bestuur

Het dagelijks bestuur van de vereniging is in handen van de raad van bestuur. CVO kent een tweehoofdige raad van bestuur. Samen met de heer mr. drs. A. Bestebreur MPA, lid raad van bestuur, vormt hij een collegiaal bestuur. Er zijn in het verslagjaar bij de raad van bestuur geen tegenstrijdige belangen geconstateerd.

Directieoverleg

Onder leiding van de raad van bestuur vormen de algemene directies van de scholengroepen tezamen met de directeur SSO en de directeur CVO Bestuur en Beleid, het Directieoverleg (DO) van CVO. De directeuren bedrijfsvoering van de scholengroepen vormen samen met de directeur bedrijfsvoering en

algemeen directeur SSO, de directeur Bestuur en Beleid, de concern controller en het bestuur, het bedrijfsvoeringsoverleg (BO). De directeuren kennen een gemandateerde verantwoordelijkheid ten aanzien van de activiteiten binnen hun organisatie, vastgelegd in het managementstatuut. Eind 2025 was de samenstelling van het DO als volgt:

Directieoverleg	Functie
Dhr. drs. ir. M. Mittelmeijer	voorzitter raad van bestuur
Dhr. mr. drs. A. Bestebreuer MPA	lid van raad van bestuur
Dhr. P. Lamers	algemeen directeur Scholengroep Penta
Mevr. R. Snellen	algemeen directeur Portus scholengroep
Dhr. E. Dekker	algemeen directeur Comenius College
Dhr. drs. H. Hofman	algemeen directeur Marnix Gymnasium
Mevr. drs. L. Waals	algemeen directeur Zuider Gymnasium
Dhr. V. Haringa	algemeen directeur Melanchthon scholengroep
Dhr. C.G. van Noordwijk	algemeen directeur CVO Accent
Dhr. G. Reijnders	directeur Shared Service Organisatie
Dhr. mr. dr. M.F. Nolen	directeur Bestuur en Beleid

Algemene Ledenvergadering (ALV)

De ALV werd gehouden op 19 juni 2025. Tijdens de ALV is:

- het verslag van de ALV van 20 juni 2024 ongewijzigd vastgesteld;
- het voorstel tot benoeming van de heer Leonard Geluk, tot voorzitter Raad van Toezicht, op voordracht van de RvT en de GMR vastgesteld met ingang van de vergaderdatum;
- het voorstel tot herbenoeming van mevrouw Regina Broeze-Mateovics als lid Raad van Toezicht op voordracht van de RvT en de GMR vastgesteld met ingang van de vergaderdatum

- afscheid genomen van de heer Frank Koen, voorzitter Raad van Toezicht en mevrouw Gyzyne Kramer-Zeroual als lid Raad van Toezicht met ingang van de vergaderdatum;
- décharge verleend over het gevoerde (financiële) beleid over 2024

Planning- en controlcyclus (P&C-cyclus)

Er wordt door de raad van bestuur gestructureerd invulling gegeven aan een bestuurlijke planning- en controlcyclus, waarbij vier keer per jaar wordt gesproken met de algemene directie van de afzonderlijke CVO-scholengroepen. Tijdens alle P&C-gesprekken komen de onderwijsinhoudelijke en financiële aspecten, realisatie van personeelsbeleid, leerlingenontwikkelingen, kwaliteitszorg en strategie aan de orde. Alle afspraken uit de overleggen worden vastgelegd en de voortgang daarvan komt terug in het eerstvolgende P&C-gesprek. De monitoring op de voortgang en nakoming van de afspraken wordt periodiek tussen de raad van bestuur en de algemene directies besproken.

Er wordt jaarlijks gereflecteerd op de inhoud van de factsheets met de belangrijkste kwaliteitsindicatoren, die aansluiten op de indicatoren van de Inspectie van het Onderwijs. Deze documenten vormen de basis voor de jaarlijkse gesprekken over onderwijskwaliteit. Daarnaast worden er jaarplannen op vestigingsniveau ingediend op basis van een uniform format en de vijf pijlers van de CVO-visie. Met deze werkwijze leggen we de verbinding tussen doelstellingen op vestigingsniveau, te bereiken resultaten en de inzet van financiële middelen. Deze werkwijze wordt breed binnen de organisatie gewaardeerd. Dit leidt tot gerichtere gesprekken over de verbetering van ons onderwijs in relatie tot de inzet van middelen.

In het kader van de kwaliteitszorg vult elke school éénmaal per vier jaar een zelfevaluatie onderwijskwaliteit in. Daarmee sluiten we aan bij de vierjaarlijkse cyclus van het bestuursonderzoek (4JOB), zoals dat wordt uitgevoerd door de onderwijsinspectie.

Medezeggenschap

De medezeggenschap van medewerkers, ouders en leerlingen is bij CVO vormgegeven in een medezeggenschapsraad per laag. Dit vanuit het principe dat vanuit medezeggenschap zeggenschap volgt. Er is een medezeggenschapsraad of deelraad op vestigingsniveau en voor de SSO, een groeps-medezeggenschapsraad op het niveau van de scholengroep en een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad op het niveau van CVO. Verder hebben de vestigingen ouder- en leerlingenraden. Zie voor een inhoudelijke toelichting het GMR-verslag op paragraaf 12.3. Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

CVO verantwoordt zich in het kader van de meervoudige publieke verantwoording ook in de richting van ouders en leerlingen steeds nadrukkelijker over het gevoerde onderwijskundig beleid, de bereikte onderwijsresultaten en de schoolorganisatie. De website Scholen op de kaart levert een belangrijke bijdrage in die publieke verantwoording (scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen).

CVO hecht veel waarde aan de horizontale dialoog. We willen graag in gesprek blijven met iedereen die bij CVO betrokken is en we leggen ook verantwoording aan hen af. Verschillende scholen hebben curatoria, waarin we informatie en kennis van buiten naar binnen halen. Daarnaast vinden formele en informele overlegmomenten plaats, op het niveau van docenten, via middenmanagement, algemene directies, de raad van bestuur en de raad van toezicht.

11.2 Raad van Toezicht

Inrichting raad van toezicht

De maximale zittingsduur van leden van de raad van toezicht is acht jaar. Leden zijn in het jaar van aftreden in de eerste termijn herbenoembaar voor een periode van vier jaar. De heer Leonard Geluk is in juni 2025 op voordracht van de RvT en de GMR toegetreden als voorzitter van de raad van toezicht. Er is in juni 2025 afscheid genomen van de heer Frank Koen als voorzitter raad van toezicht en mevrouw Gyzzene Kramer als lid raad van toezicht.

De samenstelling van de raad van toezicht ultimo 2025 wordt hieronder weergegeven, inclusief eventuele nevenfuncties. Er zijn in het verslagjaar geen tegenstrijdige belangen geconstateerd bij de leden van de RvT.

De heer dr. mr. L.K. (Leonard) Geluk

Algemeen directeur Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Voorzitter Raad van Toezicht en lid Remuneratiecommissie CVO (benoemd per 19 juni 2025)

Nevenactiviteiten:

- Lid Raad van Commissarissen Fundis (zorgorganisatie Midden-Holland voor Verpleging, Verzorging en Thuiszorg)
- Lid Raad van Toezicht The Hague & Partners
- Lid Raad van Commissarissen Bank Nederlandse Gemeenten

Mevrouw mr. R.G. (Renate) Westerlaken-Loos

Directeur/bestuurder bij Ronald McDonald Kinderfonds

Nevenactiviteiten:

- Waarnemend burgemeester bij gemeente Lopik
- Voorzitter Remuneratiecommissie, lid Raad van Toezicht en Onderwijscommissie CVO
- Voorzitter RvC Fundis
- Voorzitter RvT De Rading Jeugd- en Opvoedhulp

De heer H.P.J. (Henk) Gerla RA

Voorzitter Raad van Bestuur van de OWM Zorg en Zekerheid

Nevenactiviteiten:

- Lid Raad van Toezicht en voorzitter Auditcommissie CVO
- Voorzitter Vereniging van Regionale Zorgverzekeraars
- Vicevoorzitter Zorgverzekeraars Nederland
- Lid bestuur Zorgverzekeraars Nederland (per 1 maart 2026)
- Lid Raad van Commissarissen sleutelnet

- Lid Bestuur Transmuralis
- Voorzitter Bestuur Stichting Orde van Sint Pieter
- Lid Raad van Toezicht Stichting Qualicor Europe

Mevrouw Drs. R.M. (Regina) Broeze - Mateovics RA

Regiodirecteur Regio Rijnmond Zuidwest - Onderdeel van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg

Nevenactiviteiten:

- Lid Raad van Toezicht en Auditcommissie CVO

De heer E.B. (Erwin) van Braam MPA

Director Education, Research & Information Management - Breda University of Applied Sciences

Nevenactiviteiten:

- Lid Raad van Toezicht en Voorzitter Onderwijscommissie CVO

De heer J.F. (Frank) Koen (afgetreden per juni 2025)

Gepensioneerd

Nevenactiviteiten:

- Voorzitter Raad van Toezicht en lid Remuneratiecommissie CVO
- Voorzitter Stichting De Regenboog (opvang van kinderen in Family Type Children Homes in West- Oekraïne)
- Voorzitter Raad van Toezicht Timon Jeugdzorg te Zeist
- Voorzitter kerkenraad Protestantse Gemeente Lux Mundi te Lexmond

Mevrouw G. (Gyzlene) ElAziza Kramer-Zeroual (afgetreden per juni 2025)

Programmadiirecteur Strategie en Gelijke Kansen, Albeda

Nevenactiviteiten:

- Lid Raad van Toezicht en Onderwijscommissie CVO;

- Lid Raad van Toezicht SWV ZHW ;
- Lid Raad van Toezicht Artez; (sinds september 2024)
- Lid raad van advies Nationale Politie (sinds 12 december 2024)

Lid uit hoofde van de directiefunctie:

- Lid Bestuur VNO NCW Rotterdam (vz. New Economy)
- Lid Bestuur Dura Vermeer Foundation

Verslag toezichthoudend orgaan

Algemeen

De raad van toezicht constateert dat leerlingen, medewerkers, leidinggevend en bestuurders in 2025 met elkaar en in goede dialoog werken aan betekenisvol onderwijs voor leerlingen, aan de toekomst van het onderwijs en aan de rol van CVO als onderwijsorganisatie. Op heel veel scholen van CVO ziet de RvT hele mooie prestaties. De RvT ziet dat er met veel betrokkenheid bij elkaar en met liefde voor leerlingen door alle medewerkers van CVO hard wordt gewerkt aan onderwijs voor het leven. Op sommige scholen is soms sprake van extra uitdagingen door dalende leerlingaantallen, tegenvallende resultaten of subsidies die lager zijn dan gehoopt. De RvT ziet dat ook op die scholen door leidinggevend, medewerkers en leerlingen het goede gesprek wordt gevoerd over het toekomstgerichte karakter van het onderwijs. De raad van toezicht merkt in haar gesprekken en schoolbezoeken ook dat de vier gemeenschappelijke waarden “verantwoordelijkheid, hoop, liefde en rechtvaardigheid”, die voortkomen uit de christelijke identiteit van de vereniging, kunnen rekenen op een groot draagvlak en worden herkend en benut op alle scholen. Het thema burgerschap in de relatie tot het christelijke identiteit en karakter van de scholen was ook onderwerp van de leerhuisbijeenkomst van de RvT. Het geeft ons onderwijs betekenis dat deze waarden door leerlingen en medewerkers doorleefd worden en terug te zien zijn in onderwijs op de scholen. De waardering voor de inzet van alle medewerkers van CVO is dan ook onverminderd hoog.

De raad van toezicht heeft in het verslagjaar 2025 bijzondere aandacht besteed aan de openstaande vacatures voorzitter RvT en toekomstige vacature

voorzitter RvB en heeft meer inhoudelijk met extra aandacht stil gestaan bij het al genoemde thema identiteit, bij het onderwerp inclusief onderwijs, de aansluiting van het onderwijsaanbod bij de ontwikkeling van de samenleving en bij het functioneren van de diverse regionale samenwerkingen. Onderwerp van de zelfevaluatie was de terugblik op de toezichtperiode van de vertrekkend voorzitter en de mogelijke inhoud van een eigen, interne visie op toezicht en toezichtskader in aanvulling op de kaders die reeds volgen uit de wet, de Governancecode funderend onderwijs, de statuten en het CVO Koersplan.

Bijeenkomsten

De raad van toezicht vergaderde in 2025 vijfmaal met de raad van bestuur in een reguliere vergadering. Naast deze formele overlegvergaderingen heeft de raad van toezicht op twee dagen een schoolbezoek gehad, was sprake van twee leerhuis bijeenkomsten en een gezamenlijke zelfevaluatie. De Auditcommissie en de Onderwijscommissie kwamen beiden vier keer bijeen. De remuneratiecommissie kwam driemaal bijeen en sprak in deze vergaderingen over de interne governance, het beloningsbeleid, de openstaande vacatures en het functioneren van de bestuurders en hun honorering. De RvT heeft op twee momenten ook bijeenkomsten in het bijzijn van de GMR georganiseerd.

Benoemingen en vacatures binnen de RvT

In 2025 is de heer Leonard Geluk benoemd tot voorzitter van de raad van toezicht. De heer Koen en mevrouw Kramer-Zeroual namen in verband met het einde van hun benoemingstermijn in de Algemene Ledenvergadering afscheid als lid van de raad van toezicht. De RvT heeft met vijf leden geen openstaande vacatures.

Overige inhoudelijke aandachtspunten RvT

Naast genoemde onderwerpen zijn thematisch de volgende relevante onderwerpen opgenomen in de vergaderingen van de RvT en de commissies

aan de orde gekomen.

- Voortgang Koersplan 2024-2028
- Accountantsverslag
- Bestuursverslag
- Jaarrekening en doelmatige inzet van middelen
- Onderwijskwaliteitsbeleid
- Periodieke rapportages incl. onderwijskwaliteit
- Inclusief onderwijs
- Strategische HR-visie
- Uitkomsten Medewerkersonderzoek
- CVO Gedragscode
- Convenant op Zuid
- Voornemens herijking sturing funderend onderwijs
- Managementstatuut
- Samenwerking gymnasia Marnix en Zuider
- Strategische profilering en positionering
- Financieel beheer
- Reglementen RvT

De raad van toezicht heeft haar waardering uitgesproken voor het bestuursverslag. In de vergaderingen van de raad van toezicht is verslag gedaan van de ontwikkeling van de exploitatie gedurende het verslagjaar. Van de vergaderingen van de Auditcommissie (AC) en de Onderwijscommissie is verslag gedaan in de reguliere vergaderingen van de raad van toezicht. De AC is vanuit de raad van toezicht betrokken bij de bedrijfsvoering van CVO. De periodieke financiële rapportages, jaarrekening en begroting zijn diepgaand met de AC besproken. In de AC werd ook aandacht besteed aan het programmaplan cybersecurity. In de vergadering van juni 2025 heeft de raad van toezicht het Bestuursverslag en de jaarrekening 2024 goedgekeurd. In de decembervergadering heeft de raad van toezicht op advies van de AC de begroting 2026-2029 goedgekeurd.

De onderwijskwaliteit, het interne stelsel van kwaliteitszorg en inhoudelijke thema's als inclusiever onderwijs en het aanbod voor thuiszitters kregen bijzondere aandacht van de Onderwijscommissie. De verslagen van de Onderwijscommissie zijn gedeeld met de voltallige RvT.

Grip op doelmatige en rechtmatige besteding van middelen

Gedurende het jaar wordt de raad van toezicht via de rapportages vanuit de P&C-cyclus en door middel van dialoog met de raad van bestuur op de hoogte gehouden van de financiële ontwikkelingen van CVO. In een voortdurende dialoog over doelmatig- en rechtmatigheid bij de inzet van de financiële middelen, komen vragen aan de orde als voldoen we aan vigerende wet- en regelgeving, dragen de uitgaven bij aan het realiseren van onze onderwijsdoelstellingen, is de inzet van middelen proportioneel in relatie tot de activiteiten uitgaande van gepaste soberheid?

De raad van toezicht voert met de raad van bestuur bij de bespreking en de beoordeling van de beleidsrijke exploitatie- en investeringsbegroting, de dialoog over de daadwerkelijke besteding van de beschikbare publieke middelen inclusief de omvang van de geormerkte subsidies. Zo worden ook toekomstige uitgaven vooraf op doelmatig- en rechtmatigheid beoordeeld. Met de inrichting van de SSO en het voldoen aan de richtlijnen in het kader van Europese aanbestedingen, zorgen we voor een efficiënte en effectieve inzet van middelen. De raad van toezicht heeft vanuit haar interne toezichthoudende rol vastgesteld, dat de verkregen onderwijsmiddelen door de scholen(groepen) doelmatig en rechtmatig zijn ingezet.

Integriteitscommissie

In 2021 is op verzoek van de raad van toezicht een integriteitscommissie ingericht. De commissie bestaat uit drie leden. De commissie is in 2025 tweemaal bij elkaar gekomen. De commissie functioneert als klankbord voor de raad van bestuur in reflectie op kwesties die raken aan integriteit. Zo is er aan de hand van concrete casus en dilemma's onder andere gesproken over de

omgang met nevenwerkzaamheden en bedreigingen door ouders. Verder is uitgebreid stilgestaan bij de nieuwe CVO Gedragscode en het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon.

Dialoog en toezicht op horizontaal dialoog

De raad van toezicht voert als vermeld tweemaal per jaar gesprekken met de leden van de algemene directie van de scholen(groepen). Tijdens deze gesprekken stelt de raad van toezicht zich op de hoogte van de actuele ontwikkelingen en aandachtspunten bij scholen(groepen). In juni sprake de RvT met leden van de GMR over inclusiever onderwijs. In november besprak de RvT met de GMR het functioneren van CVO als onderwijsorganisatie en de afzonderlijke scholen(groepen) alsmede de wensen van de GMR met betrekking tot het profiel van de nieuwe voorzitter RvB.

Ook bezoekt de raad van toezicht tweemaal per jaar twee scholen in het verzorgingsgebied van CVO. In het voorjaar 2025 bezocht de raad van toezicht vestigingen van Portus scholengroep. In het najaar 2025 vond er een werkbezoek plaats bij meerdere scholen van Penta.

Verder ziet de raad van toezicht erop toe dat de raad van bestuur invulling geeft aan de horizontale dialoog met belanghebbenden. De raad van toezicht heeft geconstateerd dat dit zowel met interne belanghebbenden gebeurt (waaronder naast gesprekken met de algemene directie, geregelde schoolbezoeken en gesprekken met het MT op scholengroepniveau) als met externe belanghebbenden gebeurt (gesprekken met medeschoolbestuurders in stad en regio, gemeenten, samenwerkingsverbanden, VO-raad, ministerie van OCW en Inspectie van het Onderwijs). De RvT is ook verheugd dat de RvB inzet op de betrokkenheid van leerlingen, bijvoorbeeld tijdens de CVO Leerlingentop die in 2025 haar 3e editie kende.

Remuneratiecommissie: bezoldiging bestuurders en vergoedingen raad van toezicht

CVO voldoet in 2025, evenals in de voorafgaande jaren, voor zowel bestuur als

toezicht, volledig aan de rechtmatigheidseisen van de WNT. In de remuneratiecommissie van december 2025 is binnen de kaderstelling van de WNT het bezoldigingsmaximum voor de bestuurders van CVO besproken en is er een voorstel voor de hoogte van de bezoldiging van de leden van de raad van toezicht in 2026 gedaan. De bezoldiging van zowel de leden van de raad van bestuur als de leden van de raad van toezicht blijft onder het voor 2025 voor het onderwijs geldend WNT-maximum.

Overige inhoud toezicht

De RvT houdt toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het bestuur. Ook staat de RvT het bestuur met raad met advies terzijde. Daarnaast benoemt de RvT de accountant en ziet erop toe dat CVO zich houdt aan de code goed bestuur, die CVO vrijwillig en integraal toepast. Vanuit de principes van goed toezicht als verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid wordt belangenverstrengeling voorkomen. De RvT doet dit door toe te zien op de aanwezigheid en de werking van heldere afspraken, kaders en normen waaronder: de CVO Gedragscode en de klachten- en klokkenluidersregeling. In samenspraak met de raad van bestuur bevordert de RvT aandacht voor integriteit waartoe onder meer een integriteitscommissie is ingesteld. Daarnaast bijentameert de RvT de goede verbinding met belanghebbenden binnen en buiten de organisatie, met bijzondere aandacht voor de relatie met de directies van de scholen en de GMR. De Raad van Toezicht heeft het functioneren van de Raad van Bestuur in 2025 geëvalueerd middels een jaargesprek. De evaluatie vond plaats op basis van een reflectie op de gerealiseerde doelstellingen en doelmatigheid, gesprekken met betrokkenen en een beoordeling van het functioneren in de bestuurlijke context. Er is daarbij stilgestaan bij de behaalde resultaten, leiderschap en de samenwerking binnen de organisatie. De uitkomsten van deze evaluatie zijn betrokken bij de beoordeling en de afspraken over de remuneratie.

Zelfevaluatie raad van toezicht

Tijdens de zelfevaluatie van de raad van toezicht in het voorjaar van 2025 heeft de raad stilgestaan bij het functioneren, de samenstelling en het rooster van aftreden van de raad van toezicht. In deze vergadering is ook gesproken over het eigen functioneren en de aandachtspunten voor een beter functioneren van het interne toezicht, waaronder de mogelijke inhoud van een eigen toezichtsvisie en bijbehorend kader. In de zelfevaluatie is ook de nieuwe Governancecode funderend onderwijs besproken en de Code Goed Toezicht van de VTO3. We kijken terug op een goede samenwerking en hebben vertrouwen in de verdere gezamenlijke ontwikkeling.

11.3 Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

In de GMR zijn alle zeven scholengroepen, de SSO en de CVO Beleidsstaf vertegenwoordigd. Naast de voorzitter en acht personeelsleden, bestond de raad op grond van het principe van pariteit ook uit vier ouders en vier leerlingen.

De GMR werd geleid door het dagelijks bestuur bestaande uit voorzitter Wim van der Welle, vicevoorzitter Jaap Hoogerwaard en secretaris Patrick Knossenburg. Vanuit de beleidsstaf van CVO vindt ambtelijke ondersteuning plaats.

De samenstelling van de GMR is op 31 december 2025 als volgt:

Categorie	Scholengroep	Voornaam	Achternaam
leerling	Marnix Gymnasium	Hugo	Vrolijk
leerling	Portus scholengroep	Nicole	de Keizer
leerling	Portus scholengroep	Simon	de Lege
ouder	Portus scholengroep	Jeroen	de Reus
ouder	Scholengroep Penta	Pietro	Mercera
ouder	Comenius College	Melanie	Mossink
ouder	Zuider Gymnasium	Remko	Keizerswaard
personeel	Zuider Gymnasium	Astrid	Van der Kellen
personeel	Marnix Gymnasium	Christian	Ehrhardt
personeel	Comenius College	Henk	Collée
personeel	Melanchthon scholengroep	Jaap	Hoogerwaard
personeel	Scholengroep Penta	Kris	van Hulten
personeel	Accent	Mettie	Den Dikken-Dool
personeel	SSO/CBS	Patrick	Knossenburg
personeel	Portus scholengroep	Mirjam	Aret
Voorzitter	Portus Scholengroep	Wim	van der Welle

- CVO Begroting 2025-2028
- CVO Managementstatuut
- CVO Medezeggenschapsstatuut 2025-2026
- Publicatie Europese aanbesteding (EA) arbodienstverlening
- CVO Mobiliteitsbeleid
- Regeling ambtsjubilea
- Cafetariaregeling 2.0
- Functiehuis CVO fase 1
- Functiehuis CVO fase 2
- CVO Individuele werkdrukmiddelen 2025-2026
- FOKOR-vakantieregeling 2026-2027
- Kaderbrief en meerjarenbegroting CVO 2026-2029
- Regeling voor vergoedingen en declaraties
- LPB-beleid 2026-2027
- Profielschets nieuwe voorzitter RvB

'In 2025 hebben de GMR en de RvB op een constructieve en aangename manier samengewerkt'



Wim van der Welle, dagelijks bestuur gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Vergaderingen en onderwerpen:

Hieronder een overzicht van de agendapunten waarover de (P)GMR in 2025 besluiten heeft genomen.

- Gedragscode cyberweerbaarheid
- Gedragscode medewerkers CVO
- CVO Klachtenregeling
- CVO Reglement bezwaar en beroep
- CVO Jaarverslag 2025



'Goed onderwijs begint bij het zien van de leerling'

Marc Mittelmeijer

Marc Mittelmeijer begon zijn loopbaan als wiskundedocent op een school in een achterstandswijk in Tilburg. Vervolgens maakte hij de overstap naar directie- en bestuursfuncties. In 2021 werd hij bestuursvoorzitter bij CVO. Dit voorjaar sluit hij zijn carrière af, na zich ruim veertig jaar met hart en ziel te hebben ingezet voor het onderwijs. Leerlingen Bradley Vuijk (Penta Hoogvliet) en Elin Hulshuizen (Portus Groene Hart) interviewden hem over zijn tijd bij CVO.

Waarom heeft u vijf jaar geleden op deze functie gesolliciteerd?

'Wat mij aansprak, was de diversiteit. CVO is geen organisatie met één type school of één type leerling. Je hebt hier alles: van praktijkonderwijs tot gymnasium en voortgezet speciaal onderwijs. Dat geeft een verantwoordelijkheid voor een brede groep jongeren in deze regio, en dat vond ik waardevol. Binnen zo'n organisatie kun je ook iets betekenen voor leerlingen die extra aandacht nodig hebben.

Zoals leerlingen met een beperking, leerlingen die thuis iets meemaken of worstelen met zichzelf.

Daarnaast sprak het mij aan dat CVO een vereniging is van scholen die diep in hun omgeving geworteld zijn. In een regio met grote maatschappelijke vraagstukken: kansenongelijkheid, diversiteit, armoede. Onderwijs kan daarbij een grote rol spelen. Het voelde als een kans: hier kan ik echt iets toevoegen, samen met anderen.'

Wat was de eerste uitdaging waarmee u aan de slag ging?

'Ik kom zelf niet uit de Rijnmond-regio, dus ik kende de scholen en hun omgeving niet. Terwijl dat wel belangrijk is. Een school staat niet op zichzelf. Je moet weten waar leerlingen vandaan komen, wat er speelt in die buurt, wat ouders belangrijk vinden. Dus ik ben veel gaan rondkijken op scholen en heb veel gesprekken gevoerd met docenten, directeuren en leerlingen. Wat maakt een school in Hoogvliet succesvol? Wat speelt er in Capelle of op Zuid? Welke leerlingen zitten daar, wat nemen ze mee van thuis, wat vraagt dat van een school?'

Ik ben zelfs deels in Rotterdam gaan wonen. Dat hielp enorm. Je voelt de stad beter, je ziet wat er speelt. Daardoor kun je als bestuurder beter inschatten: wat is hier nodig, wat werkt wel en wat niet?'

Als u terugkijkt, waar bent u dan het meest trots op?

'Op de 2.500 collega's binnen CVO en de bevoegdheid waarmee zij hun werk doen. Bijvoorbeeld hoe serieus zij het contact met leerlingen nemen. Onderwijs is niet alleen kennis overdragen. Het begint bij het zien van de leerling. Op veel scholen staat 's ochtends iemand bij de deur om leerlingen persoonlijk te ontvangen. Speelt er iets, dan zien ze dat meteen aan iemands houding of blik en maken ze tijd voor contact. Dat zijn dingen die je niet met beleid kunt afdwingen; het zit in mensen, in de schoolcultuur.

Daarnaast ben ik trots op de lerende organisatie die we zijn geworden. We hebben bijvoorbeeld de Academie opgezet, waarin docenten hun kennis en ervaring delen met collega's. En dat komt uiteindelijk

weer ten goede aan de leerling.'

Wat vond u het moeilijkst?

'Het bij elkaar brengen van de verschillende onderdelen van de organisatie vond ik erg lastig. Toen ik begon, waren de scholen binnen CVO nogal op zichzelf gericht. Terwijl samen optrekken juist heel belangrijk is. Vanuit mijn perspectief is het logisch om bijvoorbeeld HR, financiën en ICT gezamenlijk te regelen. Die onderwerpen zijn complex en vragen om inhoudelijke kennis. Maar niet iedereen ervaart dat zo. Sommige scholen wilden dat liever dichtbij zichzelf houden. Dan moet je als bestuurder blijven staan voor wat je belangrijk vindt, maar ook blijven luisteren. Want uiteindelijk gaat het niet alleen om besluiten nemen, maar óók zorgen dat mensen daarin meekunnen.'

Wat is het belangrijkste dat u zelf heeft geleerd in de afgelopen jaren bij CVO?

'De bevestiging dat de kern van onderwijs altijd de relatie is tussen docent en leerling. Alles wat we organiseren - beleid, systemen, structuren - moet daaraan ondersteunend zijn. Leerlingen die zich gezien voelen en vertrouwen hebben in een docent, voelen zich veilig. Zonder die veiligheid kun je eigenlijk niet goed leren.'

Wat gebeurt er in het onderwijs waarvan u blij wordt? En waarover maakt u zich zorgen?

'Het is geweldig dat er zoveel docenten zijn die met oprechte interesse naar hun leerlingen kijken. Dat ze



niet alleen bezig zijn met hun vak, maar ook met de vraag: wie zit er vóór mij en wat heeft die persoon nodig? Dat klinkt misschien vanzelfsprekend, maar dat is het niet. Dat vraagt tijd, aandacht en betrokkenheid.

Waar ik me zorgen over maak, is dat het systeem soms in de weg zit. We hebben veel structuren en regels binnen ons onderwijs en er is weinig ruimte om rekening te houden met verschillen tussen leerlingen. Ik zou graag zien dat er meer maatwerk

komt. Nu vinden we dat leerlingen hun energie vooral moeten steken in datgene waarin ze niet goed zijn. Terwijl het misschien logischer is om die energie juist te steken in het verder ontwikkelen van je talenten, want daar worden mensen gelukkig van.

Ik zie wel beweging in de richting van gepersonaliseerd leren en maatwerkdiploma's. Mijn hoop is dat we daar de komende jaren verdere stappen in durven zetten, zonder dat we de structuur helemaal loslaten.'

Waarom vertrekt u bij CVO en wat gaat u nu doen?

'Ik ga met prepensioen. Ik ben nu 64 en hoewel ik het werk nog steeds met veel plezier doe, voelt dit als een goed moment om te stoppen. Als bestuurder ben je zeven dagen per week verantwoordelijk. Dat is mooi, maar ook intens.

Maar ik ga zeker niet stilzitten. Ik blijf actief als toezichthouder in de zorg en op het terrein van maatschappelijke vraagstukken. En er komt ruimte voor dingen die er de afgelopen jaren wat bij inschoten; meer tijd met mijn vrouw, familie en vrienden door te brengen. Ook wil ik gaan tuinieren, vaker zwemmen en hardlopen. En ik wil schrijven en misschien trainingen geven.'

En welke boodschap wilt u meegeven aan iedereen bij CVO?

'Zorg voor elkaar. Durf te vernieuwen. En blijf als leraar altijd investeren in de relatie met de leerling. Tegen leerlingen wil ik zeggen: geloof in jezelf! Iedereen heeft iets unieks. Maar ook: wees een beetje aardig voor elkaar. Dat helpt echt. Niemand is perfect, dus geef elkaar de ruimte om te leren en fouten te maken. En tot slot: geniet van deze tijd. Het is misschien niet altijd makkelijk, maar je tijd op de middelbare school is een bijzondere periode.'



Leerlingen Elin Hulshuizen (Portus Groene Hart) en Bradley Vuijk (Penta Hoogvliet) interviewden Marc Mittelmeijer over zijn tijd bij CVO.

12 Continuïteitsparagraaf

12.1 De financiële gevolgen van het voorgenomen beleid voor de komende jaren zijn geanalyseerd, waarbij de continuïteit van CVO voor toekomstige leerlingen is gewaarborgd

Om de continuïteit van onze organisatie te waarborgen, maken we op basis van ervaring en actuele ontwikkelingen een inschatting van de impact hiervan op onze organisatie in de komende jaren. Hoewel de toekomst onzeker blijft, biedt deze analyse inzicht in de vraag of CVO op koers ligt en waar bijsturing nodig kan zijn.

Centraal staat de vraag of wij op korte en langere termijn beschikken over voldoende financiële middelen. We sturen op effectiviteit en efficiëntie om de kwaliteit en voortgang van het onderwijs te waarborgen. Daarom hanteren wij een vooruitblik van vier jaar, waarin zowel kansen als risico's worden benoemd. Deze continuïteitsparagraaf bevat tevens een risicoparagraaf met beheersmaatregelen om mogelijke risico's te beperken.

Na een algemene inleiding beschrijven we achtereenvolgens het perspectief van de CVO-organisatie tot en met 2029 op het gebied van leerlingen, personeel, huisvesting en financiën. Daarbij vormt de door de raad van toezicht in december 2025 goedgekeurde meerjarenraming 2026–2029 het uitgangspunt. Waar mogelijk zijn de analyses aangevuld met actuele inzichten en geactualiseerde cijfers.

12.2 Internationale spanningen blijven stabiliteit verstoren in Nederland

Geopolitieke spanningen verminderen de stabiliteit en voorspelbaarheid in Nederland. Internationale conflicten, handelsbeperkingen en verschuivende machtsverhoudingen beïnvloeden economie, energievoorziening en veiligheid, waardoor langetermijnplanning lastiger wordt en de onzekerheid voor bedrijven, overheid en burgers toeneemt.

Economisch kan dit leiden tot hogere prijzen, schommelende energiekosten en verstoringen in aanvoerlijnen. Tegelijk nemen cyberdreigingen en veiligheidsrisico's toe en kan politieke polarisatie groeien.

Deze ontwikkelingen werken mogelijk ook door in het onderwijs van CVO, bijvoorbeeld via stijgende kosten, druk op overheidsfinanciën (geen prijscompensatie) en een toenemende behoefte aan aandacht voor burgerschap en maatschappelijke weerbaarheid.

Negatief:

- **Cybersecurity:** Digitale aanvallen worden geavanceerder en frequenter. Onderwijsinstellingen en dus ook CVO, lopen een groter risico op datalekken, hacking en verstoringen van digitale systemen, met mogelijke operationele en reputatieschade tot gevolg.
- **Leerlingontwikkeling en -ondersteuning:** De toenemende complexiteit van ondersteuningsvragen bij leerlingen (bijvoorbeeld op het gebied van welzijn, gedrag en leerachterstanden) kan leiden tot extra druk op personeel en middelen en vraagt om blijvende investeringen in begeleiding en ondersteuning.
- **Overheidsfinanciën:** Politieke en economische onzekerheid vergroot de kans op bezuinigingen in de publieke sector. Dit kan leiden tot minder middelen voor onderwijs en druk zetten op investeringen in personeel, onderwijsontwikkeling en schoolfaciliteiten.
- **Energieprijzen:** Door geopolitieke spanningen, marktonzekerheid en veranderend overheidsbeleid blijven energiekosten sterk schommelen. Dit bemoeilijkt de financiële planning en kan leiden tot hogere exploitatiekosten.
- **Vertraging in projecten:** Personeelstekorten en verstoringen in productie- en transportketens kunnen leiden tot vertraging van en kostenstijging bij de realisatie van (huisvestings)projecten.
- **Personeelstekorten:** Structurele tekorten aan personeel kunnen leiden tot lesuitval en extra werkdruk, waardoor de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs onder druk komen te staan.

Positief:

- Cybersecurity en bewustwording: Gerichte investeringen in cybersecurity en interne bewustwording verkleinen het risico op datalekken en dragen bij aan een veiligere digitale leer- en werkomgeving.
- Onderwijsinnovatie: Door digitale leermiddelen, flexibel roosteren en hybride onderwijs in te zetten, kan het onderwijs toekomstbestendiger worden ingericht en kunnen de effecten van personeelstekorten beter worden opgevangen.
- Inzet van AI: Toepassing van AI kan het onderwijs ondersteunen en bijdragen aan versterken van de wijskwaliteit, onder meer op het gebied van basisvaardigheden en het efficiënter organiseren van leerprocessen.
- Duurzaamheid in bedrijfsvoering: Investeren in duurzaamheid kan leiden tot lagere energiekosten en beperking van de ecologische voetafdruk.
- Duurzaamheid in het onderwijs: Aandacht voor duurzaamheid in het curriculum vergroot de bewustwording rond klimaat en stimuleert initiatieven van leerlingen die bijdragen aan de realisatie van de Sustainable Development Goals (SDG's).
- Demografische ontwikkelingen: In regio's met groeiende leerlingaantallen kunnen demografische ontwikkelingen kansen bieden voor versterking van het onderwijsaanbod en een betere benutting van capaciteit.

De geschetste ontwikkelingen zijn betrokken bij de opstelling van de meerjarenraming in deze continuïteitsparagraaf, zonder dat met zekerheid kan worden vastgesteld of de impact volledig is te voorzien. Ontwikkelingen in het kader van kansen- en risicomanagement worden daarom continu gemonitord, besproken in de bestuurlijke P&C-gesprekken en waar nodig bijgestuurd. De omvang van CVO biedt flexibiliteit, terwijl de financiële positie een solide buffer vormt.

Kansen- en risicomanagement omvat het systematisch beoordelen van ontwikkelingen in de omgeving en de mogelijke impact daarvan op de organisatie. Op basis hiervan worden kansen benut, risico's beheerst en de gevolgen ervan waar mogelijk beperkt. Een goed functionerend systeem van

kansen- en risicomanagement vormt een belangrijk onderdeel van de governance en ondersteunt het meerjarig sturen op het realiseren van de organisatiedoelen.

Bij de koersbepaling en financiële sturing worden kansen en risico's expliciet meegewogen. Daarbij volgen we maatschappelijke ontwikkelingen, het politieke debat en signalen van stakeholders. Ook analyseren we relevante kengetallen, waaronder financiële indicatoren, de ontwikkeling van het leerlingenaantal, het personeelsbestand en de onderwijskwaliteit op onze scholen.

Bij de opstelling van de begroting zijn daarnaast specifieke risico's benoemd waarvoor scholen(groepen) en bestuur strategieën moeten ontwikkelen. Een belangrijk risico betreft fluctuaties in leerlingenaantallen. Krimp kan zonder tijdige bijsturing leiden tot boventaligheid van personeel, terwijl (onverwachte) groei -zeker bij een krappe arbeidsmarkt- kan leiden tot kostbare tijdelijke inhuur. Binnen CVO streven we er daarom naar personeel zoveel mogelijk organisatiebreed in te zetten.

Binnen het werkgebied van CVO komen zowel krimp- als groeigebieden voor. Dit biedt kansen voor herplaatsing van personeel, maar kan ook leiden tot leegstand in krimpgebieden en capaciteitsdruk in groeigebieden, waar tijdelijke huisvesting nodig kan zijn.

Ook op personeelsgebied zien scholen risico's, onder meer bij herplaatsing bij krimp, mogelijke kosten van vertrekregelingen en het aanhoudend tekort aan bevoegde docenten in specifieke vakgebieden. Het behouden en binden van medewerkers binnen CVO blijft daarom een belangrijk aandachtspunt.

Tot slot zien scholen risico's op het gebied van huisvesting, zoals een lage bezettingsgraad van gebouwen, extra onderhoudslasten of hogere eigen bijdragen bij nieuwbouw. Deze risico's nemen toe door stijgende bouwkosten, schaarste aan materialen en personeel en mogelijke beperkingen in

gemeentelijke huisvestingsbudgetten.

12.3 Een nauwkeurige leerlingprognose vormt de basis voor een solide en effectief meerjarenbeleid

Leerlingenaantallen stijgen richting 2029 verder door

In ons onderwijsbestel geldt een vrije keuze voor ouders en leerlingen als het gaat om een opleiding na de basisschool. Als gevolg daarvan kunnen leerlingaantallen en differentiatie naar richting op onze scholen jaarlijks fluctueren.

Het aantal leerlingen op de wettelijke teldatum (1 oktober van jaar (t-1)) bepaalt de hoogte van de bekostiging in jaar t en daarmee in overwegende mate de budgettaire mogelijkheden van een school. Onze scholen analyseren nauwgezet op basis van allerlei prognosegegevens de ontwikkeling van het aantal leerlingen in het voedingsgebied. In onderstaande tabel staat het geschatte aantal leerlingen voor de komende vier jaren en de procentuele cumulatieve afwijking van de aantallen t.o.v. de realisatie 2025. De cumulatieve afwijking is het opgetelde relatieve verschil t.o.v. 2025 en laat hiermee een eventuele trend zien t.o.v. 2025.

Ontwikkeling leerlingaantal kalenderjaar	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroot 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Leerlingaantallen per 1/10 in het voorgaande jaar	20.958	21.095	21.083	21.590	21.860	22.177
cumulatieve afwijking t.o.v. 2025			-0,1%	2,3%	3,6%	5,1%

Leerlingaantallen incl. VAVO-leerlingen (bron: meerjarenbegroting 2026-2029).

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat het totale aantal leerlingen bij CVO de komende jaren (2026-2029) naar verwachting duidelijk zal stijgen. Een eerdere

daling in de voorafgaande jaren tot net onder de 20.000 leerlingen is daarmee omgebogen naar een groeitrend. In 2029 wordt een totaal van circa 22.000 leerlingen verwacht. Deze groei hangt samen met demografische ontwikkelingen, marktaandeelen, doorstroommogelijkheden, instroom van nieuwkomers en de populariteit van opstroom en stapelen in het onderwijs. De basisgeneratie stijgt in Rotterdam en regio Rijnmond licht. CVO heeft een sterk marktaandeel in onder meer Lansingerland en Nissewaard, waar ongeveer de helft van de vo-leerlingen onderwijs volgt op een CVO-school. Rotterdam is met ruim 7.000 leerlingen de grootste herkomstgemeente; hier bedraagt het marktaandeel circa 24%. In alle drie deze gemeenten is het marktaandeel het afgelopen jaar gestegen.

Met collega-besturen worden afspraken gemaakt over leerlingstromen om concurrentie te beperken en een breed onderwijsaanbod te waarborgen. Binnen de P&C-cyclus wordt actief gestuurd op de relatie tussen leerlingenaantallen en formatie. Bij verwachte krimp op locatieniveau wordt de formatie tijdig aangepast, bijvoorbeeld via natuurlijk verloop.

Hoewel groei positief is voor de continuïteit, brengt ook dit risico's met zich mee. Door de bekostigingssystematiek (t-1) loopt de financiering ongeveer vijf maanden achter op de groei van het leerlingenaantal, waardoor scholen deze groei tijdelijk moeten voorfinancieren.

12.4 Formatie wordt beïnvloed door een combinatie van factoren

Het wegvallen van de NPO-middelen na 2025 heeft een neerwaarts effect op de personele formatie. In de afgelopen jaren zorgden deze middelen bij alle scholen(groepen) juist voor extra formatieruimte. Ondanks de groei van het leerlingenaantal zal het personeelsbestand de komende jaren naar verwachting licht dalen.

De ontwikkeling van het leerlingenaantal heeft grote invloed op zowel de begroting als de omvang van het personeelsbestand. CVO streeft ernaar

middelen zoveel mogelijk direct in te zetten voor het onderwijsproces en de overheadkosten beperkt te houden. De verdere bundeling van krachten, onder meer via de doorontwikkeling van de SSO, moet de komende jaren bijdragen aan kwalitatief goede dienstverlening tegen beheersbare kosten.

Gemiddelde bezetting in fte kalenderjaar	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroot 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Directie en management (DIR)	121	124	124	123	123	123
Onderwijzend Personeel (OP)	1.360	1.409	1.356	1.315	1.303	1.299
Onderwijs ondersteunend personeel (OOP)	577	627	643	635	631	629
Totaal personele bezetting	2.058	2.160	2.123	2.073	2.056	2.051
cumulatieve afwijking t.o.v. 2025			-1,7%	-4,0%	-4,8%	-5,0%

(bron: meerjarenbegroting 2026-2029).

Let op: dit zijn fte gemiddelden per jaar en geen eindstanden van het jaar. De laatste rij geeft de procentuele cumulatieve afwijking van de aantallen fte t.o.v. de realisatie 2025 weer. De cumulatieve afwijking is het opgetelde relatieve verschil t.o.v. 2025 en laat hiermee een eventuele trend zien t.o.v. 2025

Hoewel het totale aantal leerlingen stijgt, kan een lokale daling meestal worden opgevangen door tijdige aanpassing van het personeelsbestand. Daarbij wordt eerst de flexibele schil afgebouwd, bijvoorbeeld door minder inzet van uitzendkrachten en het beëindigen van tijdelijke contracten. Indien krimp in de vaste formatie nodig is, wordt gezocht naar herplaatsing binnen andere CVO-

scholen.

Voor tekortvakken wordt verkend of CVO-breed bovenformatief personeel kan worden benoemd, zodat een gezamenlijke pool van docenten ontstaat die flexibel inzetbaar is, bijvoorbeeld voor vervanging. Dit kan tevens bijdragen aan het beperken van kosten voor externe inhuur. Het duurzaam beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel blijft een belangrijke opgave. Scholen participeren daarom actief in de Opleidingsscholen Rotterdam (OSR) en Rijnmond en CVO neemt deel aan twee onderwijsregio's die zich richten op een sterke arbeidsmarkt voor het onderwijs.

Goed onderwijs vraagt om voortdurende ontwikkeling van medewerkers. Scholen reserveren jaarlijks middelen voor professionalisering en worden daarbij ondersteund door de CVO Academie. Via de CVO Academie wordt onder meer geïnvesteerd met een aanbod in scholing en leiderschapontwikkeling, waaronder het management development-programma.

12.5 Huisvesting vergt steeds vaker eigen middelen

Overleg over integrale huisvestingsplannen met onder meer de gemeenten Rotterdam, Nissewaard en Brielle heeft duidelijkheid gegeven over aanpassingen in de huisvesting. In de periode 2026–2029 werken we aan meerdere projecten, waaronder nieuwbouw en herschikking van locaties binnen Scholengroep Penta, Portus Scholengroep (Stadionpark en locaties Roerdomplaan en Grift), Comenius College (Krimpen aan den IJssel en De Meerpaal), Accent (Centrum en Hoogvliet) en het Marnix Gymnasium.

Fluctuaties in het leerlingenaantal hebben directe gevolgen voor de huisvesting. Krimp kan leiden tot leegstand, terwijl groei uitbreiding noodzakelijk maakt. In zulke situaties trekken schooldirecties en de raad van bestuur gezamenlijk op richting gemeenten om tot passende oplossingen te komen.

De financiering van bestaande en nieuwe huisvesting blijft de komende jaren een aanzienlijk beslag leggen op de liquiditeit van CVO. Bij nieuwbouw wordt steeds een afweging gemaakt tussen financiële risico's, beschikbare middelen en de aantrekkelijkheid van schoolgebouwen. Steeds vaker wordt bij nieuwbouw of ingrijpende verbouwingen een eigen bijdrage van scholen gevraagd. Om dit risico te beheersen reserveren scholen vooraf middelen uit eigen budgetten.

12.6 CVO is financieel gezond en toekomstbestendig

De financiële positie van CVO is solide. Hoewel in 2025 het exploitatietekort uitkwam op circa € 5,4 mln., blijft de organisatie financieel toekomstbestendig. In de jaren voorafgaand aan 2025 zijn namelijk substantiële positieve resultaten gerealiseerd. Per saldo blijft de financiële positie van CVO daardoor gezond. Op activiteitsniveau blijft de exploitatie van CVO meerjarig positief. Eventuele resultaten op RJ-niveau worden opgevangen door inzet van eerder gevormde bestemmingsreserves. Hierdoor blijven voldoende buffers aanwezig om de continuïteit van de organisatie en het onderwijs voor toekomstige generaties leerlingen te waarborgen.

Daarnaast blijft CVO investeren in de verdere versterking van de kwaliteitszorg. Binnen de P&C-cyclus wordt actief gestuurd op vroegtijdige signalering van risico's en verbeterpunten. In landelijke perspectief streeft CVO naar een bovengemiddeld aantal scholen met een sterke beoordeling binnen het inspectiekader en een beneden gemiddeld aantal zwakke scholen.

Resultatenrekening (x € 1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroot 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Baten						
Rijksbijdragen	256.690	274.685	269.249	272.412	272.541	273.991
Overige overheidsbijdragen	7.585	8.364	6.730	6.621	6.544	6.578
Overige baten	10.854	12.830	18.965	18.411	18.562	18.619
Totaal baten	275.130	295.879	294.944	297.444	297.647	299.188
Lasten						
Personele lasten	206.357	234.392	233.040	231.464	232.081	233.887
Afschrijvingen	9.685	9.569	10.558	11.786	11.853	11.956
Huisvestingslasten	13.585	15.951	15.718	15.936	16.014	16.015
Overige instellingslasten	42.230	42.817	39.461	37.726	37.085	36.500
Totaal lasten	271.857	302.729	298.777	296.912	297.033	298.358
Saldo baten en lasten	3.274	-6.850	-3.833	532	614	830
Financiële baten	3.826	2.065	681	574	584	484
Financiële lasten	-801	-627	-605	-574	-544	-514
Exploitatieresultaat (RJ)	6.299	-5.413	-3.757	532	654	800

(bron: meerjarenbegroting 2026-2029)

Bovenstaand beeld van de resultatenrekening over de periode 2024-2029 is gebaseerd op de definitieve jaarrekening over de jaren 2024 en 2025 en voor de jaren 2026-2029 zijn de cijfers gebaseerd op de door de raad van bestuur vastgestelde en de raad van toezicht goedgekeurde begroting in meerjarig perspectief.

12.7 Toelichting op meerjarige resultaatsontwikkeling

De baten dalen na 2025, ondanks de verwachte groei van het aantal leerlingen.

Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het wegvallen van de subsidie voor basisvaardigheden in 2026. In de jaren daarna laten de baten weer een lichte stijging zien doordat naar verwachting in 2027 de subsidie basisvaardigheden structureel beschikbaar komt. Een vergelijkbare ontwikkeling is zichtbaar aan de kostenkant. De personeelskosten nemen in eerste instantie niet in gelijke mate af als de baten, waardoor tijdelijk druk op het resultaat ontstaat. Het begrote negatieve exploitatieresultaat in 2026 wordt echter ruim opgevangen door inzet van eerder opgebouwde bestemmingsreserves. Ondanks dit begroot tekort, blijft de financiële positie van CVO solide en is de continuïteit van de organisatie gewaarborgd.

Uitwerking CVO Koersplan 2024-2028

In de begroting 2026-2029 is jaarlijks een bedrag van ca € 1,5 mln. (te corrigeren voor inflatie) opgenomen om de voorgenomen missie uit het Koersplan te effectueren.

Rente ontwikkeling

In de meerjarenbegroting houdt CVO rekening met een relatief stabiele renteontwikkeling. Voor de komende jaren is uitgegaan van een gemiddeld renteniveau van circa 2%. Deze aanname sluit aan bij de verwachting dat de rente op basis van het beleid van centrale banken (ECB, FED), zich rond dit niveau stabiliseert na de eerdere fluctuaties in de financiële markten. Tegelijkertijd wordt in de financiële planning rekening gehouden met een geleidelijke daling van het beschikbare liquiditeitssaldo. Dit hangt samen met de investeringsambities van CVO, onder meer op het gebied van huisvesting, ICT en onderwijsontwikkeling. Hierdoor nemen de rentebaten in de komende jaren naar verwachting enigszins af.

12.8 Balanstotaal daalt meerjarig licht m.n. door inzetten vooruit ontvangen middelen en forse investeringsbegroting

Onderstaande prognose van de meerjarige balans geeft inzicht in de ontwikkeling van de vermogenspositie van CVO.

Verkorte balans (x € 1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroot 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Activa						
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	87.281	92.712	116.519	120.783	117.977	118.302
Financiële vaste activa	7	7	7	7	7	7
Vorderingen	9.767	15.339	15.350	15.350	15.350	15.350
Liquide middelen	111.219	94.955	67.488	63.796	67.294	67.819
Totaal activa	208.274	203.014	199.364	199.936	200.628	201.478
Passiva						
Algemene reserve publiek	35.352	33.526	29.769	30.301	30.955	31.755
Bestemmingsreserve publiek	75.680	72.010	72.010	72.010	72.010	72.010
Algemene reserve privaat	4.813	4.896	4.896	4.896	4.896	4.896
Bestemmingsreserve privaat	0	0	0	0	0	0
Eigen vermogen	115.845	110.432	106.675	107.207	107.861	108.661
Voorzieningen	17.480	19.274	20.367	21.391	22.413	23.447
Schulden lang	21.950	20.966	19.982	18.998	18.014	17.030
Schulden kort	53.000	52.342	52.340	52.340	52.340	52.340
Totaal passiva	208.274	203.014	199.364	199.936	200.628	201.478

(bron: meerjarenbegroting 2026-2029)

Het balanstotaal nam in 2025 af m.n. door het negatieve exploitatieresultaat en de afname van de kortlopende schulden door. Na 2026 stabiliseert de balans m.n. door relatief kleine schommelingen in het voorziene resultaat.

In de komende jaren wordt geen wijziging verwacht in de huidige financieringsstructuur, waarbij in het verleden voor diverse bouwprojecten externe leningen zijn aangetrokken in het kader van doordecentralisatie. De ontwikkeling van de materiële vaste activa hangt samen met bouwprojecten, investeringen in lesmaterialen, waaronder schoolboeken, en ICT en de bijbehorende afschrijvingen. Mutaties in de liquide middelen worden beïnvloed door investeringen, subsidieontvangsten, exploitatieresultaten en het verschil tussen investeringen en afschrijvingen. De mutaties in de algemene reserve publiek hangen samen met de begrote exploitatieresultaten en verschuivingen tussen de algemene reserve en bestemmingsreserves.

12.9 Ontwikkeling liquiditeit

Bij de beoordeling van de exploitatie-ontwikkeling wordt nadrukkelijk ook de liquiditeitspositie beoordeeld. In het perspectief van het aantal leerlingen, de risicoanalyse, het eigen risicodragerschap voor WW en WIA/WGA en de huisvestingsportefeuille van CVO, zal de ontwikkeling van de liquiditeit worden getoetst aan de voor het onderwijs geldende signaleringswaarden.

We streven naar een tijdshorizon van tien jaar om de ontwikkeling van de liquiditeit langjarig in beeld te brengen. Hiermee krijgen we beter inzicht in de effecten van bouwprojecten die op langere termijn zijn ingepland en de effecten van overige investeringen op onze liquiditeit over een langere periode in de tijd.

Kasstroomoverzicht (x € 1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroot 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Saldo baten en lasten	3.274	-6.849	-3.833	532	614	830
Afschrijvingen	9.685	9.569	10.558	11.786	11.853	11.956
Mutaties werkkapitaal						
(Vorderingen)	149	-5.572	-11	0	0	0
(Kortlopende schulden)	8.035	-658	-2	0	0	0
Mutaties voorzieningen	1.552	1.794	1.093	1.024	1.022	1.034
Kasstroom uit operationele activiteiten	22.695	-1.716	7.805	13.342	13.489	13.820
Fin. baten en lasten	3.026	1.438	76	0	40	-30
Investeringen (im)materiële vaste activa	-21.548	-15.001	-34.364	-16.050	-9.047	-12.281
Mutatie kredietinstellingen	-320	-320	-320	-320	-320	-320
Mutatie op leningen Ministerie van Financiën	-664	-664	-664	-664	-664	-664
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-984	-984	-984	-984	-984	-984
Mutatie liquide middelen	3.187	-16.264	-27.467	-3.692	3.498	525

Ontwikkeling liquiditeit (x € 1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroot 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Beginstand liquide middelen	108.032	111.219	94.955	67.488	63.796	67.294
Mutatie liquide middelen	3.187	-16.264	-27.467	-3.692	3.498	525
Eindstand liquide middelen	111.219	94.955	67.488	63.796	67.294	67.819

in de door de raad van toezicht goedgekeurde begroting over het tijdvak 2026-2029.

Er is voor de komende jaren, met name in 2026, een ambitieuze investeringsagenda. Dit past bij de ambitie om te blijven investeren in kwalitatief goede huisvesting en passende faciliteiten voor leerlingen en medewerkers. De voorziene investeringen liggen aanzienlijk hoger dan het niveau dat in de afgelopen jaren is gerealiseerd. Een deel van de investeringen is in eerdere jaren getemporeerd, onder meer door capaciteitsgebrek bij uitvoerende partijen en door de beperkte perioden waarin werkzaamheden kunnen plaatsvinden zonder het onderwijsproces te verstoren. Ook planning, vergunningstrajecten en afstemming met gemeenten spelen een belangrijke rol in de fasering van projecten.

Dit leidt er in 2026 naar verwachting toe dat de liquiditeitsuitstroom relatief hoog is. In de jaren daarna stabiliseert de kasstroom weer, doordat het investeringsniveau naar verwachting meer in lijn komt met het niveau van de jaarlijkse afschrijvingen. Hierdoor blijft de ontwikkeling van de liquiditeitspositie op langere termijn beheersbaar.

12.10 CVO is financieel gezond en goed gepositioneerd voor de toekomst.

CVO beoordeelt de kwaliteit van haar balanspositie aan de hand van de ontwikkeling van de financiële kengetallen (ratio's). Onderstaand de ontwikkeling van de ratio's in meerjarenperspectief, zoals die zijn opgenomen

Kengetallen	Realisatie	Realisatie	Begroot	Raming	Raming	Raming
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Liquideiteitsratio (current ratio)	2,26	2,13	1,49	1,42	1,49	1,50
Absolute omvang liquide middelen in mln.	111	95	67	64	67	68
Solvabiliteitsratio II (incl. voorzieningen)	64%	64%	63%	63%	64%	65%
Rentabiliteitsratio (1 jaar)	2%	-2%	-1%	0%	0%	0%

(bron: meerjarenbegroting 2026-2029)

Wat valt op:

- Alle financiële kengetallen van CVO liggen meerjarig boven de signaleringswaarden (current ratio 1 en solvabiliteit II 50%).
- De solvabiliteit II blijft ongeveer gelijk ondanks het begrote verlies in 2026. Dit wordt verklaard door hogere voorzieningen en een dalend balanstotaal door aflossing van leningen
- De current ratio daalt doordat er in 2026 substantieel wordt geïnvesteerd.

De financiële kengetallen van CVO zijn gedegen en blijven ruim boven de geldende signaleringswaarden voor het onderwijs. Dit onderstreept de solide financiële positie van de organisatie. Deze financiële positie biedt CVO voldoende ruimte om tegenvallers op te vangen en tegelijkertijd te blijven investeren in de kwaliteit van het onderwijs, de ontwikkeling van medewerkers en passende huisvesting en faciliteiten voor leerlingen.

12.11 B1 Risicoprofiel

Uitgaande van beleidsuitgangspunten en speerpunten in dat beleid, alsook het beheren van de financiën gericht op de continuïteit van de organisatie voor de langere termijn (rentmeesterschap), heeft CVO vanaf 2020 de planning- en controlcyclus doorontwikkeld. In deze planning- en controlcyclus komen de belangrijkste onderwerpen op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting en financiën aan de orde. De GMR, de OC en de AC van de RvT worden betrokken bij dan wel geïnformeerd over de voortgang en uitvoering van het beleid en de behaalde resultaten.

De gesprekken rond begroting, jaarverslag en onderwijsresultaten worden (mede) gebaseerd op de periodieke verantwoordingsdocumenten van de scholen(groepen) aan de raad van bestuur, respectievelijk de voortgangsrapportages van de raad van bestuur aan de raad van toezicht (veelal via de OC en de AC). De jaarrekening op CVO-niveau wordt besproken door de AC met de raad van bestuur en de concerncontroller. Bij dat overleg is ook de externe accountant aanwezig.

Het P&C-gesprek tussen de raad van bestuur en de directies van de scholen(groepen) wordt voorbereid door concerncontrol in samenspraak met de CVO Beleidsstaf. De door de AD van elke scholen(groep) aangeleverde rapportages worden beoordeeld en voorafgaand aan het P&C-gesprek met de raad van bestuur, met de directies van de scholen(groepen), besproken. Ter voorbereiding op de P&C-gesprekken, waarin de onderwijskwaliteit centraal staat, wordt elke school gevraagd om eenmaal per vier jaar een zelfevaluatie in te vullen. Deze cyclus is gekoppeld aan het 4JOB; de vierjaarlijkse beoordeling door de Inspectie van het Onderwijs. Jaarlijks wordt de scholen gevraagd te reflecteren op het factsheet onderwijskwaliteit. Daarmee kunnen we dan jaarlijks sturen op de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit kijkend naar het beoordelingskader van de Inspectie van het Onderwijs en de eigen ambities van de school. Beide instrumenten - zelfevaluatie en factsheet - kennen drie versies (VO, PrO en VSO).

De zelfevaluatie vraagt elke school om een zelfwaardering op de vijf kernindicatoren van het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs. Het 'factsheet onderwijskwaliteit' biedt de school vervolgens de gelegenheid

om trends in beeld te brengen met betrekking tot onderwijsopbrengsten (per afdeling), tevredenheid van leerlingen en ouders, leerlingenaantallen, fte's, professionaliseringsactiviteiten en ambities en/of ontwikkelpunten van de school.

12.12 B2 Risicoparagraaf

CVO onderkent een vijftal voor VO-scholen gebruikelijke risicogebieden. Per risicogebied wordt steeds gezocht naar passende beheersingsmaatregelen. Om restrisico's het hoofd te kunnen bieden, zijn reserves en voorzieningen gevormd. Hieronder worden de belangrijkste risico's beschreven. In de risicomatrix worden de risico's grafisch gepresenteerd en gecategoriseerd naar: laag, gemiddeld of hoog. Door gezamenlijk risico's te benoemen, te waarderen en op tijd mitigerende maatregelen te nemen, wordt de kans dat het risico zich voordoet verkleind. Komende jaren zal CVO blijvend aandacht besteden aan het mitigeren van risico's omtrent informatiebeveiliging en privacy.

Onder andere ontwikkeling leerlingenaantal, differentiatie naar richtingen, strategische samenwerking en profileringsbeleid.

De ontwikkeling van het leerlingaantal blijft altijd, mede gelet op de financiële impact ervan, een belangrijk aandachtspunt. Een te verwachten krimp en groei van leerlingaantallen verschilt per organisatieonderdeel van CVO. In enkele voedingsgebieden van de CVO-scholen is sprake van een toename van het aantal leerlingen; in andere voedingsgebieden is sprake van een reële krimp.

Beheersingsmaatregelen: scholen(groepen) analyseren gegevens in-, door- en uitstroom van leerlingen gedurende het jaar. Daarnaast laat CVO jaarlijks voor de scholen(groepen) door de besturenorganisatie Verus meerjarenprognoses uitwerken. De prognoses worden met de scholen(groepen) besproken en zijn onderdeel van de P&C-cyclus. In het jaarplan en de meerjarenbegroting wordt zichtbaar gemaakt hoe de CVO-scholen hun formatie steeds zoveel als mogelijk aanpassen naar rato van daling dan wel stijging van het aantal

leerlingen. Concerncontrol bewaakt dit in de P&C-gesprekken. In gesprekken tussen de algemeen directeuren met de raad van bestuur is dit een belangrijk onderwerp.

Onderwijskwaliteit

Onder andere zelfevaluatie en factsheet onderwijskwaliteit, kwaliteit onderwijskundig beleid en onderwijskundige vernieuwingen. Voor de scholen van CVO is en blijft essentieel dat geïnvesteerd wordt in onderwijsontwikkeling en onderwijskwaliteit. Dat is immers de kern van onze organisatie en we willen de leerlingen op onze scholen het best mogelijke onderwijs bieden.

Beheersingsmaatregelen: de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit is integraal onderdeel van de P&C-gesprekken. Gelet op de kaders van het inspectietoezicht is de aandacht die de directies van de scholen(groepen) hebben voor de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs op hun scholen een permanent aandachtspunt voor de vestigingsdirectie, de algemene directie en de raad van bestuur. Scholen(groepen) worden door de raad van bestuur uitgedaagd in te zetten op onderwijskundige vernieuwingen die bijdragen aan het verbeteren en borgen van een goede onderwijskwaliteit. De algemene directie van elke scholen(groep) monitort periodiek de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit. Ter voorbereiding op de P&C-gesprekken monitort de CVO Beleidsstaf voor de raad van bestuur eveneens de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit. Het kwaliteitsinstrumentarium voor bestuur, scholen(groepen) en scholen gericht op monitoring van de onderwijskwaliteit, bestaande uit collegiale visitaties, audits en reviews, wordt voortdurend onderhouden en geprofessionaliseerd.

Personeel

Onder andere gemiddelde leeftijd, leeftijdsopbouw, ziekteverzuim, wachtgeldrisico/sociaal statuut, deskundigheid/scholing/expertise, personeelsverloop, claims personeel en garantieregelingen.

Beheersingsmaatregelen: de ontwikkeling van het personeelsbeleid is integraal onderdeel van de P&C-gesprekken. Als gevolg van de personeelsopbouw

binnen CVO zal binnen enkele jaren, meer dan in de afgelopen jaren, ervaren personeel uitstromen. Hierop probeert CVO te anticiperen door ervoor te zorgen, dat tijdig voldoende gekwalificeerd personeel wordt aangesteld (bijvoorbeeld via deelname aan Opleidingscholen, nieuwe initiatieven rond personeelwerving (denk aan zij-instroom) en participatie in Onderwijsregio's gericht op werving van personeel). In het kader van de verdere professionalisering van de HR-functie wordt via een MD-traject ingezet op talentontwikkeling, zodat eigen medewerkers in staat worden gesteld hun potentieel te benutten en carrière te maken. Boven-schoolse samenwerking op personeelsgebied (strategisch personeelsbeleid) en het Mobiliteitshuis, worden ingezet om mobiliteit te bevorderen en vacatures tijdig met gekwalificeerd personeel in te vullen.

Organisatie

Onder andere kwaliteit van de leiding, beleidsplannen, stabiliteit, organisatiestructuur, kwaliteit van de processen en functiedifferentiatie. Het is belangrijk dat de administratieve organisatie het primair proces adequaat ondersteunt.

Beheersingsmaatregelen: er wordt aandacht besteed aan het optimaliseren van de processen (onder andere rapportages), waarbij in de komende jaren een nog verdergaande digitalisering is te verwachten. De bundeling van werkzaamheden in de SSO en CVO Academie moet komende jaren nog meer vruchten afwerpen.

Gebouwen, inventaris en apparatuur

Onder andere achterstallig onderhoud, onderhoudsintensiteit gebouw, bezettingsgraad, gemiddelde ouderdom en toekomstige investeringen.

Beheersingsmaatregelen: er is aandacht voor het per gebouw periodiek actualiseren van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) teneinde de gebouwenvoorraad op orde te houden. Tevens wordt periodiek het strategisch huisvestingsplan op het niveau van CVO geactualiseerd. Uit dit plan blijkt de huisvestingsbehoefte over een langere periode gelet op de ontwikkelingen in

het werkgebied van de verschillende scholengroepen van CVO.

ICT/Cyber

In het najaar van 2022 is in opdracht van de raad van bestuur een zogenaamde nulmeting naar de cyberweerbaarheid van de CVO-organisatie uitgevoerd. De aanleiding voor die nulmeting was de constatering dat in de daaraan voorafgaande jaren meer en meer onderwijsinstellingen geconfronteerd waren met cybercriminaliteit; een hack van de systemen en de claim van losgeld om de systemen weer vrij te krijgen. Uit de rapportages over die hacks bleek eens te meer, dat het hebben van een cyberteam dat snel operationeel is in geval van een calamiteit, cruciaal is. De oproep van de Adviesgroep Regie op ICT van de PO-Raad en de VO-raad in 2022 om te komen tot minimale normen voor digitaal veilig onderwijs, leidend naar het in april 2023 gepubliceerde Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy voor Funderend Onderwijs met 69 normen voor informatiebeveiliging, stimuleerde ons de handschoen op te pakken. Eind 2023 lag er een duidelijk programmaplan cyberweerbaarheid waarin twee sporen worden onderkend. We kijken zowel naar de techniek (ICT-infrastructuur in de breedste zin van het woord) als naar governance (organisatie en beleid).

Beheersingsmaatregelen: we hebben een duidelijke ambitie: ultimo 2026 willen we op basis van het toetsingskader dat in het Normenkader IPB FO is opgenomen tenminste het minimumniveau (niveau 3) halen; dat is voor de gehele sector het niveau dat als de ondergrens is gesteld en waaraan elke schoolorganisatie in 2027 moet voldoen. CVO wil daaraan eind 2026 al voldoen. We hebben inmiddels ook een duidelijke visie op cyberweerbaarheid: we gaan uit van de filosofie van zero trust, dat zoveel inhoudt als 'nooit te vertrouwen, altijd te verifiëren'.

In 2024 lag in eerste instantie de focus op enkele projecten binnen het spoor techniek. We zijn begonnen met monitoring, omdat in huidig tijdgewricht het niet zozeer de vraag is of de organisatie wordt aangevallen door hackers, maar wanneer. Hackers hebben geen vakanties en werken ook in het weekend door.

We hebben in de loop van 2025 monitoring 24 x 7 x 365 gerealiseerd, zodat direct actie kan worden ondernomen als er verdachte activiteiten worden gesignaleerd. Daarnaast hebben we identity & Access Management (IAM) ingericht: een eenduidig beleid voor het beheren (toekennen, aanmaken en verwijderen) van rechten aan accounts, zodat we voldoen aan de richtlijnen van het Normenkader FO. Ten slotte volgt in 2026 de afronding van het herontwerp van de ICT-infrastructuur. En ondertussen blijven we ook werken we aan protocollen, richtlijnen, beleidsuitgangspunten, informatie-architectuur en de opzet van een cyberteam.

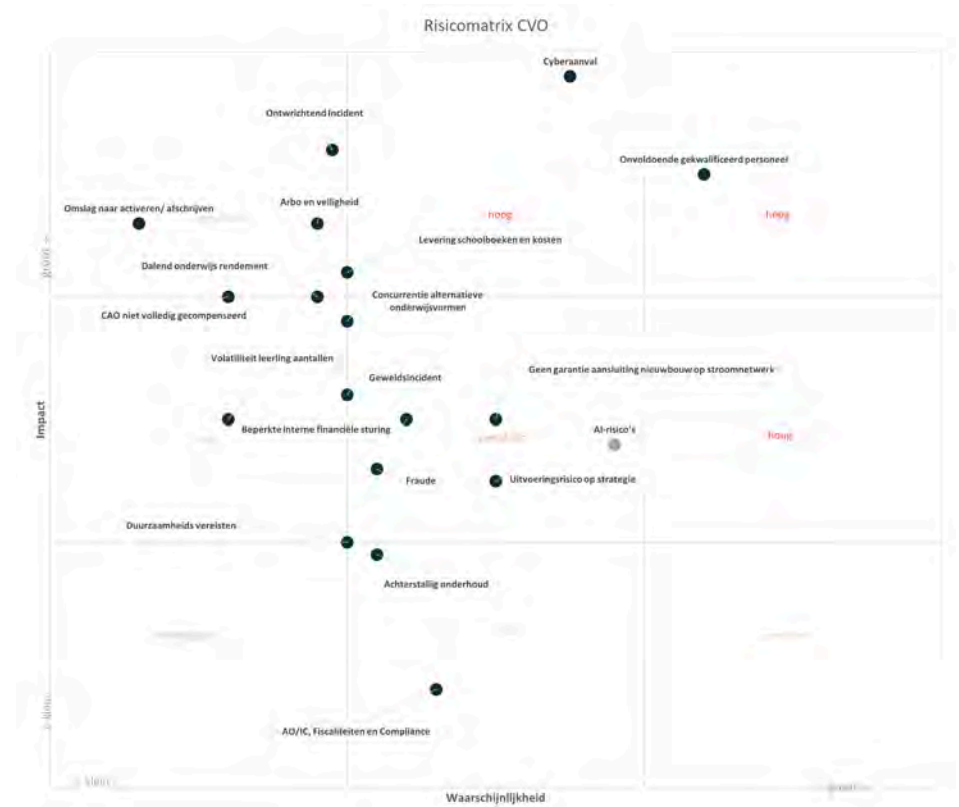
Afdekken van risico's

Om de geconstateerde risico's in financiële zin af te dekken, zijn financiële buffers gevormd. Die buffers - het weerstandsvermogen - kunnen bestaan uit de algemene reserve, bestemmingsreserves, kredietfaciliteiten en voorzieningen. Voor het overzicht van de CVO-kengetallen wordt verwezen naar paragraaf 12.10.

12.13 B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor de rapportage van het toezichthoudend orgaan verwijzen wij naar paragraaf 11.2 Raad van toezicht van dit bestuursverslag.

12.14 Risicomatrix



Wat valt op:

- De meeste risico's vallen in het linker bovendeel van de matrix waarbij de waarschijnlijkheid dat het risico zich voordoet klein is, maar de impact groot. Hierdoor is het risico gemiddeld.
- Zeven risico's nemen toe ten opzichte van een jaar eerder (rode bollen).
- Er zijn twee nieuwe risico's geïdentificeerd ten opzichte van een jaar eerder (grijze bollen).
- De risico's die als 'hoog' worden gecategoriseerd, namelijk onvoldoende personeel (zowel kwantitatief als kwalitatief) en een cyberaanval worden gemitigeerd door:

Personeel

- extra aandacht voor werving door HRM (werkenbijcvo.nl), boven schoolse samenwerking, aansluiting bij de Opleidingsscholen Rotterdam en Rijnmond en deelname aan RATO's. Er is een MD-traject opgezet voor talentontwikkeling, zodat eigen medewerkers in staat worden gesteld hun potentieel te benutten en carrière te maken binnen CVO.

Cyberaanval

- proactief cyberweerbaarheidsbeleid met professionele externe partners en een interne bewustwordingscampagne met inzet van een digitaal e-learning platform.



DEEL II
JAARREKENING

1 Waarderingsgrondslagen

1.1 Algemeen

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2025, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2025.

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van de Regeling jaarverslaggeving Onderwijs, de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, waaronder richtlijn 660, alsmede Titel 9 Boek 2 BW.

Wijzigingen in presentatie

In vergelijking met voorgaand jaar zijn de gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling ongewijzigd gebleven.

1.2 Waarderingsgrondslagen voor de jaarrekening

Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

Stelselwijziging

Er is voor het boekjaar 2025 geen sprake van een stelselwijziging.

Waardering van activa en passiva

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. De activa en passiva worden opgenomen tegen nominale waarde tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders wordt vermeld.

Actief / verplichting

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans staan 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.

Baten en lasten

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Positieve resultaten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Negatieve resultaten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar worden in acht genomen indien zij vóór het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Baten worden in de staat van baten en lasten verwerkt wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden en de omvang daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Lasten worden in de staat van baten en lasten verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden en de omvang daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Opbrengsten worden verantwoord als alle belangrijke risico's zijn overgedragen.

Valuta

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie in euro's is rekenkundig afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal.

Schattingen

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

De belangrijkste schattingen hebben betrekking op:

- de waardering van materiële vaste activa, waaronder de gehanteerde afschrijvingstermijnen;
- de bepaling van de hoogte van de personele voorzieningen.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen.

De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden jaarlijks bij het opstellen van de jaarrekening beoordeeld.

Herziening van schattingen wordt opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en voor de toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten investeringen in obligaties, handels- en

overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten. CVO Rotterdam maakt geen gebruik van financiële derivaten en beperkt de risico's (rente-, kasstroom- en kredietrisico) door sinds juni 2012 deel te nemen aan het geïntegreerd middelenbeheer -de regeling schatkistbankieren- bij het Ministerie van Financiën. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van rekening-courant-faciliteiten, spaarrekeningen en deposito's bij banken die voldoen aan de eisen die daaraan worden gesteld volgens de Regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016 (gewijzigd d.d. 19 december 2018).

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde. Als instrumenten niet zijn gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Verstreckte leningen en overige vorderingen

Verstreckte leningen en overige vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen.

Langlopende en kortlopende schulden en financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en financiële verplichtingen die geen deel uitmaken van een handelsportefeuille, worden tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd op basis van de effectieve rentemethode.

De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder de kortlopende schulden.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen en voorts de nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegerekend.

Bijzondere waardeverminderingen financiële activa

Een financieel actief dat niet wordt gewaardeerd tegen (1) reële waarde met wijziging van waarde in de staat van baten en lasten of (2) geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde, wordt op iedere verslagdatum beoordeeld om te bepalen of er objectieve aanwijzingen bestaan dat het actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Een financieel actief wordt geacht onderhevig te zijn aan een bijzondere waardevermindering als er objectieve aanwijzingen zijn dat zich na de eerste opname van het actief een gebeurtenis heeft voorgedaan die een negatief effect heeft gehad op de verwachte toekomstige kasstromen van dat actief en waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt.

Objectieve aanwijzingen dat financiële activa onderhevig zijn aan een bijzondere waardevermindering omvatten het niet nakomen van betalingsverplichtingen en achterstallige betaling door een debiteur, herstructurering van een aan de organisatie toekomend bedrag onder voorwaarden die de organisatie anders niet zou hebben overwogen of aanwijzingen dat een debiteur failliet zal gaan.

Aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen van vorderingen die door CVO Rotterdam worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs worden zowel op het niveau van specifieke activa als op collectief niveau in aanmerking genomen. Van afzonderlijke omvangrijke vorderingen wordt beoordeeld of deze individueel onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering en van afzonderlijke niet-omvangrijke vorderingen wordt collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering, dit door samenvoeging van vorderingen met vergelijkbare risicokenmerken.

Bij de beoordeling van de collectieve waardevermindering gebruikt CVO Rotterdam historische trends met betrekking tot de waarschijnlijkheid van het niet nakomen van betalingsverplichtingen, het tijdsbestek waarbinnen incassering plaatsvindt en de hoogte van gemaakte verliezen. De uitkomsten

worden bijgesteld als CVO Rotterdam van oordeel is dat de (huidige) economische en kredietomstandigheden zodanig zijn dat het waarschijnlijk is dat de daadwerkelijke verliezen hoger dan wel lager zullen zijn dan historische trends doen vermoeden.

Een bijzonder waardeverminderversverlies met betrekking tot een tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd financieel actief wordt berekend als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, verdisconteerd tegen de oorspronkelijke effectieve rente van het actief.

Verliezen worden opgenomen in de staat van baten en lasten.

Als in een latere periode de waarde van het actief, eerder onderhevig aan een bijzondere waardevermindering, stijgt en het herstel objectief in verband kan worden gebracht met een gebeurtenis die plaatsvond na de opname van het bijzondere waardeverminderversverlies, wordt het bedrag uit hoofde van het herstel (tot maximaal de oorspronkelijke kostprijs) opgenomen in de staat van baten en lasten.

1.3 Immateriële vaste activa

Nvt

1.4 Materiele vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen.

De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik.

De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingprijs

volgens de lineaire methode, rekening houdend met eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van in gebruik name; de afschrijving wordt beëindigd als de verkrijgingsprijs volledig is afgeschreven, bij buitengebruikstelling of bij desinvestering.

Op materiële vaste activa nog in uitvoering, op vooruitbetalingen en op terreinen wordt niet afgeschreven.

Gebouwen in aanbouw (inclusief uitbreidingen e.d.), waarvan de gemeente te zijner tijd de economische eigenaar zal worden, worden gewaardeerd voor de per balansdatum betaalde kosten, waarop niet wordt afgeschreven. De hiervoor van de gemeente ontvangen vergoedingen (investeringsubsidies) zijn in de balans opgenomen onder kortlopende schulden. Na oplevering en overdracht van het economisch eigendomsrecht van het gebouw aan de gemeente worden de betreffende activa en passiva met elkaar verrekend. De per saldo niet vergoede kosten worden vanaf het moment van overdracht geactiveerd op basis van de voor CVO vanaf 2024 vastgestelde bouwkundige componenten uitgaande van de systematiek van de componentenmethode en in de loop van de tijd afgeschreven op basis van een vast percentage volgens de lineaire methode, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

De gebouwen die uit eigen middelen zijn gefinancierd en waarvan CVO Rotterdam dus zowel economisch als juridisch de volledige eigenaar is, dit betreffen de gebouwen aan het Henegouwerplein 14-16 en -gedeeltelijk- aan Grift 30 te Rotterdam (waarvan CVO Rotterdam sinds de bouw eigenaar is), alsook noodlokalen en uitbreidingen aan bestaande gebouwen.

Onder de materiële vaste activa zijn begrepen de schoolgebouwen die CVO Rotterdam in het kader van de overeenkomsten doordecentralisatie met de gemeente Lansingerland in die gemeente ten gunste van Melanchthon Scholengroep zowel in juridische als economische eigendom heeft verworven. Voor de financiering van het schoolgebouw Melanchthon Bergschenhoek zijn gelden aangetrokken via de BNG-bank. Voor de financiering van de schoolgebouwen Melanchthon Berkroden, Melanchthon Businessschool en

Melanchthon De Blesewic, heeft CVO Rotterdam binnen de kaders van de faciliteit geïntegreerd middelenbeheer van het Ministerie van Financiën, gelden aangetrokken onder een door de gemeente Lansingerland afgegeven gemeentegarantie.

Onder de materiële vaste activa zijn ook begrepen de investeringen waarvoor geen vergoeding werd ontvangen, en die plaatsvonden in/aan gebouwen die door het Rijk c.q. de gemeente zijn gefinancierd. Dit betreft vooral aanpassingen aan deze gebouwen. Uitbreidingen aan bestaande gebouwen gefinancierd uit eigen middelen worden op basis van wetgeving vooralsnog niet het (volledige) eigendom van CVO Rotterdam.

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare vaste activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor vaste activa wordt per balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor een individueel actief te schatten, dan wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom-genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom-genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroom-genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom-genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun

boekwaarden.

Verder wordt per balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardevermindingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom-genererende eenheid) opnieuw geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardevermindingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardevermindingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom-genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardevermindingsverlies voor het actief (of kasstroom-genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

1.5 Financiële vaste activa

De waardering van de overige financiële vaste activa is toegelicht onder de rubriek financiële instrumenten.

1.6 Vorderingen en overlopende activa

De waardering van vorderingen en overlopende activa is toegelicht onder de rubriek financiële instrumenten.

1.7 Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Als liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering.

1.8 Reserves

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserve, de eventuele bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen gepresenteerd. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve bestaat uit de reserve die ter vrije beschikking staat van het bestuur van de Vereniging CVO Rotterdam.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door het bestuur is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en deze kan dan ook door het bestuur worden aangepast of opgeheven.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds. In dat geval kan door het bestuur de bestedingsmogelijkheid niet worden aangepast anders dan met goedkeuring van de derde, die de beperkte bestedingsmogelijkheid heeft aangebracht.

1.9 Reserves privaat

Reserve uit niet-publieke middelen

De reserve uit de niet-publieke middelen betreft de middelen van de Vereniging CVO Rotterdam die niet uit publieke gelden zijn opgebouwd.

1.10 Reserves publiek

Algemene reserve

Een algemene reserve is bestemd voor 1) het afdekken van toekomstige risico's in de financiële bedrijfsvoering en 2) als financieringsbron voor nieuwe

activiteiten en investeringen. Door CVO is (nog) geen onderscheid gemaakt tussen 1 en 2 waar het betreft de allocatie van de algemene reserve.

Risico's waarvoor de algemene reserve wordt aangehouden, zijn:

- Het kunnen opvangen van calamiteiten in algemene zin;
- Het kunnen blijven voldoen aan de algemeen aanvaarde normen voor liquiditeit en solvabiliteit;
- Het kunnen opvangen van dalende inkomsten als gevolg van daling van het aantal leerlingen. Daarbij moet ook rekening gehouden worden met bekostiging van leegstand in de huisvesting en extra afschrijving op leermiddelen;
- Het kunnen opvangen van de “risico's” waarvoor in principe bestemmingsreserves zijn gevormd in de situatie dat bij feitelijke realisatie van deze “risico's” blijkt dat de bestemmingsreserve toch niet toereikend is;
- Het kunnen doen van “investeringen” om de kwaliteit van het onderwijs op een voldoende adequaat niveau te kunnen houden. Een dergelijke “investering” is zonder meer aan de orde in geval de onderwijskwaliteit op een school door de Inspectie voor het Onderwijs als onvoldoende wordt gekwalificeerd;
- Het kunnen doen van “investeringen” in personeel om als aantrekkelijk werkgever in de regio Rotterdam voldoende personeel aan te kunnen trekken en te kunnen binden;
- Het kunnen doen van “investeringen” in de aantrekkelijkheid van de school om leerlingen aan te trekken en binden.

1.11 Bestemmingsreserves

Voor de bestemmingsreserves geldt dat de beperking in de bestedingsdoelstelling op voorstel van de directie van de scholengroep met goedkeuring van het bestuur is bepaald.

Huisvesting

Deze bestemmingsreserve is gevormd om mogelijke exploitatierisico's bij

nieuwbouw/verbouw van scholen af te dekken. De inzet van de in de bestemmingsreserve huisvesting opgenomen financiële middelen is gekoppeld aan de daadwerkelijke realisatie van nieuwbouw- dan wel verbouwingsprojecten. De inzet van de in de bestemmingsreserve huisvesting opgenomen financiële middelen hangt samen met de wijziging in de huisvesting van de scholen en de dan vrijkomende ruimte.

Tevens bevat deze bestemmingsreserve sedert de stelselwijziging groot onderhoud in het verslagjaar 2024, de middelen om mogelijke exploitatierisico's bij de uitvoering van groot onderhoud op basis van een meerjaren-onderhoudsplan (MJOP) af te dekken. De inzet van dit deel van de bestemmingsreserve huisvesting is gekoppeld aan de daadwerkelijke realisatie van het groot onderhoud.

Met het wegvallen van de overgangsregeling voor de verwerking van de groot onderhoud en de keuze van CVO Rotterdam om ingaande het verslagjaar 2024 over te gaan op de methodiek van 'investeren en activeren', heeft CVO Rotterdam is besloten het vanuit de voorziening groot onderhoud vrijkomende bedrag toe te voegen aan de bestemmingsreserve. Hiermee blijft het tot en met 2023 opgebouwde bedrag beschikbaar voor de afdekking van afschrijvingskosten die samenhangen met het uitvoeren van groot onderhoud in de komende jaren. Deze bestemmingsreserve wordt aangemerkt als een zogenaamde “beklemd reserve”; inzet vanuit deze reserve dient strikt gekoppeld te worden aan de afschrijvingskosten samenhangend met de investeringen voor uitgevoerd groot onderhoud.

Personeel

Deze bestemmingsreserve is door alle scholengroepen gevormd voor mogelijke

- lasten ten gevolge van knelpunten bij de vervanging van personeel
- lasten ten gevolge van uitkeringen aan personeel in geval van ontslag
- lasten ten gevolge van het opvangen van personele fricties samenhangend met stijging/daling van het aantal

leerlingen in relatie tot de hoogte van de bekostiging (formatieve fricties).

De inzet van de in de bestemmingsreserve personeel opgenomen financiële middelen zal geschieden afhankelijk van de situatie of een bepaald risico zich in het lopende kalenderjaar voordoet. Jaarlijks wordt een inschatting gemaakt van te verwachten personele (formatieve) fricties voor de komende vier schooljaren gebaseerd op het te verwachten aantal leerlingen.

Automatisering

Deze bestemmingsreserve is gevormd om mogelijke exploitatierisico's samenhangend met investeringen in de automatisering af te dekken. Ook is deze bestemmingsreserve gevormd om innovatieprojecten (CVO-breed) op het gebied van automatisering te bekostigen. Jaarlijks wordt een inschatting gemaakt van de hoogte van het noodzakelijk aan te houden bedrag in deze bestemmingsreserve.

Onderwijs

Deze bestemmingsreserve is gevormd om toekomstige uitgaven in het kader van onderwijsvernieuwing te kunnen bekostigen. Hierbij valt onder meer te denken aan uitwerking Passend Onderwijs, Tweetalig Onderwijs (TTO), het concept Business School, het concept Technasium/Techno Mavo, Praktijk-Havo, het concept pré-gymnasium, het concept PrO-VMBO, het concept pré-PrO, het concept 80-20 onderwijs, het onderwijsconcept Agora-onderwijs, het onderwijsconcept Kunskapsskolan en het concept '10-14-scholen'. Voornoemde ontwikkelingen vragen van de scholen belangrijke initiële investeringen.

Ook initiële investeringen in andere onderwijskundige vernieuwingen samenhangend met onder meer de aansluiting van VMBO op MBO, HAVO op HBO, e-learning, methodiekontwikkeling voor de elektronische leeromgeving (ELO), vragen initiële investeringen waarvoor deze bestemmingsreserve is gevormd.

1.12 Bestemmingsfondsen

(door een derde aangegeven specifieke bestemming van de reserve)

Er zijn voor de Vereniging CVO Rotterdam geen bestemmingsfondsen gevormd.

1.13 Voorzieningen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer er sprake is van:

- een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden;
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig.

Indien (een deel van) de uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen waarschijnlijk geheel of gedeeltelijk door een derde worden vergoed bij afwikkeling van de voorziening, wordt de vergoeding als afzonderlijk actief gepresenteerd. Voor zover niet anders vermeld, worden voorzieningen gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

Voorziening toekomstige uitkeringen (WW en bovenwettelijk)

De voorziening toekomstige uitkeringen voor WW en bovenwettelijke uitkeringen betreft een voorziening voor toekomstige uitkeringen van het eigen risico deel. Het eigen risicodragerschap is voor VO-instellingen 25% van de werkloosheid- uitkeringen. De overige 75% van de werkloosheid-uitkeringen wordt landelijk over alle VO-instellingen verevend.

De totale toekomstige lasten worden voorzien voor de volledige termijn waarop de gerechtigde recht heeft. De berekende verplichting is gebaseerd op de verwachte looptijd gedurende welke ex-werknemers recht hebben op een uitkering, waarbij ervan wordt uitgegaan dat men binnen deze looptijd niet

elders een baan heeft gevonden. De voorziening is op individueel niveau bepaald, waarbij de historie van de uitkeringsduur is meegenomen en de herintredingskans van de oudste categorie medewerkers is bepaald op 0.

De hoogte van de verwachte werkloosheidsuitkeringen is afhankelijk van de leeftijdscategorie per medewerker en de looptijd van de uitkering. Deze verplichting betreft de contante waarde over een periode van tien jaar van de in de toekomst te betalen uitkeringen bij een indexeringspercentage van 2,16% over het verslagjaar (in vergelijking: verslagjaar 2024 van 2,75%) en een disconteringsvoet van 2,97 over het verslagjaar (in vergelijking: verslagjaar 2024 was 2,6%).

Bij de bepaling van het indexeringspercentage wordt aansluiting gevonden bij de ontwikkeling van het loonkosten/minimumloon.

Bij de disconteringsvoet wordt aansluiting gevonden bij de rente op tienjarige Nederlandse staatsobligaties.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening is gevormd ter afdekking van kosten in verband met langdurig zieken. Voor medewerkers die op balansdatum ultimo einde verslagjaar langer dan 90 dagen ziek zijn en waarvan de geobjectiverde verwachting bestaat dat de medewerker niet meer in arbeid zal terugkeren, dient een voorziening te worden gevormd voor de loonkosten per ultimo jaareinde tot aan het objectief te verwachten moment van uitdiensttreding.

CVO Rotterdam heeft deze personele voorziening niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiële impact daarvan gelet op het kortlopende karakter van de voorziening van een te verwaarlozen betekenis is.

Voorziening Spaarverlof

De omvang van de voorziening spaarverlof wordt berekend op grond van de per balansdatum bestaande verplichtingen. CVO Rotterdam heeft deze personele voorziening niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiële impact daarvan van een te verwaarlozen betekenis is.

Voorziening Jubilea

De voorziening jubilea is ter dekking van toekomstige jubileumverplichtingen en wordt gewaardeerd tegen de contante waarde bij een indexeringspercentage van 4,8% over het verslagjaar (in vergelijking: verslagjaar 2024 was 4,9%) en een disconteringsvoet van 2,97% over het verslagjaar (in vergelijking: verslagjaar 2024 was 2,6%).

De voorziening betreft het geschatte bedrag van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijf-kans en leeftijd.

Bij de bepaling van het indexeringspercentage wordt aansluiting gevonden bij de ontwikkeling van het loonkosten/minimumloon.

Bij de disconteringsvoet wordt aansluiting gevonden bij de rente op tienjarige Nederlandse staatsobligaties.

Voorziening WIA/WGA

De voorziening WIA/WGA wordt gewaardeerd tegen contante waarde over een periode van 10 jaar van de in de toekomst te betalen WIA/WGA-uitkeringen bij een indexeringspercentage van 4,8% voor het verslagjaar (in vergelijking: verslagjaar 2024 was 4,9%) en een disconteringsvoet van 2,97% over het verslagjaar (in vergelijking: verslagjaar 2024 was 2,6%).

Bij de bepaling van het indexeringspercentage wordt aansluiting gevonden bij de ontwikkeling van het loonkosten/minimumloon.

Bij de disconteringsvoet wordt aansluiting gevonden bij de rente op tienjarige Nederlandse staatsobligaties.

Voorziening Tijdfonds

De voorziening tijdfonds wordt berekend op grond van de per balansdatum bestaande verplichtingen voor opgebouwde tijd- en verlofrechten.

CVO Rotterdam heeft deze personele voorziening niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiële impact daarvan van een te verwaarlozen betekenis is.

Voorziening Levensfase Bewust Personeelsbeleid (LBP)

De voorziening is gevormd voor de in de CAO-VO opgenomen regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid. Deze regeling kent enkele elementen die ervoor zorgen dat de werkgever rekening moet houden met kosten in de toekomst voor rechten die in (een) eerdere periode(n) zijn opgebouwd. De omvang van de voorziening LBP wordt berekend op grond van de per balansdatum bestaande verplichtingen.

CVO Rotterdam heeft deze personele voorziening niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiële impact daarvan op de voorziening, gezien de afspraken die voortvloeien uit de cao over fixering van uurtarieven, van een te verwaarlozen betekenis is.

Voorziening Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Op 1 januari 2020 is de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking getreden ter vervanging van de Wet werk en zekerheid (WWZ). De voorziening is gevormd ter dekking van transitievergoedingen die worden uitbetaald aan medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract en waarvan het ten tijde van het aangaan van het arbeidscontract zeer waarschijnlijk is dat het arbeidscontract niet zal worden verlengd. De voorziening is gevormd door de berekende transitievergoeding op medewerkersniveau te vermenigvuldigen met het kanspercentage dat het arbeidscontract daadwerkelijk geen verlenging krijgt. CVO Rotterdam heeft deze personele voorziening niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiële impact daarvan van een te verwaarlozen betekenis is.

Voorziening correctie zwangerschapsverlof (WAZO):

Als gevolg van de uitspraak van de Hoge Raad op 6 november 2020 (zaaknummer: 20/01531) is met terugwerkende kracht voor een periode van vijf jaar een voorziening gevormd om medewerkers te compenseren voor genoten zwangerschapsverlof indien sprake is geweest van een samenloop met vakantieperiodes (anders dan de zomervakantie). De berekening is gebaseerd op de per balansdatum bestaande verplichtingen, waarbij is aangenomen dat iedere medewerker die voor compensatie in aanmerking komt een beroep op

de compensatieregeling zal doen. CVO Rotterdam heeft deze personele voorziening niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiële impact daarvan gelet op het kortlopende karakter van de voorziening van een te verwaarlozen betekenis is.

Voorziening vakantiedagen

Deze voorziening betreft de in geldwaarde berekende aanspraak van medewerkers op nog niet opgenomen vakantiedagen. Tot en met het jaarverslag over 2021 was deze aanspraak onderdeel van de kortlopende schulden. Gelet op de aard van de aanspraken en het gegeven dat aanspraken op vakantiedagen niet direct het jaar volgend op het afgesloten boekjaar worden opgenomen, geeft het vormen van een voorziening een beter beeld van de verplichtingen op dit punt.

CVO Rotterdam heeft deze personele voorziening niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiële impact daarvan gelet op het kortlopende karakter van de voorziening van een te verwaarlozen betekenis is.

Voorziening RVU

De voorziening RVU betreft de aanspraak van medewerkers op basis van de tijdelijke regeling vervroegde uittreding. Het betreft aanspraken op basis van met medewerkers individueel gemaakte afspraken. CVO Rotterdam heeft deze personele voorziening niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiële impact daarvan gelet op het kortlopende karakter van de voorziening van een te verwaarlozen betekenis is.

1.14 Langlopende schulden

De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder het hoofd financiële instrumenten.

1.15 Kortlopende schulden

De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder het hoofd financiële instrumenten.

1.16 Overlopende passiva

De waardering van overlopende passiva is toegelicht onder het hoofd financiële instrumenten.

1.17 Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW. De ontvangsten (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) 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 waarop de 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 verrekeningsclausule 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 vooruit ontvangen subsidies 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 de baten en lasten verantwoord in het jaar waarin 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 vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Niet-bestede middelen die aan OCW moeten worden terugbetaald, worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen.

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen die zijn verstrekt door gemeenten, provincies 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 zijn verstrekt door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

1.18 Personeelsbeloningen/pensioenen

De beloningen aan 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 al 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 CVO Rotterdam.

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht om financiële buffers te hebben: extra geld voor tijden dat het financieel slechter gaat. De voor het onderwijs van toepassing zijnde pensioenvoorziening is ondergebracht bij het ABP. De (beleids-)dekkingsgraad is de graadmeter voor de financiële situatie en geeft de verhouding weer tussen de bezittingen en verplichtingen.

De (beleids-)dekkingsgraad ultimo 2025 is 125,5% (ultimo 2024: 113,1%; ultimo 2023: 113,9%; ultimo 2022: 110,9%).

Vanaf 2024 dient het ABP elk jaar tot de overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel een overbruggingsplan in bij De Nederlandsche Bank (DNB). Daarin staat hoe ABP ervoor zorgt dat er voldoende vermogen is als in 2027 wordt overgestapt op het vernieuwde pensioenstelsel. In het overbruggingsplan berekent en beschrijft ABP de financiële situatie van het pensioenfonds gedurende de periode tot 2027 wanneer wordt overgegaan naar het vernieuwde pensioenstelsel.

In het overbruggingsplan staat hoe het ABP ervoor zorgt dat de financiële situatie van het ABP op 1 januari 2027 goed genoeg is om verantwoord over te gaan op de nieuwe regels. Het ABP wil dat de dekkingsgraad minimaal 101,5% is als wordt overgegaan. Dit heet de invaardekkingsgraad. Door het overbruggingsplan kan het ABP een ruimer indexatiebeleid voeren.

Het ABP mag van de overheid sinds enkele jaren soepelere regels gebruiken om de pensioenen te verhogen. Dat mag omdat ABP op 1 januari 2027 overgaat op het vernieuwde pensioenstelsel. Met deze soepelere regels sorteert ABP in feite voor op de regels in het vernieuwde pensioenstelsel.

1.19 Afschrijvingen

De berekening van de afschrijvingen is toegelicht onder het hoofd immateriële vaste activa en materiële vaste activa.

1.20 Huisvestingslasten

Dit is de verzamelrubriek van zowel de lasten m.b.t. de eigen panden (al dan niet juridisch en/of economisch in eigendom) als van de huurpanden.

1.21 Overige lasten

Dit is de restrubriek waarin alle niet eerdergenoemde lasten worden ondergebracht. De post accountantskosten is in de jaarrekening bij de toelichting op de overige lasten uitgesplitst waarbij een onderscheid is aangebracht tussen de kosten in verband met controlewerkzaamheden, de kosten van adviezen die passen binnen de onafhankelijke controlefunctie en de kosten van aanvullende werkzaamheden.

1.22 Leasing

< kan weg >

1.23 Rentebaten, soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

1.24 Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen opgenomen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van financial leasing zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

1.25 Bepaling reële waarde

Een aantal grondslagen en toelichtingen in de jaarrekening vereisen de bepaling van de reële waarde van zowel financiële als niet-financiële activa en verplichtingen. Voor waarderingsdoeleinden en informatieverschaffingsdoeleinden is de reële waarde op basis van de volgende methoden bepaald. Indien van toepassing wordt nadere informatie over de uitgangspunten voor de bepaling van de reële waarde vermeld bij het onderdeel van deze toelichting dat specifiek op het betreffende actief of de betreffende verplichting van toepassing is.

De reële waarde van financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije markttrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

2 Balans na resultaatbestemming per 31 december 2025

1	Activa	31 december 2025		31 december 2024	
		€		€	
1.1.2	Materiële vaste activa				
1.1.2.1	Gebouwen en verbouwingen	67.953,2		58.746,4	
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	16.319,3		16.090,5	
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	953,3		1.465,2	
1.1.2.5	Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering	7.486,5		10.978,7	
			92.712,3		87.280,8
1.1.3	Financiële vaste activa				
1.1.3.8	Waarborgsommen en vorderingen	7,3		7,3	
			7,3		7,3
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2	Vorderingen	15.338,7		9.766,7	
			15.338,7		9.766,7
1.2.4	Liquide middelen				
1.2.4.1	Kas	38,2		25,4	
1.2.4.2	Bank	3.466,6		3.814,4	
1.2.4.2.3	Faciliteit Schatkist Min. Financiën	91.450,6		107.379,5	
			94.955,4		111.219,3
	Totaal Activa		203.013,7		208.274,1

2 Passiva		31 december 2025		31 december 2024	
		€		€	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.1	Eigen vermogen (publiek)	105.536,0		111.031,2	
2.1.1.3	Eigen vermogen (privaat)	4.896,2		4.812,9	
			110.432,2		115.844,1
2.2	Voorzieningen				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	19.274,3		17.480,0	
			19.274,3		17.480,0
2.3	Langlopende schulden				
2.3.3	Kredietinstellingen	4.080,0		4.400,0	
2.3.5	Leningen o/g	16.885,7		17.549,9	
			20.965,7		21.949,9
2.4	Kortlopende schulden				
2.4	Kortlopende schulden	52.341,5		53.000,1	
			52.341,5		53.000,1
	Totaal Passiva		203.013,7		208.274,1

3 Staat van baten en lasten 2025

		Realisatie 2025 €	Begroting 2025 €	Realisatie 2024 €
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OCW	274.685,3	259.650,5	256.690,3
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	8.363,8	7.169,3	7.585,3
3.5	Overige baten	12.830,1	15.360,8	10.854,4
	Totaal Baten	295.879,2	282.180,6	275.130,0
4	Lasten			
4.1	Personele lasten	234.392,2	214.705,0	206.356,6
4.2	Afschrijvingen	9.569,1	10.167,9	9.685,3
4.3	Huisvestingslasten	15.950,6	15.709,6	13.585,0
4.4	Overige instellingslasten	42.816,7	44.588,5	42.229,6
	Totaal Lasten	302.728,6	285.171,0	271.856,5
	Saldo baten en lasten	-6.849,4	-2.990,4	3.273,5
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Financiële baten	2.064,8	1.775,0	3.826,1
5.2	Financiële lasten	-627,3	-781,1	-800,6
	Saldo financiële baten en lasten	1.437,5	993,9	3.025,5
	Exploitatieresultaat	-5.411,9	-1.996,5	6.299,0

4 Kasstroomoverzicht 2025

	2025		2024	
	€		€	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	-6.849,4		3.273,5	
Afschrijvingen	9.569,1		9.685,3	
Mutaties werkkapitaal (Vorderingen)	-5.572,0		149,4	
(Kortlopende schulden)	-658,6		8.034,7	
Mutaties voorzieningen	1.794,3		1.551,6	
		-1.716,6		22.694,5
Ontvangen interest	2.064,8		3.826,1	
Betaalde interest	-627,3		-800,6	
		1.437,5		3.025,5
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings (im)materiële vaste activa	-15.000,6		-21.548,4	
		-15.000,6		-21.548,4
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie kredietinstellingen	-320,0		-320,0	
Mutatie op leningen Ministerie van Financiën	-664,2		-664,2	
		-984,2		-984,2
Mutatie liquide middelen		-16.263,9		3.187,4
Beginstand liquide middelen	111.219,3		108.031,9	
Mutatie liquide middelen	-16.263,9		3.187,4	
Eindstand liquide middelen		94.955,4		111.219,3

5 Toelichting op de balans na resultaatbestemming

5.1

Activa

Materiële vaste activa		Verrijingsprijs t/m	Cum.afschr. t/m	Boekwaarde	Investerings	Reclassificatie	Afschrijvingen	Boekwaarde
		2024	2024	31-dec-24	2025	2025	2025	31-dec-25
1.1.2.1	Gebouwen en verbouwingen	102.446,2	-43.699,8	58.746,4	1.734,1	11.546,8	-4.074,1	67.953,2
1.1.2.3.1	Inventaris en apparatuur	89.662,7	-73.572,2	16.090,5	3.836,3	1.259,4	-4.866,9	16.319,3
1.1.2.4.1	Overige materiële vaste activa	37.759,8	-36.294,6	1.465,2	71,1	45,1	-628,1	953,3
1.1.2.5	Materiële vaste activa in uitvoering	10.978,7	0,0	10.978,7	9.359,1	-12.851,3	0,0	7.486,5
		240.847,4	-153.566,6	87.280,8	15.000,6	0,0	-9.569,1	92.712,3

Onder de post 'overige materiële vaste activa' worden de investeringen en afschrijvingen in schoolboeken/leermiddelen verantwoord.

In de loop van het boekjaar 2025 zijn investeringen gedaan. Dit zijn investeringen die rechtstreeks op de desbetreffende posten MVA worden geboekt én investeringen die op MVA in uitvoering worden geboekt. Het totaal van de investeringen komt daarmee in 2025 uit op een bedrag van € 15.000,6. De totale positie MVA is in 2025 uiteindelijk € 20.337,8 (zijnde € 10.978,7 + € 9.359,1). In de loop van het jaar dan wel ultimo einde van het jaar wordt een deel van de positie MVA in uitvoering geactiveerd. Dat impliceert dat de geactiveerde bedragen worden geboekt ten gunste van de desbetreffende activaposten onder vermindering van de positie MVA in uitvoering. Het effect hiervan is verwerkt in de kolom "reclassificatie". Per saldo is in het verslagjaar 2025 een bedrag van € 12.851,3 alsnog geactiveerd ten gunste van 'gebouwen en verbouwingen' voor € 11.546,8 en ten gunste van 'inventaris en apparatuur' voor € 1.259,4 en ten gunste van overige materiële vaste activa € 45,1. Ultimo 2025 is positie OHW nog een bedrag van € 7.486,5.

De totaal geactiveerde investering in 'gebouwen en verbouwingen' in 2025

bedraagt € 13.280,9. De totaal geactiveerde investering in 'inventaris en apparatuur' bedraagt in 2025 € 5.095,7. De totaal geactiveerde investering in 'overige materiële activa' bedraagt in 2025 € 116,2.

Afschrijvingspercentages			
Permanente gebouwen < 2016	2,00%	Machines	10,00%
Permanente gebouwen <2024	2,50%	Schoolmeubilair	10,00%
Tijdelijke gebouwen < 2024	6,67%	Hard-en software	25,00%
Verbouwingen < 2024	6,67%	Kantoormeubilair	10,00%
Buiten- en sportterreinen < 2024	6,67%	Boekenfonds	20,00%
Renovatie < 2024	3,33%	Diverse inventaris	14,29%
Groot onderhoud	2,50% - 20,00%		
Gebouwinstallaties	3,33% - 10,00%		

Met ingang van het verslagjaar 2024 is CVO overgegaan op de methodiek van activeren en afschrijven, waarbij de afschrijvingstermijnen worden gekoppeld aan de werkelijke levensduur van de verschillende componenten (componentenmethode). Zie voor een nadere toelichting de

waarderingsgrondslagen zoals opgenomen in het jaarverslag 2024. Op basis van de componentenmethode variëren de afschrijvingstermijnen van 5 t/m 40 jaar.

1.3	Financiële vaste activa	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
1.1.3.8.1	Waarborgsommen en vorderingen	7,3	7,3
		7,3	7,3

Dit betreft de door Accent Hoogvliet betaalde waarborgsom voor het gebruik van een gebouw aan de Lavasweg. De waarborgsom wordt door de verhuurder terugbetaald als het gebruik van het gebouw wordt gestaakt.

1.2.2	Vorderingen	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
1.2.2.1	Debiteuren	5.464,5	189,8
1.2.2.3	Gemeenten	587,5	615,6
1.2.2.10	Overige vorderingen	3.130,4	3.028,8
1.2.2.15	Overlopende activa	6.156,3	5.932,5
		15.338,7	9.766,7

De onder 1.2.2 opgenomen vorderingen hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. Post 1.2.2.1 (debiteuren) betreft onder meer vorderingen in verband met Penta op Gemeente Nissewaard inzake nieuwbouwlocatie scholengroep Penta (€ 4.634,0); Melanchthon op SOB Oostland (€ 73,6); Portus op Cito (€ 16,4) en CVO op Fokor (€ 88,8). De post 1.2.2.3 (Gemeenten) betreft onder meer ESF-subsidie (€ 587,5) waarvoor de gemeente projectverantwoordelijk is.

Onder de post 1.2.2.10 is de gecumuleerde voorziening wegens oninbaarheid

van de vrijwillige ouderbijdrage gesaldeerd. Deze voorziening bedraagt tot en met 2025 een bedrag van € 443,7. In vergelijking met 2024 ging het om een bedrag van € 535,5.

1.2.2.10	Overige vorderingen (specificatie)	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
1.2.2.6	Vorderingen op personeel	0,0	14,8
1.2.2.10	Overige vorderingen	3.130,4	3.014,0
		3.130,4	3.028,8

De post 1.2.2.10 (Overige vorderingen) betreft onder meer een deposito voor een bedrag van € 3.000,0. Dit deposito is uitgezet bij de ING-Bank voor de periode van 1 jaar en loopt af op 9 september 2026.

1.2.2.15	Overlopende activa (specificatie)	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
1.2.2.12	Vooruitbetaalde en/of vooruitgefactureerde kosten	4.687,1	4.157,9
1.2.2.15	Overige overlopende activa	1.469,2	1.774,6
		6.156,3	5.932,5

Onder vooruitbetaalde kosten (1.2.2.12) zijn o.a. begrepen diverse algemene kosten die betrekking hebben op het volgend boekjaar voor een bedrag van € 4.119,0; i-pads voor leerlingen (€ 45,6) en excursies (€ 229,8).

Onder overige overlopende activa (1.2.2.15) is onder andere begrepen de nog te ontvangen rente op de lopende rekening schatkistbankieren zoals aangehouden bij het Ministerie van Financiën voor een bedrag van € 414,5 en een vordering in verband met de samenwerkingschool met bestuur OZHW (€ 611,0).

1.2.4	Liquide middelen	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
1.2.4.1	Kas	38,2	25,4
1.2.4.2	Bank	3.466,6	3.814,4
1.2.4.2.3	Faciliteit Schatkist Min. Financiën	91.450,6	107.379,5
		94.955,4	111.219,3

De liquide middelen op bankrekeningen en de kasmiddelen zijn vrij beschikbaar. Onder 'Faciliteit Schatkist Min. Financiën' wordt begrepen de faciliteit die CVO aanhoudt bij het Ministerie van Financiën in het kader van geïntegreerd middelenbeheer (ook wel genoemd schatkistbankieren). In 2024 had CVO binnen de faciliteit schatkistbankieren enkele opeenvolgende deposito's met verschillende looptijden geplaatst voor een waarde van €10 mln. per deposito. Ultimo jaareinde 2024 was de depositopositie € 10 mln. In 2025 zijn vrijgevallen deposito's niet verlengd gelet op de actuele renteontwikkelingen en het streven naar optimalisatie van de rentebaten. Op basis van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving kwalificeren deze deposito's als liquide middelen omdat ze direct opeisbaar zijn. De deposito's staan niet direct ter vrije beschikking. Voor het vrij beschikbaar krijgen van deze financiële middelen dient aan 2 voorwaarden voldaan te worden. Die voorwaarden zijn a) middelen dienen aangewend te worden voor besteding aan de bedrijfsvoering en b) middelen dienen afgerekend te worden tegen een marktwaardeberekening.

CVO wordt periodiek bevoorschot door het Ministerie van OCW (lumpsum-vergoeding en overige subsidies) en door gemeenten (subsidies, bouwkredieten). Door spreiding van betalingen gerelateerd aan inkomsten wordt een mogelijk liquiditeitsrisico door CVO beperkt.

Door CVO is met goedkeuring van het Ministerie van OCW per maart 2014 een rekening-courant faciliteit ingeregeld bij het Ministerie van Financiën voor een bedrag van € 15.897.650,-. Evenals in voorgaande jaren is ook in het

verslagjaar het aanspreken van deze faciliteit niet noodzakelijk gebleken.

5.2 Passiva

2	Passiva	31-dec-25	31-dec-24
2.1	Eigen vermogen	€	€
2.1.1.1	Eigen vermogen (publiek)	105.536,0	111.031,2
2.1.1.3	Eigen vermogen (privaat)	4.896,2	4.812,9
		110.432,2	115.844,1

2.1	Eigen vermogen 2025 (specificatie en resultaatverwerking)	Saldo 31-dec-24	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-dec-25
2.1.1.1	Eigen vermogen (publiek)				
2.1.1.1.2	Algemene reserve	35.351,6	-1.825,9	0,0	33.525,7
2.1.1.2	Bestemmingsreserves				
2.1.1.2.5	Reserve personeel	11.299,6	993,1	0,0	12.292,7
2.1.1.2.10	Reserve huisvesting	43.323,7	3.146,5	0,0	46.470,2
2.1.1.2.11	Reserve automatisering	613,2	-247,2	0,0	366,0
2.1.1.2.12	Reserve onderwijs	12.849,5	31,9	0,0	12.881,4
2.1.1.2.13	Reserve NPO	7.593,6	-7.593,6	0,0	0,0
		75.679,6	-3.669,3	0,0	72.010,3
	Totaal Eigen vermogen (publiek)	111.031,2	-5.495,2	0,0	105.536,0
2.1.1.3	Eigen vermogen (privaat)				
2.1.1.3.0	Algemene reserve private middelen	4.812,9	83,3	0,0	4.896,2
		4.812,9	83,3	0,0	4.896,2
	Totaal Eigen vermogen	115.844,1	-5.411,9	0,0	110.432,2

Voor een toelichting op de bestaande bestemmingsreserves en algemene reserve: zie de toelichting in de waarderingsgrondslagen.

Bestemming van het exploitatieresultaat (bedragen x 1.000 EUR)

Het exploitatieresultaat over 2025 ad € 5.411,9 negatief is het totaal resultaat van alle organisatieonderdelen van CVO.

De mutaties op de (bestemmings-) reserves:	
Reserve niet-publieke middelen	83,3
Reserve publieke middelen	(5.495,2)
Totaal	(5.411,9)

Er zijn geen specifieke statutaire bepalingen inzake de resultaatbestemming, anders dan bij vereffening als gevolg van ontbinding.

2.2	Vorzieningen	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	19.274,3	17.480,0
		19.274,3	17.480,0

Specificatie voorzieningen dotaties / onttrekkingen		Saldo	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo
		31-dec-24	2025	2025	2025	31-dec-25
2.2.1.1	Voorziening WGA/WIA	5.193,9	3.121,7	-1.005,6	-849,9	6.460,1
2.2.1.2	Voorziening Spaarverlof	1.231,8	277,1	-209,6	0,0	1.299,3
2.2.1.3	Voorziening Jubilea personeel	1.443,3	310,4	-255,6	0,0	1.498,1
2.2.1.4	Voorziening Tijdfonds	754,8	535,4	-465,0	-81,0	744,2
2.2.1.5	Voorziening WW	306,0	181,1	-205,9	-77,7	203,5
2.2.1.6	Voorziening LPB	7.127,5	2.484,8	-2.248,0	-200,4	7.163,9
2.2.1.7	Voorziening Langdurig zieken	169,0	1.687,8	-926,0	-29,4	901,4
2.2.1.9	Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	192,5	0,0	0,0	-49,8	142,7
2.2.1.10	Voorziening Compensatie vakantiedagen (WAZO)	69,1	0,0	0,0	-48,8	20,3
2.2.1.11	Voorziening Vakantiedagen	634,3	168,1	-283,6	0,0	518,8
2.2.1.12	Voorziening RVU	357,8	202,9	-202,3	-36,4	322,0
	Subtotaal Personeelsvoorzieningen	17.480,0	8.969,3	-5.801,6	-1.373,4	19.274,3
	Totaal voorzieningen	17.480,0	8.969,3	-5.801,6	-1.373,4	19.274,3

Specificatie naar looptijd voorzieningen		deel < 1 jaar	deel > 1 jaar	Saldo
				31-dec-25
2.2.1.1.	Voorziening WGA/WIA	952,5	5.507,6	6.460,1
2.2.1.2	Voorziening Spaarverlof	209,6	1.089,7	1.299,3
2.2.1.3	Voorziening Jubilea personeel	219,4	1.278,7	1.498,1
2.2.1.4	Voorziening Tijdfonds	269,2	475,0	744,2
2.2.1.5	Voorziening WW	52,6	150,9	203,5
2.2.1.6	Voorziening LPB	2.259,5	4.904,4	7.163,9
2.2.1.7	Voorziening Langdurig zieken	901,4	0,0	901,4
2.2.1.9	Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	71,4	71,4	142,7
2.2.1.10	Voorziening Compensatie vakantiedagen (WAZO)	20,3	0,0	20,3
2.2.1.11	Voorziening Vakantiedagen	259,4	259,4	518,8
2.2.1.12	Voorziening RVU	217,9	104,1	322,0
	Totaal voorzieningen	5.433,1	13.841,1	19.274,3

Voor een toelichting op de aard en de opbouw van de voorzieningen wordt verwezen naar de waarderingsgrondslagen. Op basis van die waarderingsgrondslagen dient bij de berekening van de hoogte van de contante waarde van de personele voorzieningen WGA/WIA, Jubilea en WW rekening gehouden te worden met een indexeringspercentage en een disconteringsvoet. In de berekening van de hoogte van genoemde voorzieningen is het per saldo verlagend effect van de contante waarde berekening voor een totaalbedrag van € 330,4 verwerkt.

Op de posten 2.2.1.2 (Voorziening Spaarverlof), 2.2.1.4 (Voorziening Tijdfonds), 2.2.1.6 (Voorziening LPB) en 2.2.1.11 (Voorziening Vakantiedagen) is onderscheid gemaakt tussen < 1 jaar en > 1 jaar. Dit geeft beter de realiteit weer dan voor deze voorzieningen de volledige bedragen aan te merken als < 1 jaar. De aanspraken op verlof worden namelijk in de praktijk niet direct volledig het jaar volgend op het afgesloten boekjaar opgenomen.

Onder de post 2.2.1.12 (Voorziening RVU) is met ingang van het verslagjaar 2022 de aanspraak van medewerkers op basis van de tijdelijke regeling

vervroegde uittreding opgenomen. Het betreft aanspraken op basis van met medewerkers individueel gemaakte afspraken.

2.3	Langlopende schulden	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
2.3.3	Kredietinstellingen	4.080,0	4.400,0
2.3.5	Ministerie van Financiën	16.885,7	17.549,9
		20.965,7	21.949,9

Specificatie langlopende schulden		Saldo	Leningen	Aflossingen	Saldo	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
		31-dec-24	2025	2025	31-dec-25		
2.3.3	Kredietinstellingen	4.400,0	0,0	-320,0	4.080,0	1.280,0	2.800,0
2.3.5	Ministerie van Financiën	17.549,9	0,0	-664,2	16.885,7	2.656,7	14.229,0
		21.949,9	0,0	-984,2	20.965,7	3.936,7	17.029,0

Het door de kredietinstellingen respectievelijk het Ministerie van Financiën ultimo 2025 opgegeven saldo van de leningen bevat zowel het langlopende deel (€ 4.080,0 respectievelijk € 16.885,7) als het aflossingsdeel korter dan een jaar (€ 320,0 respectievelijk € 664,2). Het aflossingsgedeelte korter dan een jaar is in de jaarrekening verwerkt onder de post 'kortlopende schulden': de post 2.4.3 respectievelijk de post 2.4.5. Dit verklaart de uitsplitsing van het langlopende deel van de leningen met een looptijd langer dan 1 jaar respectievelijk met een looptijd langer dan 5 jaar.

Onderstaand een specificatie van de langlopende schulden, waarbij per lening het oorspronkelijke bedrag, de looptijd en het geldende rentepercentage is weergegeven. Onder post 2.3.3 valt de lening toegelicht onder 1). Onder post 2.3.5 vallen de leningen toegelicht onder 2) t/m 5).

1. Door de gemeente Lansingerland gegarandeerde lening afgesloten bij de Bank Nederlandse Gemeenten betreffende gebouw Melanchthon Bergschenhoek. Oorspronkelijk € 9,6 miljoen ingaande 01-09-2009. Looptijd 01-09-2039. Aflossing vanaf 01-10-2009. Rentepercentage 4,97% vast gedurende de looptijd.
2. Door de gemeente Lansingerland en Ministerie van OCW gegarandeerde lening via faciliteit schatkistbankieren van Ministerie van Financiën betreffende gebouw Melanchthon Berkroden. Oorspronkelijk € 8,0 miljoen ingaande 01-04-2014. Looptijd 01-04-2054. Aflossing vanaf 01-04-2017. Rentepercentage 2,94% vast gedurende de looptijd.
3. Door de gemeente Lansingerland en Ministerie van OCW gegarandeerde lening via faciliteit schatkistbankieren van Ministerie van Financiën betreffende gebouw Melanchthon Businessschool. Oorspronkelijk € 6,4

miljoen ingaande 01-10-2014. Looptijd 01-10-2054. Aflossing vanaf 01-10-2017. Rentepercentage 3,04% vast gedurende de looptijd.

4. Door de gemeente Lansingerland en Ministerie van OCW gegarandeerde lening via faciliteit schatkistbankieren van Ministerie van Financiën betreffende gebouwen Melanchthon Bergschenhoek, Berkroden en Businessschool. Oorspronkelijk € 3,2 miljoen ingaande 02-01-2018. Looptijd 02-01-2048. Aflossing vanaf 02-01-2019. Rentepercentage 1,00% vast gedurende de looptijd.
5. Door de gemeente Lansingerland en Ministerie van OCW gegarandeerde leningen via faciliteit schatkistbankieren van Ministerie van Financiën betreffende gebouw Melanchthon De Blesewic. Oorspronkelijk € 5,0 miljoen ingaande 02-01-2020. Looptijd 02-01-2048. Aflossing vanaf 04-01-2021. Rentepercentage 1,06% vast gedurende de looptijd.

2.4	Kortlopende schulden	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
2.4.3	Aflossingsverplichting < 1 jaar kredietinstellingen	320,0	320,0
2.4.4	Geoordeelde subsidie OC&W	192,1	208,9
2.4.5	Aflossingsverplichting < 1 jaar Ministerie van Financien	664,2	664,2
2.4.6	Gemeenten	1.639,9	1.221,9
2.4.7	Vooruitontvangen termijnen (nieuw)bouwprojecten	2.895,6	1.482,8
2.4.8	Crediteuren	10.158,4	10.456,2
2.4.9.1	Loonheffing en premies	10.948,2	9.604,4
2.4.9.2	Omzetbelasting	311,4	31,5
2.4.10	Pensioenpremies	2.831,2	2.599,7
2.4.12.1	Overige kortlopende schulden	167,6	168,9
2.4.19	Overlopende passiva	22.212,9	26.241,6
		52.341,5	53.000,1

Onder categorie 2.4.16.0 (Ontvangen borg) zijn begrepen borg inzake kluisjes (€ 86,4), borg inzake boeken (€ 45,4) en borg inzake laptops (€ 2,2).

Onder categorie 2.4.19.0 (Overige overlopende passiva) zijn o.a. begrepen: afrekening bestuur OZHW in verband met samenwerkingschool Focus voor € 478,1; de afrekening verwachte energielasten voor € 153,2; vooruitontvangen huur € 170,4, SMW € 214,5, nog te betalen aan UWV (€ 118,5), te betalen bedragen inzake inleen personeel (€ 242,5), uitgevoerd onderhoud (€ 171,0) en afrekening VAVO (€ 168,2).

2.4.19	Overlopende passiva (specificatie)	31-dec-25	31-dec-24
		€	€
2.4.14	Niet geoordeelde subsidie OCW	9.458,8	12.841,4
2.4.16.0	Vooruitontvangen ouderbijdrage	1.583,4	1.507,2
2.4.16.1	Ontvangen borg	134,0	135,5
2.4.17	Rechten vakantiegeld/overige	7.440,3	6.623,3
2.4.18	Accountants- en administratiekosten	59,0	50,0
2.4.19.0	Overige overlopende passiva	3.537,4	5.084,2
		22.212,9	26.241,6

Onder categorie 2.4.14 zijn onder andere begrepen de op basis van diverse subsidieregelingen ontvangen bedragen. Het gaat dan om onder meer de subsidieregelingen financiële educatie SZW (€ 285,1), ontwikkelkracht (€ 388,4), praktijkgerichte HAVO (€ 305,9), keuzevak praktijkgericht vak gl en tl (€ 514,4), basisvaardigheden (€ 4.378,1), verbinding POVO (€ 1.003,7), brugfunctionaris (€ 435,6) en school en omgeving (€ 1.065,9).

5.3 Overzicht doelsubsidies OCW

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo conform de subsidiebeschikking verslagjaar geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Doorstroomsubsidie PO/VO	DPOVO23043	14-09-2023	ja
Doorstroomsubsidie PO/VO	DPOVO23044	14-09-2023	ja
Doorstroomsubsidie PO/VO	DPOVO23074	03-08-2023	ja
Doorstroomsubsidie PO/VO	DPOVO23077	03-08-2023	ja
Doorstroomsubsidie PO/VO	DPOVO23081	14-09-2023	ja
Doorstroomsubsidie PO/VO	DPOVO23091	14-09-2023	ja
Doorstroomsubsidie PO/VO	DPOVO23116	14-09-2023	ja
Doorstroomsubsidie PO/VO	DPOVO23140	14-09-2023	ja
Doorstroomsubsidie PO/VO	DPOVO23175	14-09-2023	ja
Studieverlof	1414609	20-08-2024	ja
Studieverlof	1414611	20-08-2024	ja
Studieverlof	1414613	20-08-2024	ja
Studieverlof	1414636	20-08-2024	ja
Studieverlof	1414940	20-08-2024	ja
Studieverlof	1415066	20-08-2024	ja
Studieverlof	1415151	20-08-2024	ja
Studieverlof	1415161	20-08-2024	ja
Studieverlof	1416732	20-09-2024	ja
Studieverlof	1418886	22-10-2024	ja
Studieverlof	1447351	19-12-2024	ja
Studieverlof	1453229	20-02-2025	ja
Studieverlof	1475137	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1474557	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1479887	22-07-2025	ja
Studieverlof	1480915	20-08-2025	Onderhanden
Studieverlof	1480957	20-08-2025	Onderhanden
Studieverlof	1482871	22-09-2025	ja
Studieverlof	1480911	20-08-2025	ja

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo conform de subsidiebeschikking verslagjaar geheel uitgevoerd en afgerond
Studieverlof	1475058	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1496653	20-11-2025	Onderhanden
Studieverlof	1475226	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1474486	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1479864	22-07-2025	ja
Studieverlof	1479784	22-07-2025	Onderhanden
Studieverlof	1480802	20-08-2025	Onderhanden
Studieverlof	1480901	20-08-2025	Onderhanden
Studieverlof	1482866	22-09-2025	ja
Studieverlof	1474775	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1480766	20-08-2025	Onderhanden
Studieverlof	1453194	20-02-2025	ja
Studieverlof	1475056	20-06-2025	ja
Studieverlof	1475389	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1474520	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1479876	22-07-2025	ja
Studieverlof	1480894	20-08-2025	Onderhanden
Studieverlof	1482856	22-09-2025	ja
Studieverlof	1483840	21-10-2025	ja
Studieverlof	1474627	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1474423	20-06-2025	Onderhanden
Studieverlof	1479910	22-07-2025	ja
Studieverlof	1483797	21-10-2025	Onderhanden
Zij instroom	100008169	20-10-2023	ja
Zij instroom	100016072	22-04-2024	ja
Zij instroom	100016780	21-05-2024	ja
Zij instroom	100016780	21-05-2024	ja
Zij instroom	100017643	20-08-2024	ja
Zij instroom	100017645	20-08-2024	ja

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo conform de subsidiebeschikking verslagjaar geheel uitgevoerd en afgerond
Zij instroom	100017946	22-10-2024	Onderhanden
Zij instroom	100018100	20-11-2024	ja
Zij instroom	100028796	21-10-2025	Onderhanden
Zij instroom	100029140	20-11-2025	Onderhanden
Zij instroom	100029234	20-11-2025	Onderhanden
Zij instroom	100029260	20-11-2025	Onderhanden
Zij instroom	100029195	20-11-2025	Onderhanden
Zij instroom	100027286	20-05-2025	Onderhanden
Zij instroom	100027721	20-06-2025	Onderhanden
Zij instroom	100027271	20-05-2025	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-2165	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-1976	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-2272	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-PO-2153	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-0015	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-0179	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-0457	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-0983	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-1117	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-1210	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-1325	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO2354	31-05-2023	ja

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo conform de subsidiebeschikking verslagjaar geheel uitgevoerd en afgerond
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-4717	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-4724	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV23-VO-4981	31-05-2023	ja
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-PO-1184	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-0117	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-0462	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-0850	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-0878	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-1377	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-1851	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-2011	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-2371	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-3582	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV24-VO-3735	17-06-2024	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV25-VO-0437	28-04-2025	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV25-VO-0612	28-04-2025	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV25-VO-0638	28-04-2025	Onderhanden
Basissubsidie Basisvaardigheden	VBV25-VO-1985	28-04-2025	Onderhanden
Basissubsidie	VBV25-VO-1820	28-04-2025	Onderhanden

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo conform de subsidiebeschikking verslagjaar geheel uitgevoerd en afgerond
Basisvaardigheden			
School en Omgeving	RSO-23292	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23425	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23324	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23305	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23309	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23302	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23307	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23295	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23300	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23293	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23288	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23438	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-23294	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-coa23059	21-12-2023	ja
School en Omgeving	RSO-coa23059	11-12-2024	ja
School en Omgeving	RSO-24067	06-08-2024	ja
School en Omgeving	RSO-24162	06-08-2024	ja
School en Omgeving	RSO-25178	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25211	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-251097	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-252189	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25612	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-251145	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-251293	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25288	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25367	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25609	30-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25877	23-06-2025	Onderhanden

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo conform de subsidiebeschikking verslagjaar geheel uitgevoerd en afgerond
School en Omgeving	RSO-251890	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25270	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25340	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25604	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-251137	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25741	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25526	23-06-2025	Onderhanden
School en Omgeving - Kennisdeling	RSO-25288	01-12-2025	Onderhanden
School en Omgeving - Kennisdeling	RSO-251890	01-12-2025	Onderhanden
School en Omgeving - Kennisdeling	RSO-25741	01-12-2025	Onderhanden
School en Omgeving - Kennisdeling	RSO-25526	01-12-2025	Onderhanden
Statushouders en de stap naar de klas	SVDK240036	23-10-2024	ja
Statushouders en de stap naar de klas	SVDK240040	23-10-2024	ja
Statushouders en de stap naar de klas	SVDK240042	23-10-2024	ja
Statushouders en de stap naar de klas	SVDK250174	01-12-2025	Onderhanden
Statushouders en de stap naar de klas	SVDK250121	01-12-2025	Onderhanden
Statushouders en de stap naar de klas	SVDK250104	03-11-2025	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar-VO	SOOL23VO076	09-11-2023	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar-VO	SOOLVO24033	16-09-2024	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar-VO	SOOLVO24178	31-10-2024	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar-VO	SOOLVO24184	31-10-2024	ja

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo conform de subsidiebeschikking verslagjaar geheel uitgevoerd en afgerond
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar-VO	SOOLVO25231	18-11-2025	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar-VO	SOOLVO25230	18-11-2025	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar-VO	SOOLVO25101	17-11-2025	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar-VO	SOOLVO25115	19-11-2025	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar-VO	SOOLVO25184	18-11-2025	Onderhanden
Praktijkgerichte Havo	PHAVO23082	15-08-2023	Onderhanden
Praktijkgerichte Havo	PHAVO24047	21-03-2024	Onderhanden
Praktijkgerichte Havo	PHAVO25001	10-04-2025	Onderhanden
Praktijkgerichte Havo	PHAVO25029	10-04-2025	Onderhanden
Praktijkgerichte Havo	PHAVO23054	01-12-2025	Onderhanden
Praktijkgerichte Havo	PHAVO23082	01-12-2025	Onderhanden
Praktijkgerichte Havo	PHAVO24047	01-12-2025	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-240490	07-05-2024	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-240608	07-05-2024	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-240641	13-05-2024	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-240890	13-05-2024	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-241164	07-05-2024	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-241977	07-05-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240025	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240034	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240064	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240101	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240127	04-07-2024	Onderhanden

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo conform de subsidiebeschikking verslagjaar geheel uitgevoerd en afgerond
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240128	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240153	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240189	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240202	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240279	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240289	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240295	04-07-2024	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL25065	06-05-2025	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL25030	06-05-2025	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL25020	06-05-2025	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL25068	06-05-2025	Onderhanden
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL25097	06-05-2025	Onderhanden
Ontwikkelkracht	OWK240040	05-06-2024	ja
Ontwikkelkracht	OWK240066	05-06-2024	ja
Ontwikkelkracht	OWK240084	05-06-2024	ja
Ontwikkelkracht	OWK240089	05-06-2024	ja
Ontwikkelkracht	OWK240108	05-06-2024	ja
Ontwikkelkracht	OWK250058	17-04-2025	Onderhanden
Ontwikkelkracht	OWK250087	17-04-2025	Onderhanden
Ontwikkelkracht	OWK250143	17-04-2025	Onderhanden
Ontwikkelkracht	OWK250028	17-04-2025	Onderhanden
Ontwikkelkracht	OWK250137	17-04-2025	Onderhanden

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo conform de subsidiebeschikking verslagjaar geheel uitgevoerd en afgerond
Verbinding PO-VO	VPOVO24030	03-06-2024	Onderhanden
Verbinding PO-VO	VPOVO24043	03-06-2024	Onderhanden
Verbinding PO-VO	VPOVO24065	03-06-2024	Onderhanden
Verbinding PO-VO	VPOVO24182	03-06-2024	Onderhanden
Verbinding PO-VO	VPOVO24210	03-06-2024	Onderhanden
Verbinding PO-VO	VPOVO24213	03-06-2024	Onderhanden
Verbinding PO-VO	VPOVO24526	03-06-2024	Onderhanden
Beproeven Examenprogramma's	BEP250120	12-05-2025	Onderhanden
Beproeven Examenprogramma's	BEP250167	12-05-2025	Onderhanden
Beproeven Examenprogramma's	BEP250291	12-05-2025	Onderhanden
Innovatieprogramma Onderwijshuisvesting	90003390	01-12-2025	Onderhanden
Kansengelijkheid in het onderwijs	GKA250030	11-06-2025	Onderhanden
Pilot onderbouw 2025-2026	1764708	27-11-2025	Onderhanden

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiale kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiale kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
Sterk Technisch Onderwijs STO Penvoerder 2020-2023	STO19044	01-07-2019	4.530,1	4.530,1	4.370,0	160,1	0,0	0,0	160,1
Pilot Praktijkgericht programma voor gl en tl 2020-2024	GLTL20177	30-11-2020	162,0	162,0	130,0	32,0	0,0	0,0	32,0
Incidentele middelen leerlingdaling (JL)	IML21049	31-08-2021	181,9	145,5	100,5	45,0	36,4	81,4	0,0
Totaal			4.874,0	4.837,6	4.600,5	237,1	36,4	81,1	192,1

G2-B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiale kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiale kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
Totaal									

5.4 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Bedragen in euro x 1.000

Lease

CVO is verschillende leaseovereenkomsten voor bedrijfsauto's aangegaan. De volgende contracten m.b.t. het wagenpark waren eind 2024 actief:

Omschrijving	Verplichting komend jaar	Verplichting 1-5 jaar	Verplichting > 5 jaar
Wagenpark	29	46	n.v.t.
Totaal	29	46	n.v.t.

Huurcontracten

CVO is meerdere huurovereenkomsten m.b.t. onroerende zaken aangegaan. De toekomstige minimale huurverplichtingen betreffen:

Omschrijving	Verplichting komend jaar	Verplichting 1-5 jaar	Verplichting > 5 jaar
Accent Hoogvliet	43	60	n.v.t.
Accent Avondscholen	13	0	n.v.t.
Comenius Nieuwerkerk	68	0	n.v.t.
Melanchthon Berkroden	86	51	n.v.t.
Melanchthon Bergschenhoek	86	316	n.v.t.
Melanchthon Bergschenhoek	26	0	n.v.t.
Penta Hoogvliet	83	416	914.500
Penta Bahûrim	70	140	n.v.t.
Portus Juliana	54	14	n.v.t.
Portus Juliana	87	36	n.v.t.
Totaal	616	1.033	914.500

Met uitzondering van de huurcontracten voor de scholengroep Melanchthon worden de huurlasten van de in de tabel opgenomen overeenkomsten, vergoed door de gemeente. De huurlasten samenhangend met huurovereenkomsten bij vestigingen van Melanchthon moeten worden gedekt vanuit de reguliere vergoeding doordecentralisatie die Melanchthon van de gemeente Lansingerland ontvangt.

Bouwprojecten

In de afgelopen periode zijn diverse nieuwbouw- en renovatieprojecten gestart. Ook voor de komende jaren zal worden gestart met diverse nieuwbouw- en renovatieprojecten. Aan deze projecten wordt door CVO direct of indirect een financiële bijdrage geleverd. Gegeven het feit dat sommige van deze projecten zich nog in de fase bevinden waar definitieve besluitvorming nog niet heeft plaatsgevonden, is de omvang van de bijdragen geschat op basis van de best beschikbare informatie. De totaal verwachte verplichting op deze projecten bedraagt binnen 1 jaar = EUR 12.638,2 (x 1.000) en tussen 1-5 jaar = EUR 11.783,5 (x 1.000).

Langlopende contracten

De contracten met een waarde boven € 750.000 zijn:

Omschrijving	Verplichting komend jaar	Verplichting 1-5 jaar	Verplichting > 5 jaar
Leermiddelen	5.600	22.400	n.v.t.
Schoonmaak	3.295	0	n.v.t.
Onderhoud W-gebouwinstallaties	2.750	688	n.v.t.
Electriciteit, gas	3.095	6.190	n.v.t.
Hardware	1.408	0	n.v.t.
IPS	1.025	1.452	n.v.t.
Inhuur derden	2.505	835	n.v.t.
Onderhoud E-gebouwinstallaties	1.885	471	n.v.t.
Kopieerapparaten en printers	430	143	n.v.t.
Leerling Administratie Systeem	800	467	n.v.t.
Totaal	22.793	32.646	n.v.t.

Bankgaranties

Per einde boekjaar heeft CVO geen bankgaranties.

Langlopende procedures

CVO heeft geen lopende juridische procedures.

6 Toelichting op de staat van baten en lasten 2025

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
		€	€	€
	Baten			
	Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	246.402,7	232.716,6	233.854,2
3.1.1.1.2	OCW functiemix randstadregio's	4.170,2	3.910,3	3.913,9
3.1.1.1.9	OCW leerplusarrangement	5.645,4	5.589,8	5.687,6
3.1.2.1	OCW overige subsidies	15.336,3	14.328,4	10.044,7
3.1.3.1	OCW bijdragen via samenwerkingsverbanden	3.130,7	3.105,3	3.189,9
		274.685,3	259.650,5	256.690,3
	Overige overheidsbijdragen en subsidies			
3.2.2.1	Gemeente overige bijdragen	7.998,1	6.838,6	7.233,9
3.2.2.3	Overige overheidsbijdragen	365,7	330,7	351,4
		8.363,8	7.169,3	7.585,3
	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	385,4	450,3	439,5
3.5.2	Detachering personeel	883,9	839,8	808,3
3.5.5	Ouderbijdragen	5.092,1	4.572,2	4.861,0
3.5.9	Kantineopbrengsten	221,6	141,1	186,9
3.5.10	Overige baten	6.247,1	9.357,4	4.558,7
		12.830,1	15.360,8	10.854,4
	Totaal baten	295.879,2	282.180,6	275.130,0

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	Lasten			
	Loonkosten personeel (incl. sociale lasten en pensioenen)			
4.1.1.10	Loonkosten bestuur, directie en toezicht	18.642,1	18.006,4	17.068,9
4.1.1.11	Loonkosten onderwijzend personeel	140.736,3	132.006,0	129.145,7
4.1.1.12	Loonkosten onderwijsondersteunend personeel	49.915,7	45.255,0	42.247,5
4.1.1.4	Loonkosten vervangingen	2.313,5	2.812,0	1.683,3
4.1.1.5	Loonkosten overig	1.363,4	1.053,8	1.647,7
		212.971,0	199.133,2	191.793,1
	Overige personele kosten			
4.1.2.1.11	Dotaties personele voorzieningen	8.969,3	5.608,5	8.054,8
4.1.2.1.12	Vrijval personele voorzieningen	-1.373,4	158,6	-1.417,8
4.1.2.2.0	Inhuur personeel niet in loondienst	8.547,7	3.310,5	8.091,0
4.1.2.3.9	Overige personele kosten	7.356,4	11.319,9	1.450,3
		23.500,0	20.397,5	16.178,3
	Uitkeringen personeel en vervangers			
4.1.3.3	Uitkeringen	-2.078,8	-4.825,7	-1.614,8
		-2.078,8	-4.825,7	-1.614,8
	Personele lasten	234.392,2	214.705,0	206.356,6
	Afschrijvingen			
4.2.2	Afschrijving materiële vaste activa	9.569,1	10.167,9	9.685,3
		9.569,1	10.167,9	9.685,3
	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur terreinen en gebouwen	1.711,4	2.143,4	1.843,4
4.3.2	Verzekeringen gebouwen	157,6	254,8	243,5
4.3.3	Klein onderhoud gebouwen en terreinen	4.031,5	3.443,9	3.465,3
4.3.4	Energie en water	4.152,7	4.570,3	2.945,0
4.3.5	Schoonmaakkosten	5.034,9	4.514,1	4.273,3

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.6	Heffingen en vuilafvoer	144,6	161,7	181,0
4.3.8	Overige huisvestingslasten	717,8	621,3	633,5
		15.950,6	15.709,6	13.585,0
	Overige instellingslasten			
	Administratie, beheer en bestuur			
4.4.1.0	Administratie en advisering door derden	2.434,2	1.233,4	1.950,2
4.4.1.1	Accountantskosten	240,2	161,5	275,6
4.4.1.2	Contributie besturenorganisaties	759,8	724,0	697,6
4.4.1.3	Verzekeringen	138,4	126,3	115,3
4.4.1.4	Medezeggenschap	76,0	137,2	100,5
4.4.1.5	Telefonie / Dataverbindingen	331,0	332,1	336,9
4.4.1.6	Schooladministratie	428,9	497,8	399,9
4.4.1.9	Overige lasten beheer en administratie	126,4	125,7	108,4
		4.534,8	3.337,9	3.984,4
	Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
4.4.2.0	Kosten en onderhoud inventaris en apparatuur	770,8	434,7	635,9
4.4.3.0	Onderwijsleerpakket incl. ondw licenties	6.075,1	6.154,9	5.100,1
4.4.2.1	Beheer en kosten ICT incl. adm. licenties	5.818,6	5.537,8	4.056,5
4.4.3.1	Kosten boekenfonds	6.732,6	6.073,0	5.792,7
4.4.3.2	Reproductiekosten	551,3	531,7	505,7
		19.948,4	18.732,1	16.090,9
	Overige lasten			
4.4.5.2	Nascholing	0,0	0,0	2.491,3
4.4.5.4	Activiteiten, werkweken en excursies	3.870,8	3.039,9	3.404,2
4.4.5.5	Kantinekosten	124,2	113,6	136,0
4.4.5.6	Materieel subsidies	8.299,6	6.387,7	7.307,5
4.4.5.7	Buitenschoolse activiteiten	2.505,8	2.730,6	2.195,4
4.4.5.8	Wervingskosten	1.089,9	982,2	963,2
4.4.5.9	Overige instellingslasten	2.443,3	9.264,5	5.656,7

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
		18.333,5	22.518,5	22.154,2
4.4	Overige instellingslasten	42.816,7	44.588,5	42.229,6
	Recapitulatie lasten			
	Personele lasten	234.392,2	214.705,0	206.356,6
	Afschrijvingen	9.569,1	10.167,9	9.685,3
	Huisvestingslasten	15.950,6	15.709,6	13.585,0
	Overige instellingslasten	42.816,7	44.588,5	42.229,6
	Totaal lasten	302.728,6	285.171,0	271.856,5
	Samenvattend			
	Totale baten	295.879,2	282.180,6	275.130,0
	Totale lasten	302.728,6	285.171,0	271.856,5
	Saldo van baten en lasten	-6.849,4	-2.990,4	3.273,5
	Financiële baten en lasten			
	Financiële baten			
6.1.1	Rentebaten	2.064,8	1.775,0	3.826,1
	Financiële lasten			
6.2.1	Rentelasten banken	-627,3	-781,1	-800,6
		1.437,5	993,9	3.025,5
	Resultaat	-5.411,9	-1.996,5	6.299,0

6.1 Toelichting op baten en lasten

3. Baten

3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW (€ 246.402,7)

De vergoedingen vanuit OCW liggen in 2025 hoger dan begroot. Dit hangt samen met de verhoging van de vergoedingsbedragen met 5,176% op basis van de kabinetsbijdrage voor de loon- en prijsontwikkeling in 2025.

3.1.2.1 OCW overige subsidies (€ 15.336,3)

In 2025 zijn vergoedingsbedragen ontvangen op basis van 1) subsidies doorstroom-programma's PO-VO, VO-MBO etc. voor € 445,5; 2) verbinding PO-VO € 597,1; 3) ontwikkelkracht € 435,6; 4) subsidie basisvaardigheden € 7.027,2; 5) subsidie School en omgeving € 4.642,8; 6) subsidie studieverlof voor € 392,3; 7) subsidie zij-instroom € 207,7; 8) subsidie brugfunctionaris € 570,5 en 9) subsidie financiële educatie € 158,5.

3.2.2.1 Gemeente overige bijdragen (€ 7.998,1)

De onder 3.2.2.1 (Gemeente overige bijdragen) opgenomen posten betreffen onder meer de gemeentelijke doelsubsidie Rotterdams onderwijsbeleid waaronder subsidie dagprogrammering, subsidie opleidingsschool Rotterdam, subsidie regionale aanpak personeelstekort, subsidie ouderbetrokkenheid, subsidie veiligheid op school, subsidie burgerschapsinitiatieven, schoolontwikkelbudget, subsidie educatief partnerschap en subsidie schoolmaatschappelijk werk (SMW) voor in totaal circa € 3.336,3. Tevens bevat deze post de subsidie van het jeugdeducatiefonds (€ 1.452,6) en de vergoeding van de gemeente Lansingerland in het kader van afspraken doordecentralisatie (€ 1.915,5).

3.5.5. Ouderbijdrage (€ 5.092,1)

Onder de categorie 3.5.5 vallen onder meer de opbrengsten uit de bijdragen werkweken/excursies voor € 2.339,6/€ 952,2; buitenschoolse activiteiten en projecten € 559,2; leer- en hulpmiddelen € 84,6 alsook tweetalig onderwijs € 434,1.

3.5.10 Overige baten (€ 6.247,1)

Onder de categorie 3.5.10 vallen onder meer de baten begeleiding leerlingen op basis van het samenwerkingsverband Voorne-Putten aan de scholengroep Penta voor € 1.403,6. Verder is onder deze categorie verantwoord 1) de bijdrage van het MBO Oostland aan de scholengroep Melanchthon (€ 158,4); 2) baten vanuit de penvoerder Sterk Techniek Onderwijs voor een bedrag van circa € 522,5 ten gunste van scholengroep Penta; 3) bijdrage Zadkine in personele kosten (€ 355,1) en in kosten huisvesting (circa € 223,3) ten gunste van scholengroep Penta en 4) baten samenhangend met plaatsing leerlingen € 142,0 alsmede 5) diverse subsidie- vergoedingen € 1.303,6.

4. Lasten

4.1 Personele lasten

4.1.1 Loonkosten (€ 212.971,0)

Verschil tussen realisatie 2025 en realisatie 2024 laat zich verklaren door uitwerking CAO-VO 2025-2027 en door toename personele formatie.

Verschil tussen realisatie 2025 en begroot 2025 laat zich verklaren door (1) (subsidie)kosten begroot als personele kosten terwijl gerealiseerd als materiële kosten, (2) inzet werkdrumiddelen en inzet NPO zijn begroot als personele kosten terwijl niet volledig gerealiseerd, (3) niet alle vacatures die zijn begroot zijn daadwerkelijk ingevuld, (4) een deel van kosten (4.2.1.3.9 - overige personele kosten) zijn qua begroting budgetneutraal begroot, terwijl de realisatie a) lager is dan begroot en b) op andere posities is verwerkt dan begroot.

Specificatie personele lasten naar samenstelling	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	€	€	€
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	166.576,4	199.133,2	150.333,8 *
4.1.1.2 Sociale lasten	22.299,8	0,0	19.827,9 *
4.1.1.3 Pensioenlasten	24.094,8	0,0	21.631,4 *
Totaal lonen en salarissen	212.971,0	199.133,2	191.793,1

In de pensioenlasten 2025 en 2024 zijn uitsluitend de werkgeverslasten opgenomen.

* Uit hoofde van vergelijkbaarheid en consistentie is de presentatie van de vergelijkbare cijfers voor het onderdeel salarissen, sociale en pensioenlasten aangepast naar de methodiek van boekjaar 2025. Deze aanpassing heeft geen resultaatseffect. De gewijzigde bedragen zijn gemarkeerd met een *.

In 2025 waren gemiddeld bij CVO 2.160 FTE's werkzaam (2024: 2.058 FTE's).

Onderverdeeld naar:	2025	2024
Directie	124	121
Onderwijzend personeel	1.409	1.360
Onderwijs ondersteunend personeel	627	577
	2.160	2.058

4.2.1 Afschrijvingen (€ 9.569,1)

Het niveau van afschrijvingen ligt fractioneel lager dan begroot. Dit komt omdat voor 2025 de uitvoering van geplande investeringen is vertraagd dan wel doorgeschoven naar 2026.

4.4.5 Overige lasten (€ 18.333,5)

4.4.5.6 Materieel subsidies (€ 8.299,6)

Hieronder vallen onder meer de materiële uitgaven voor NPO (€ 1.521,0), basisvaardigheden (€ 1.552,3), School en omgeving (€ 823,9), werkdrukvermindering (€ 519,5), doorstroomprogramma PO-VO (€ 401,1), materiële uitgaven op basis van gemeentelijke subsidies (€ 2.132,9) en uitgaven op basis van EU-subsidies (€ 62,4).

4.4.5.9 Overige instellingslasten (€ 2.443,3)

Hieronder vallen onder meer lasten overig materieel (€ 702,2), onderwijsvernieuwing € 300,8; communicatie en PR € 929,6; kosten heffingen € 73,8; kosten Raad van Toezicht € 90,4; lasten onderling te verrekenen € 267,0.

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2025	2025	2024
	€	€	€
Uitsplitsing accountantskosten			
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	91,5	93,7	119,8
4.4.1.2 Honorarium bekostigingscontrole	33,1	0,0	27,0
4.4.1.3 Honorarium subsidiecontrole	75,0	0,0	54,5
	199,6	93,7	201,3

6. Financiële baten en lasten (€ 1.487,5)

Het betreft de rentebaten op de liquide middelen die worden aangehouden op bankrekeningen bij ING en binnen de structuur van het schatkistbankieren. Binnen de structuur van het schatkistbankieren wordt middels een actief (deposito)beleid geprofiteerd van de renteontwikkelingen die het resultaat zijn van het rentebeleid van de centrale banken in bijvoorbeeld Europa en Amerika.

De rentelasten zijn in 2025 ten opzichte van begroot 2025 en realisatie 2024 afgenomen, op basis van de aflossing op de langlopende leningen. De hoogte van de rentelasten 2024 hangt samen met een nadere analyse van de momenten waarop de rente is verschuldigd en wordt betaald (achteraf). Op basis van het matchingprincipe vindt met ingang van het verslagjaar 2024 een verbeterde en daarmee correcte toerekening aan het betreffende verslagjaar plaats.

6.2 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

7 Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap). Per 31 december 2025 zijn er financiële of organisatorische banden met de volgende rechtspersonen:

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten
Vereniging Samenwerkingsverband Koers VO	Vereniging	Rotterdam	4
Stichting Onderwijscollectief Voortgezet Onderwijs Voorne-Putten, Rozenburg	Stichting	Spijkenisse	4

8 WNT-verantwoording 2025

ingesteld die is inbegrepen in de post overige vorderingen.

8.1 WNT-verantwoording 2025 CVO Rotterdam

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Per 1 januari 2016 is de maximale beloning afhankelijk van het aantal complexiteitspunten van de organisatie. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de op Ver. Chr. Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving van toepassing zijnde regelgeving inzake het WNT maximum voor het onderwijs.

Het bezoldigingsmaximum in boekjaar 2025 is: € 246.000. Aantal punten: 20.

Het intern toezichthoudend orgaan heeft in haar vergadering van 18 december 2024 ingestemd met deze WNT norm.

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

Totale baten (t-2)	10
Aantal leerlingen (t-2)	5
Gewogen aantal onderwijssoorten	5
Totaal aantal complexiteitspunten	20

Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter maximaal 15% en voor de overige leden maximaal 10% van het bezoldigingsmaximum.

Voor elke hieronder vermelde onverschuldigde betaling is een vordering

8.2 Bezoldiging topfunctionarissen

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

Bedragen x € 1	M.A. Mittelmeijer	A. Bestebreur
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-jan-25 31-dec-25	1-jan-25 31-dec-25
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	219.805	182.938
Beloning betaalbaar op termijn	23.738	19.782
Subtotaal	243.543	202.720
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	246.000	203.540
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	243.543	202.720
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2024	M.A. Mittelmeijer	A. Bestebreur
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-jan-24 31-dec-24	1-jan-24 31-dec-24
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	206.457	206.746
Beloning betaalbaar op termijn	23.749	23.749
Totaal bezoldiging 2024	230.206	230.495
Individueel toepasselijke WNT-maximum	233.000	233.000

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

Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025			
Bedragen x € 1	J.F. Koen	L.K. Geluk	R. Broeze
Functiegegevens	Vz. Raad van Toezicht	Vz. Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-jan-25 1-jul-25	1-jul-25 31-dec-25	1-jan-25 31-dec-25
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.401	11.070	14.760
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.450	18.450	24.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	10.401	11.070	14.760
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2024			
Functiegegevens	Vz. Raad van Toezicht	Vz. Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-jan-24 31-dec-24	n.v.t. n.v.t.	1-jan-24 31-dec-24
Bezoldiging			
Bezoldiging	20.970	n.v.t.	13.980
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	34.950	n.v.t.	23.300

Gegevens 2025			
Bedragen x € 1	R.G. Westerlaken	H.P.J. Gerla	E. van Braam
Functiegegevens	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-jan-25 31-dec-25	1-jan-25 31-dec-25	1-jan25 31-dec-25
Bezoldiging			
Bezoldiging	14.760	14.760	14.760
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.600	24.600	24.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	14.760	14.760	14.760
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2024			
Functiegegevens	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-jan-24 31-dec-24	1-jan-24 31-dec-24	1-jul-24 31-dec-24
Bezoldiging			
Bezoldiging	13.980	13.980	6.990
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.300	23.300	11.650

Gegevens 2025			
Bedragen x € 1	G. Kramer - Zeroual	P.M. Hillman	A. Mourik
Functiegegevens	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-jan-25 1-jul-25	n.v.t. n.v.t.	n.v.t. n.v.t.
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.380	n.v.t.	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	12.300	n.v.t.	n.v.t.
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
.Bezoldiging	7.380	n.v.t.	n.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2024			
Functiegegevens	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-jan-24 31-dec-24	1-jan-24 31-jul-24	1-jan-24 31-dec-24
Bezoldiging			
Bezoldiging	13.980	6.990	6.990
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.300	11.650	11.650

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 2.100 of minder

waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing

Niet van toepassing

1e. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100

2. Uitkering wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

Niet van toepassing

1f. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100
waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Niet van toepassing

1g. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

8.3 Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Gegevens 2025 Bedragen x € 1			
Functiegegevens	onderwijzend personeel	onderwijzend personeel	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-jan-25 31-mrt-25	1-jan-25 28-feb-25	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	0,755	
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	115.902	47.747	
Beloning betaalbaar op termijn	4.443	1.692	
Totale bezoldiging	120.345	49.439	
Individueel toepasselijk drempelbedrag bezoldiging	60.658	30.010	
Verplichte motivering van de overschrijding van het individueel toepasselijk drempelbedrag bezoldiging	Formele afrekening afwikkeling dienstverband	Formele afrekening afwikkeling dienstverband	
Gegevens 2024			
Functiegegevens	n.v.t.	n.v.t.	
Aanvang en einde functievervulling	n.v.t. n.v.t.	n.v.t. n.v.t.	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	n.v.t.	n.v.t.	
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	n.v.t.	n.v.t.	
Beloning betaalbaar op termijn	n.v.t.	n.v.t.	
Totaal bezoldiging	0	0	

9 Gegevens over de rechtspersoon

9.1 Algemene gegevens

Bestuursnummer 20151
Naam instelling Ver. Chr. Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving
KvK-nummer 40342087
Adres Henegouwerplein 14, 3021PM, ROTTERDAM
Postadres Postbus 2152, 3000 CD Rotterdam
Telefoon 010-2171399
E-mailadres bestuur@cvo.nl
Website www.cvo.nl

9.2 Contactpersoon

Naam Mr. M.L.F.N. SomersMSc CPC
Adres Henegouwerplein 14
Telefoon 010-2171302
E-mailadres mlfn.somers@cvo.nl

9.3 BRIN-nummers

02XM Accent VSO (Op Noord / Op Zuid)
04IK Accent Praktijkonderwijs Centrum
07HF Accent Praktijkonderwijs Delfshaven
14QT Marnix Gymnasium
16PK CSG Calvijn voor vwo havo mavo vmbo lwoo
18CH Melanchthon voor gymnasium atheneum havo en vmbo
19GY Comenius College voor vwo havo vmbo lwoo
20AM Farelcollege voor atheneum havo mavo vmbo
20FR Penta voor gymnasium atheneum havo mavo vmbo lwoo
26HR Accent Praktijkonderwijs Capelle
28DF Accent Praktijkonderwijs Hoogvliet

31CG Melanchthon voor gymnasium atheneum havo en vmbo
31CH Penta voor gymnasium atheneum havo mavo vmbo lwoo
31EX CSG Calvijn voor vwo havo mavo vmbo lwoo
31RY Zuider Gymnasium
32GL Melanchthon voor gymnasium atheneum havo en vmbo'

10 Ondertekening Bestuur

Raad van Bestuur

Dhr. drs. ir. M. A. Mittelmeijer

Dhr. mr. drs. A. Bestebreuer MPA

Raad van Toezicht

Dhr. dr. mr. L.K. Geluk

Dhr. H.P.J. Gerla RA

Mw. mr. R.G. Westerlaken-Loos

Mw drs. R.M. Broeze - Mateovics RA

Dhr. E.B. van Braam MPA



DEEL III
OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs Rotterdam e.o.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs Rotterdam e.o. te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs Rotterdam e.o. op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 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 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; 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 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs Rotterdam e.o. 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 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. 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 2024 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 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De raad 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 2024.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De raad 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 2024.

In dit kader is de raad van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de raad 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 de raad van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de raad van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de raad van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De raad 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 2024, 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 de raad van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de raad van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede 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.

Zoetermeer, 22 mei 2025
 Flynth Audit B.V.

Digitaal ondertekend door Jarry van Sabben

J.L.C. van Sabben RA

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

J.v.S.

Afkorting en omschrijving

4JOB	Vierjaarlijks onderzoek op bestuursniveau	IOP	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds	ISK	Internationale Schakelklas
AC	Audit Committee	IvhO	Inspectie van het Onderwijs
AD	Algemene directie	JOZ	Stichting Jeugdwerk
AFAS	ERP-software pakket	LAS	Leerling-administratiesysteem
ALV	Algemene Ledenvergadering	LBP	Levensfasebewust Personeelsbeleid
AOW	Algemene Ouderdomswet	LO	Lichamelijke opvoeding
BAR	Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk	LVB	Licht verstandelijke beperking
BO	Bedrijfsvoeringsoverleg	MBO	middelbaar beroepsonderwijs
BVO	Bruto vloeroppervlakte	MD	Management Development
CJG	Centrum Jeugd en Gezin	MJOP	Meerjarenonderhoudsplan
CVO	Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving	MR	Medezeggenschapsraad
DIR	Directie	NPO	Nationaal programma Onderwijs
DO	Directieoverleg	NT2	Nederlands als tweede taal
DPIA	Data Protection Impact Assessment	OCW	(Ministerie van) Onderwijs Cultuur en Wetenschap
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs	OMT	Outbreak Management Team
ECB	Europese Centrale Bank	OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
EHK	Extra hulp voor de klas	OP	Onderwijsgevend personeel
FG	Functionaris gegevensbescherming	OSR	Opleidingsschool Rotterdam
FIDO	Financiering decentrale overheden	OZHW	Onderwijsgroep Zuid-Hollandse Waarden
FTE	Fulltime equivalent (voltijdbaan 1.659 uur)	P&C	Planning-en-controlcyclus
GCBO	Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs	PO	Primair onderwijs
GGD	Gemeentelijke gezondheidsdienst	PO	Privacy officer
GGZ	Geestelijke gezondheidszorg	PRO	Praktijk onderwijs
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	PTA	Programma van Toetsing en Afsluiting
HO	Hoger onderwijs	RIVM	Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
IBP	Informatiebeveiliging en privacy	ROB	Rotterdams Onderwijsbeleid
IHP	Integraal huisvestingsplan	RPO	Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen
		RvB	Raad van Bestuur
		RvT	Raad van Toezicht
		RVU	Regeling Vervroegde Uittreding

SAQ	School Attitude Questionnaire Internet
SBO	Speciaal basisonderwijs
SES	Sociaaleconomische status
SMW	School Maatschappelijk Werk
SO	Security office
SSO	Shared Service Organisatie
SUVIS	Specifieke Uitkering Ventilatie In Scholen
T-1	Huidige jaar minus 1 jaar
TLV	Toelaatbaarheidsverklaring
VAVO	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
VRC	VAVO Rijnmond College
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs of Vaststellingsovereenkomst
VSV	Voortijdig schoolverlaters
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA	Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WW	Werkloosheidswet
ZZP	Zelfstandigen zonder personeel

Onderwijssoorten

Schoolgegevens			Onderbouw										Bovenbouw					
Scholengroep	School	Subbrin	vmbo	vmbo-b	vmbo-b / vmbo-k	vmbo-k	vmbo-(g)t	vmbo-(g)t / havo	havo	havo / vwo	vwo	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-(g)t	havi	vwo	vso	PrO
Accent	VSO Op Zuid	02XM-000															✓	
Accent	Accent VSO Op Noord	02XM-002															✓	
Accent	Accent Praktijkonderwijs Cen...	04IK-000																✓
Accent	Accent PRO Delfshaven	07HF-000																✓
Accent	Accent Praktijkonderwijs Cap...	26HR-000																✓
Accent	Accent Praktijkonderwijs Hoo...	28DF-000																✓
Comenius College	De Meerpaal VMBO BB/KB/TL	19GY-008	✓		✓		✓					✓	✓	✓				
Comenius College	Comenius Lyceum , Mavo en Be...	19GY-000		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Comenius College	Comenius College Krimpen	19GY-004					✓	✓	✓					✓				
Comenius College	Comenius Dalton Rotterdam	19GY-005					✓	✓	✓					✓				
Comenius College	Comenius College Nieuwerkerk	19GY-006					✓	✓	✓	✓	✓			✓				
Marnix Gymnasium	Marnix Gymnasium	14QT-000								✓						✓		
Scholengroep Melanchthon	Melanchthon Business School	31CG-001	✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓				

Schoolgegevens			Onderbouw										Bovenbouw						
Scholengroep	School	Subbrin	vmbo	vmbo-b	vmbo-b / vmbo-k	vmbo-k	vmbo-(g)t	vmbo-(g)t / havo	havo	havo / vwo	vwo	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-(g)t	havi	vwo	vso	PrO	
Scholengroep Melanchthon	Melanchthon Kralingen	18CH-009		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓					
Scholengroep Melanchthon	Melanchthon Berkroden	31CG-003		✓		✓	✓					✓	✓	✓					
Scholengroep Melanchthon	Melanchthon Wilgenplaslaan	18CH-002			✓		✓					✓	✓	✓					
Scholengroep Melanchthon	Melanchthon Mavo Schiebroek	18CH-003					✓	✓						✓					
Scholengroep Melanchthon	Melanchthon De Blesewic	31CG-000					✓	✓	✓					✓	✓				
Scholengroep Melanchthon	Melanchthon Schiebroek	18CH-000								✓	✓	✓			✓	✓			
Scholengroep Melanchthon	Melanchthon Bergschenhoek	31CG-002								✓	✓	✓			✓	✓			
Scholengroep Penta	Penta Hoogvliet	20FR-004		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓					
Scholengroep Penta	Penta De Oude Maas	31CH-001		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓					
Scholengroep Penta	Penta Scala Rietvelden	20FR-002					✓	✓	✓					✓	✓				
Scholengroep Penta	Penta Rozenburg	20FR-007					✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				
Scholengroep Penta	Penta Bahûrim	20FR-008					✓	✓	✓					✓					
Scholengroep Penta	Penta Charles de Foucauld	20FR-012					✓							✓					
Scholengroep Penta	Penta Jacob van Liesveldt	31CH-000					✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓			

Schoolgegevens			Onderbouw							Bovenbouw								
Scholengroep	School	Subbrin	vmbo	vmbo-b	vmbo-b / vmbo-k	vmbo-k	vmbo-(g)t	vmbo-(g)t / havo	havo	havo / vwo	vwo	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-(g)t	havi	vwo	vso	PrO
Scholengroep Penta	Penta Scala Molenwatering	20FR-000								✓	✓	✓				✓		
Portus scholengroep	Portus Farelcollege	20AM-000		✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Portus scholengroep	Portus Focus Beroepsacademie	31EX-001		✓	✓	✓						✓	✓					
Portus scholengroep	Portus Zuidermavo-havo	16PK-000					✓							✓				
Portus scholengroep	Portus Juliana	16PK-007					✓							✓				
Portus scholengroep	Portus Meridiem	16PK-010					✓	✓	✓					✓	✓			
Portus scholengroep	Portus Groene Hart	31EX-000						✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
Portus scholengroep	Máximacollege	20AM-004																✓
Zuider Gymnasium	Zuider Gymnasium	31RY-000									✓					✓		



MELANCHTHON
CHRISTELIJKE SCHOLENGROEP



Scholengroep
Penta

portus
scholengroep



SHARED
SERVICE
ORGANISATIE