

Stichting SWV Passend Onderwijs IJmond

Jaarrekening

2025

GROENENDIJK
onderwijsadministratie

Bezoekadres Trapezium 210, Sliedrecht
Postadres Postbus 80, 3360 AB Sliedrecht

T (0184) 41 25 07
<http://www.groenendijk.nl/>

Stichting SWV Passend Onderwijs IJmond

Inhoudsopgave

2025

Inhoud:

Bestuursverslag	1
Kengetallen over 2025	48
Grondslagen	49
Balans per 31 december 2025	54
Staat van baten en lasten 2025	56
Kasstroomoverzicht 2025	57
Toelichting behorende tot de balans	58
Toelichting op de staat van baten en lasten	64
Overzicht verbonden partijen	66
WNT-verantwoording	67
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	70
Gebeurtenissen na balansdatum	71
Ondertekening jaarrekening	72
Overige gegevens	73



**STICHTING SAMENWERKINGSVERBAND PASSEND
ONDERWIJS IJMOND**

JAARVERSLAG 2025



Inhoud

<i>Leeswijzer</i>	1
1. Voorwoord	2
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond.....	4
2. Het samenwerkingsverband in één oogopslag	4
2.1 Wie en waar	4
2.2 Deelnemende organisaties	4
2.3 Doelgroep	4
2.4 Wettelijke basis.....	4
2.5 Inspectiekader en verantwoordelijkheden	4
2.6 Missie	5
2.7 Visie	5
2.8 Organisatie en governance	5
2.9 Werkwijze	5
2.10 Focus van het samenwerkingsverband.....	6
2.11 Deelname regulier/ SO (peildatum 1-2-2025).....	6
2.12 Ondersteuning (indicatief, schooljaar 2024-2025)	6
3. Governance en toezicht	7
3.1 Governance tot 1 augustus 2025.....	7
3.2 Governance per 1 augustus 2025	7
3.3 Rollen en verantwoordelijkheden	7
3.4 Toezicht, verantwoording en eerste ervaringen in 2025	8
4. Koers & ambities Samen Sterk!.....	8
4.1 Koers richting inclusiever onderwijs 2035.....	8
4.2 Samen Sterk! als beleidsmatig kader.....	9
4.3 Ambities van het samenwerkingsverband.....	9
4.3.1 Sterke professionals	9
4.3.2 Sterk netwerk.....	9
4.3.3 Sterke ondersteuningsroute	10
4.4 Stand van zaken eind 2025.....	10
4.5 Leerpunten richting 2026	10
5. Resultaten 2025: wat hebben we bereikt?.....	10
5.1 Sterke professionals.....	10
5.1.1 Inzet en opbrengsten.....	11
5.1.2. Wat werkte, wat vraagt herijking	11



5.1.3. Volgende stap.....	11
5.2 Sterk netwerk.....	11
5.2.1 Inzet en opbrengsten.....	11
5.2.2 Wat werkte, wat vraagt herijking.....	12
5.2.3 Volgende stap.....	12
5.3 Sterke ondersteuningsroute.....	12
5.3.1 Ontwikkeling van leerlingenstromen.....	12
5.3.2 Arrangementen en doorstroom.....	12
5.3.3 Aandachtspunt: onderinstroom in het SO.....	13
5.3.4 Wat werkte.....	13
5.3.5 Wat vraagt herijking.....	13
5.3.6 Volgende stap.....	13
5.4 Integrale duiding.....	13
6. Financiën in dienst van beleid.....	14
6.1 Inleiding.....	14
6.2 Financiële positie en vermogensontwikkeling.....	14
6.2.1 Toelichting op de activa.....	15
6.2.2 Toelichting op de passiva.....	15
6.3 Financieel resultaat 2025.....	16
6.3.1 Ontwikkeling baten.....	16
6.3.2 Ontwikkeling lasten en inzet van middelen.....	17
6.4 Subsidies en geormerkte middelen (Hoogbegaafdheid).....	19
6.4.1 Inzet meerjaren HB-subsidie HBL230114 (2023-2025) in 2025.....	20
6.4.2 Inzet Eenmalige HB- subsidie HBL23EM0056 (voltijd HB-afdelingen).....	20
6.4.3 Subsidieregeling thuiszittende jongeren.....	20
6.5 Treasury en liquiditeitenbeheer.....	20
6.6 Investerings en afschrijvingen.....	20
6.7 Continuïteitsparagraaf.....	21
6.7.1 Kengetallen.....	21
6.7.2 Meerjarenbegroting.....	21
6.8 Risicobeheersing.....	23
6.8.1 Selectieve risicobeheersing en risicobuffer.....	23
6.8.2 Belangrijkste risico's en onzekerheden.....	24
6.9 Vooruitblik.....	25
7. Bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling.....	25



7.1 Ontwikkeling van de organisatie en personele inzet	25
7.2 Verbinding tussen beleid, data en financiën	26
7.3 Strategisch HR: van werkdruk naar primair proces.....	26
7.4 HR-kengetallen en organisatiebeeld.....	27
7.4.1 Formatie.....	27
7.4.2 Ziekteverzuim	27
7.4.3. Tijdige aanwezigheid VOG	27
7.5 Huisvesting.....	28
7.6 Klachten en vertrouwenspersoon.....	28
7.7 Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid	28
7.8 Continuïteit en wendbaarheid.....	28
8. Risico's, dilemma's en leerpunten	29
8.1 Strategische en inhoudelijke risico's	29
8.2 Financiële risico's en bekostigingsdilemma's.....	30
8.3 Operationele en governance-risico's.....	30
8.5 Dilemma's en aandachtspunten voor bestuur en toezicht in 2026.....	31
9. Vooruitblik 2026	32
Rapportage Raad van Toezicht.....	34
Rapportage Deelnemersraad.....	38
Rapportage Ouderplanraad	42
Rapportage MR/p	46



Leeswijzer

Dit jaarverslag beschrijft hoe het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond in 2025 invulling heeft gegeven aan zijn wettelijke opdracht en de koers van het ondersteuningsplan Samen Sterk! Het verslag laat de samenhang zien tussen beleid, resultaten, governance en financiën, met aandacht voor leerpunten en bestuurlijke keuzes. Hoofdstukken 1 tot en met 9 geven een inhoudelijke duiding. Na hoofdstuk 9 zijn de jaarverslagen van de Raad van Toezicht (RvT), Deelnemersraad (DNR), Ondersteuningsplanraad (OPR) en Medezeggenschapsraad personeel (MR/p) opgenomen en volgt de jaarrekening en de accountantsverklaring.



1. Voorwoord

2025 was voor het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond een scharnierjaar. Een jaar waarin meerdere lijnen samenkwamen: de verdere uitvoering van het ondersteuningsplan Samen Sterk!, zichtbare bewegingen in ondersteuning en leerlingenstromen, en de invoering van een nieuwe governancestructuur per 1 augustus 2025. Deze samenloop maakt 2025 tot een jaar van betekenisvolle stappen, maar ook van bewuste reflectie.

De koers die met Samen Sterk! is ingezet, krijgt steeds duidelijker vorm in de praktijk. Scholen slagen er vaker in om leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften binnen het regulier onderwijs te begeleiden. Dat zien we terug in de daling van verwijzingen naar het gespecialiseerd onderwijs, de groei van maatwerkarrangementen en de toegenomen doorstroom vanuit het gespecialiseerd onderwijs naar regulier. Tegelijkertijd maakt deze beweging duidelijk dat passend en inclusiever onderwijs geen vanzelfsprekend proces is. De vragen worden complexer, de verschillen tussen scholen en kernen zijn zichtbaar en niet elke ontwikkeling verloopt in hetzelfde tempo.

In 2025 heb ik als bestuurder drie bestuurlijke accenten nadrukkelijk gevolgd.

Ten eerste, waar het systeem eerder leidend was, is in 2025 verder toegewerkt naar ondersteuning die aansluit bij de concrete onderwijspraktijk. Dit maatwerk richt zich nadrukkelijk niet alleen op individuele leerlingen maar ook op het versterken van contexten: scholen, teams en netwerken waarin kinderen samen opgroeien en leren. Preventie, collectieve arrangementen en het versterken van de basis vormen daarbij uitgangspunten. Wat werkt, is ondersteuning die herkenbaar, tijdig en in samenhang wordt aangeboden. Tegelijkertijd vraagt deze beweging om voortdurende alertheid: maatwerk mag niet leiden tot versnippering en vraagt om duidelijke kaders en gezamenlijke keuzes in de verdeling van schaarste.

Ten tweede, sturen we op effecten en leerpunten. De managementrapportages (MARAPs), trendanalyses en evaluaties zijn in 2025 nadrukkelijk benut als basis voor bijsturing. Niet uitsluitend om achteraf te verantwoorden, maar vooral om gaandeweg te leren en keuzes te maken. Deze manier van werken laat zien waar beleid effect sorteert en waar herijking nodig is. De onderbenutting van sommige instrumenten en de toenemende complexiteit van ondersteuningsroutes zijn daarvan voorbeelden. Deze inzichten vormen geen correctie op de koers maar zie ik als een verdieping ervan.

Ten derde lag het accent op rolzuiverheid binnen de governance. Met de invoering van de nieuwe governancestructuur per 1 augustus 2025 is een belangrijke stap gezet in de professionalisering van bestuur en toezicht. De scheiding tussen besturen, toezicht en participatie is helderder aangebracht, met een onafhankelijke RvT en een DNR waarin het gezamenlijke eigenaarschap van de schoolbesturen is geborgd. De tweede helft van 2025 stond in het teken van het opdoen van eerste ervaringen. Deze overgang vraagt tijd, vertrouwen en voortdurende aandacht voor de kwaliteit van de bestuurlijke dialoog.

De ontwikkelingen in 2025 laten zien dat de beweging richting inclusiever onderwijs niet los kan worden gezien van samenwerking met partners. De intensivering van de samenwerking met gemeenten en jeugdhulp, onder andere via regionale uitvoeringsagenda's, is daarbij essentieel. Deze samenwerking is niet alleen van belang vanuit de inclusieve ambitie, maar ook vanuit de



wettelijke opdracht om te zorgen voor een dekkend en samenhangend ondersteuningsaanbod en te voorkomen dat leerlingen tussen wal en schip raken.

Met het oog op 2026 verschuift de focus van opbouw naar verduurzaming. Dat betekent gerichte keuzes maken in wat we versterken en wat we herijken. Het vraagt om verdere samenhang tussen beleid, uitvoering en middelen, om verdieping van de ondersteuningsroute en om blijvende aandacht voor regionale samenwerking. De weg naar inclusiever onderwijs richting 2035 is geen rechte lijn. Het is een proces van volhouden, bijstellen en gezamenlijk leren binnen het samenwerkingsverband en in verbinding met partners. Dit jaarverslag laat zien waar we staan, wat we hebben geleerd en welke opgaven voor ons liggen.

Uldrik Speerstra

Directeur-bestuurder



Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond

2. Het samenwerkingsverband in één oogopslag

2.1 Wie en waar

Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond (SWV PO IJmond) organiseert passend onderwijs in het primair onderwijs in de regio IJmond.¹ Het samenwerkingsverband bestrijkt de gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Velsen, Castricum en Uitgeest.

2.2 Deelnemende organisaties

- 11 schoolbesturen
- 61 basisscholen voor regulier onderwijs
- 3 locaties voor gespecialiseerd (basis)onderwijs (S(B)O)

2.3 Doelgroep

- 15.956 leerlingen per 1 februari 2025
- Leeftijd: 4 jaar tot en met het schooljaar waarin de leerling 14 jaar wordt
- Primair onderwijs, inclusief gespecialiseerd (basis)onderwijs

2.4 Wettelijke basis

Het samenwerkingsverband heeft op grond van de Wet op het primair onderwijs vier wettelijke taken:

- Het vaststellen van een ondersteuningsplan
- Het verdelen en toewijzen van ondersteuningsmiddelen en -voorzieningen
- het beoordelen van de toelaatbaarheid tot het gespecialiseerd onderwijs
- het adviseren over de ondersteuningsbehoefte van leerlingen op verzoek van scholen

2.5 Inspectiekader en verantwoordelijkheden

In samenhang met het inspectiekader vertaalt deze wettelijke opdracht zich naar verantwoordelijkheden op het niveau van resultaten en bestuurlijke sturing. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen resultaten passend onderwijs (RPO) en besturing, kwaliteitszorg en ambitie (BKA).

Het samenwerkingsverband vervult deze opdracht als netwerkorganisatie. Vanuit de bureauorganisatie worden scholen en partners gemotiveerd, gefaciliteerd en ondersteund, in samenwerking met schoolbesturen, gemeenten en partners in onderwijs en jeugdhulp, met als doel om voor alle leerlingen in de regio zo thuisnabij mogelijk passende ondersteuning te organiseren.

¹ De Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond is opgericht op 28 februari 2013 en staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 58994467. Het bevoegd gezag is bij DUO geregistreerd onder nummer 21602; het samenwerkingsverband heeft BRIN-nummer PO2711.



Interne bureau verantwoordelijkheid	Netwerk verantwoordelijkheid
Proces van toewijzing van extra ondersteuning (TvO)	In kaart brengen en ontwikkelen van het aanbod ondersteuning
Proces van verwijzing en plaatsing leerlingen in het speciaal onderwijs (incl. TLV aanvraag en goedkeuring)	In kaart brengen en ontwikkelen van het niveau van de basisondersteuning
Proces van bezwaar ten aanzien van TvO en TLV proces	In kaart brengen en ontwikkelen van de inzet extra ondersteuning
Proces voor afstemming met het sociaal domein	In kaart brengen en ontwikkelen van verwijzing en deelname speciaal onderwijs
Proces van communicatie met betrokkenen	In kaart brengen en ontwikkelen van leerlingstromen tussen regulier en speciaal en daarbinnen (in-, op-, af-, door-, uitstroom)
Proces van begroting en jaarverslaglegging over rechtmatige en doelmatige inzet van middelen	In kaart brengen en reduceren van verzuim en thuiszitter
Proces van inrichting interne organisatie	Ontwikkelen van effectieve samenwerking

	RPO = Resultaten Passend Onderwijs	BKA = Besturing, Kwaliteitszorg en Ambitie
RPO 1	RPO1: Dekkend netwerk van voorzieningen	BKA1: Visie, ambitie, doelen
RPO 2	RPO2: Regionale samenwerking	BKA2: Uitvoering en kwaliteitscultuur
RPO 3	RPO3: Advisering en beoordeling toelaatbaarheid	BKA3: Evalueren, verantwoorden en bijstellen
BKA		

Tabel 1: verantwoordelijkheden SWV

2.6 Missie

Thuisnabij passend onderwijs voor alle kinderen in de regio IJmond.

2.7 Visie

Het SWV PO IJmond werkt vanuit de overtuiging dat passend onderwijs ontstaat in de samenhang tussen sterke scholen, een ondersteunend netwerk en een heldere ondersteuningsroute. Door te investeren in preventie, professionalisering en samenwerking met partners in onderwijs en jeugdhulp, wordt toegewerkt naar een situatie waarin steeds meer leerlingen binnen het regulier onderwijs passende ondersteuning kunnen ontvangen, en specialistisch onderwijs beschikbaar blijft voor wie dat nodig heeft.

2.8 Organisatie en governance

- Rechtsvorm: stichting
- Bestuursmodel: two-tier model
- Bestuur: één directeur-bestuurder
- Toezicht: onafhankelijke RvT
- Participatie: DNR met vertegenwoordiging van de aangesloten schoolbesturen
- Werkt volgens de Code Goed Bestuur Primair Onderwijs

2.9 Werkwijze

- Netwerkorganisatie met een bureauorganisatie
- Bureau bestaat uit consultants, specialisten en ondersteunende functies
- Consultants zijn verbonden aan vaste scholen en kernen (groepen nabijgelegen scholen)
- Werkt samen met scholen, schoolbesturen, gemeenten en partners in onderwijs en jeugd(hulp)



2.10 Focus van het samenwerkingsverband

- Versterken van de basisondersteuning op scholen
- Bevorderen van preventie en vroeg-signalering
- Zorgvuldige inzet van extra en gespecialiseerde ondersteuning
- Sturen op samenhang, kwaliteit en doelmatigheid
- Organiseren toegang tot gespecialiseerd onderwijs

2.11 Deelname regulier/ SO (peildatum 1-2-2025)

Verdeling leerlingen regulier en gespecialiseerd onderwijs

Leerlingen regulier basisonderwijs: 15.376 (96,37%)

- Leerlingen speciaal basisonderwijs (SBO): 200 (1,25%)
- Leerlingen speciaal onderwijs (SO): 380 (2,38%)

Bij de gegevens van onderstaande tabel is uitgegaan van de leerlingentelling volgens opgave van DUO per 1 februari 2024 en 1 februari 2025. Hieronder staat een overzicht van deze leerlingenaantallen. Te zien is dat het aantal leerlingen in de regio licht is gestegen en het aantal verwijzingen naar SO en SBO is afgenomen. Dit lichten we verder toe in paragraaf 5.3.

	Op 1-2-2024	%	Op 1-2-2025	%	Vershil
Leerlingen PO	15.301		15.376		75
Eigen SBO	138		114		-24
Vershil*	78		86		8
Totaal SBO	216	1,36	200	1,25	-
SO cat. 1	330		324		-6
SO cat. 2	35		38		3
SO cat. 3	25		18		-7
SO totaal	390	2,45	380	2,38	-
Totaal S(B)O	606	3,81	580	3,63	-
Totaal	15.907		15.956		49

*Vershil eigen SBO en afgegeven TLV's SBO

Tabel 2: Leerlingenaantallen en deelname gespecialiseerd onderwijs

2.12 Ondersteuning (indicatief, schooljaar 2024-2025)

- Nieuwe toelaatbaarheidsverklaringen (TLV's): 115
- Arrangementen extra ondersteuning (fictieve TLV's, Sterpas): 45
- Basisondersteuning en extra ondersteuning
- Inzet consultants regulier onderwijs 50 uur per school per jaar en gespecialiseerd onderwijs 100 uur per school per jaar
- Inzet specialisten op afroep



3. Governance en toezicht

3.1 Governance tot 1 augustus 2025

Tot 1 augustus 2025 kende het samenwerkingsverband een governancestructuur waarin de aangesloten schoolbesturen gezamenlijk waren vertegenwoordigd in het Algemeen Bestuur (AB). In dit model waren bestuurlijke verantwoordelijkheid, beleidsbepaling en intern toezicht in belangrijke mate binnen één gremium belegd. Deze inrichting paste bij de ontstaansfase van het samenwerkingsverband en onderstreepte het gezamenlijke eigenaarschap van de aangesloten schoolbesturen.

In de loop der jaren is het samenwerkingsverband gegroeid in omvang, complexiteit en maatschappelijke opgave. In het jaarverslag 2024 is daarom toegelicht dat deze governancestructuur steeds minder goed aansloot bij de toegenomen bestuurlijke en financiële verantwoordelijkheden, de wens tot versterking van onafhankelijk toezicht en de behoefte aan een heldere scheiding tussen besturen, toezicht en participatie. Op basis hiervan is in schooljaar 2024–2025 toegewerkt naar een herziening van de governance, met als doel een toekomstbestendig model dat beter aansluit bij de Code Goed Bestuur en bij de ontwikkelfase van het samenwerkingsverband (zie: Jaarverslag 2024).

3.2 Governance per 1 augustus 2025

Per 1 augustus 2025 is de nieuwe governancestructuur formeel in werking getreden. Met de vaststelling van de gewijzigde statuten is gekozen voor een model met een duidelijke scheiding tussen besturen, toezicht en participatie. De stichting kent sindsdien drie onderscheiden gremia een directeur-bestuurder, een onafhankelijke RvT en een DNR waarin de aangesloten schoolbesturen zijn vertegenwoordigd. De samenstelling van de RvT en de DNR is terug te vinden op de website van het samenwerkingsverband.

Deze structuur beoogt rolzuiverheid, transparantie en versterkte checks and balances, terwijl het gezamenlijke eigenaarschap van de aangesloten besturen is geborgd via de DNR. De nieuwe inrichting sluit aan bij de geldende governance principes in het funderend onderwijs en vormt het fundament voor professioneel bestuur en toezicht.

3.3 Rollen en verantwoordelijkheden

De directeur-bestuurder is belast met het besturen van het samenwerkingsverband en verantwoordelijk voor de voorbereiding, vaststelling en uitvoering van beleid. De bestuurder stuurt op de realisatie van het ondersteuningsplan Samen Sterk! en draagt zorg voor een doelmatige, rechtmatige en transparante inzet van middelen.² De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de RvT en onderhoudt een actieve en open relatie met de DNR.

De RvT houdt intern toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen het samenwerkingsverband. De RvT vervult daarnaast de werkgeversrol ten

² In het kader van goed bestuur en rolzuiverheid is in 2025 ook expliciet aandacht besteed aan integriteit en mogelijke belangenverstrengeling binnen de bureauorganisatie. Afspraken over nevenwerkzaamheden van medewerkers zijn vastgelegd in een regeling en worden geregistreerd, zodat transparantie is geborgd en het bestuur en de RvT zicht hebben op mogelijke risico's. Dit sluit aan bij het aangescherpte kader voor interne beheersing en toezicht.



opzichte van de directeur-bestuurder en fungeert als strategisch klankbord. De raad is onafhankelijk samengesteld en werkt volgens vastgestelde statuten, reglementen en een eigen toezichtkader. Over de invulling van het toezicht en de werkgeversrol legt de RvT afzonderlijk verantwoording af in zijn eigen jaarverslag.

De DNR vormt het orgaan waarin de aangesloten schoolbesturen gezamenlijk betrokken zijn bij strategische en beleidsmatige keuzes. De DNR heeft instemmingsrechten op kernbesluiten, waaronder het ondersteuningsplan, de begroting en statutenwijzigingen, en fungeert daarnaast als sparringpartner en verbindende schakel tussen beleid, uitvoering en toezicht. De DNR werkt met thematische commissies ter voorbereiding van advisering en besluitvorming.

De verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen deze gremia is vastgelegd in de statuten, reglementen en de verantwoordelijkhedenmatrix.³

3.4 Toezicht, verantwoording en eerste ervaringen in 2025

Toezicht en verantwoording zijn ingericht langs een vaste jaarcyclus van planning, monitoring en verantwoording. De directeur-bestuurder informeert de RvT periodiek over de voortgang van beleid, financiële ontwikkelingen en risico's. De RvT toetst deze informatie en verleent goedkeuring aan de daartoe aangewezen besluiten, waaronder de begroting en het jaarverslag. De DNR wordt structureel betrokken bij beleidsontwikkeling en ontvangt verantwoording via voortgangsrapportages en het jaarverslag.

Omdat de nieuwe governancestructuur pas per 1 augustus 2025 van kracht is geworden, bevindt de werking ervan zich nog in een opstartfase. In de tweede helft van 2025 zijn de eerste ervaringen opgedaan met de nieuwe rolverdeling. De eerste zelfevaluatie van de RvT en de DNR laat zien dat de samenwerking wordt gekenmerkt door een open en constructieve cultuur en een groeiend gezamenlijk eigenaarschap. Nadere reflectie op het functioneren van de RvT is opgenomen in het afzonderlijke jaarverslag van de RvT.

Naast de formele verdeling van rollen en verantwoordelijkheden hecht het samenwerkingsverband waarde aan horizontale verantwoording. Verantwoording over beleid, middelen en resultaten vindt plaats in dialoog met de betrokken gremia, waaronder de DNR, de OPR en de MR/p, ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid. Deze verantwoording is niet beperkt tot formele besluitvorming, maar maakt onderdeel uit van de reguliere planning- en control cyclus, waarin voortgang, resultaten en leerpunten periodiek worden besproken en benut voor bijsturing.

4. Koers & ambities Samen Sterk!

4.1 Koers richting inclusiever onderwijs 2035

Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond werkt vanuit een langetermijnperspectief toe naar inclusiever onderwijs in 2035. Deze koers sluit aan bij landelijke ontwikkelingen en beleidskaders, maar is nadrukkelijk niet top-down vastgesteld. De

³ De volgende governance-documenten zijn terug te vinden op de website www.passendonderwijsijmond.nl: Akte van statutenwijziging, bestuursreglement, jaarverslag RvT, reglement DNR, verantwoordelijkhedenmatrix.



koers ontstaat in dialoog met schoolbesturen, scholen, partners en gremia binnen het samenwerkingsverband. In 2025 is deze dialoog gevoerd in verschillende verbanden, waaronder AB/DNR, de RvT, de OPR en tijdens bestuurlijke bijeenkomsten, zoals de bestuursdag.

Inclusiever onderwijs wordt daarbij niet opgevat als een eenduidig eindbeeld, maar als een richtinggevend perspectief. Het gaat om het versterken van onderwijscontexten waarin kinderen samen opgroeien en leren, met passende ondersteuning zo thuisnabij mogelijk. Tegelijkertijd blijft het uitgangspunt dat gespecialiseerde voorzieningen beschikbaar zijn voor leerlingen voor wie dat noodzakelijk is. Deze balans tussen ambitie en realiteit vormt de kern van de koers van het samenwerkingsverband.

De kernen vormen binnen het samenwerkingsverband het organiserende niveau voor het realiseren van inclusief onderwijs. In de kernen werken scholen, het samenwerkingsverband, gemeenten en partners samen aan het versterken van de context rondom leerlingen en gezinnen. Door ondersteuning zoveel mogelijk lokaal en collectief te organiseren, ontstaat ruimte om verschillen tussen leerlingen binnen het regulier onderwijs op te vangen en om verwijzing naar gespecialiseerde voorzieningen te beperken. De kernen zijn daarmee niet alleen een overlegstructuur, maar een bewuste keuze om inclusie thuisnabij, samenhangend en duurzaam vorm te geven.

4.2 Samen Sterk! als beleidsmatig kader

Het ondersteuningsplan Samen Sterk! 2024-2028 vormt het geldende beleidsmatige kader voor het handelen van het samenwerkingsverband. In dit ondersteuningsplan zijn de wettelijke opdracht, de visie op passend en inclusiever onderwijs en de strategische keuzes voor de planperiode vastgelegd. Het jaarplan 2025 is hiervan een concrete uitwerking en vertaalt de meerjarige koers naar prioriteiten en activiteiten voor het verslagjaar.

Het ondersteuningsplan verbindt inclusieve ambities expliciet aan de wettelijke taak van het samenwerkingsverband: het realiseren van een dekkend ondersteuningsaanbod en het bevorderen dat zoveel mogelijk leerlingen passend en thuisnabij onderwijs kunnen volgen. Daarmee fungeert Samen Sterk! niet alleen als visiedocument, maar ook als sturingskader voor beleid, uitvoering en middelen.

4.3 Ambities van het samenwerkingsverband

Binnen Samen Sterk! zijn drie samenhangende ambities geformuleerd die richting geven aan de ontwikkeling van het samenwerkingsverband.

4.3.1 Sterke professionals

De ambitie Sterke professionals richt zich op het versterken van de handelingsbekwaamheid van onderwijsprofessionals. Het uitgangspunt is dat goed toegeruste professionals in de klas en in schoolteams een cruciale voorwaarde vormen voor passend en inclusiever onderwijs. Professionalisering wordt daarbij benaderd als een continu proces, gericht op vakmanschap, reflectie en samenwerking.

4.3.2 Sterk netwerk

Het samenwerkingsverband functioneert als netwerkorganisatie. De ambitie Sterk netwerk gaat uit van structurele samenwerking tussen scholen, schoolbesturen, gemeenten en partners



zoals jeugdhulp, GGD en leerplicht. De kernen vormen hierbij een belangrijk samenwerkingsniveau. Het versterken van het netwerk betekent niet alleen afstemming, maar het gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheid voor ondersteuning, preventie en continuïteit rond kinderen en gezinnen.

4.3.3 Sterke ondersteuningsroute

De ambitie Sterke ondersteuningsroute richt zich op het organiseren van ondersteuning die helder, samenhangend en effectief is. De ondersteuningsroute richt zich in de richting van regulier waar het kan en gespecialiseerd waar het moet. Daarbij wordt ingezet op tijdige ondersteuning, maatwerk in context en het bevorderen van doorstroom, met behoud van specialistische expertise waar nodig.

4.4 Stand van zaken eind 2025

Eind 2025 kan worden vastgesteld dat de ambities uit Samen Sterk! zichtbaar zijn verankerd in beleid en werkwijze. De koers richting inclusiever onderwijs is breed herkend en vormt het referentiekader voor gesprekken en keuzes binnen het samenwerkingsverband. Tegelijkertijd is zichtbaar dat de ambities zich in verschillende snelheden ontwikkelen en dat scholen en kernen zich in uiteenlopende fasen bevinden.

De managementrapportages (MARAPs) bieden inzicht in deze ontwikkelingen en laten zien waar beweging ontstaat en waar verdere verdieping nodig is. Deze inzichten worden benut om samenhang aan te brengen tussen beleid, uitvoering en middelen en om realistisch te blijven over wat op korte termijn haalbaar is.

4.5 Leerpunten richting 2026

De ervaringen in 2025 maken duidelijk dat de volgende fase vraagt om verdere verduurzaming van de ingezette koers. Belangrijke leerpunten liggen in het versterken van samenhang: tussen professionalisering en netwerkontwikkeling, tussen ondersteuning op leerlingenniveau en contextniveau, en tussen ambities en uitvoeringskracht.

Daarnaast vraagt de samenwerking met gemeenten en partners blijvende aandacht, met name op de grensvlakken tussen onderwijs, jeugdhulp en de voorschoolse fase. De komende periode staat in het teken van het verder expliciteren van keuzes, het verdiepen van de ondersteuningsroute en het benutten van leerpunten als basis voor gerichte sturing richting 2026 en verder.

5. Resultaten 2025: wat hebben we bereikt?

Dit hoofdstuk beschrijft welke resultaten in 2025 zichtbaar zijn geworden in de uitvoering van de koers Samen Sterk! De resultaten worden gepresenteerd langs dezelfde drie ambities als in hoofdstuk 4. De focus ligt op effecten en leerpunten; beleidskeuzes en dilemma's worden uitgewerkt in hoofdstuk 8.

5.1 Sterke professionals

In 2025 is verder geïnvesteerd in het versterken van de professionaliteit in scholen, met als uitgangspunt dat goed toegeruste professionals een essentiële voorwaarde zijn voor passend en



inclusiever onderwijs. De inzet richtte zich op zowel laagdrempelige ondersteuning als duurzame professionalisering.

5.1.1 Inzet en opbrengsten

De knipkaart is ingezet om scholen laagdrempelig toegang te geven tot expertise en professionalisering. De benutting bleef achter bij de beschikbare ruimte. Dit wordt niet gezien als een tekortschieten van het instrument, maar als een signaal dat het aanbod voor scholen nog onvoldoende herkenbaar en vraag gestuurd is gepositioneerd. Scholen benutten ondersteuning vooral wanneer deze direct aansluit bij concrete onderwijs- of ondersteuningsvragen.

Daarnaast is gericht ingezet op scholing. Het aanbod bestond uit losse workshops en meerjarige leergangen. In 2025 zijn drie leergangen succesvol afgerond: Intern Begeleider als Kwaliteitscoördinator, Moeilijk Leren en Wegwijs in Gedrag. Deze leergangen boden verdieping, samenhang en ruimte voor toepassing in de eigen schoolcontext.

5.1.2. Wat werkte, wat vraagt herijking

Scholing die direct is verbonden aan actuele vragen uit de onderwijspraktijk blijkt effectief. Wat herijking vraagt, is de positionering van instrumenten zoals de knipkaart: het aanbod moet concreter, herkenbaarder en explicieter gekoppeld worden aan de vragen van scholen.

5.1.3. Volgende stap

In 2026 wordt ingezet op de doorontwikkeling van de knipkaart, met een overzichtelijker en meer vraag gestuurd aanbod en meer samenhang tussen professionalisering en schoolontwikkeling.

5.2 Sterk netwerk

Het versterken van het netwerk heeft in 2025 op meerdere niveaus concreet vorm gekregen. Scholen werken steeds vaker structureel samen met kernteampartners zoals jeugdhulp, GGD, sociaal team, leerplicht en het samenwerkingsverband. De samenwerking krijgt daarbij steeds vaker een preventief karakter.

5.2.1 Inzet en opbrengsten

Gezamenlijke afstemmingsgesprekken met kernteams zijn ingezet om samenwerking te verdiepen en te verhelderen. Sommige scholen zetten hierbij stappen richting meer collectieve en schoolbrede ondersteuning. Daarnaast zijn regionale en lokale netwerkbijeenkomsten georganiseerd waarin onderwijs, jeugdhulp, welzijn en gemeenten samenkwamen rond thema's als inclusie en preventie.

Vanuit de samenwerking in kernen zijn voorzieningen en werkwijzen verder ontwikkeld, waaronder de doorontwikkeling van de bovenschoolse startklas Beverwijk/Heemskerk en de voorbereiding van een bovenschoolse startklas in IJmuiden. Deze trajecten laten zien dat netwerkontwikkeling kan leiden tot concrete ondersteuning voor leerlingen en tot versterking van scholen.

Op regionaal niveau vond structurele afstemming plaats met gemeenten en andere samenwerkingsverbanden binnen de jeugdhulpregio, gericht op meer samenhang en continuïteit in ondersteuning rond kinderen en gezinnen.



5.2.2 Wat werkte, wat vraagt herijking

Wat werkte, is samenwerking dichtbij scholen en het benutten van bestaande netwerken en voorzieningen. Wat herijking vraagt, is verdere verheldering van rollen, verwachtingen en bekostiging binnen de kernen, evenals het omgaan met verschillen in ontwikkelfase tussen scholen.

5.2.3 Volgende stap

In 2026 ligt de focus op het verder verduidelijken en versterken van de samenwerking in kernen, met nadruk op samenhang tussen preventie, ondersteuning en onderwijsontwikkeling.

5.3 Sterke ondersteuningsroute

De ondersteuningsroute ontwikkelt zich in lijn met de ambitie regulier waar het kan, gespecialiseerd waar het moet. In 2025 is deze ontwikkeling zichtbaar geworden in de leerlingenstromen, het gebruik van arrangementen en de inzet op doorstroom vanuit het gespecialiseerd onderwijs.

5.3.1 Ontwikkeling van leerlingenstromen

De ontwikkeling van de deelname aan het speciaal (basis)onderwijs laat in 2025 een dalende lijn zien. Het deelnamepercentage van het SBO is verder afgenomen. Binnen het eigen SBO is sprake van een daling van 24 leerlingen. Tegelijkertijd neemt het verschil tussen het aantal leerlingen in het eigen SBO en het totale deelnameaantal wat betreft het SBO licht toe. Deze toename wordt deels verklaard door leerlingen met een verwijzing naar een SO-school in het samenwerkingsverband PO-ZK, die een TLV SBO+ ontvangen en administratief als TLV SBO worden geregistreerd. Daarnaast kiezen scholen bij een overstap van regulier onderwijs naar SBO soms bewust voor een SBO-school buiten de regio, bijvoorbeeld in Alkmaar, waar niet met combinatiegroepen SO-SBO wordt gewerkt.

Het streefpercentage voor deelname aan het SBO is aan het einde van de huidige planperiode (1 augustus 2028) vastgesteld op 1%. Hoewel deze doelstelling in 2025 nog niet is bereikt, blijft het samenwerkingsverband met een deelnamepercentage ruim onder het landelijke gemiddelde (2,46%) en beweegt het duidelijk in de richting van de gestelde ambitie.

Ook het deelnamepercentage van het SO is in 2025 licht gedaald, van 2,45% naar 2,38%. Deze daling is opvallend tegen de achtergrond van de druk die scholen ervaren op het gebied van gedrag, personele capaciteit en wachttijden in de jeugdhulp. Het streefbeeld voor het SO is vastgesteld op een deelnamepercentage van 2% of lager dan het landelijke gemiddelde (2,04%). Hoewel dit doel nog niet is bereikt, bevestigt ook hier de ingezette daling dat de beweging richting minder instroom in het speciaal onderwijs zich voortzet.

5.3.2 Arrangementen en doorstroom

Naast de daling in verwijzingen is het gebruik van arrangementen verder toegenomen. Instrumenten zoals fictieve TLV's en Sterpassen blijken effectief om leerlingen langer en beter binnen het regulier onderwijs te ondersteunen. Deze ontwikkeling wordt versterkt door de actieve inzet op doorstroom vanuit het gespecialiseerd onderwijs. In schooljaar 2024–2025 zijn 25 leerlingen succesvol doorgestroomd naar het regulier onderwijs. Daarmee is terugplaatsing een structureel onderdeel geworden van de ondersteuningsroute.



De combinatie van minder verwijzingen, groei van arrangementen en een toename van doorstroom laat zien dat de ingezette koerseffect heeft. Tegelijkertijd vraagt deze ontwikkeling om verdere samenhang en scherpte in de sturing, zodat verschillen tussen kernen en doelgroepen beter zichtbaar worden en arrangementen niet alleen individueel effectief zijn, maar ook bijdragen aan systeemontwikkeling.

5.3.3 Aandachtspunt: onderinstroom in het SO

Tegenover de dalende verwijzingen vanuit het regulier onderwijs staat een relatief hoge onderinstroom in het gespecialiseerd onderwijs. Een aanzienlijk deel van de nieuwe TLV's wordt aangevraagd door het gespecialiseerd onderwijs zelf, met name voor jonge kinderen die direct vanuit de voorschoolse fase instromen. Deze ontwikkeling vraagt nadrukkelijk aandacht, omdat zij op gespannen voet staat met de inclusieve ambitie.

In 2025 is beter zicht ontstaan op de omvang en aard van deze onderinstroom en zijn eerste verkenningen gestart met gemeenten en voorschoolse voorzieningen. Tegelijkertijd blijkt dat de huidige ondersteuningsroute nog onvoldoende aansluit bij het jonge kind. Om deze spanning te verkleinen wordt ingezet op de ontwikkeling van een aparte ondersteuningsroute Inclusieve start jonge kind, waarin vroegtijdige ondersteuning, samenwerking met gemeenten en een duidelijke rol voor de 'thuischool' centraal staan.

5.3.4 Wat werkte

Gerichte arrangementen, duidelijke ondersteuningsroutes en actieve inzet op doorstroom blijken effectief in het verminderen van structurele verwijzingen naar het gespecialiseerd onderwijs.

5.3.5 Wat vraagt herijking

De onderinstroom in het SO, regionale verschillen en de toenemende complexiteit van ondersteuningsroutes vragen om verdere duiding en samenhangende sturing.

5.3.6 Volgende stap

In 2026 wordt sterker ingezet op het integraal monitoren en duiden van leerlingenstromen, arrangementen en doorstroom. Daarbij wordt de ondersteuningsroute verder aangescherpt als sturingsinstrument, in samenhang met de streefwaarden richting 2028 en 2035.

5.4 Integrale duiding

De resultaten over 2025 laten zien dat de koers Samen Sterk! effect sorteert. In alle drie de ambities zijn stappen gezet die bijdragen aan het versterken van het regulier onderwijs en het verminderen van instroom in het gespecialiseerd onderwijs. Tegelijkertijd maken de resultaten zichtbaar dat deze beweging verdere verfijning vraagt.

Kwaliteitszorg heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld. Via jaarplannen, managementrapportages (MARAPs), trendanalyses en evaluaties is inzicht verkregen in effecten en knelpunten. Deze inzichten zijn benut om samenhang aan te brengen tussen beleid, uitvoering en middelen en om leerpunten te formuleren voor 2026. Kwaliteitszorg is daarmee een integraal onderdeel van de bestuurlijke sturing.



De integrale duiding over 2025 is dat de beweging richting inclusiever onderwijs zichtbaar is en resultaat oplevert, maar verdere verduurzaming vraagt. De opgave voor de komende periode ligt in het versterken van samenhang en sturing, zodat de ingezette resultaten structureel bijdragen aan de koers richting 2028 en 2035.

6. Financiën in dienst van beleid

6.1 Inleiding

De financiële ontwikkeling van het samenwerkingsverband in 2025 staat in directe relatie tot de inhoudelijke koers uit Samen Sterk! De daling van verwijzingen naar het gespecialiseerd onderwijs, de toename van arrangementen en de verdere versterking van de basisondersteuning zijn niet alleen beleidsmatige ontwikkelingen, maar ook het resultaat van gerichte financiële keuzes. Middelen zijn doelbewust ingezet ten behoeve van leerlingen in de regio, via scholen en voorzieningen, om ondersteuning zoveel mogelijk thuisnabij en preventief te organiseren.

Het positieve financiële resultaat over 2025 hangt samen met deze beweging. Minder instroom in het gespecialiseerd onderwijs leidt tot lagere afdrachten, terwijl tegelijkertijd wordt geïnvesteerd in versterking van het regulier onderwijs en de ondersteuningsroute. Financiële sturing is daarmee geen doel op zich, maar een instrument om de beweging naar inclusiever onderwijs mogelijk te maken en structureel te verankeren. Tegelijkertijd blijft het noodzakelijk om rechtmatigheid, doelmatigheid en een gezonde vermogenspositie te waarborgen.

In dit hoofdstuk wordt de financiële verantwoording over het kalenderjaar 2025 beschreven. Het SWV ontvangt publieke middelen om passend onderwijs en extra ondersteuning in de regio mogelijk te maken. De inzet van deze middelen is rechtstreeks gekoppeld aan de uitvoering van het ondersteuningsplan en het jaarplan.

Het uitgangspunt is dat beschikbare middelen rechtmatig en doelmatig worden ingezet ten behoeve van leerlingen in de IJmond, via scholen en ondersteuningsvoorzieningen, zodat zij zo thuisnabij mogelijk passend onderwijs kunnen ontvangen.

De jaarrekening 2025 is opgesteld conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In de jaarrekening zijn de cijfers over 2025 opgenomen, inclusief vergelijkende cijfers over 2024 en de begroting 2025.

6.2 Financiële positie en vermogensontwikkeling

De financiële positie van het SWV is in 2025 vanuit bedrijfseconomisch perspectief gezond en stabiel gebleven. Per 31-12-2025 is er ruim € 1,7 miljoen aan liquide middelen. Hier tegenover staan relatief beperkte kortlopende schulden. De liquiditeitspositie is dus ruim voldoende om aan alle kortlopende verplichtingen te voldoen. Het eigen vermogen bedraagt per 31 december 2025 € 1.473.354 en is ten opzichte van 2024 licht afgenomen.

Maatschappelijk gezien is het weerstandsvermogen van 9,4% nog steeds te hoog. In 2025 zien we een lichte daling ten opzichte van 2024 (toen was het 9,9%). Vanaf 2018 zet het SWV bewust in op het afbouwen van bovenmatige reserves. Dit sluit aan bij de maatschappelijke opdracht om publieke middelen zoveel mogelijk in te zetten voor passend onderwijs en ondersteuning. Om die reden wordt in de begroting structureel uitgegaan van een negatief resultaat.



Tegelijkertijd is het noodzakelijk om een gezonde financiële buffer aan te houden. Op basis van de risicoanalyse en de bestuurlijke reactie hierop is ervoor gekozen om het minimale eigen vermogen vast te stellen op € 550.000. Dit bedrag is nodig om risico's in de bedrijfsvoering en onverwachte fluctuaties in de ondersteuningsvraag op te kunnen vangen. In 2025 ligt het eigen vermogen nog ruim boven deze ondergrens.

Het percentage van 9,4% ligt nog steeds boven de signaleringsgrens van de Inspectie van het Onderwijs van 3,5%. De komende jaren blijft het SWV daarom sturen op een verdere afbouw van het eigen vermogen door gerichte inzet van middelen voor de ambities uit het ondersteuningsplan.

Balans	31-12-2025	31-12-2024	Verskil	(x €1.000)
<i>Activa</i>				
Materiele vaste activa	61	62	1	
Vorderingen	86	100	14	
Liquide middelen	1.789	1.983	194	
Totaal	1.936	2.145	209	
<i>Passiva</i>				
Eigen vermogen	1.473	1.499	26	
Voorzieningen	27	19	-8	
Kortlopende schulden	436	627	191	
Totaal	1.936	2.145	209	

Tabel 3: Balans

6.2.1 Toelichting op de activa

De activa van het SWV bestaan voornamelijk uit liquide middelen en vorderingen. Zoals hierboven beschreven beschikt het SWV over ruime liquide middelen. Deze middelen zijn grotendeels ondergebracht via schatkistbankieren en staan ter beschikking voor de uitvoering van de ondersteuningsactiviteiten en het voldoen aan lopende verplichtingen.

De materiële vaste activa zijn beperkt van omvang en bestaan voornamelijk uit inventaris en ICT-middelen die nodig zijn voor de bedrijfsvoering. Het investeringsbeleid is terughoudend en gericht op vervanging en noodzakelijke vernieuwing. In 2025 gold dit voor de aanschaf van nieuwe mobiele telefoons voor de medewerkers, omdat deze al afgeschreven en aan vervanging toe waren. Verder geen grote wijzigingen.

De vorderingen bestaan met name uit vooruitbetaalde kosten en overige overlopende posten. Deze hebben een kortlopend karakter en worden binnen één jaar afgewikkeld.

6.2.2 Toelichting op de passiva

Aan de passivazijde van de balans vormt het eigen vermogen de grootste post. We hebben gezien dat het eigen vermogen in 2025 licht is afgenomen, maar dat het niveau van het eigen vermogen nog ruim boven de signaleringsgrens ligt.

De voorzieningen betreffen personele voorzieningen en zijn beperkt van omvang. Deze voorzieningen zijn gevormd conform de geldende verslaggevingsregels en zijn bedoeld om toekomstige verplichtingen op te vangen.



De kortlopende schulden bestaan voornamelijk uit crediteuren, belastingen, sociale lasten en vooruit ontvangen subsidies. In 2025 zijn deze schulden lager dan in het voorgaande jaar. Dit hangt samen met de inzet van de HB-subsidies en het moment van afwikkeling van verplichtingen rond de jaarafsluiting.

6.3 Financieel resultaat 2025

Het resultaat over 2025 komt uit op een negatief bedrag van € 26.159 (ten opzichte van € 19.532 negatief in 2024). In de begroting 2025 was een negatief resultaat begroot van € 504.000. Daarmee is het gerealiseerde resultaat aanzienlijk positiever dan begroot.

Het SWV heeft in 2025 ingezet op een negatief resultaat om reserves af te bouwen. Dit beoogde effect is echter niet volledig gerealiseerd. Dit wordt met name verklaard door:

- het terugontvangen van middelen die verband houden met de generieke korting uit eerdere jaren (€ 215.298) en rente (€ 24.290);
- de overstap naar schatkistbankieren, waardoor het SWV renteopbrengsten heeft ontvangen;
- In 2025 is er meer subsidie hoogbegaafdheid (HB) vrijgevallen dan is uitgegeven. Hiervoor is er een bestemmingsreserve opgenomen van € 185.630.

Het SWV blijft daarom de komende jaren inzetten op het versnellen van beleidsmatige en inhoudelijke bestedingen, zodat middelen doelmatig en tijdig worden ingezet in lijn met de ambities van het ondersteuningsplan en de reserves versneld worden afgebouwd.

Exploitierekoning	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil	In %	(x € 1.000)
Baten					
Rijksbijdragen	15.581	15.047	534	4%	
Overige overheidsbijdragen	7	0	7		
Overige baten	26	14	12		
Totaal	15.614	15.061	553	4%	
Lasten					
Personele lasten	1.819	1.460	359	25%	
Afschrijvingen	20	20	-	0%	
Huisvestingslasten	50	50	-	0%	
Overige instellingslasten	1.872	2.231	-359	-16%	
Doorbetalingen aan schoolbesturen	11.929	11.804	125	1%	
Totaal	15.690	15.565	125	1%	
Saldo baten en lasten	-76	-504	428	-85%	
Financiële baten en lasten	50	0	50	100%	
Netto resultaat	-26	-504	478	-95%	

Tabel 4: Exploitierekoning 2025

3.1 Ontwikkeling baten

Rijksbijdragen

De totale baten over 2025 bedragen € 15.614.345, dit is meer dan begroot. De baten bestaan grotendeels uit rijksbijdragen. In 2025 hebben wij de generieke korting teruggestort gekregen



(€ 215.298) welke in 2024 door DUO was ingehouden. Ook was de indexatie (4,8%) hoger dan begroot (3%).

Ook het laatste deel van de HB-subsidie die tot eind 2025 mocht worden ingezet is hoger uitgevallen dan begroot omdat de subsidie geheel is afgerond.

Overige overheidsbijdragen

De subsidiegelden van de gemeente Velsen voor de schakelklas worden één op één verdeeld naar de schoolbesturen, waardoor er per saldo geen resultaat is bij het SWV. Echter is er dit jaar na doorbetaling nog een bedrag over van € 6.943. Dit wordt door de coördinator van de VVE gelden komend jaar ingezet voor scholing en aanpassingen van de VVE monitor.

Financiële baten

In 2025 zijn daarnaast financiële baten gerealiseerd door renteopbrengsten. Dit hangt samen met de overstap naar schatkistbankieren en de hogere rentestand. Ook zit hier de een rentevergoeding bij vanuit DUO m.b.t. de generieke korting uit 2024. Totaal bedraagt dit € 50.634.

Overige baten

De overige financiële baten bestaan uit de vergoedingen voor huur en overige kosten die we van het SWV VO Midden- Kennemerland ontvangen. Ook hebben we dit jaar premierestitutie ontvangen vanuit het vervangingsfonds van € 11.878.

6.3.2 Ontwikkeling lasten en inzet van middelen

De totale lasten over 2025 bedragen € 15.691.138, deze zijn ook hoger dan begroot. De lasten bestaan uit personeelslasten, overige lasten, huisvestingslasten, afschrijvingen en doorbetalingen aan schoolbesturen.

Doorbetalingen aan schoolbesturen

De grootste kostenpost betreft de doorbetalingen aan schoolbesturen. In 2025 is hiervoor € 11.929.720 besteed. Deze middelen worden rechtstreeks vanuit OCW doorbetaald aan de SO en SBO-scholen. Ook bij deze afdrachten was de indexatie (4,8%) hoger dan begroot (3%).

Bij de overige doorbetalingen aan schoolbesturen zien we dat de afdracht aan Zuid-Kennemerland een stuk hoger is. We hebben een correctie plaatsingsbekostiging ontvangen voor leerlingen die in 2025 gebruik maken van de IBL-klas op SO de Schelp.

Ook is er minder uitgegeven dan verwacht aan Fictieve TLV's. Omdat we wel een stijging van het calamiteitenbudget zien, gaan we in 2026 onderzoeken of we de criteria van de Fictieve TLV moeten aanpassen, om zo ons ondersteuningsinstrumentarium beter te laten aansluiten op de zich ontwikkelende ondersteuningsbehoefte van onze leerlingenpopulatie. Deze aanpassing zou ertoe moeten leiden dat de verhouding tussen de posten meer in balans komt.

Personeelslasten

De personeelslasten bedragen in 2025 € 1.818.861. De stijging ten opzichte van de begroting en voorgaand jaar hangt samen met de verdere versterking van de interne organisatie en de doorontwikkeling van de ondersteuningsstructuur. Daarbij is er bewust voor gekozen om in de



tweede helft van 2025 expertise die voorheen extern werd ingehuurd, deels structureel in dienst te nemen en deels via tijdelijke uitbreidingen van medewerkers. Deze keuze leidt tot hogere eigen personeelkosten, maar zorgt tegelijkertijd in de toekomst voor een daling van de kosten voor externe inhuur. Het uurtarief van externe inhuur ligt aanzienlijk hoger dan de kosten van eigen personeel, waardoor deze keuze financieel doelmatiger is en bijdraagt aan continuïteit en borging van expertise binnen het SWV.

Wat verder nog heeft bijgedragen aan de stijging van de personeelkosten, zijn afwijkingen die niet begroot waren. Waaronder de verlenging van tijdelijke contracten, de premie van het vervangingsfonds en inhuur trainers bij teamdagen.

Huisvesting en afschrijvingen

De huisvestingskosten bedragen € 49.999 en de afschrijvingen € 20.363. Deze posten zijn beperkt van omvang in verhouding tot de totale lasten

Overige lasten

De overige lasten bedragen € 1.872.196

13 Kostendragers in gebruik	Realisatie t/m 01-2025 12-2025	Begroting t/m 01-2025 12-2025	Vershil
<input type="text" value="Zoeken..."/>			
441010 - PR en communicatie	18.017	10.000	8.017
Totaal 4.4.1	133.680	136.000	-2.320
▼ 4.4.3 - Kosten leer- en hulpmiddelen			
443002 - ICT en telefoonkosten	35.754	20.000	15.754
Totaal 4.4.3	35.754	20.000	15.754
▼ 4.4.5 - Overige kosten			
445000 - Overige kosten	5.423	10.000	-4.577
445001 - Kantinekosten	40	-	40
445111 - Samenwerkingsprojecten	99.880	140.000	-40.120
445112 - Expertise Centra	54.112	75.000	-20.888
445113 - Terugplaatsing gespecialiseerd onderwijs	37.151	55.000	-17.849
445114 - Kosten Day a Week school	145.969	118.000	27.969
445115 - Groepsgerichte aanpak (knipkaart/co-teaching)	83.553	130.000	-46.447
445116 - Niet Brinnummer arrangementen	21.155	60.000	-38.845
445206 - Professionaliseringsaanbod	50.950	70.000	-19.050
445207 - Afgifte TLV's	31.818	40.000	-8.182
445208 - arrangementen voor incidenten	122.756	55.000	67.756
445211 - Hoogbegaafden	347.356	542.000	-194.644
445212 - Jeugdmaatschappelijk werk	77.420	80.000	-2.580
445213 - Kernbudget	69.971	115.000	-45.029
445214 - Handelingsgericht werken (HGA)	27.055	60.000	-32.945
445215 - Basisonderst. in beeld	93.079	80.000	13.079
445216 - Projecten / onderwijsvoorzieningen	421.945	350.000	71.945
445217 - Netwerkgroepen	2.510	65.000	-62.490
445218 - Onderzoek dekkend aanbod	10.620	30.000	-19.381
Totaal 4.4.5	1.702.762	2.075.000	-372.238
Totaal 4.4	1.872.196	2.231.000	-358.804

Tabel 5: Capisci realisatiecijfers per maand 2025



Deze lasten bestaan uit kosten voor activiteiten die direct gekoppeld zijn aan de uitvoering van het ondersteuningsplan, waaronder professionaliseringsactiviteiten, inzet van externe expertise, ondersteuningstrajecten en projectmatige activiteiten.

De algemene beheerskosten bevatten PR & Communicatiekosten die hoger uitgevallen zijn door de komst van een aantal nieuwe medewerkers bij het SWV. Hiervoor hebben we extra kosten voor fotografie en aanpassingen op de website gemaakt.

Ook ICT-kosten zijn hoger uitgevallen door de aanschaf van extra laptops/ telefoons en installatiekosten voor de medewerkers die in 2025 bij het SWV in dienst kwamen.

De afwijkende realisatie van de overige kosten ten opzichte van de begroting hangt mede samen met:

- Minder uitgaven op het programma hoogbegaafdheid.
- Minder uitgaven aan het samenwerkingsproject met SOOS.
- Minder uitbreiding van uren bij de Expertisecentra.
- Kosten van DWS zijn hoger door inhuur personeel van het ABC i.v.m. tijdelijke openstaande vacature.
- De Niet Brinnummer arrangementen (Zorg Onderwijs arrangementen) zijn lager omdat er minder verwijzingen waren.
- De kosten van het professionaliseringsaanbod zijn lager omdat we minder extern hebben ingehuurd en meer intern hebben uitgevoerd.
- Al het vraag gestuurde aanbod, waaronder de Knipkaart/ Groepsgerichte arrangementen, de kernbudgetten en het HGA blijven nog steeds achter in vraag. We hebben in 2025 vooral onderzoek laten doen hoe we de kernbudgetten en het knipkaart aanbod kunnen laten toenemen. Eind 2025 zien we hier al de positieve effecten van. In 2026 zullen we dit voortzetten.
- Een forse stijging is te zien bij de arrangementen voor incidenten. Dit is een calamiteitenbudget dat wordt ingezet wanneer leerlingen echt vastlopen en er geen andere instrumenten of middelen beschikbaar zijn. In 2026 willen we deze stijging deels opvangen door de arrangeermiddelen die aan de scholen worden overgemaakt te verhogen.
- Omdat er op sommige programma's minder werd uitgegeven, gaf dit ruimte om meer te besteden op de projecten/ onderwijsvoorzieningen. Naast de bestaande voorzieningen, heet het SWV extra voorzieningen bekostigd die bijdragen aan een dekkend aanbod in onze regio.

6.4 Subsidies en geormerkte middelen (Hoogbegaafdheid)

In 2025 is de subsidie voor hoogbegaafdheid (HB) een belangrijk onderdeel van zowel de inhoudelijke als financiële verantwoording. Het SWV ontvangt subsidie vanuit de subsidieregeling begaafde leerlingen PO-VO (2023–2025). Het doel van deze subsidie is het versterken van het dekkend aanbod voor hoogbegaafde leerlingen in de regio en het verbeteren van de ondersteuningsstructuur.



6.4.1 Inzet meerjaren HB-subsidie HBL230114 (2023-2025) in 2025

In 2025 is de inzet van de HB-middelen lager geweest dan oorspronkelijk begroot. De lagere inzet wordt mede verklaard doordat activiteiten zoals Kleuters op wielen, Peuter/kleuter overgang, de scholing van HB-experts en diverse ondersteuningsactiviteiten deels door eigen medewerkers zijn uitgevoerd. Dit leidt tot lagere externe uitgaven. Alle activiteiten zijn in de subsidieperiode uitgevoerd, maar niet alle subsidie is besteed. Het niet aangewende deel van de subsidie kan, omdat de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt. Omdat een deel van de activiteiten inhoudelijk doorloopt in 2026, is het voornemen om een bestemmingsreserve te vormen. In de jaarrekening wordt uitgegaan van een bestemmingsreserve van € 185.630. Het samenwerkingsverband beschouwt deze bestemmingsreserve als noodzakelijk om activiteiten te kunnen borgen in 2026 en om de continuïteit van het HB-aanbod na afloop van de subsidieperiode te waarborgen.

6.4.2 Inzet Eenmalige HB- subsidie HBL23EM0056 (voltijd HB-afdelingen)

Naast de meerjarige subsidie is in 2023 een eenmalige subsidie hoogbegaafdheid van € 130.000 toegekend. Deze subsidie was bedoeld voor de doorontwikkeling van voltijds hoogbegaafdenonderwijs (VHB) en de verdere inbedding van deze voorzieningen in de ondersteuningsroute van het SWV.

De middelen zijn ingezet voor onder andere deskundigheidsbevordering, versterking van het onderwijsaanbod en extra formatie binnen de VHB-afdelingen. De eindverantwoording laat zien dat de doelen zijn gerealiseerd en dat de subsidie doelmatig is besteed aan activiteiten die bijdragen aan het versterken van het aanbod voor hoogbegaafde leerlingen.

6.4.3 Subsidieregeling thuiszittende jongeren

Ons samenwerkingsverband heeft samen met de samenwerkingsverbanden Zuid- en Midden-Kennemerland de subsidie aanvraag “Ondersteuning en preventie thuiszittende jeugdigen” aangevraagd. Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland is penvoerder. Eind 2025 hebben we vernomen dat deze subsidie is toegekend. Voor de periode 2025-2027 is er voor ons SWV €158.910 euro aan subsidie beschikbaar. Zuid-Kennemerland zal deze middelen beheren en besteden aan het gezamenlijk projectplan dat is opgesteld.

6.5 Treasury en liquiditeitenbeheer

Het SWV voert een voorzichtig treasurybeleid waarbij de focus ligt op het beperken van risico's. Er wordt geen gebruik gemaakt van beleggingen. In 2025 is het SWV overgestapt op schatkistbankieren. Hierdoor worden middelen veilig beheerd binnen de kaders van het Rijk en wordt rente ontvangen over het aangehouden saldo. Ultimo 2025 bedraagt het saldo schatkistbankieren € 1.786.377. De overstap naar schatkistbankieren heeft bijgedragen aan hogere renteopbrengsten in 2025.

6.6 Investerings en afschrijvingen

Het investeringsbeleid van het SWV is terughoudend. Investerings worden met name gedaan in inventaris en ICT-middelen die noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering.

In 2025 is € 19.075 geïnvesteerd in materiële vaste activa. De afschrijvingen bedragen € 20.363. Hiermee blijven investeringen en afschrijvingen in balans en beperkt in omvang.



6.7 Continuïteitsparagraaf

6.7.1 Kengetallen

Onderstaande kengetallen liggen ten grondslag aan de begroting 2026 en het meerjarenperspectief 2027-2030.

Kengetallen	2025	2026	2027	2028
Personele bezetting				
Directie	1,0	1,0	1,0	1,0
Ondersteunend personeel	11,3	12,8	12,6	12,5
Totaal	12,3	13,8	13,6	13,5
Leerlingaantallen regio IJmond				
	<u>1-2-2024</u>	<u>1-2-2025</u>	<u>1-2-2026</u>	<u>1-2-2027</u>
Regulier basisonderwijs	15.763	15.836	15.852	15.777
Speciaal basisonderwijs (sbo)	144	120	94	89
Totaal	15.907	15.956	15.946	15.866
Toelaatbaarheidsverklaringen				
sbo	216	200	185	174
so categorie 1 (laag)	330	324	315	299
so categorie 2 (midden)	35	38	34	34
so categorie 3 (hoog)	25	18	15	15
Totaal	606	580	549	522

Tabel 6: Kengetallen

Uitgangspunt van het meerjarenperspectief is een constante personele bezetting. De functie van directeur bestuurder is met 1,0 ingevuld. Het ondersteunend personeel bestaat uit begeleiders passend onderwijs (consulenten en specialisten), beleidsmedewerkers, officemanager en controller.

Volgens de DUO-prognose zal het aantal leerlingen in de IJmond tot 2030 gaan dalen. Onze verwachting is dat het totale leerlingenaantal binnen het werkgebied van SWV PO IJmond vanaf 2027 met gemiddeld 75 leerlingen per jaar afneemt. Deze daling heeft directe gevolgen voor zowel de baten als de afdrachten. Tegelijkertijd zorgt de afname van de SO- en SBO-verwijzingen voor een structurele vrijval van middelen, die worden ingezet voor de versterking van het regulier onderwijs. Ons streven is dat in 2030 de verwijzingspercentages 1% SBO en 2% SO zijn. Bij een afname van de leerlingenaantallen zou dat betekenen 154 leerlingen in het SBO en 317 in het SO.

6.7.2 Meerjarenbegroting

Algemeen

Het SWV streeft naar een financieel gezonde situatie waarin voldoende ruimte is om fluctuaties in leerlingstromen, ondersteuningsvragen en beleidsontwikkelingen op te vangen. In de risicoanalyse is vastgesteld dat een minimale buffer noodzakelijk is om financiële continuïteit te waarborgen. Op basis van de bestuurlijke reactie op de risicoanalyse is gekozen om de



ondergrens van het eigen vermogen vast te stellen op € 550.000. Deze norm biedt voldoende ruimte om risico's op te vangen, onder andere op het gebied van personeel, schommelingen in ondersteuningsbehoefte en mogelijke stijging van arrangementskosten.

Tegelijkertijd blijft het SWV zich bewust van de maatschappelijke opdracht om bovenmatige reserves af te bouwen. Daarom is het beleid gericht op het doelmatig inzetten van middelen en het bewust begroten van negatieve resultaten, zodat reserves worden aangewend voor ondersteuning in de regio.

De meerjarige ontwikkeling van de balans en de exploitatie gebaseerd op de realisatie van 2025 is opgenomen in onderstaande overzichten.

Balans (bedragen x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
<i>Activa</i>				
Materiële vaste activa	61	60	60	60
Vorderingen	86	90	90	90
Liquide middelen	1.789	1.291	1.120	1.108
Totaal	1.936	1.441	1.270	1.258
<i>Passiva</i>				
Eigen vermogen	1.473	971	800	788
Voorzieningen	27	30	30	30
Kortlopende schulden	436	440	440	440
Totaal	1.936	1.441	1.270	1.258

Tabel 7: Balans

Het eigen vermogen neemt komende jaren af met de begrote negatieve exploitatieresultaten. Hierbij hebben we geen rekening gehouden dat er opnieuw een generieke korting zal worden toegepast.

Exploitatierekening (bedragen x € 1.000)	Werkelijk 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
<i>Baten</i>				
Rijksbijdragen	15.581	15.823	15.824	15.747
Overige overheidsbijdragen	7	-	-	-
Overige baten	26	14	14	14
Totaal	15.614	15.837	15.838	15.761
<i>Lasten</i>				
Personele lasten	1.819	1.976	1.857	1.856
Afschrijvingen	20	27	20	14
Huisvestingslasten	50	59	60	61
Overige instellingslasten	1.872	2.046	2.236	2.330
Doorbetalingen aan schoolbesturen	11.929	12.261	11.866	11.542
Totaal	15.690	16.369	16.039	15.803
Saldo baten en lasten	-76	-532	-201	-42
Financiële baten en lasten	50	30	30	30
Netto resultaat	-26	-502	-171	-12

Tabel 8: Meerjarenexploitatie



6.8 Risicobeheersing

Het systeem van risicobeheersing binnen SWV PO IJmond bestaat uit een aantal onderdelen. Periodiek worden managementrapportages opgesteld waarin financiële feiten zoals inkomsten, uitgaven en het resultaat worden gemonitord en afgezet tegen de begroting. Hiermee wordt tijdig inzicht verkregen in afwijkingen en kunnen zo nodig bijsturingmaatregelen worden genomen.

De verwerking van de financiële administratie, de loonadministratie en de betalingen is uitbesteed aan administratiekantoor Groenendijk. Hierdoor is sprake van een adequate functiescheiding tussen het beheren en beschikken over de liquide middelen. Dit draagt bij aan een beheerste en controleerbare financiële bedrijfsvoering.

Een belangrijk financieel risico voor het samenwerkingsverband is de ontwikkeling van het aantal leerlingen dat onderwijs ontvangt in het gespecialiseerd onderwijs (SO) en speciaal basisonderwijs (SBO). Daarom wordt de ontwikkeling van leerlingaantallen en het aantal afgegeven toelaatbaarheidsverklaringen (TLV's) in het SO en SBO structureel gevolgd. Ook het aantal verstrekte fictieve TLV's wordt gemonitord. Hiermee wordt inzicht verkregen in de mogelijke financiële effecten van stijgende ondersteuningskosten.

Daarnaast blijft het risico bestaan dat landelijke beleidsontwikkelingen, zoals generieke kortingen op de bekostiging, leiden tot financiële onzekerheden. Het SWV volgt deze ontwikkelingen nauwgezet en verwerkt deze waar mogelijk in de meerjarenramingen.

6.8.1 Selectieve risicobeheersing en risicobuffer

Op basis van de risicoanalyse uit 2024 is bestuurlijk gekozen voor selectieve risicobeheersing. Niet alle geïdentificeerde risico's worden actief gemitigeerd; de focus ligt op risico's waarop het samenwerkingsverband daadwerkelijk invloed kan uitoefenen en die in samenhang de grootste impact hebben. Dit betreft met name risico's rondom wachtlijsten, lange procedures en uitval van sleutelfunctionarissen.

In aansluiting hierop is de benodigde risicobuffer vastgesteld op € 550.000, opgebouwd uit:

- € 250.000 voor personele risico's;
- € 150.000 voor inhoudelijke en beleidsmatige risico's (o.a. extra arrangementen);
- € 150.000 voor externe onzekerheden, waaronder mogelijke bekostigingswijzigingen.

Deze buffer is opgenomen als ondergrens in de meerjarenbegroting 2026–2030 en vormt een expliciete randvoorwaarde voor financieel en bestuurlijk handelen.



6.8.2 Belangrijkste risico's en onzekerheden

Risico	Risicobuffer	Onderbouwing
1. Er zijn wachtlijsten.	€ 250.000	Wachtlijsten kunnen leiden tot extra beroep op budget voor arrangementen voor incidenten, thuiszitters en dreigende thuiszitters. Reserve aanhouden voor 25 leerlingen x fictieve tlv SO (€10k) = € 250.000.
2. Budgetten in de (jeugd)zorg nemen af, waardoor de middelen van het SWV onder druk komen te staan.	-	Hangt samen met risico 1 (wachtlijsten). Geen extra reserve aanhouden (zelfde risicobuffer).
3. De afstemming tussen onderwijs en zorg loopt moeizaam/is ontoereikend.	-	Geen korte termijn risico, op lange termijn zelfde risico als 1 en 2.
4. Door groot verloop van medewerkers in het onderwijs en/of bij ketenpartners komt de continuïteit van beleid onder druk te staan.	-	Met name lastig voor schoolbesturen/partners. In de begroting van het SWV zit ruimte voor jaarlijkse scholing en ondersteuning.
5. Mogelijk wispelturig overheidsbeleid leidt tot onzekerheid over het beleid van het SWV.	€ 200.000	Onzekerheid of generieke korting opnieuw toegepast wordt. Bedrag reserveren ter grootte van de korting in 2023: 16.000 lln. x €13 = €200.000
6. Landelijke wijzigingen in bekostiging leiden tot een aanzienlijke daling van de baten en/of stijging van de verplichte afdrachten.	-	Bekostiging voor SWV-en is vrij zeker voor eerstvolgend kalenderjaar (o.b.v. telling 1 feb). Behalve dreiging generieke korting, zie 5.
7. Deelname aan het SBO en/of SO is hoger dan verwacht.	-	Vanwege teldatum geen risico in het lopende kalenderjaar. Mogelijkheid om voor volgende jaren de doorbetalingen en arrangementen bij te stellen.
8. Procedures zijn te lang waardoor extra ondersteuning niet tijdig beschikbaar is voor de leerling.	-	Voor het SWV niet direct een financieel risico. Interne maatregelen opnemen.
9. Er is geen beleid voor uitval van sleutelfunctionarissen.	€ 100.000	Bij ziekte vergoeding vanuit vervangingsfonds, bij andere oorzaken uitval geen dekking in begroting. Reserve aanhouden voor eventueel moeten inzetten (externe) interim vervanging.
10. Professionals voelen zich onvoldoende geschoold en/of gefaciliteerd om passend onderwijs vorm te geven.	-	Scholing en facilitering voldoende opgenomen in de begroting, eerder sprake van onderuitputting. Geen extra bedrag reserveren.



6.9 Vooruitblik

In 2026 blijft het SWV de financiële sturing nadrukkelijk verbinden aan de inhoudelijke koers uit Samen Sterk! De middelen worden gericht ingezet om de beweging naar sterker regulier onderwijs en een beheersbare instroom in het gespecialiseerd onderwijs verder te ondersteunen.

Concreet betekent dit dat het SWV blijft investeren in:

- het versterken van de basisondersteuning en preventieve inzet in scholen
- het verder ontwikkelen en aanscherpen van de ondersteuningsroute, inclusief de aanpak van onderinstroom bij jonge kinderen
- het doelmatig inzetten van arrangementen met meer samenhang tussen individuele inzet en contextversterking
- het planmatig afbouwen van bovenmatige reserves binnen de vastgestelde ondergrens van € 550.000 als noodzakelijke risicobuffer

Het beëindigen van de subsidie hoogbegaafdheid na 2025 vraagt om bestuurlijke keuzes over borging en prioritering. De gevormde bestemmingsreserve biedt ruimte om succesvolle activiteiten tijdelijk voort te zetten, terwijl in 2026 wordt bepaald welke onderdelen structureel worden ingebed binnen de reguliere bekostiging.

De financiële positie van het samenwerkingsverband is stabiel en biedt ruimte om de ingezette koers voort te zetten. Tegelijkertijd vraagt de combinatie van demografische krimp, mogelijke landelijke beleidswijzigingen en druk op jeugdhulpbudgetten om blijvende alertheid. Financiële sturing blijft daarom gericht op rechtmatigheid, doelmatigheid en transparantie, in directe samenhang met de beleidsdoelen en streefwaarden richting 2030 en 2035.

7. Bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling

7.1 Ontwikkeling van de organisatie en personele inzet

In 2025 is de bedrijfsvoering van het samenwerkingsverband verder geprofessionaliseerd in lijn met de groeiende inhoudelijke en bestuurlijke opgave. Een belangrijke ontwikkeling daarbij is de verschuiving van externe inhuur naar meer vaste formatie. Door structureel expertise in huis te halen is de afhankelijkheid van de flexibele schil verminderd, wat bijdraagt aan continuïteit, kennisborging en kostenstabiliteit.

Deze verschuiving sluit aan bij de ambities uit het ondersteuningsplan Samen Sterk! en bij de behoefte om beleidsontwikkeling, uitvoering en verantwoording dicht bij elkaar te organiseren. Waar externe inzet in eerdere jaren nodig was om snel te kunnen opschalen, is in 2025 bewust gekozen voor een meer duurzame inrichting van de bureauorganisatie.

In datzelfde kader is binnen het team aandacht besteed aan professionele rolzuiverheid en integriteit. In 2025 is met medewerkers gesproken over het verrichten van nevenwerkzaamheden met name in situaties waarin medewerkers (betaalde of onbetaalde) werkzaamheden verrichten vanuit een eigen bedrijf of nevenfunctie. Deze gesprekken hebben geleid tot het vastleggen van afspraken in een regeling nevenwerkzaamheden. Daarbij is



vastgelegd dat alle relevante nevenfuncties, betaald en onbetaald, voor medewerkers van de bureauorganisatie worden gemeld en geregistreerd. Hiermee wordt transparantie geborgd en worden risico's op belangenverstrengeling en rolvermenging expliciet onderkend en beheerst.

Tegelijkertijd blijft flexibiliteit beschikbaar waar dat nodig is, bijvoorbeeld bij tijdelijke piekbelasting of specialistische vraagstukken. De inzet van de flexibele schil is daarmee gerichter en explicieter verbonden aan de inhoudelijke opgave.

7.2 Verbinding tussen beleid, data en financiën

Een belangrijk aandachtspunt in 2025 was het versterken van de samenhang tussen beleid, data en financiën. Door de koppeling tussen jaarplan, MARAPs en financiële prognoses te verbeteren, ontstaat meer inzicht in de relatie tussen inhoudelijke keuzes en financiële consequenties. De verdere verfijning van de kostenverdeling over programma's en arrangementen maakt het mogelijk om beter te sturen op doelmatigheid en rechtmatigheid.

In 2025 zijn ook stappen gezet in het verbeteren van datakoppelingen en analyses, waardoor trends in leerlingstromen beter in beeld komen. Tegelijkertijd is volledig en consistent inzicht in arrangementen, leerlingstromen en het dekkend aanbod nog in ontwikkeling. De komende periode wordt daarom ingezet op verdere doorontwikkeling van systemen zoals POS en Bloom en op het structureel benutten van data voor beleidsmatige en bestuurlijke sturing.

De overgang naar het HR- en salarissysteem Visma en het boekhoudprogramma Capisci heeft bijgedragen aan een betrouwbaardere en actuelere informatievoorziening over personele inzet en lasten. Ook met de overstap naar Capisci in 2025 is een belangrijke stap gezet richting meer inzicht en sturing op de inzet van middelen, doordat kosten en activiteiten beter kunnen worden toegerekend en gevolgd.

7.3 Strategisch HR: van werkdruk naar primair proces

Op het gebied van strategisch HR is in 2025 een duidelijke verschuiving van focus ingezet. Waar in eerdere jaren de nadruk vooral op werkdruk en taakverdeling lag, is de aandacht in 2025 verbreed naar de vraag wat het primaire proces van het samenwerkingsverband vraagt van medewerkers. In dat kader is gestart met een herijking van het functiegebouw. Daarbij wordt gekeken naar de werkzaamheden die voortvloeien uit het nieuwe ondersteuningsplan, de veranderende vragen vanuit scholen en partners en de competenties die nodig zijn in een complex netwerk van onderwijs en jeugdhulp. Deze herijking vormt de basis voor een nieuwe beschouwing en waardering van functies en draagt bij aan een toekomstbestendige personeelsinzet. Ook zijn de professionaliseringsactiviteiten van het team en de programmering van de teamontwikkeldagen afgestemd op de focus van het verder professionaliseren van het primair proces. Voor nieuwe consultants en specialisten is er naast de procedure uit het personeelshandboek een traject opgesteld waarbij zij bij de start worden begeleid door een van de beleidsmedewerkers. Zo krijgen zij een zachte landing en krijgen gelijk een goed beeld van hun taken en verantwoordelijkheden.



7.4 HR-kengetallen en organisatiebeeld

7.4.1 Formatie

In 2025 bestond de vaste formatie uit 21 medewerkers (totaal 13,7 fte). Het SWV kent de volgende functies:

Personele bezetting (per 31-12-2025)	aantal	fte
Directeur-bestuurder	1	1,00
Begeleider passend onderwijs	15	10,20
Beleidsmedewerker	3	1,10
Controller	1	0,70
Office manager	1	0,70
Totaal	21	13,70

Tabel 9: overzicht functies SWV

In 2025 is er bewust gekozen om expertise die voorheen extern werd ingehuurd, structureel in dienst te nemen of een tijdelijke uitbreiding te geven. Dit draagt bij aan continuïteit en borging van expertise binnen het SWV. Wel zorgt dit voor een toename van de formatie en daarbij behorende loonkosten, maar de kosten voor inhuur van derden neemt hierdoor aanzienlijk af.

7.4.2 Ziekteverzuim

In 2025 is het ziekteverzuim aanzienlijk verder gedaald tot onder de 1% (0,7%). We verklaren dit door de grote betrokkenheid en goede sfeer in het team, aanpassingen in de bedrijfsvoering en de constante monitoring van de werkdruk bij de teamleden. Het is onze wens om dit percentage in 2026 vast te kunnen houden. Tegelijkertijd zijn we ons ervan bewust dat er een risico bestaat op (langdurig) verzuim door oorzaken die zich aan de invloed van de organisatie onttrekken.

PO2711	SAMENWERKINGSVERBAND PASSEND ONDERWIJS IJMOND					
	Aantal medewerkers			Verzuimpercentage		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Totaal	20	23	21	4,72	3,29	0,7

Tabel 10: Verzuimpercentage

7.4.3. Tijdige aanwezigheid VOG

Als werkgever heeft het SWV de verantwoordelijkheid bij de beoordeling van de betrouwbaarheid van toekomstig personeel. Eén van de hulpmiddelen hierbij is de integriteitscheck middels de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Een kandidaat kan pas bij het SWV aan de slag gaan als een originele Onderwijs VOG overlegd kan worden die niet ouder is dan 6 maanden. In onderstaande tabel wordt de tijdige aanwezigheid verklaring omtrent gedrag weergegeven.



Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	5	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	2	0	0

Tabel 11: VOG's

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden, zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.

7.5 Huisvesting

De bureauorganisatie is gehuisvest in gehuurde kantoorruimte. In 2025 hebben zich geen wijzigingen voorgedaan in de huisvestingssituatie en waren geen investeringen, verbouwingen of verhuizingen aan de orde. De huidige huisvesting ondersteunt de uitvoering van de taken van het samenwerkingsverband en vormt geen belemmering voor de continuïteit van de bedrijfsvoering.

7.6 Klachten en vertrouwenspersoon

Het samenwerkingsverband beschikt over een klachtenregeling die toegankelijk is voor ouders, scholen en medewerkers. SWV PO IJmond is voor behandeling van klachten aangesloten bij een onafhankelijke klachtencommissie: 'de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC)', een onderdeel van 'Onderwijsgeschillen', een onafhankelijke organisatie die ondersteuning verleent bij de behandeling van geschillen, bezwaren, beroepen en klachten on het onderwijs. In 2025 zijn geen klachten ingediend wel is er een keer bezwaar gemaakt tegen de afgifte van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV).

Het SWV streeft naar een open en veilige werkcultuur waarin medewerkers signalen kunnen bespreken en waar integriteit en professionele ruimte centraal staan. Medewerkers kunnen gebruikmaken van een onafhankelijke vertrouwenspersoon. Deze voorziening is bedoeld om bij te dragen aan een veilige en integere werkomgeving. Afgelopen jaar hebben medewerkers geen contact gezocht met de vertrouwenspersoon over ongewenst gedrag of andere zaken.

7.7 Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid

Het samenwerkingsverband heeft geen eigen vastgoed en vervult primair een regierol binnen het netwerk van scholen en partners. Vanuit bedrijfsvoering perspectief wordt aandacht besteed aan een doelmatige en sobere inrichting van de organisatie, onder meer door digitalisering van werkprocessen, beperking van papiergebruik en het efficiënt organiseren van overleg.

Duurzaamheid mag dan geen primaire beleidsopgave van het samenwerkingsverband zijn maar bij organisatorische keuzes wordt rekening gehouden met maatschappelijke verantwoordelijkheid en doelmatig gebruik van middelen.

7.8 Continuïteit en wendbaarheid

De ontwikkeling van de organisatie in 2025 laat zien dat het samenwerkingsverband niet alleen inhoudelijk in beweging is maar ook organisatorisch verder is geprofessionaliseerd. De verschuiving naar meer vaste formatie, het versterken van beleids- en sleutelfunctionarissen en



het aanscherpen van AO/IB en werkprocessen hebben ertoe geleid dat beleid, uitvoering en verantwoording dichter bij elkaar zijn georganiseerd. Daarmee is de interne samenhang vergroot en is de continuïteit beter geborgd.

Tegelijkertijd blijft wendbaarheid noodzakelijk. De ondersteuningsvragen van scholen veranderen, regionale samenwerking ontwikkelt zich en landelijke beleidskeuzes kunnen impact hebben op de inrichting van samenwerkingsverbanden. Vanuit bedrijfsvoering perspectief ligt de nadruk daarom op het behouden van een stabiele basis, met voldoende flexibiliteit om gericht bij te sturen waar dat nodig is.

De bureauorganisatie ontwikkelt zich daarmee tot een robuuste en verbindende schakel in het netwerk van scholen, besturen en gemeenten. Een goed ingerichte bedrijfsvoering is geen doel op zichzelf, maar vormt de noodzakelijke onderlegger voor het realiseren van de ambities uit Samen Sterk! en voor het waarmaken van de wettelijke opdracht van het samenwerkingsverband.

8. Risico's, dilemma's en leerpunten

Dit hoofdstuk reflecteert op de belangrijkste risico's, dilemma's en leerpunten die in 2025 zichtbaar zijn geworden bij de uitvoering van de wettelijke opdracht en de koers Samen Sterk! Daarbij is gebruikgemaakt van de uitgevoerde risicoanalyse, het accountantsverslag, de managementrapportages (MARAPs) en de trendanalyses van leerlingenstromen. De focus ligt niet op een uitputtende opsomming van risico's, maar op de bestuurlijke betekenis ervan en de aandachtspunten voor sturing en toezicht richting 2026.

8.1 Strategische en inhoudelijke risico's

De belangrijkste strategische risico's raken direct aan het primaire proces van het samenwerkingsverband: het tijdig, passend en samenhangend organiseren van ondersteuning voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. De ingezette koers richting inclusiever onderwijs laat aantoonbare resultaten zien, maar brengt ook nieuwe spanningen met zich mee.

Een belangrijk aandachtspunt blijft de onderinstroom in het gespecialiseerd onderwijs, met name bij jonge kinderen die direct vanuit de voorschoolse fase instromen. Deze instroom onttrekt zich deels aan de invloedssfeer van het samenwerkingsverband en vraagt om intensieve afstemming met gemeenten en voorschoolse voorzieningen. Het risico bestaat dat zonder aanvullende afspraken en gezamenlijke verantwoordelijkheid structurele instroom ontstaat die niet past bij de inclusieve ambitie.

Daarnaast vraagt de toenemende complexiteit van ondersteuningsvragen blijvende aandacht. Minder verwijzingen naar SBO en SO gaan gepaard met zwaardere ondersteuningsvragen in het regulier onderwijs. Dit vraagt om voldoende deskundigheid, tijdige inzet van arrangementen en een sterke samenwerking in het netwerk. Verschillen tussen scholen en kernen maken duidelijk dat niet iedere context zich in hetzelfde tempo ontwikkelt, wat bestuurlijk vraagt om ruimte voor maatwerk binnen een gezamenlijke koers.



Een aanvullend strategisch risico betreft de beschikbaarheid en continuïteit van deskundige professionals, zowel binnen het samenwerkingsverband als bij netwerkpartners. Personeelstekorten in onderwijs en jeugdhulp kunnen de uitvoerbaarheid van beleid onder druk zetten.

8.2 Financiële risico's en bekostigingsdilemma's

Financieel bevindt het samenwerkingsverband zich in een beheerste maar spanningsvolle fase. In 2025 is bewust gestuurd op een negatief resultaat, passend bij de strategie om reserves planmatig in te zetten voor de inclusiebeweging. Deze keuze vraagt om blijvende aandacht voor financiële robuustheid en uitlegbaarheid.

Belangrijke financiële risico's liggen deels buiten de directe invloedssfeer van het samenwerkingsverband, zoals landelijke wijzigingen in bekostiging, druk op gemeentelijke jeugdhulpbudgetten en demografische krimp in de regio. Tegelijkertijd brengt de verschuiving van structurele verwijzingen naar maatwerkarrangementen nieuwe bekostigingsdilemma's met zich mee. Het risico bestaat dat middelen versnipperd raken of dat de samenhang tussen arrangementen, voorzieningen en leerlingenstromen onvoldoende zichtbaar is.

Specifiek binnen het hoogbegaafdheidsdossier is sprake geweest van onderbesteding in 2025. Dit vraagt richting 2026 om zorgvuldige besluitvorming over reservering, structurele inbedding en samenhang met andere vormen van ondersteuning.

8.3 Operationele en governance-risico's

Op operationeel niveau zijn in 2025 gerichte stappen gezet om eerder gesignaleerde kwetsbaarheden te verkleinen. Het AO/IB-beleid is geactualiseerd en vastgelegd, met aandacht voor functiescheiding, mandatering, interne controles en aansluiting bij informatiebeveiliging. Een expliciet onderdeel hiervan is het vervangingsbeleid voor sleutelfunctionarissen, waarin is vastgelegd hoe bij (tijdelijke) uitval de continuïteit van beleid, besluitvorming en uitvoering wordt gewaarborgd. Door deze afspraken te formaliseren en cyclisch te toetsen, is de organisatie minder kwetsbaar en beter voorbereid op onverwachte situaties.

Tegelijkertijd markeert 2025 een overgangsjaar door de invoering van de nieuwe governancestructuur per 1 augustus 2025. De verdere uitwerking van rolverdeling, informatievoorziening en bestuurlijke duiding in de praktijk vraagt aandacht. Dit wordt gezien als een bewuste ontwikkelopgave, passend bij de professionalisering van bestuur en toezicht. Het risico zit hier niet zozeer in de inrichting, maar in het zorgvuldig laten groeien van de nieuwe governancepraktijk.

8.4 Aandachtspunten

In 2025 is gewerkt aan het systematiseren en gelijktrekken van de financiële opbouw en bekostiging van voorzieningen. Met het vaststellen van een uniform financieel model zijn afspraken over bemensing, risicoverdeling en afbouw van tijdelijke voorzieningen transparanter en beter vergelijkbaar geworden. Dit draagt bij aan een consistente en uitlegbare inzet van middelen en ondersteunt de bestuurlijke afwegingen over voortzetting of beëindiging van voorzieningen.



In het kader van het vereenvoudigen en doelmatiger inrichten van de bedrijfsvoering is in 2025 tevens besloten de ANBI-status van het samenwerkingsverband te beëindigen. Het SWV ontvangt geen schenkingen en verwacht deze ook niet, waardoor de ANBI-status geen aantoonbare meerwaarde meer had. Gezien de aanvullende administratieve verplichtingen en de gewijzigde governancestructuur is, op advies van de commissie financiën en in afstemming met de accountant, gekozen voor beëindiging per 2025. Hiermee is de fiscale en administratieve inrichting beter in lijn gebracht met de feitelijke werkzaamheden en de inrichting van governance en toezicht.

In het kader van privacy en gegevensbescherming is in 2025 gewerkt conform de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Het samenwerkingsverband huurt een externe Privacy Officer van Privacy op School in voor advies en het opstellen van procedures. Hierdoor beschikt het samenwerkingsverband over vastgestelde procedures voor het omgaan met persoonsgegevens en het melden en afhandelen van datalekken. Eventuele datalekken zijn geregistreerd en beoordeeld conform deze procedures. In 2025 hebben zich geen datalekken voorgedaan die meldplichtig waren bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Voor 2026 ligt de focus op het IBP-beleid (Informatiebeveiliging en Privacy), wat beschrijft hoe het samenwerkingsverband zorgvuldig en conform de AVG omgaat met persoonsgegevens en hoe informatiebeveiliging binnen de organisatie is geborgd.

8.5 Dilemma's en aandachtspunten voor bestuur en toezicht in 2026

De ontwikkelingen in 2025 maken een aantal terugkerende dilemma's zichtbaar. Een belangrijk dilemma betreft het tempo van verandering: de urgentie om de inclusiebeweging te versnellen staat soms op gespannen voet met uitvoeringscapaciteit, draagvlak en samenwerking in het netwerk.

Daarnaast blijft het spanningsveld bestaan tussen regionale gelijkheid en lokale verschillen. Variatie tussen kernen vraagt om maatwerk, terwijl tegelijkertijd behoefte bestaat aan eenduidige kaders en uitlegbaar beleid richting scholen, ouders en toezicht.

Voor bestuur en toezicht liggen in 2026 de belangrijkste aandachtspunten bij:

- verdere uitwerking van cyclisch risicomanagement
- verdieping van de sturing op leerlingenstromen en onderinstroom
- herijking van het arrangementenstelsel op effectiviteit en samenhang
- borging van de nieuwe governance-praktijk
- verbetering van datakwaliteit en sturingsinformatie

Deze aandachtspunten vormen geen koerswijziging, maar een verdieping en aanscherping van de ingezette lijn richting inclusiever onderwijs.



9. Vooruitblik 2026

De resultaten en leerpunten uit 2025 markeren een belangrijk overgangsjaar voor het samenwerkingsverband. De ingezette koers van Samen Sterk! laat aantoonbare effecten zien, maar vraagt in 2026 om verdere verdieping en verankering. De focus verschuift van opbouw en experimenteren naar het structureel versterken van wat werkt in samenhang tussen beleid, uitvoering en middelen.

In 2026 ligt de nadruk op het verduurzamen van de beweging richting inclusiever onderwijs. De daling van verwijzingen naar het gespecialiseerd onderwijs en de groei van maatwerkarrangementen laten zien dat scholen steeds beter in staat zijn ondersteuning binnen het regulier onderwijs te organiseren. Tegelijkertijd vraagt deze ontwikkeling om scherpere sturing op samenhang en effectiviteit. De ondersteuningsroute wordt daarom nadrukkelijker ingezet als sturingsinstrument, waarbij deelnamepercentages, arrangementen en doorstroom integraal worden gemonitord en geduid.

Bijzondere aandacht blijft uitgaan naar de onderinstroom in het gespecialiseerd onderwijs, met name bij jonge kinderen. In 2026 wordt de samenwerking met gemeenten en voorschoolse voorzieningen verder verdiept, met als doel te komen tot een beter aansluitende ondersteuningsroute voor het jonge kind. Deze ontwikkeling is essentieel om zowel de inclusieve ambitie als de wettelijke opdracht van het samenwerkingsverband duurzaam te kunnen realiseren.

Steeds duidelijker wordt dat veel opgaven het niveau van één samenwerkingsverband overstijgen. In 2026 wordt de regionale samenwerking tussen samenwerkingsverbanden verder versterkt, zowel binnen het primair en voortgezet onderwijs als in samenhang met de jeugdhulpregio's. Door gezamenlijk op te trekken in analyses, taal en richting ontstaat meer samenhang en wordt de uitvoeringskracht vergroot.

Binnen de jeugdhulpregio's blijft de samenwerking met gemeenten een cruciale randvoorwaarde. De verdere uitwerking van de uitvoeringsagenda's onderwijs-jeugdhulp en regionale plannen, zoals binnen ZKIJ, richt zich op het versterken van preventie, het verminderen van schotten tussen domeinen en het realiseren van meer continuïteit in ondersteuning rond kinderen en gezinnen.

Met de invoering van de nieuwe governancestructuur per 1 augustus 2025 is een stevig fundament gelegd voor professioneel bestuur en toezicht. In 2026 ligt de focus op het verder laten groeien van deze structuur in de praktijk. Dit vraagt om blijvende aandacht voor rolzuiverheid, kwaliteit van informatievoorziening en de bestuurlijke dialoog tussen directeur-bestuurder, RvT en DNR.

De komende periode staat in het teken van koersvastheid en leren. Door risico's en dilemma's expliciet te maken en te verbinden aan resultaten en sturing, blijft het samenwerkingsverband werken aan zijn opdracht: het realiseren van een dekkend en samenhangend ondersteuningsaanbod en het bevorderen dat zoveel mogelijk kinderen thuis nabij en passend onderwijs kunnen volgen.



In 2026 krijgt ook de landelijke discussie over de indeling van samenwerkingsverbanden een plek in de bestuurlijke agenda. In het kader van de landelijke verkenning, geïnitieerd door OCW en uitgevoerd door ONSwv, neemt het samenwerkingsverband deel aan regionale gesprekken met andere samenwerkingsverbanden, schoolbesturen, gemeenten en ouders. Deze gesprekken bieden ruimte om vanuit de praktijk te reflecteren op schaal, samenhang en uitvoerbaarheid. Het samenwerkingsverband brengt hierin de ervaringen uit de IJmond in, met als uitgangspunt dat eventuele veranderingen moeten bijdragen aan meer samenhang, nabijheid en uitvoeringskracht, zonder afbreuk te doen aan wat regionaal goed werkt.



Rapportage Raad van Toezicht

1. Positionering en rolopvatting

De RvT van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond is formeel ingesteld per 1 augustus 2025. In de periode juni–juli functioneerde de RvT in oprichting, om een zorgvuldige start, en de benodigde governance-afspraken voor te bereiden.

De RvT houdt toezicht op het bestuur in overeenstemming met statuten, wet- en regelgeving en de geldende governanceprincipes.

De RvT vervult daarbij drie samenhangende rollen: toezichthouder, werkgever van de bestuurder en strategisch sparringpartner. Rolzuiverheid en systeemtoezicht zijn vanaf de start expliciet uitgangspunt geweest.

2. Samenstelling en werkwijze

De RvT startte in 2025 met drie leden. In de loop van het najaar heeft één van de leden zich teruggetrokken. De RvT heeft dit zorgvuldig opgevangen en de continuïteit van het toezicht geborgd. In december 2025 is een sollicitatieprocedure gestart voor de werving van een nieuw lid, met als doel de Raad weer op volledige sterkte te brengen.

Overzicht samenstelling Raad van Toezicht

Naam	Rol	Honorering
Ellen Lems	Voorzitter	6600 euro per jaar (excl. Onkostenvergoeding)
Jan Zijp	Lid	4400 euro per jaar (excl. Onkostenvergoeding)
Marco Frijlink	Lid (tot 01-10-2025, daarna vacature)	4400 euro per jaar (excl. Onkostenvergoeding)

Tabel 12: Samenstelling RvT

Nevenfuncties Raad van Toezicht

Naam	Nevenfunctie
Ellen Lems	Interimmanager in het onderwijs en lid van de nestorkring
Jan Zijp	Lid RvT Stichting Kok Kinderopvang Lid Cliëntenraad HWF

Tabel 13: nevenfuncties RvT

De RvT vergaderde op 30 september en 15 december in 2025. Deze data zijn gekoppeld aan de jaarcyclus van het samenwerkingsverband (managementrapportages, kaderbrief en begroting). Daarnaast vond overleg plaats met de bestuurder en werd aansluiting gezocht bij de DNR, MR en OPR.

De informatievoorziening werd als goed beoordeeld door de diverse gremia, met aandacht voor verdere verbetering van focus en samenhang en scherpte in risico-informatie.

Standaard zal de RvT 5x per jaar vergaderen.



3. Toezichtkader

De Raad van Toezicht ziet toe op de realisatie van de maatschappelijke opdracht van het samenwerkingsverband: thuisnabij passend onderwijs voor alle kinderen in de IJmondregio, met duurzame ontwikkelkansen en ondersteuning in lijn met hun mogelijkheden.

Wij willen ons toezicht zó vormgeven dat het bijdraagt aan kwaliteit, continuïteit en vertrouwen in de organisatie. Toezicht is voor ons geen controle op afstand, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed bestuur en maatschappelijk verantwoord handelen.

Onze opvatting over toezicht

Wij bewaken richting, legitimiteit en realisatie van de doelstellingen van het samenwerkingsverband. Dat doen wij strategisch en vooruitkijkend, vanuit de ambities van het Ondersteuningsplan. Wij zijn een kritische spiegel en sparringpartner voor de directeur-bestuurder: constructief, maar met tegenspraak waar dat nodig is.

In ons werkgeverschap tonen wij waardering, vertrouwen en koersvastheid. Onafhankelijkheid, professionaliteit en rolvastheid binnen de governanceketen zijn daarbij leidende principes. Wij mengen ons niet in de uitvoering, maar houden toezicht op hoofdlijnen en op de werking van de bestuurlijke afspraken. Onze normen en toetskaders

Onze normen en toetskaders

De RvT toetst aan het Ondersteuningsplan, de Governancecode Funderend Onderwijs, de inspectiestandaarden voor samenwerkingsverbanden en de geldende wet- en regelgeving. Daarbij laten wij ons leiden door de kernwaarden van het SWV – eigenaarschap, samen ontwikkelen en diversiteit. Deze waarden vormen de basis van onze oordeelsvorming. Bij de invulling van ons toezicht en onze werkgeversrol laten wij ons daarnaast mede leiden door het beroepsprofiel voor bestuurders in het funderend onderwijs en samenwerkingsverbanden passend onderwijs. Dit beroepsprofiel biedt een inhoudelijk referentiekader voor professioneel bestuurlijk handelen en ondersteunt ons bij de toezichtdialoog over de wijze waarop de bestuurder inhoudelijk, bestuurlijk en persoonlijk leiderschap verbindt aan de maatschappelijke opdracht van het samenwerkingsverband.

Praktijknabij toezicht

Wij blijven dicht bij de praktijk door regelmatig in gesprek te gaan met de bestuurder, scholen, gemeenten en andere partners. Thematische sessies en gerichte bezoeken helpen ons om zicht te houden op wat er echt speelt in het netwerk. Ook het perspectief van de Deelnemersraad en de Ondersteuningsplanraad wordt meegenomen in onze overwegingen. Transparantie en bereikbaarheid voor signalen maken deel uit van onze toezichtcultuur, steeds met respect voor de bestuurlijke lijn. Signalering vanuit de praktijk wordt door ons zorgvuldig gewogen en ingebracht in het toezichtsgesprek met de bestuurder. Daarbij handelen wij rolvast en binnen de bestuurlijke lijn, waarbij signalen dienen ter reflectie en verdieping van ons toezicht en niet leiden tot zelfstandig handelen richting andere betrokkenen.

Toezichtaccenten

De komende jaren leggen wij de nadruk op drie samenhangende ambities uit het Ondersteuningsplan:

- **Sterke professionals** – wij volgen de ontwikkeling van deskundigheid en handelingsbekwaamheid in de inclusieve ondersteuning;



- **Een sterk netwerk** – wij letten op de kwaliteit van de samenwerking tussen besturen en met gemeenten en jeugdhulp, wachttijden en continuïteit van voorzieningen;
- **Een sterke ondersteuningsroute** – wij bewaken een dekkend en toegankelijk aanbod voor alle leerlingen, met aandacht voor verschillen tussen kernen.

Daarnaast houden wij blijvende aandacht voor de onderwijskwaliteit, financiële risicobeheersing, integriteit, een veilig werkklimaat en de governance-kwaliteit binnen het samenwerkingsverband.

4. Toezichtthema's 2025

Financiën en continuïteit

De RvT heeft op 15 december 2025 de begroting voor 2026 goedgekeurd en vastgesteld dat de middelen in 2025 rechtmatig en doelmatig zijn besteed.

Hoewel het financiële resultaat positief was door incidentele meevallers, heeft de RvT benadrukt dat structurele keuzes noodzakelijk blijven.

Tegelijkertijd heeft de RvT kritisch stilgestaan bij structurele aandachtspunten, zoals onderbenutting van de vraag gestuurde programma's, inzet van het calamiteitenbudget, en stijgende personele lasten.

Toezicht op de financiële verslaglegging

In haar rol als toezichthouder heeft de RvT in 2025 nauwlettend toegezien op de rechtmatigheid en doelmatigheid van de besteding van middelen. De externe accountant, Van Ree Accountants, controleert de jaarrekening en de bevindingen zullen worden gerapporteerd aan de RvT en de bestuurder.

Het vigerende contract met de accountant loopt tot en met de controle van het boekjaar 2026. Conform de geldende governance-uitgangspunten zal de RvT in 2027 evalueren of een nieuwe aanbestedingsprocedure voor de accountantscontrole noodzakelijk is, waarbij rekening wordt gehouden met de geldende drempelwaarden voor (Europese) aanbestedingen.

Onderwijs en ondersteuning

De RvT steunt de strategische koers gericht op het versterken van het regulier onderwijs en het terugdringen van verwijzingen naar speciaal (basis)onderwijs. Daarbij is specifiek aandacht besteed aan onder instroom, de visie op 'thuischool' en de inzet van expertise vanuit het gespecialiseerd onderwijs. De RvT ziet deze koers als inhoudelijk passend, maar vraagt blijvend aandacht voor uitvoerbaarheid, draagvlak bij scholen en meetbare effecten.

Risico's en beheersing

De RvT heeft toezicht gehouden op de risicoanalyse en de gekozen prioriteiten. Daarbij is gevraagd om meer samenhang tussen strategische risico's, financiële buffers en beheersmaatregelen. De RvT acht het van belang dat risico's niet alleen worden benoemd, maar ook systematisch worden gemonitord op effectiviteit van maatregelen.

In de toezicht dialoog met de directeur-bestuurder heeft de RvT expliciet aandacht gevraagd voor het verder versterken van de samenhang tussen risicoanalyse, financiële kaders en beleidskeuzes, zodat strategische besluitvorming beter integraal wordt onderbouwd. Er hebben tussen 1 augustus 2025 en 31 december 2025 geen situaties plaatsgevonden met tegenstrijdige belangen.



Governance en organisatie

In 2025 is nadrukkelijk geïnvesteerd in het neerzetten van een solide governance basis. De RvT heeft aandacht besteed aan secretariële ondersteuning, overlegstructuren en heldere afspraken over verantwoordelijkheden. Ook is gestart met de werving van een derde RvT-lid om de continuïteit en expertise van het toezicht te versterken.

5. Werkgeversrol

De RvT heeft zijn rol als werkgever van de bestuurder zorgvuldig ingevuld. In 2025 zijn afspraken gemaakt over de inrichting van de functioneringscyclus, met de focus op dialoog, ontwikkeling en transparante arbeidsvoorwaarden.

De RvT hecht eraan dat keuzes op het gebied van arbeidsvoorwaarden transparant en uitlegbaar zijn.

6. Vastgestelde governance-documenten

Ter borging van een solide governance basis heeft de RvT op **15 december 2025** de volgende documenten vastgesteld:

- Toezicht visie en Reglement RvT
- Competentie en zetel profielen Lid RvT
- Honoreringsregeling RvT

Deze documenten vormen het fundament voor professioneel, onafhankelijk en consistent toezicht.

7. Zelfevaluatie RvT

De RvT hecht aan reflectie op het eigen functioneren als onderdeel van goed bestuur en toezicht.

In overeenstemming met de Governance Code Funderend Onderwijs evalueert de Raad periodiek zijn werkwijze, samenstelling en rolopvatting. Omdat de RvT per 1 augustus 2025 is aangetreden, is dit eerste, verkorte werkjaar afgesloten met een interne zelfevaluatie. Deze zelfevaluatie richtte zich op de startfase van het toezicht, de onderlinge samenwerking, de rolverdeling binnen de Raad en de afstemming met de directeur-bestuurder en andere gremia.

De RvT bestaat uit één voorzitter en één lid, naast de vacature die op korte termijn wordt ingevuld. Er is sprake van een duidelijke rolverdeling en werkverdeling. De voorzitter bewaakt het proces; het lid brengt eigen expertise in. De samenwerking binnen de RvT verloopt goed en de toezicht dialoog is open en praktisch.

De samenwerking met de bestuurder wordt door bestuurder en RvT als open, transparant en constructief ervaren.

Voor 2026 stelt de RvT zich als doel:

- Verdere verdieping van strategisch toezicht, met minder focus op operationele details;
- Doorontwikkeling van het eigen functioneren als team, inclusief periodieke zelfevaluatie;
- Voortdurende reflectie op de eigenvoorbeeld rol in rolzuiverheid en professionele distantie

De RvT kijkt terug op een intensief startjaar, waarin veel is opgebouwd en vastgelegd.



Rapportage Deelnemersraad

1. Inleiding en context

Per 1 augustus 2025 is bij het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond een DNR ingesteld. De DNR is onderdeel van de nieuwe governancestructuur en vervult de rol van participatieorgaan waarin de aangesloten schoolbesturen zijn vertegenwoordigd en waarin zij adviseren en instemmen op onderwerpen zoals vastgelegd in de verantwoordelijkhedenmatrix. Met de invoering van deze structuur is de toezichhoudende rol van het voormalige Algemeen Bestuur komen te vervallen en belegd bij een onafhankelijke RvT.

Het jaar 2025 is daarmee een overgangsjaar. In de eerste helft van het jaar functioneerde het Algemeen Bestuur nog als bestuursorgaan. Vanaf 1 augustus 2025 zijn de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de DNR vastgelegd in de statuten, het reglement van de DNR en de verantwoordelijkhedenmatrix.

Deze paragraaf beschrijft de werkzaamheden van de DNR vanaf 1 augustus 2025 en geeft inzicht in de onderwerpen waarover advies is uitgebracht en instemming is verleend, conform de verantwoordelijkhedenmatrix. Daarnaast is de door de DNR vastgestelde zelfevaluatie integraal opgenomen.

Samenstelling Deelnemersraad op 31-12-2025

Bestuurder	Functie	Namens	Functie bij SWV PO
Lucas Koning	Directeur-bestuurder	Montessori Beverwijk	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Iwan Basoski	Lid College van Bestuur	IJmare	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Jeannette de Jong	Lid College van Bestuur	Blosse	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Jan Rozema	Voorzitter College van Bestuur	Fedra	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Anna-Marieke van Kampen	Regiodirecteur Noord en Gesloten Onderwijs	Aloysius	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Robert Smid	Directeur-bestuurder	ISOB	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Myrthe Scheltema de Heere	Voorzitter College van Bestuur	Tabijn	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Henk Eilander ¹⁰	Voorzitter College van Bestuur	LEV-WN	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Annemarie Trouw	Bestuurder	Atlant Basisonderwijs	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Jan Welmers ¹¹	Lid Raad van Toezicht	Heliomare	Lid algemeen toezichhoudend bestuur
Marin van Wijnen	Voorzitter College van Bestuur	Ithaka Stichting Vrije Scholen	Lid algemeen toezichhoudend bestuur

Tabel 14: samenstelling DNR per 31-12-2025

¹⁰ In het toezichhoudend bestuur wordt LEV-WN met bestuurlijk mandaat vertegenwoordigd door mevrouw Elske Vos.

¹¹ In het toezichhoudend bestuur wordt Heliomare met bestuurlijk mandaat vertegenwoordigd door de heer Chris Buijsman.



Nevenfuncties

Bestuurder	Nevenfunctie
Jeanette de Jong	Bestuurder van de Vereniging Netwerk kindcentra Bestuurslid van het LEJK (Landelijk expertisecentrum jonge kind) en LEPOVO (landelijk expertisecentrum PO/VO) Lid programmacommissie onderwijsachterstandenbeleid en gelijke kansen (NRO) Bezoldigd lid Raad van Toezicht Hartekampgroep
Robert Smid	Lid van de Raad van Toezicht voor de VOS/ABB
Annemarie Trouw	Bestuurslid Playing for Succes, als vertegenwoordiger van Atlant Basisonderwijs Toezichthouder bij Pontis Onderwijsgroep Schagen.
Henk Eilander	Lid Raad van Toezicht Hart van Osdorp.
Iwan Basoski	Bestuurder kleine VVE in Amsterdam
Jan Rozema	Voorzitter RvT Stichting Kavor (Emmauscollege), bezoldigd Lid toezichthoudende bestuur Bouwacademie Groen Hart, onbezoldigd Voorzitter Stichting Hospice Vijfheerenlanden, onbezoldigd
Jan Welmers	Voorzitter Raad van Toezicht Citymarketing te Tilburg Bestuurder Stichting Erkenningregeling Vroege Interventie Revalidatiezorg Bestuurder Vereniging REA College Nederland Voorzitter stuurgroep Landelijk Overleg Onderwijs en Kinderrevalidatie (LOOK) Bestuurder Verenigingsbestuur Sigrā Bestuurder Stichtingsbestuur Sigrā Lid van de Bestuursadviescommissie Informatiebeleid, BAC NVZ <u>Samenwerkingsverbanden</u> • Lid Raad van Toezicht Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Voortgezet Onderwijs Midden-Kennemerland • Lid bestuur Stichting Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Noord-Kennemerland • Lid bestuur Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond • Voorzitter bestuur Vereniging Kind & NAH • Voorzitter Stichting Hersen Alliantie
Myrthe Scheltema de Heere	Onbezoldigd voorzitter Stichting Sociale Zorg Onbezoldigd voorzitter RvT Slot Schagen

Tabel 15: nevenfuncties

2. Werkzaamheden en besluitvorming vanaf 1 augustus 2025

In de periode vanaf 1 augustus 2025 is de DNR meerdere malen bijeengekomen. De nadruk lag daarbij op het vormgeven van de nieuwe rol en werkwijze, het opbouwen van een gezamenlijke basis en het bespreken van inhoudelijke onderwerpen die passen bij de participerende rol van de raad.

Conform de verantwoordelijkhedenmatrix heeft de DNR in deze periode onder meer gesproken over:

- de begroting en meerjarenraming;
- de ontwikkeling van het ondersteuningsaanbod en de inzet van middelen;
- leerlingenstromen en ontwikkelingen binnen het gespecialiseerd onderwijs;
- de samenwerking met gemeenten en jeugdhulp;
- de koers richting inclusiever onderwijs 2035;
- de verdere inrichting van de governance en de rolverdeling tussen bestuur, DNR en RvT.



Waar dit volgens de matrix aan de orde was, heeft de DNR advies uitgebracht aan de directeur-bestuurder. Daarnaast heeft de DNR instemming verleend op onderwerpen waarvoor dit statutair is voorgeschreven. Hiermee is uitvoering gegeven aan de formele rol van de DNR binnen de nieuwe governance.

De vergaderingen in 2025 stonden nadrukkelijk in het teken van verkenning en positionering. De samenwerking met de RvT bevindt zich nog in een opstartfase. De kennismaking tussen de leden van de RvT en de DNR vindt plaats tijdens de bestuursdag in februari 2026.

3. Zelfevaluatie DNR 2025 (integraal)

“Per 1 augustus 2025 is de nieuwe governance-structuur van het SWV PO IJmond ingevoerd. Daarmee is een heldere scheiding ontstaan tussen strategie (onafhankelijk bestuur), toezicht (RvT) en participatie (DNR).

Omdat deze structuur nog jong is, biedt de eerste zelfevaluatie vooral een eerste indruk van de werking ervan. Bestuurders geven aan dat de positie van de DNR steeds duidelijker wordt binnen het bredere governance-systeem. De raad wordt gezien als een waardevolle schakel tussen beleidsvorming, uitvoering en toezicht, juist omdat zij dichtbij de praktijk staat en tegelijkertijd een gezamenlijk perspectief op het geheel bewaakt.

Hoewel het nog te vroeg is voor stevige conclusies, schetst de zelfevaluatie een positief beeld van de eerste maanden:

- Open en constructieve cultuur

De bijeenkomsten worden als prettig, toegankelijk en reflectief ervaren. Er is ruimte voor luisteren, verkennen en leren met elkaar.

- Goede basis voor samenwerking

Bestuur en DNR werken transparant en in een constructieve houding met elkaar samen. De nieuwe rolverdeling wordt zorgvuldig verkend en ingevuld.

- Groeiend gezamenlijk eigenaarschap

Bestuurders herkennen de gedeelde verantwoordelijkheid voor de opdracht van het SWV. Er is bereidheid om samen te kijken naar de voortgang richting inclusiever onderwijs en elkaar hierin kritisch én lerend te bevragen.

- Waardering voor structurele reflectie

De zelfevaluatie wordt gezien als een waardevol instrument om stil te staan bij rolverdeling, verwachtingen en werkwijze. Regelmatige reflectie ondersteunt verdere groei en professionalisering.

- Conclusie

De DNR bevindt zich nog in een startfase, waarin posities, verwachtingen en werkprocessen verder moeten worden aangescherpt. Tegelijkertijd is een stevige basis aanwezig: een open cultuur, constructieve samenwerking en een gedeelde intentie om gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen voor de opdracht van het SWV. Deze fundamenten bieden vertrouwen voor verdere ontwikkeling en professionalisering in 2026.”



5. Korte vooruitblik

Op basis van de zelfevaluatie concludeert de DNR dat de startfase in 2025 vooral in het teken stond van rolverheldering, onderlinge afstemming en het vinden van een passende werkwijze. De raad is zich bewust van zijn positie als participatieorgaan en ziet verdere verdieping en ontwikkeling als een logisch vervolg.

In 2026 ligt de focus op het versterken van de inhoudelijke bijdrage van de DNR, het verder expliciteren van de werkwijze en het ontwikkelen van de samenwerking met de RvT, vooral rondom de meerjarige koers en de inzet van middelen. Daarbij blijft het uitgangspunt dat de DNR bijdraagt aan de gezamenlijke opgave van het samenwerkingsverband, vanuit het perspectief van de aangesloten schoolbesturen.



Rapportage Ouderplanraad

1. Inleiding

De Wet Passend onderwijs schrijft voor dat er een ondersteuningsplan is, vervolgens het bestaan van een OPR waarmee de medezeggenschap hierin geregeld is.

De OPR bestaat uit zes ouders en zes personeelsleden van scholen uit de verschillende deelnemende besturen. Voordat het Ondersteuningsplan in werking treedt moet de OPR er mee instemmen.

In 2024 heeft de OPR unaniem ingestemd met het ondersteuningsplan Samen sterk! 2024 - 2028 Dit plan is van kracht vanaf 1-8-2024 en loopt tot 1-8-2028.

2. Samenstelling OPR

De OPR zou moeten bestaan uit zes ouders en zes medewerkers van scholen uit de verschillende deelnemende besturen. Omdat er meer dan zes stichtingen zijn, zijn kiesgroepen gevormd van ongeveer gelijke grootte. Hierdoor vertegenwoordigen de meeste leden meerdere schoolstichtingen.

Leden van de OPR per 31 december 2025:

Laura Keijsper-Meijer	personeelsgeleding ISOB/ Blosse/ Ithaka
Bea Schadé	oudergeleding IJmare
Ellen Kleijn	personeelsgeleding IJmare
Lisa Groen	personeelsgeleding S(B)O
Daisy Groen	personeelsgeleding Floriant/ Atlant

In 2025 hebben afscheid genomen:

Marjan Schumacher	oudergeleding Fedra-MSB (juni 2025)
Alberdien Kenbeek	oudergeleding Floriant-Atlant (september 2025)
Marita Smits	oudergeleding Tabijn (juni 2025)

Bea Schadé heeft de voorzittersrol vervuld. Anthonie Rademaker is als externe secretaris toegevoegd aan de OPR.

Voor de personeelsgeledingen van Tabijn en Fedra/MSB en voor de oudergeledingen van ISOB/Blosse/Ithaka, Floriant/Atlant, Tabijn, Fedra/MSB en S(B)O zijn vacatures. Hierdoor werkt de OPR vanaf september met een zeer kleine bezetting. De OPR heeft de verwachting naar de besturen uitgesproken zij hun verantwoordelijkheid zullen nemen in het vinden van nieuwe leden voor de OPR.

3. Behandelde onderwerpen

In 2025 heeft de OPR vijfmaal vergaderd waarvan tweemaal met een afvaardiging van het AB/de RvT. Uldrik Speerstra, de directeur-bestuurder SWV, is bij de bijeenkomsten aanwezig geweest en gaf dan informatie en beantwoordde vragen.



Vergaderdata en behandelde onderwerpen

21 januari 2025

- Aanpak wachtlijsten
- Vastgestelde begroting en meerjarenbegroting
- Stand van zaken hoogbegaafdheid
- Onafhankelijk intern toezicht (1)
- Stand van zaken in de kernen (1)
- Sterke ondersteuning
- Kennemerkids (1)
- Data-analyse thuiszitters
- Afstemming met Auris

18 maart 2025

- Onafhankelijk intern toezicht (2)
- Realisatie jaarplan 2024
- Stand van zaken in de kernen (2)
- Kennemerkids (2)
- Inclusief onderwijs (1)

27 mei 2025

- Onafhankelijk Intern toezicht (3)
- Risicoanalyse
- Stand van zaken in de kernen (3)
- Inclusief onderwijs (2)

30 september 2025

- Kennismaking nieuwe RvT
- Kaderbrief
- Onafhankelijk intern toezicht (4)
- Managementrapportage
- Trendanalyse (1)

25 november 2025

- Trendanalyse (2)
- vacatures OPR
- verzoeken ter instemming vanuit de directeur bestuurder
- adviesverzoeken vanuit de RvT

4. Toelichting op de belangrijkste onderwerpen

Hoogbegaafdheid

Voor hoogbegaafde leerlingen is een aantal voorzieningen: voltijdsvoorzieningen (drie maal 18 plaatsen, deeltijdvoorzieningen (Day a week school) en het versterken van scholen op het gebied van HB. Er is subsidie toegekend. Door de voorzieningen als structureel te bestempelen kunnen deze ook doorgang vinden mocht de subsidie eindigen. De OPR vindt het belangrijk dat



de werkwijze bij de consultants maar ook binnen de kernen goed bekend is. Daarnaast is het van belang dat de kwaliteit gewaarborgd wordt als een deel van de taken op dit gebied van de consultants naar de HB-experts verschuift.

Onafhankelijk intern toezicht

In 2024 is, op basis van landelijke ontwikkelingen in het denken over intern toezicht, het proces ingezet om tot een andere governancestructuur te komen. Er is gewerkt aan de vorming van een RvT met drie onafhankelijke leden naast een DNR met daarin de schoolbestuurders. De OPR is geïnformeerd en is betrokken bij de inrichting hiervan. De OPR heeft daarbij aangegeven dat expertise moet zijn ingevuld zijn op het gebied van jeugdzorg, onderwijs, samenwerking met gemeente en financieel en dat de RvT als klankbord voor de directeur- bestuurder moet kunnen dienen. Verder vond de OPR het belangrijk dat leden van de RvT zich kunnen inleven in, en een beeld hebben bij de diversiteit van de schoolpopulatie. De eerste helft van 2025 is gebruikt voor de werving en selectie van RvT-leden en voor de aanpassing van diverse documenten, zoals de verantwoordelijkheden matrix. Op 1 augustus 2025 is de nieuwe werkwijze operationeel. Tijdens het overleg van 30 september heeft de OPR kennismaakt met de RvT en zijn wederzijdse verwachtingen uitgesproken en bepaald wanneer de RvT aansluit bij de OPR-vergaderingen en hoe de communicatie verloopt. De OPR heeft vertrouwen in deze nieuwe werkwijze met de RvT.

Als gevolg van de wijziging in de governancestructuur zijn ook de formele reglementen, zoals deze binnen het samenwerkingsverband bestaan, aangepast aan de nieuwe statuten. De directeur-bestuurder heeft deze ter instemming aan de OPR voorgelegd. De OPR heeft deze instemming gegeven. Het gaat om:

- het medezeggenschapsstatuut,
- het medezeggenschapsreglement,
- het huishoudelijk reglement OPR.

Stand van zaken in de kernen

Gezien het grote belang van de kernen bij de realisatie van passend onderwijs en inclusief onderwijs heeft de OPR het project kernen intensief gevolgd en op strategische momenten input geleverd op de koers. De projectleiders “Impuls kernen” hebben tijdens de vergadering van 27 mei het verslag van het onderzoek van het functioneren van de kernen gepresenteerd. Daarna volgde een gesprek met de OPR over verwachtingen, ervaringen en wensen voor het vervolg. Op basis hiervan zijn negen aanbevelingen vanuit de OPR gekomen. Het belang van een goede kernsamenstelling inclusief een goede voorzitter, zorgen voor helderheid en structuur, het delen van successen zijn voorbeelden van deze aanbevelingen.

Inclusie en Op weg naar 2035

In 2025 is het thema inclusie in verschillende vormen en op meerdere momenten aan de orde geweest binnen de OPR. Aanleiding hiervoor was de koers Op weg naar 2035, waarin wordt toegewerkt naar inclusiever, thuisnabij onderwijs. Inclusie is daarbij niet als losstaand onderwerp besproken, maar als onderliggend perspectief bij beleidsontwikkeling en samenwerking in de regio.

Zo is tijdens het overleg van 18 maart het thema verkennend besproken. Op 27 mei is het projectvoorstel vanuit de stuurgroep IKC behandeld, waarbij is stilgestaan bij de bijdrage van IKC-vorming aan inclusie.



Realisatie jaarplan 2024

In het verslag realisatie jaarplan wordt de periode augustus 24 – januari 25 besproken. De aangehouden structuur is die van de drie ambities. Daarnaast is een analyse gemaakt van de cijfers. Op de scorecard is snel te zien of we op schema liggen. Dat document is nu gedeeld maar uiteindelijk bedoeld voor intern gebruik.

Je ziet dat er veel gebeurt. Het samenwerkingsverband doet het best goed, het lijkt beter dan het landelijke gemiddelde als we kijken naar deelname en verwijzingen GO en thuiszitters. Hoe komt dit: door een aantal lijnen waar we aan werken. Zowel de consultants als de specialisten werken ondersteunend aan de scholen.

Kaderbrief en begroting

In de OPR-vergadering zijn zowel de kaderbrief als de begroting behandeld. De controller heeft inzicht in de financiële situatie gegeven en samen met de directeur-bestuurder vragen van de OPR beantwoord.



Rapportage MR/p

Dit is het jaarverslag 2025 van de medezeggenschapsraad van SWV Passend Onderwijs IJmond.

Voorgeschiedenis

Per januari 2015 is de MR/p van Passend Onderwijs IJmond opgericht. Sinds de start van schooljaar 2015-2016 bestaat de MR/p uit 3 leden.

Samenstelling MR/p

Erica Jansen (april 2020 - heden) Voorzitter sinds augustus 2024

Heleen van Arkel (augustus 2024-heden)

Corien Bosman (augustus 2024-heden)

Rooster van aftreden:

Erica zal per maart 2026 aftreden. Heleen zal Erica opvolgen als voorzitter.

Bijeenkomsten MR/p februari 2024 – februari 2025

In 2025 heeft er 5 keer overleg plaatsgevonden. Bij de overleggen sloot Uldrik Speerstra, als vertegenwoordiger van het bevoegd gezag aan. De MR/p leden bereiden de vergaderingen voor, hierbij is Uldrik niet aanwezig. Notulen zijn geplaatst in een voor het gehele personeel toegankelijke map op de General.

Onderwerpen

Onderwerp	Verslag	besluit
Functieprofiel lid RvT	24-02-2025	Instemming
Verantwoordelijkheidsmatrix	24-02-2025	Instemming
Concept Functieomschrijving onderwijsbegeleider A-B	24-02-2025 besproken en wordt verder opgepakt door externe partij Vos ABB	
Incidentele beloning en bonussen	24-02-2025 besproken	
Expertise Centrum HB IJmond	24-02-2025 besproken	
Duurzame inzetbaarheid	24-02-2025 besproken	
Voorstel jaarverloop	24-02-2025	Instemming
Huishoudelijk regelement	24-02-2025 besproken	Vaststelling
Normjaartaak	24-02-2025	Instemming
Vacatures en aanloop tot vaste aanstelling	24-02-2025 besproken	
HB Project- observatiegroep Toekomst DWS	24-03-2025 besproken 24-03-2025 besproken	
Knipkaart	24-03-2025 mening vormend	
AO/IB beleid, risico analyse, vervangingsbeleid sleutelfunctionarissen	22-05-2025	Instemming



Jaarplan	22-05-2025 besproken	Instemming op personele onderdelen
Flexibele schil	22-05-2025 mening vormend	
Regeling/ Verklaring nevenwerkzaamheden SWV PO IJmond	17-06-2025	Instemming
Kadernota	23-09-2025 besproken mening vormend	
Ontwikkeling op gebied van intern toezicht en regionale samenwerking	23-09-2025	Instemming
Governance documenten intern toezicht	23-09-2025	Instemming
Dekkend aanbod	20-11-2025 besproken	
Begroting	20-11-2025	Positief geadviseerd

Wat verder besproken is:

- Cultuurcoach
- Inspectiebezoek
- Ontwikkelingen kernen
- Samenwerking SWV-en in de regio
- MARAP
- Bestuursdag
- 2x p.j. overleg MR/p -Beleidsmedewerkers
- Pensioen
- Overlegstructuur
- Toekomst GO
- Trendanalyses

Aangepast Jaarverloop MR/p

a. De begroting en bijbehorende beleidsvoornemens op financieel, onderwijskundig en organisatorisch gebied	November-december
b. Jaarverslag	Begin kalenderjaar februari
c. Personele bezetting	Voor de zomervakantie
d. Personeelsuren	Voor de zomervakantie
e. Schriftelijk de gegevens aanpassen met betrekking tot de samenstelling van de RvT, de organisatie binnen het SWV, het managementstatuut en de hoofdpunten van het reeds vastgestelde beleid	Begin kalenderjaar

Kengetallen over 2025

	2025	2024
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	4,30	3,32
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	76,08	69,90
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	77,48	70,78
Rentabiliteit (<i>Totaal resultaat / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	-0,16	-0,13
Weerstandsvermogen excl. MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa) / totale baten * 100%</i>)	8,76	9,54
Weerstandsvermogen incl. MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	9,14	9,95
Huisvestingsratio (<i>(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten * 100%</i>)	0,31	0,26
Personele lasten / totale lasten (in %)	11,23	11,03
Materiële lasten / totale lasten (in %)	88,77	88,97

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen. Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

Grondslagen

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

De activiteiten van de stichting bestaan uit het realiseren van passend onderwijs de daarbij horende SBI-code is 94997. De stichting is gevestigd te Beverwijk en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 58994467.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd. Door het gebruik van een nieuwe rapportgenerator, hebben er een aantal niet materiële presentatieverschuivingen plaatsgevonden.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 1.000 aangehouden.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Meubilair: algemeen 10 jaar.

ICT: computers, servers en printers 4 jaar; Telefoons en laptops 3 a 4 jaar.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie 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 betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea en de voorziening duurzame inzetbaarheid (VO: levensfase bewust personeelsbeleid). Deze worden opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 2,5 %.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid:

Op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs moet voor de gespaarde uren op basis van het ouderenverlof (werknemers van 57 jaar en ouder) een voorziening worden aangelegd. Deze voorziening is gebaseerd op een vooraf ingediend plan hoe deze uren de komende vijf jaren worden ingezet.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in de voorziening berekend.

Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 2,5% (gebaseerd op het model zoals beschikbaar is gesteld door de PO Raad).

Voorziening (eigen) wachtgelders:

Indien een werknemer ontslagen wordt en de instroomtoets van het Participatiefonds niet positief wordt afgerond of er een negatieve beschikking wordt afgegeven, verhaalt het Participatiefonds de uitkeringen op het bevoegd gezag. Voor alle ex-werknemers waarvoor de instroomtoets niet met positieve beschikking is afgerond wordt voor de nog komende periode een voorziening gevormd.

Met ingang van 1 augustus 2022 is het Reglement van het Participatiefonds aangepast. Voor alle medewerkers die vanaf deze datum worden ontslagen zal het Participatiefonds 50% van de uitkering verhalen op de werkgever. Hiervoor wordt een voorziening gevormd. Indien de werkgever aantoonbaar kan maken aan alle voorwaarden van het Participatiefonds te hebben voldaan zal het Participatiefonds 90% van de uitkering compenseren. Voor het restant van 10% wordt een voorziening gevormd.

Voor alle ex-medewerkers waarvan op 31 december 2023 zeker is dat voor hen de instroomtoets niet tot een positieve beschikking heeft geleid, of van wie het bevoegd gezag aangeeft geen positieve beschikking te verwachten en waarvan de ontslagdatum vóór 1 augustus 2022 ligt wordt een voorziening gevormd. Voor medewerkers waarvan de ontslagdatum op of na 1 augustus 2022 ligt zal een voorziening voor 50% resp. 10% van de uitkering worden gevormd. Deze is berekend als het aantal maanden dat het bevoegd gezag verwacht dat de uitkering zal duren vermenigvuldigd met het maandelijks bedrag dat verhaald wordt op de instelling, gebaseerd op informatie van het UWV.

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. 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.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

(Rijks)bijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

De Rijksbijdragen betreffen de (bruto) door OCW toegekende vergoedingen. Doorbetalingen aan de onderwijsinstellingen zijn verantwoord onder de Doorbetalingen aan schoolbesturen.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2025 is 123,5%.

Per ultimo 2024 was deze 111,9%.

Afschrijvingen

Materiële Vaste Activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Tevens worden hier de doorbetalingen aan de onderwijsinstellingen verantwoord. Deze zijn onderscheiden in de verplichte afdrachten, generieke afdrachten op basis van het ondersteuningsplan en specifieke afdrachten (arrangementen).

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het marktrisico, het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.

De instelling loopt geen prijsrisico's.

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst.

De instelling loopt geen renterisico en geen kasstroomrisico.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	60.927	62.215
1.2.3 Inventaris en apparatuur	60.927	62.215
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	85.905	99.843
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa	85.905	99.843
1.7 Liquide middelen	1.789.638	1.983.126
Totaal van activa	1.936.470	2.145.184

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	1.473.354	1.499.513
2.1.1 Algemene reserves	1.287.724	1.499.513
2.1.2 Bestemmingsreserves	185.630	0
2.2 Voorzieningen	27.084	18.837
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	27.084	18.837
2.4 Kortlopende schulden	436.032	626.834
2.4.3 Crediteuren	240.754	247.149
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	78.746	66.171
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	22.421	17.544
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva	94.111	295.970
Totaal van passiva	1.936.470	2.145.184

Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	15.581.901	15.047.815	14.523.004
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	511.957	0	519.417
3.5 Overige baten	25.500	14.000	23.024
Totaal van baten	16.119.359	15.061.815	15.065.445
4.1 Personeelslasten	1.818.861	1.460.815	1.664.813
4.2 Afschrijvingen	20.363	20.000	26.121
4.3 Huisvestingslasten	49.999	50.000	39.519
4.4 Overige lasten	2.377.210	2.231.000	2.074.113
4.5 Doorbetalingen aan schoolbesturen	11.929.720	11.804.000	11.294.480
Totaal van lasten	16.196.152	15.565.815	15.099.046
Totaal van saldo van baten en lasten	-76.793	-504.000	-33.601
6.1 Financiële baten	50.634	0	14.069
Totaal van financiële baten en lasten	50.634	0	14.069
Totaal resultaat	-26.159	-504.000	-19.532

Kasstroomoverzicht 2025

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	-76.793	-33.601
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	20.363	26.121
- Mutaties voorzieningen	8.247	-13.077
Verandering in vlottende middelen:		
- Vorderingen	13.938	66.956
- Schulden	-190.802	-108.128
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>-225.048</u>	<u>-61.729</u>
Ontvangen interest	50.634	14.069
Betaalde interest	0	0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>-174.414</u>	<u>-47.660</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-19.075	-6.339
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Investerings in immateriële vaste activa	0	0
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0	0
Investerings in deelnemingen en/of samenwerkingsverbanden	0	0
Mutaties leningen	0	0
Overige investeringen financiële vaste activa	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-19.075</u>	<u>-6.339</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutaties langlopende schulden	0	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>0</u>	<u>0</u>
Mutatie liquide middelen	<u>-193.488</u>	<u>-53.998</u>
Beginstand liquide middelen	1.983.126	2.037.124
Mutaties liquide middelen	-193.488	-53.998
Eindstand liquide middelen	1.789.638	1.983.126

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Activa

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2025	Afschrijving cumulatief 1-1-2025	Boekwaarde 1-1-2025	Investerings	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen op desinvesteringen	Aanschaf prijs 31-12-2025	Afschrijving cumulatief 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
1.2 Materiële vaste activa	155.110	-92.895	62.215	19.075	-2.939	-20.363	2.939	171.245	-110.318	60.927
1.2.3 Inventaris en apparatuur	155.110	-92.895	62.215	19.075	-2.939	-20.363	2.939	171.245	-110.318	60.927

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	85.905	99.843
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa		
1.5.5.6 Vooruitbetaalde kosten	76.306	79.066
1.5.5.9 Overige vorderingen en overlopende passiva	9.599	20.777
1.7 Liquide middelen	1.789.638	1.983.126
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	3.261	1.983.126
1.7.5 Schatkistbankieren	1.786.377	0

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	Stand per 31-12-2023	Stelselwijziging per 1-1-2024	Stand per 1-1-2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
Passiva									
2.1 Eigen vermogen	1.519.045	0	1.519.045	296.162	0	1.499.513	-26.159	0	1.473.354
2.1.1 Algemene reserves	1.519.045	0	1.519.045	296.162	0	1.499.513	-211.789	0	1.287.724
Algemene reserve	1.519.045	0	1.519.045	296.162	0	1.499.513	-211.789	0	1.287.724
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek							185.630		185.630
Bestemmingsreserve Hoogbegaafdheid	0		0			0	185.630	0	185.630
Het bestuur verdeelt het resultaat over het boekjaar als volgt:									
Totaal resultaat boekjaar	(26.159)								
Algemene reserves	(211.789)								
Bestemmingsreserve hoogbegaafdheid	185.630								

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Passiva

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1-5 jaar	Langlopend > 5 jaar
2.2 Voorzieningen	18.837	11.868	1.328	2.294	27.084	9.412	6.201	11.471
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	18.837	11.868	1.328	2.294	27.084	9.412	6.201	11.471
Voorziening voor jubileumuitkeringen	18.837	2.243	1.328	0	19.752	2.080	6.201	11.471
Voorziening voor wachtgelders	0	6.397	0	0	6.397	6.397	0	0
Voorziening Duurzame Inzetbaarheid	0	3.229	0	2.294	935	935	0	0

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.4 Kortlopende schulden	436.032	626.834
2.4.3 Crediteuren	240.754	247.149
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
2.4.7.1 Loonheffing	73.543	61.057
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	5.203	5.114
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	22.421	17.544
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva		
2.4.9.2 Vooruitontvangen subsidies OCW	0	237.511
2.4.9.5 Vakantiegeld en -dagen	51.951	43.083
2.4.9.8 Overige schulden en overlopende passiva	42.160	15.377

Model G

Model G: Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	
	Kenmerk	datum		
Begaafde leerlingen primair- en voortgezet onderwijs	HBL230114	21-12-2023	Ja	
Begaafde leerlingen primair- en voortgezet onderwijs	HBL23EM0056	21-12-2023	Ja	
		Onderhanden		Subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen
		Ja		Subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen
		Nee		Subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum							
			€	€	€	€	€	€	
		totaal	€	€	€	€	€	€	

G2b. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar.

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum							
			€	€	€	€	€	€	€
		totaal	€	€	€	€	€	€	€

Toelichting op de staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	15.581.901	15.047.815	14.523.004
3.1.1 Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW	15.197.724	14.717.815	14.337.181
3.1.2 Overige subsidies OCW en EZ	384.177	330.000	185.823
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	511.957	0	519.417
3.2.3 Overige bijdragen en subsidies, gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	511.957	0	519.417
3.5 Overige baten	25.500	14.000	23.024
3.5.1 Opbrengst verhuur	25.500	14.000	23.024
3.5.8 Opbrengsten uit catering	0	0	0
Totaal van baten	16.119.359	15.061.815	15.065.445
4.1 Personeelslasten	1.818.861	1.460.815	1.664.813
4.1.1 Lonen	1.127.187	1.292.815	1.005.459
4.1.2 Ontslagvergoedingen	1.079	0	0
4.1.4 Sociale lasten	148.876	0	130.834
4.1.5 Premies Participatiefonds	9.189	0	16.030
4.1.6 Premies Vervangingsfonds	43.901	0	43.512
4.1.7 Pensioenlasten	168.617	0	149.741
4.1.8 Overige personeelskosten			
4.1.8.1 Mutaties personele voorzieningen	9.575	7.000	-10.851
4.1.8.2 Lasten personeel niet in loondienst	219.844	110.000	279.428
4.1.8.3 Overige personeelskosten	93.896	51.000	62.591
4.1.9 Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-3.302	0	-11.931
Personeelsbezetting			
Het aantal FTE's is een gemiddelde en gebaseerd op de gegevens in de salarisadministratie en inclusief tijdelijke contracten.			
Het gemiddelde aantal FTE's per classificatie gedurende het boekjaar bedroeg:			
Directie	1,00	1,00	1,00
Onderwijzend personeel	0,00	0,00	0,00
Onderwijsondersteunend personeel	11,75	9,94	10,95
Totaal	12,75	10,94	11,95
4.2 Afschrijvingen	20.363	20.000	26.121
4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	20.363	20.000	26.121
4.3 Huisvestingslasten	49.999	50.000	39.519
4.3.1 Huurlasten	37.672	40.000	36.188
4.3.2 Verzekeringslasten	7.177	0	0
4.3.8 Overige huisvestingslasten	5.150	10.000	3.331
4.4 Overige lasten	2.377.210	2.231.000	2.074.113
4.4.1 Algemene beheerskosten	133.680	136.000	127.787
4.4.3 Kosten leer- en hulpmiddelen	35.754	20.000	24.707
4.4.5 Overige kosten	2.207.776	2.075.000	1.921.619

4.5 Doorbetalingen aan schoolbesturen	11.929.720	11.804.000	11.294.480
4.5.1 Verplichte afdrachten uit te voeren door OCW	8.008.582	7.869.000	7.522.704
4.5.2 Doorbetaling op basis van 1 februari	120.142	120.000	0
4.5.3 Overige doorbetalingen van rijksbijdragen aan schoolbesturen	3.800.996	3.815.000	3.771.776
Totaal van lasten	16.196.152	15.565.815	15.099.046
6.1 Financiële baten	50.634	0	14.069
6.1.3 Overige rentebaten en soortgelijke opbrengsten	50.634	0	14.069
Totaal van financiële baten en lasten	50.634	0	14.069
Specificatie accountants honoraria			
Onderzoek van de jaarrekening	14.342	14.000	11.664
Andere controleopdrachten	445	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
Totaal	14.787	14.000	11.664

Voor een nadere analyse van de cijfers verwijzen wij naar de financiële paragraaf in het bestuursverslag.

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 31-12-2025	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat 2025	Totaal baten 2025	Art.2:403 BW	Deelname percentage	Consolidatie
				EUR	EUR	EUR	Ja/Nee	%	Ja/Nee
Stg. Fedra	Stichting	Beverwijk	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Stg. Atlant	Stichting	IJmuiden	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Stg. Tabijn	Stichting	Heemskerk	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Stg. ISOB	Stichting	Castricum	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Stg. IJmare	Stichting	Velsenbroek	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Stg. LEV W.N.	Stichting	Alphen a/d Rijn	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Stg. Blosse	Stichting	Heerhugowaard	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Montessori Basisschool	Stichting	Beverwijk	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Aloysius scholen	Stichting	Voorhout	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Heliomare	Stichting	Wijk aan Zee	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee
Ithaka	Stichting	Castricum	1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Nee		Nee

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

Art. 2:403 BW: Nee, invullen, tenzij SWV als rechtspersoon behoort tot een groep.

WNT-verantwoording

De WNT is van toepassing op Passend Onderwijs IJmond. Het voor SWV Passend onderwijs IJmond toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 €246.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	U.E. Speerstra
Functiegegevens	Directeur/Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	114.688
Beloningen betaalbaar op termijn	19.653
<i>Subtotaal</i>	<i>134.341</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	246.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	134.341
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2024	
bedragen x € 1	U.E. Speerstra
Functiegegevens	Directeur/Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	108.259
Beloningen betaalbaar op termijn	18.160
<i>Subtotaal</i>	<i>126.419</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	233.000
Bezoldiging	126.419

WNT-verantwoording

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	P.E. Lems-Kruidenier	M.M.J. Zijp
Functiegegevens	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/08 t/m 31/12	01/08 t/m 31-12
Bezoldiging		
Bezoldiging	2.750	1.833
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.468	10.312
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	2.750	1.833
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		
bedragen x € 1		
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling in 2024		
Bezoldiging		
Bezoldiging		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		

WNT-verantwoording

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

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Gegevens 2025	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
M. Scheltema de Heere-Nierop (1-8-25 afgetreden)	Lid
R. Smid (1-8-25 afgetreden)	Lid
J. Welmers (1-8-25 afgetreden)	Lid
L.K. Koning (1-8-25 afgetreden)	Lid
J. Rozema (1-8-25 afgetreden)	Lid
A. Trouw (1-8-25 afgetreden)	Lid
M. van Embden (1-4-25 afgetreden)	Lid
L.W.F. Nix (1-8-25 afgetreden)	Lid
A.M.D. van Kampen (1-8-25 afgetreden)	Lid
H. Eilander (1-8-25 afgetreden)	Lid
M. van Wijnen (1-8-25 afgetreden)	Lid
J. de Jong (1-8-25 afgetreden)	Lid

Niet uit de balans blijkende verplichtingen



Crediteur	Looptijd	Bedrag per jaar
<i>Huurovereenkomst</i> Groenendijk Onderwijsadministratie Beverwijk BV	5 jaar en loopt t/m 30 april 2027	€ 32.600

Gebeurtenissen na balansdatum

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers.

Ondertekening jaarrekening



Opgesteld door het College van Bestuur d.d.-.....-.....

Naam

Handtekening

U. Speerstra

Overige gegevens



Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat

De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van het resultaat. Er is dus geen statutaire regeling resultaatsbestemming.