

A group of children are running happily on a paved path in a schoolyard. In the background, there is a modern school building with large glass windows and a large tree on the left. The scene is bright and sunny.

movare
onderwijsstichting

Jaarverslag 2024

van **en** met elkaar leren

Inhoudsopgave

Een terugblik op 2024

3

1. Onze organisatie

5

2. Onderwijskwaliteit

8

3. Medewerkers

11

4. Facility management

18

5. Financiën

25



Een terugblik op 2024

MOVARE ziet onderwijskwaliteit als een verantwoordelijkheid van alle medewerkers. Op ieder niveau leveren onze medewerkers een bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs en de organisatieprocessen. Ook in 2024 zijn er weer stappen voorwaarts gezet. Zo stond bij de kwaliteitsgesprekken (per school en per groepje van scholen) de leskwaliteit centraal. Ook heeft het interne auditteam scholen bezocht op basis van een auditkalender, waardoor alle scholen minstens één keer per vier jaar worden bezocht. Ten opzichte van voorgaande jaren is de mate waarin MOVARE zicht heeft op de ontwikkeling van de kwaliteit van MOVARE-scholen verder toegenomen, mede dankzij het werken met de 'kwalender' (kwaliteitskalender).

Bij het project Burgerschap lag in 2024 de nadruk op de daadwerkelijke implementatie van de gehanteerde aanpak en de eerste evaluatie van de resultaten. Overigens heeft de Onderwijsinspectie begin 2025 laten weten dat MOVARE aan de herstelopdracht Burgerschap uit 2023 heeft voldaan.

MOVARE heeft ingezet op het faciliteren van formele uiteenlopende opleidingstrajecten. MOVARE-breed is er in 2024 ingezet op het bevorderen van het gezamenlijk informeel leren. 'Van en met elkaar leren' krijgt concreet invulling door o.a. het opzetten of doorontwikkelen van klankbordgroepen en kennisnetwerken.



**Kiki Huijnen-Becks en
Maurice Bejas**

College van Bestuur



Ontwikkelen en leren

De begeleiding van **startende leerkrachten** heeft een vervolg gekregen, o.a. met het faciliteren en ondersteunen van het ontwikkeltraject van de startende leerkracht. In het verslagjaar is de visie op onderwijskundig, gedeeld en verbindend leiderschap binnen MOVARE verdiept.

Medewerkers

MOVARE besteedt nadrukkelijk aandacht aan het welbevinden en de vitaliteit van haar medewerkers door gerichte interventies op drie gebieden: verzuim (curatief), vitaliteit (preventief) en veiligheid. Om het lerarentekort aan te pakken, is met succes ingezet op het uitdragen van **aantrekkelijk werkgeverschap** en het binden van medewerkers.

Onderwijsregio Limburg

In 2024 is gestart met de voorbereiding van de per 1-1-2025 te ontstane **Onderwijsregio Limburg**, waarin schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samenwerken om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.

Fusie

Per 1 augustus 2024 zijn de basisscholen De Zeveneik in Bingelrade (voorheen een INNOVO school) en St. Jozef in Merkelbeek gefuseerd. De fusieschool gaat verder onder de naam **De Woanderboom**.

Duurzaam

MOVARE besteedt al jaren veel aandacht aan **duurzaamheid**, zowel in de huisvesting als in de facilitaire dienstverlening. Voorbeeld in 2024 hiervan is: bij aanbestedingen worden inschrijvers beoordeeld op de mate waarin zij duurzaamheid borgen in hun producten, productieprocessen en bedrijfsvoering.

In control

Ook nu is het weer prettig te constateren, dat uit de beoordeling van de accountant blijkt dat MOVARE **'in control'** is op het gebied van de administratieve processen.

Dank aan alle medewerkers die een bijdrage hebben geleverd aan onze resultaten en prestaties in het verslagjaar 2024.

van **en** met elkaar leren



1. Onze organisatie

MOVARE bestaat uit 46 scholen in de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld, Sittard-Geleen en Vaals. Dit zijn 41 'reguliere' basisscholen, 1 taalschool, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 1 school voor speciaal (voortgezet) onderwijs.

1.1 Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn leidend bij alles wat we doen. Deze waarden zijn: Samen, Transparant, Respect en Veilig. In onze cultuur staat 'Van en met elkaar leren' centraal. Hierbij is er respect voor verschillen en streven we naar een cultuur van samenwerking om een goede onderwijskwaliteit te realiseren. Bij MOVARE staat 'Van en met elkaar leren' centraal, hierin geloven we in de synergie van onze scholen. We streven naar het versterken van de professionele leercultuur op school en binnen de regionale clusters. Dit krijgt mede vorm door de professionele dialoog te stimuleren en het creëren van netwerken.

De cultuur binnen MOVARE geven we samen vorm. De MOVARE manieren beschrijven hoe ons gedrag zichtbaar wordt.

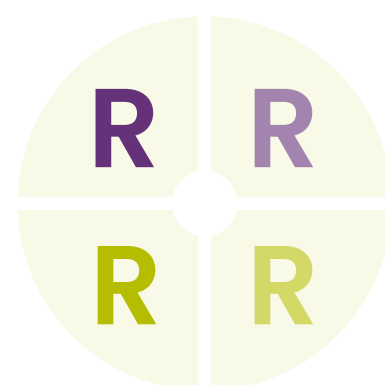
Lees meer over de MOVARE-manieren



1.2 Vier R'en

De visie op leiderschap bestaat binnen MOVARE uit de 4 R'en: **Richting**, **Ruimte**, **Resultaten** en **Rekenschap**.

MOVARE schetst heldere kaders en geeft daarbinnen ruimte. Eigenaarschap ligt bij de directeur en school. Schoolteams ontwikkelen, binnen de kaders van het strategisch beleid, voor hun eigen school een visie op leren, visie op leren en organiseren, visie op professionaliseren en visie op veranderen en verankeren.



Richting
Ruimte
Resultaten
Rekenschap

1.3 Beleidsperiode 2023–2027

MOVARE heeft een strategisch beleidsplan voor de periode 2023–2027. Hierin staan drie centrale thema's, die voor alle MOVARE-scholen van belang zijn:

- ✓ **Onderwijskwaliteit;**
- ✓ **Gelijke onderwijskansen;**
- ✓ **Medewerkers.**

Onze maatschappelijke opdracht krijgt vorm op basis van drie overige thema's:

- ✓ **Gezondheid;**
- ✓ **Burgerschap;**
- ✓ **Duurzaamheid.**

Bekijk hier
het filmpje over
het verhaal
van MOVARE

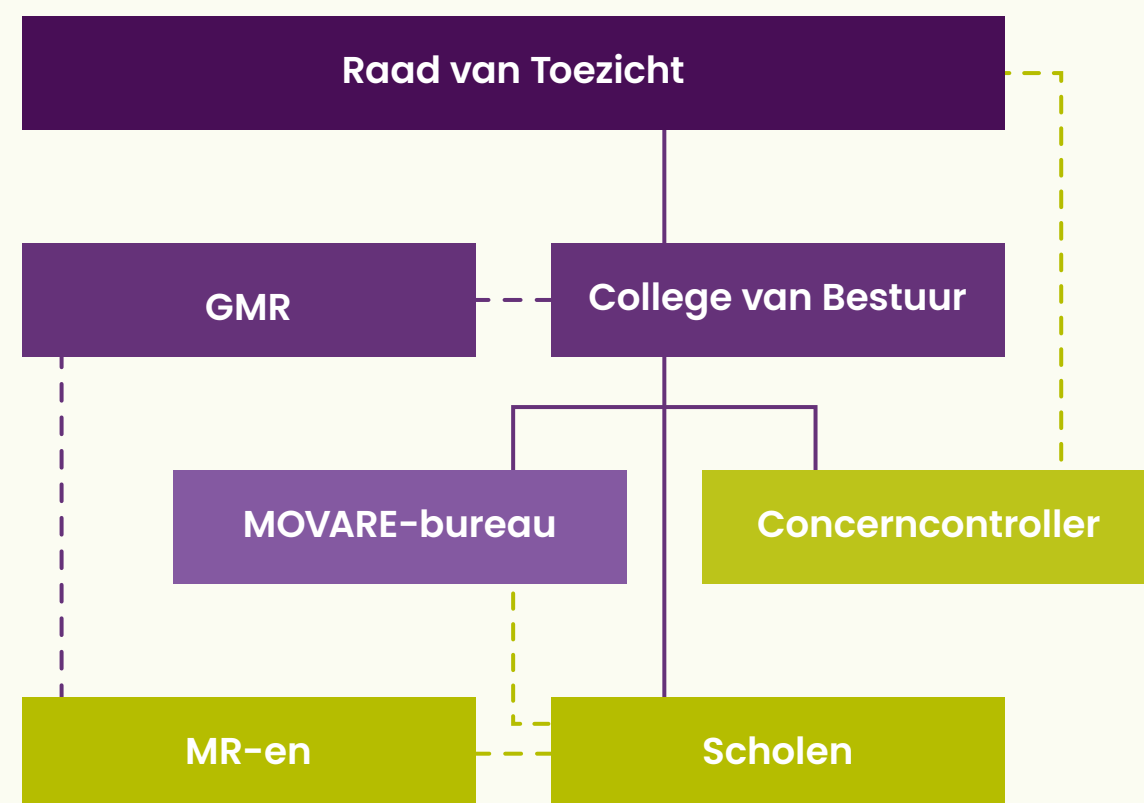


Lees hier het Strategisch Beleidsplan 2023 – 2027



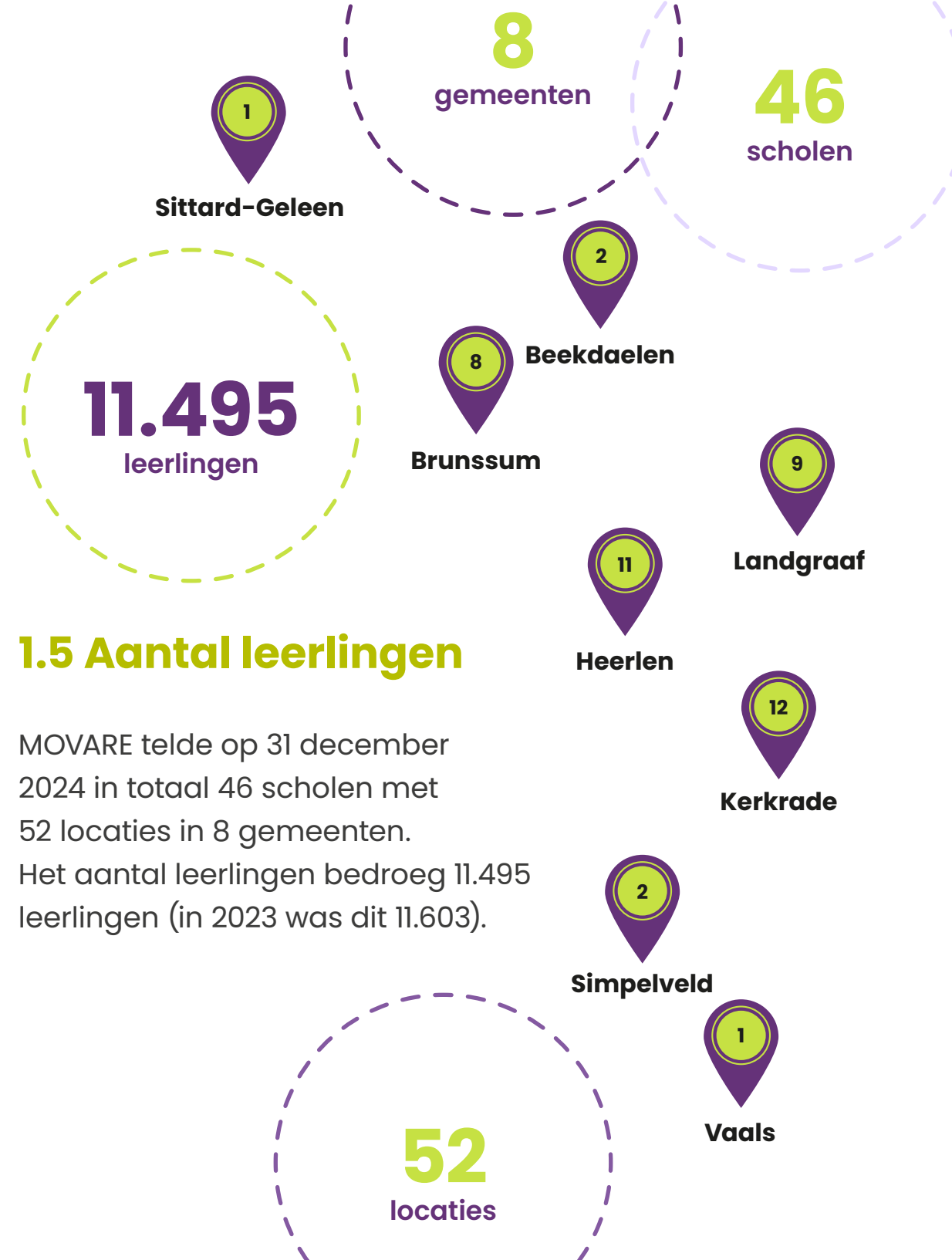
1.4 Organisatiestructuur

MOVARE heeft een Raad van Toezicht (RvT) en een College van Bestuur. Op grond van de Wet medezeggenschap op scholen (Wms) maakt een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) deel uit van de organisatie.



1.5 Aantal leerlingen

MOVARE telde op 31 december 2024 in totaal 46 scholen met 52 locaties in 8 gemeenten. Het aantal leerlingen bedroeg 11.495 leerlingen (in 2023 was dit 11.603).



Klik hier voor een overzicht van alle MOVARE-scholen

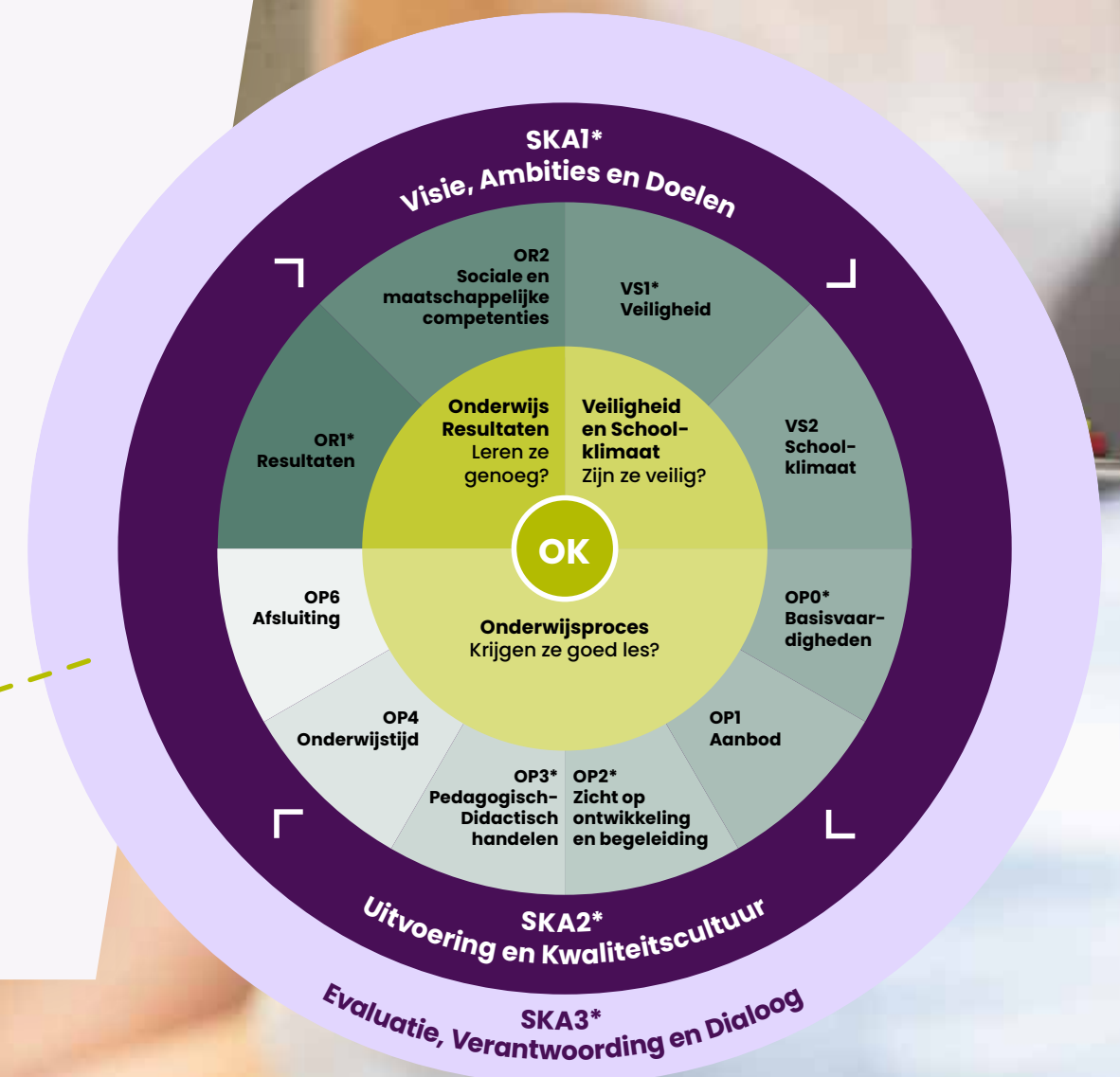


2. Onderwijskwaliteit

2.1 Onderwijskwaliteit

MOVARE ziet kwaliteit als een verantwoordelijkheid van álle medewerkers. Op ieder niveau leveren onze medewerkers een bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs en de organisatieprocessen met één belangrijk doel: **het realiseren van optimale gelijke onderwijs- en ontwikkelkansen voor de leerlingen met wie wij mogen werken.**

We verzamelen beschikbare data, interpreteren deze data en handelen op basis van onze conclusies. Dit doen we zowel op groeps-, school- als stichtingsniveau. Waar nodig stellen we doelgericht bij, zowel op competenties van onze medewerkers als op processen en inhoud van ons onderwijs. Het realiseren van kwaliteit is het resultaat van deze doelgerichte aanpak. Deze aanpak heeft MOVARE vormgegeven in een kwaliteitskader dat stoelt op het toezichtkader van de onderwijsinspectie. Deze is grafisch uitgewerkt in een **kwaliteitscirkel** hiernaast.



2.2 Interne audits, kwalender en Q-gesprekken

2.2.1. Interne audits

Een vast onderdeel van het MOVARE-kwaliteitsbeleid zijn de interne audits.

Deze audits worden uitgevoerd door een auditteam dat hiervoor is opgeleid.

De interne audits vinden plaats op basis van een auditkalender, die borgt dat alle scholen minstens één keer per vier schooljaren bezocht worden.

Om dit doel te kunnen realiseren, worden twaalf MOVARE-scholen per jaar bezocht. Zowel in het schooljaar 2023-2024 (voorjaar 2024) als in het schooljaar 2024-2025 (najaar 2024) zijn de beoogde twaalf scholen bezocht. In 2024 zien we, net als in 2023, vooral verbeterruimte op de standaarden Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2) en pedagogisch-didactisch handelen (OP3). Scholen ontwikkelen nog volop in de mate waarin zij hun aanbod en pedagogisch-didactisch handelen afstemmen op de onderwijs en ondersteuningsbehoeften van hun leerlingen.

2.2.2. Q-gesprekken

Om de geformuleerde doelstellingen en ambities te kunnen afzetten tegen de gerealiseerde kwaliteit op scholen voert MOVARE niet alleen interne audits uit, maar vinden er ook **kwaliteitsgesprekken (Q-gesprekken)** plaats. In 2024 stond de leskwaliteit centraal tijdens het gesprek. De afdeling onderwijskwaliteit bereidt de Q-gesprekken, samen met het CvB, voor en neemt zelf ook deel aan de gesprekken. Op deze manier kunnen eventuele inzichten uit de gesprekken meteen omgezet worden in de begeleiding van de andere scholen.

2.2.3. Kwalender

De afdeling Onderwijskwaliteit werkt met de Kwalender: een kwaliteitskalender die een aantal kwaliteitskaarten omvat, gericht op de analyse van gegevens.

Deze kaarten geven input over het moment van analyseren, de manier van analyseren en het handelen op basis van de analyses. Ten opzichte van voorgaande jaren is de mate waarin MOVARE grip heeft op de ontwikkeling van de kwaliteit van MOVARE-scholen verder toegenomen. De Kwalender maakt inmiddels deel uit van het vastgestelde beleid van MOVARE.



2.3 Rekenschap

Scholen communiceren over hun resultaten met hun stakeholders: ouders en leerlingen, de medezeggenschapsraad en het College van Bestuur van MOVARE. Scholen gebruiken 'Scholen op de Kaart' (vensters PO) als middel om ook naar externe stakeholders toe, op een transparante manier, te communiceren over de gerealiseerde resultaten.

Tijdens de reguliere gesprekkencyclus leggen de scholen verantwoording af over hun resultaatgebieden. Voor MOVARE als onderwijsstichting geldt dat de interne verantwoording zich richt op de GMR en RvT. Naar buiten toe krijgt deze verantwoording gestalte in de vorm van het jaarverslag (bestuursverslag en publieksverslag).

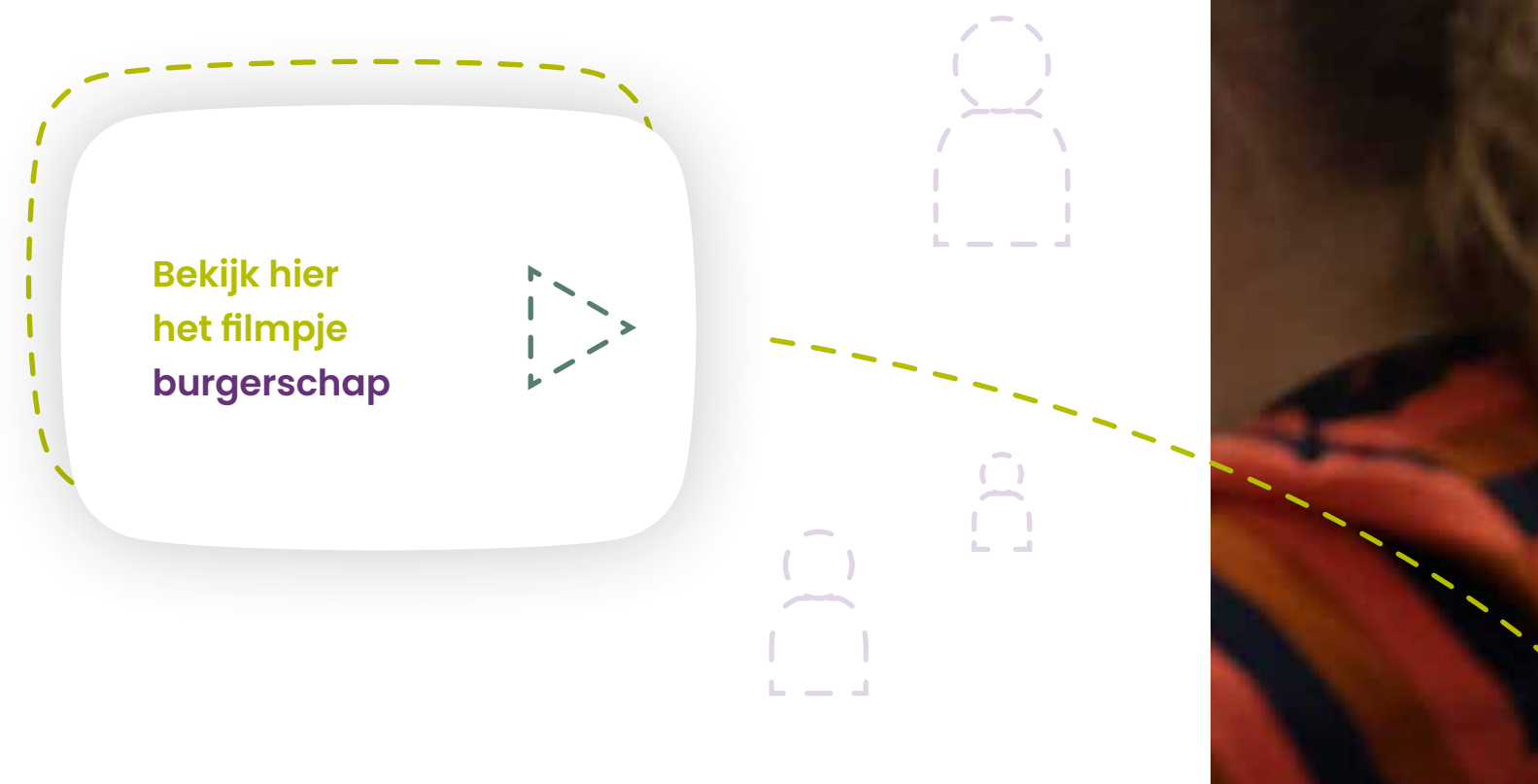


2.3 Burgerschap



In 2023 is MOVARE met het **project Burgerschap** gestart. Naast de strategische ambitie op dit vlak, gaf MOVARE hiermee ook invulling aan één van de herstelopdrachten van de onderwijsinspectie in het kader van het bestuurstoezicht (januari 2023).

In 2024 lag de nadruk op de daadwerkelijke implementatie van de gehanteerde aanpak en de eerste evaluatie van de resultaten. De implementatie vond plaats binnen de scholen, waarbij gebruik werd gemaakt van de ontwikkelde richtlijnen en methodieken. Scholen kregen instructies en ondersteuning om een doelgericht, samenhangend en herkenbaar burgerschapsplan te ontwikkelen.



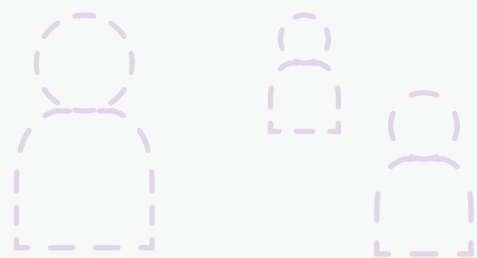
3. Medewerkers

3.1 Strategisch personeelsplan

Voor de periode 2023-2027 is een strategisch personeelsplan opgesteld, waarin MOVARE haar plannen en doelstellingen voor medewerkers uiteenzet.

Het personeelsplan geeft inzicht in hoe we onze medewerkers ondersteunen en faciliteren, met als doel hun impact in hun werk te vergroten voor de leerlingen en de maatschappij. Als goed werkgever streeft MOVARE naar het creëren van een werkomgeving die medewerkers uitdaagt, inspireert en waardeert.

Onze aanpak is gefundeerd op het vormen van een professionele leercultuur. Niet alleen op individuele scholen, maar ook binnen de clusters en de hele MOVARE-organisatie. Dit realiseren we actief door het aanmoedigen van professionele dialogen en het creëren van netwerken. Medewerkers streven naar verbinding met anderen, met als uiteindelijk doel gezamenlijk te werken aan de continue verbetering van het onderwijs en gelijke onderwijskansen voor alle leerlingen van MOVARE.



Het personeelsplan geeft inzicht in hoe we onze medewerkers ondersteunen en faciliteren, met als doel hun impact in hun werk te vergroten voor de leerlingen en de maatschappij.

Om onze ambities op het gebied van werkgeluk, weerbaarheid en wendbaarheid voor medewerkers te realiseren, focussen wij op de drie doelstellingen.



**Ontwikkelen
en Leren**



**Vitaliteit
en Welbevinden**



**Vinden
en Binden**

3.1.1. Ontwikkelen en Leren

Onze gezamenlijke doelstelling is het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van de ontwikkeling van alle medewerkers bij MOVARE. Enerzijds neemt MOVARE het voortouw in het bevorderen van het leerproces van medewerkers vanuit een benadering van goed werkgeverschap, terwijl anderzijds de medewerker actief betrokken is en zelf de regie neemt in dit proces van 'Zelf aan zet' zijn. Professionalisering krijgt op verschillende niveaus invulling: op MOVARE-niveau, schoolniveau en op individueel niveau.

Tijdens de huidige beleidsperiode zijn er op MOVARE-niveau drie doelstellingen voor ontwikkelen en leren:

- ✓ **Versterken van de basiskwaliteiten;**
- ✓ **Ontwikkeling van expertises;**
- ✓ **Leiderschapsontwikkeling.**



3.1.1.1. Versterken van de basiskwaliteiten

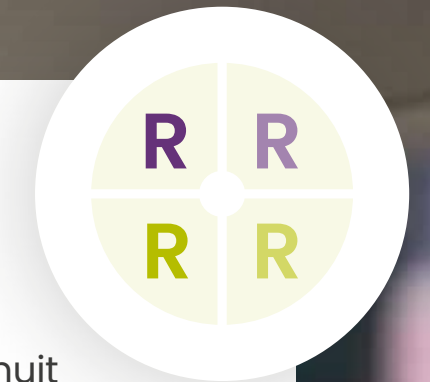
Door professionalisering draagt MOVARE samen met haar medewerkers zorg voor de duurzame ontwikkeling van de MOVARE-medewerkers. Professionalisering kan in de vorm van formeel leren (o.a. opleiding, cursus) en/of informeel leren ('Van en met elkaar leren').

De volgende zaken zijn in 2024 ondernomen om de ambities voor het versterken van de basiskwaliteiten te realiseren:

- ✓ In oktober 2024 is het **professionaliseringsbeleid** van MOVARE goedgekeurd en is de implementatie gestart. Dit beleid richt zich op het vergroten van de tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers. Schooldirecteuren worden geïnformeerd over de werkwijze en moeten een visie op professionalisering en een scholingsplan opstellen. Medewerkers worden via interne nieuwsbrieven geïnformeerd over cursussen en opleidingen. Het beleid omvat ook e-learning, met een stijging in afgeronde modules als doel.

- ✓ In 2024 is het gebruik van de **MOVARE-huisacademie**, ons digitale leerplatform, verder gestimuleerd.
- ✓ Tijdens het verslagjaar heeft MOVARE ook ingezet op het faciliteren van **formele opleidingstrajecten**. Hierbij gaat het om opleidingstrajecten als de kweekvijver voor aankomende directeuren, opleidings- en verdiepingstrajecten voor IB'ers, diverse opleidingen tot leerkracht en trajecten voor lerarenondersteuners en onderwijsassistenten.
- ✓ MOVARE-breed is er in 2024 ingezet op het **bevorderen van het gezamenlijk informeel leren**. 'Van en met elkaar leren' krijgt concreet invulling door:
 - Het opzetten of doorontwikkelen van klankbordgroepen en kennisnetwerken, waarin gebruik gemaakt wordt van elkaars kennis en wetenschappelijke inzichten en zo gezamenlijke professionalisering plaatsvindt.
 - De organisatie van vijf onderwijscafés gekoppeld aan de thema's uit het strategisch beleid in het kader van samen leren en geïnspireerd worden.
 - Werkgroepen die invulling geven aan de operationalisatie van strategische actiepunten.
- ✓ In 2024 is de **stageportal** gerealiseerd en is de **ontwikkeling van stagebeleid** afgerond.





3.1.1.2. Ontwikkeling van expertises

Door in te zetten op loopbaanontwikkeling draagt MOVARE bij aan het werkgeluk en de wendbaarheid van medewerkers. Dit doen wij door gebruik te maken van de competenties van medewerkers (**kennis, vaardigheden, gedrag**) in de juiste werkomgeving, functie, expertise of extra taak.

De volgende zaken zijn in 2024 ondernomen om de ambities voor de ontwikkeling van expertises te realiseren:

- ✓ **De begeleiding van startende leerkrachten** door clustercoaches heeft een vervolg gekregen. Er wordt invulling gegeven aan het faciliteren en ondersteunen van het ontwikkeltraject van de startende leerkracht.
- ✓ **De vakspecialismen zijn geïnventariseerd** om de verbinding in netwerken te leggen. Zo kent MOVARE stichtingsbreed een netwerk voor IB'ers en een rekennetwerk.

3.1.1.3. Leiderschapsontwikkeling

Leiderschapsontwikkeling wordt vormgegeven vanuit de visie op leiderschap van MOVARE. Wij gaan uit van integraal leiderschap, waarbij wij de nadruk leggen op verbindend en onderwijskundig leiderschap. Ook vinden we het in teams van belang dat er gewerkt wordt vanuit gedeeld leiderschap. Wij doen het immers samen! Het strategisch beleid en de doelen uit het schoolplan zijn het uitgangspunt voor het handelen van directeuren.

Tijdens de jaarlijkse tweedaagse voor directeuren en tijdens diverse bijeenkomsten is de visie op leiderschap in 2024 binnen MOVARE verdiept. Het resultaat hiervan is een document over de 4 R'en (**Richting, Ruimte, Rekenschap** en **Resultaat**). Het document beschrijft onderwijskundig, gedeeld en verbindend leiderschap.



3.1.2. Vinden en Binden

Het lerarentekort in onze sector wordt steeds zichtbaarder en nijpender. Dit komt mede door de uitstroom van leerkrachten die met (vervroegd) pensioen gaan, het dalend aantal gediplomeerde Pabo-studenten. Daarnaast is er een minder sterke daling van het aantal leerlingen dan in eerst instantie werd verwacht. Op dit moment vragen de krappe arbeidsmarkt en hoge werkdruk onze bijzondere aandacht. Het vinden en binden van medewerkers wordt steeds belangrijker. **Onze ambitie is dan ook om een aantrekkelijke werkgever te zijn die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich weet te binden.** Hiervoor heeft MOVARE de volgende doelstellingen:

- ✓ Zicht op de benodigde kwantitatieve en kwalitatieve medewerkerspopulatie via strategische personeelsplanning.
- ✓ Uitdragen van aantrekkelijk werkgeverschap en succesvol binden van bestaande medewerkers.
- ✓ Effectief vinden van nieuwe medewerkers.

MOVARE werkt aan haar ambities voor 'vinden en binden van medewerkers' door de strategische personeelsplanning actueel te houden. Daarnaast geeft MOVARE actief invulling aan goed werkgeverschap en blijft zij de waardering voor haar medewerkers uiten. Eveneens blijven we inzetten op het vaststellen en implementeren van het nieuw ontwikkelde stagebeleid en actief te blijven ten aanzien van de arbeidsmarkt.

MOVARE laat potentiële nieuwe collega's graag zien hoe het is om bij MOVARE te werken. Dit doen wij door middel van zogeheten employer branding video's. Onze collega Yaelle maakte graag tijd vrij om ons enthousiast te vertellen over haar werk als leerkracht. Locatieleider Luc ging ook met ons in gesprek over het onderwerp loopbaanontwikkeling.

Bekijk hier
het filmpje
van Yaelle



Bekijk hier
het filmpje
van Luc



3.1.3. Vitaliteit en Welbevinden

MOVARE besteedt nadrukkelijk aandacht aan het welbevinden en de vitaliteit van haar medewerkers, wat bijdraagt aan hun duurzame inzetbaarheid. Het uitgangspunt is dat medewerkers zelf de regie voeren over hun welzijn, waarbij MOVARE ondersteunt en faciliteert. Vitaliteit en welbevinden worden verwezenlijkt door gerichte interventies op drie gebieden: **curatief**, **preventief** en **veiligheid**.



de huidige beleidsperiode drie doelstellingen opgesteld voor vitaliteit en welbevinden:

- ✓ **Verzuim (curatieve interventies)**
Implementeren van maatregelen om de gezondheid en vitaliteit van medewerkers te herstellen en te bevorderen. Het doel is het verzuimpercentage op alle scholen onder de 6% te krijgen.
- ✓ **Vitaliteit (preventieve interventies)**
Voorzien in initiatieven om gezondheidsproblemen te voorkomen en de algemene gezondheid en het welzijn van medewerkers te verbeteren.
- ✓ **Veiligheid**
Het waarborgen van een veilige werkomgeving, zowel fysiek als sociaal, om bij te dragen aan het welzijn en de veiligheid van alle medewerkers binnen MOVARE.

MOVARE werkt aan haar ambities voor 'vitaliteit en welbevinden' door actief verzuimbeheer te intensiveren en verzuimcijfers inzichtelijk te maken. In het volgende medewerkerstevredenheidsonderzoek (maart 2025) zullen we het werkgeluk, de weerbaarheid en de wendbaarheid van onze medewerkers meten.



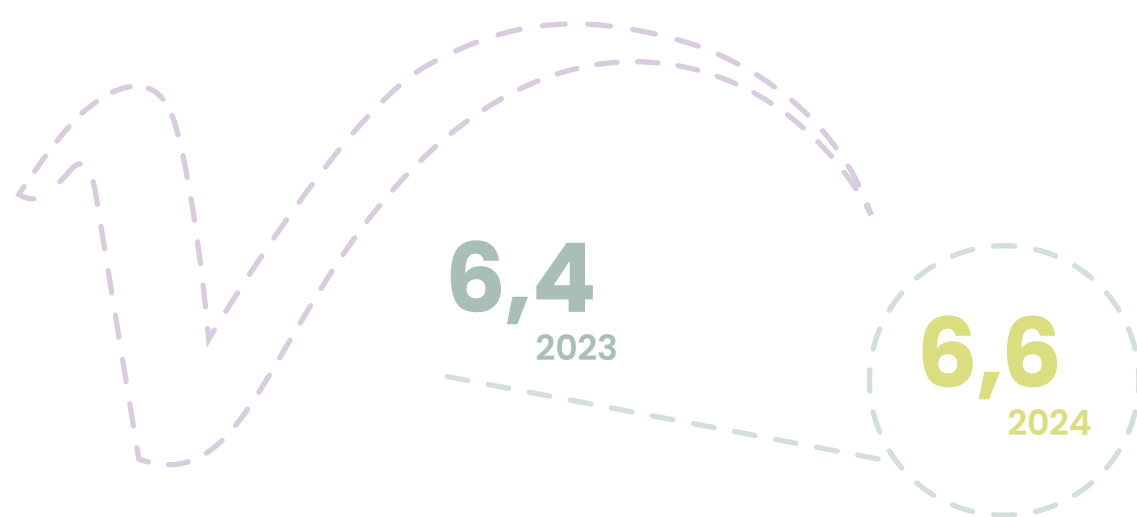
3.1.4. Verzuim

In 2024 zien we een lichte toename van het verzuim naar 6,6% (6,4% in 2023). Dit ligt boven de MOVARE-norm van 6%.

De volgende acties zijn in 2024 ondernomen om het terugdringen van verzuim te bereiken:

- ✓ Naast het delen van de verzuimcijfers op drie vaste momenten per jaar, heeft er **structureel overleg** plaatsgevonden tussen de medische professionals en HR en CvB.
- ✓ In 2024 is het **aanwezigheidsbeleid** (verzuimbeleid) geactualiseerd. Het doel blijft om de focus te houden op het terugdringen van het verzuim, het borgen van deze aanpak en de daling van het verzuimpercentage.

- ✓ In augustus van het verslagjaar is gestart met de **nieuwe arbodienstverlening**. Deze dienstverlening draagt bij aan de intensieve samenwerking tussen leidinggevenden, P&O en bedrijfsartsen (arbodienst) met intervisiebijeenkomsten voor directeuren, driegesprekken met betrokken partijen en het intensiveren van adviesvragen aan de bedrijfsartsen. Ook ontvangen medewerkers een **digitale vragenlijst** (DVV) om vroegtijdig risico's te signaleren en wordt er gewerkt met een **praktijkondersteuner** (aanvullend aan de bedrijfsartsen). Ook is het ondersteunend verzuimproces geoptimaliseerd.
- ✓ Voor alle leidinggevenden van MOVARE is **professionaliseringsaanbod** verzorgd over verzuimmanagement en het signaleren van psychologische klachten. In de eerste helft van 2024 heeft een groep nieuwe directeuren een verzuimtraining gevolgd. In het najaar heeft een groep ervaren directeuren deelgenomen aan de workshop 'stress, signalering en leiderschap'.
- ✓ MOVARE zet actief haar netwerk van partners in dat ondersteunt bij het welzijn van onze medewerkers. Er is specifiek ingezet op een **verbeterde ondersteuning** op psychologische klachten.



4. Facility management

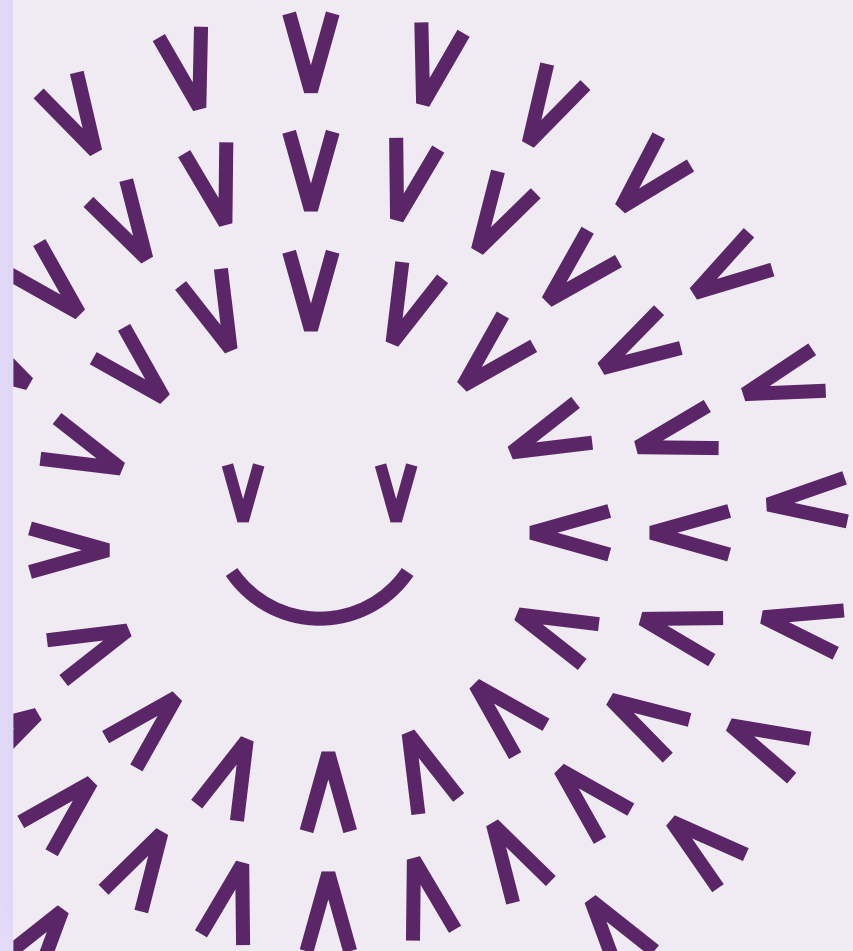
4.1 Huisvestingsagenda 2019–2033

Het domein Huisvesting is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, de realisatie, het onderhoud en het beheer van de schoolgebouwen. Het beleid, vastgelegd in de huisvestingsagenda 2019–2033, richt zich op de ontwikkeling van inspirerende en toekomstbestendige gebouwen. Deze moeten functioneel, veilig, duurzaam, flexibel en betaalbaar zijn én blijven.

In 2024 heeft de afdeling Facility Management (FM) samen met de Parkstad-gemeenten en (kind)partners aan de uitvoeringsplannen gewerkt die volgen uit de gemeentelijke Integrale Huisvestingsplannen (IHP). De gemeentelijke IHP's zijn vastgesteld en de strategische huisvestingsplanning van MOVARE zijn hierin geïntegreerd. Dit maakt dat MOVARE, samen met de betreffende gemeenten, strategische huisvestingskeuzes kan maken om zo toekomstbestendige huisvesting te realiseren.



De **Integrale Huisvestingsplannen** vormen een belangrijke basis voor gemeenten en MOVARE bij het realiseren en behouden van een duurzame, hoogwaardige en toekomstbestendige onderwijsinfrastructuur in Parkstad. Er wordt afgewogen of investeringen worden gedaan in het verlengen van de levensduur van technisch en functioneel verouderde schoolgebouwen of dat volledige vervanging noodzakelijk is.



4.2 Huisvesting; renovaties, nieuwbouw, verbouwingen, uitbreidingen

Opgeleverde projecten

- ✓ Nieuwbouw brede maatschappelijke voorziening (BMV) Heerlerbaan, waarin OBS De Tovercirkel is gehuisvest;
- ✓ IKC Droomhof, (basisschool De Veldhof in Eygelshoven).



IKC Brunssum Oost

gemeente Brunssum

SBO De Boemerang en basisschool Meander worden getransformeerd naar een **Integraal Kindcentrum** (IKC). SBO De Boemerang kampt met verouderde huisvesting en is om die reden een project met prioriteit binnen het **Integraal Huisvestingsplan** (IHP) van de gemeente Brunssum. Samen met de gemeente is onderzocht hoe de samenwerking tussen **speciaal basisonderwijs** (SBO) en **regulier basisonderwijs** (BAO) binnen één gebouw kan worden gerealiseerd. Basisschool Meander en SBO De Boemerang zullen in dit gebouw intensief samenwerken, samen met diverse kindpartners die zowel specifieke als reguliere kinderopvang en onderwijsvoorzieningen aanbieden. Met deze plannen zetten gemeente en MOVARE een belangrijke stap richting toekomstbestendige en inclusieve onderwijshuisvesting.

Nieuwbouw OBS Harlekijn

gemeente Landgraaf

Volgens het Integraal Huisvestingsplan bereikt het gebouw van OBS Harlekijn in 2028 de leeftijd van 40 jaar. De school heeft op dit moment te maken met een ruimtetekort. MOVARE heeft onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om de basisschool om te vormen tot een Kindontwikkelcentrum.

In februari 2024 werd bestuurlijk akkoord gegeven voor de ontwikkeling en nieuwbouw van een kindontwikkelcentrum, gebaseerd op het onderzoeksrapport van MOVARE. De volgende stap is het maken van een definitieve keuze voor de locatie.



OBS De Droomboom, bs. Frans Postma en bs. De Ganzerik gemeente Heerlen

MOVARE en de gemeente Heerlen zijn in 2024 gestart met de voorbereiding van projecten voor OBS De Droomboom, basisschool Frans Postma en basisschool De Ganzerik. Deze scholen krijgen aanpassingen die voortvloeien uit het gemeentelijk IHP-beleid. Het doel is om de onderwijskundige ontwikkeling te ondersteunen en de samenwerking met de kinderopvang te versterken.

Nieuwbouw bs. De Diabolo bs. St. Ursula gemeente Kerkrade

In 2024 hebben MOVARE en de gemeente Kerkrade de nauwe samenwerking voortgezet om gezamenlijk te werken aan de herhuisvesting van basisschool De Diabolo en basisschool St. Ursula. Het plan is om beide scholen onder te brengen in een Integraal Kindcentrum, waar ook samenwerking wordt gezocht met de kinderopvang en mogelijke maatschappelijke partners. De projectgroep heeft de locatiestudie afgerond en de businesscase voor de nieuwbouw in het stadscentrum uitgewerkt. De documenten voor gemeentelijke besluitvorming zijn eind 2024 grotendeels gereed.



IKC Merkelbeek

gemeente Beekdaelen

De uitvoeringsagenda van het **Integraal Huisvestingsplan** (IHP) van de gemeente Beekdaelen voorziet in de ontwikkeling van een **Integraal Kindcentrum** (IKC) in het Middengebied. Dit gebied omvat de dorpen Bingelrade, Jabeek en Merkelbeek. Op het moment dat het IHP werd vastgesteld (2021), vielen de basisscholen in Bingelrade en Merkelbeek onder de schoolbesturen INNOVO en MOVARE.

In 2023 werd er een studie uitgevoerd om te bepalen welke locatie het meest geschikt was voor het IKC. Hieruit bleek dat Merkelbeek de voorkeur had. De gemeenteraad heeft dit advies gevolgd. De afspraak tussen de schoolbesturen was dat de voorkeurslocatie bepaalde welk bestuur het nieuwe IKC zou realiseren. Als gevolg hiervan is in 2024 het fusietraject tussen de twee basisscholen doorlopen en op 1 augustus 2024 officieel afgerond.

Na de zomervakantie is de projectgroep “nieuwbouw IKC” gestart met het opstellen van het programma van eisen voor het nieuwe kindcentrum. Hierbij wordt samengewerkt met partners zoals kinderopvang, peuterspeelzaalwerk, buitenschoolse opvang en de bibliotheek. De oplevering van het IKC staat gepland voor het schooljaar 2027-2028.

IKC Jenaplanschool De Vlieger

gemeente Sittard-Geleen

Basisschool De Vlieger heeft dringend behoefte aan moderne huisvesting, aangezien het huidige gebouw meer dan 60 jaar oud is en niet meer voldoet. In de uitvoeringsagenda van het **Integraal Huisvestingsplan** (IHP) van de gemeente Sittard-Geleen is de realisatie van een **Integraal Kindcentrum** (IKC) opgenomen. De gemeente heeft MOVARE een bestaand schoolgebouw aan de Pattonstraat aangeboden en ondersteunt de transformatie naar een Integraal Kindcentrum. In samenwerking met kinderopvang Bambini is de businesscase, die de haalbaarheid van het project moet aantonen, eind december 2024 afgerond en in de stuurgroep vastgesteld. De volgende stap in het proces is de verdere uitwerking van de **Samenwerkingsovereenkomst** (SOK).





4.3 Duurzaamheid

De afdeling Facility Management besteedt al jaren veel aandacht aan duurzaamheid, zowel in de bedrijfsvoering van huisvesting als in de facilitaire dienstverlening. Om duurzaamheid gestructureerd en met ambitie de komende jaren een plek te kunnen geven, is het een onderdeel van het Strategische Beleidsplan 2023-2027. De afdeling Facility Management neemt de gebouwelijke verduurzaming en het vergroenen van de speelplaatsen als speerpunten uit het strategisch beleid voor haar rekening.

Duurzaamheidsmaatregelen in 2024

In 2024 zijn de volgende stappen gezet op het gebied van duurzaamheid en toekomstbestendige huisvesting:

- ✓ Bij aanbestedingen worden inschrijvers beoordeeld op de mate waarin zij **duurzaamheid borgen** in hun producten, productieprocessen en bedrijfsvoering;
- ✓ MOVARE voert aanpassingen door bij 15 basisscholen om te voldoen aan de wettelijk verplichte **energiebesparingsmaatregelen**. Dit varieert van de implementatie van energiebewakingssystemen tot de installatie van hybride verwarmingssystemen.
- ✓ Er is een uitvoeringsnotitie voorbereid voor de **vergroening van speelpleinen**.
- ✓ De **meerjarige onderhoudsplannen** (MJOP) zijn geactualiseerd. Hierbij is de installietechnische verduurzaming tot 2030 in de planning opgenomen. Installaties die voor natuurlijke vervanging in aanmerking komen, worden dan verduurzaamd.
- ✓ Bij de ontwikkeling van nieuwbouw voor basisscholen wordt maximaal ingezet op duurzame bouwconcepten, zoals **circulair bouwen**, het gebruik van **biobased materialen** en energie**positieve gebouwen**. Daarnaast wordt gestreefd naar **natuurinclusief bouwen**, waarbij groenvoorzieningen en klimaatadaptieve maatregelen integraal deel uitmaken van het ontwerp.
- ✓ Schoolgebouwen worden steeds meer **multifunctioneel ingericht**, zodat zij naast onderwijs ook ruimte bieden voor kinderopvang, maatschappelijke functies en buitenschoolse activiteiten. Dit verhoogt de bezettingsgraad en draagt bij aan efficiënt ruimtegebruik en sociale cohesie in de wijk.
- ✓ Bij nieuwbouwprojecten wordt gebruik gemaakt van **modulaire en gestandaardiseerde bouwcomponenten**. Hierdoor wordt de bouwtijd verkort, de flexibiliteit vergroot en de duurzaamheid van de gebouwen verbeterd. Dit biedt de mogelijkheid om scholen aan te passen aan toekomstige onderwijsontwikkelingen en leerlingenaantallen.

In de IHP-trajecten is het item duurzaamheid geborgd en zijn ambities opgenomen om duurzame gebouwen te realiseren.





4.4 Aanbestedingskalender

Het domein Inkoop voert de aanbestedingen binnen MOVARE uit, op basis van de aanbestedingskalender, die het College van Bestuur jaarlijks vaststelt.

De afdeling is verantwoordelijk voor het uitvoeren van zowel Europese, nationale als meervoudig onderhandse aanbestedingen. Alle aanbestedingen worden opgezet in overeenstemming met de (Europese) regelgeving, wat betekent dat de aanbestedingen voldoen aan strikte eisen op het gebied van transparantie, non-discriminatie en gelijke behandeling. Dit zorgt voor een open en eerlijke concurrentie, waardoor de beste en meest voordelige aanbieders geselecteerd kunnen worden.



5. Financiën

5.1 Interne ondersteunende processen

MOVARE wil de interne ondersteunende processen beheersen. Hiervoor is met de accountant het “in control framework” bepaald. Deze bevat punten die MOVARE nodig vindt om de processen te kunnen beheersen. Jaarlijks wordt MOVARE op deze punten door de accountant geaudit. Hierover wordt gerapporteerd aan het CvB en de RvT. Ook de voortgang op de benoemde actiepunten wordt jaarlijks beoordeeld. Uit deze beoordeling van de accountant blijkt dat MOVARE ‘in control’ is op het gebied van de administratieve processen.



5.1.1. Kerngetallen

Het resultaat over 2024 bedraagt € -2.061.310 tegenover € 1.088.756 in 2023.

In de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben de scholen extra middelen gekregen (Nationaal Programma Onderwijs) om de achterstanden die zijn ontstaan door corona in te halen. Dit geld kan uitgegeven worden tot en met het schooljaar 2024-2025. Dit vertekent het resultaat, omdat in eerdere jaren geld ontvangen is, dat daarna wordt uitgegeven. Als we hiervoor corrigeren zou het resultaat er anders uitzien:

	2023	2024
Resultaat	+€ 1.088.756	-€ 2.061.310
Correctie effect NPO middelen*	-€ 53.516	+€2.874.200
Gecorrigeerd resultaat	€ 1.035.240	€ 812.890

* Op het resultaat

Met de kerngetallen kan de financiële situatie van de stichting worden beoordeeld en gemeten.

De kerngetallen geven de situatie op 31 december weer. Er is sprake van een momentopname.

Liquiditeit

Vlottende activa/kortlopende schulden

Solvabiliteit

Eigen vermogen (incl. voorzieningen/totaal passiva)

Rentabiliteit

Saldo gewone bedrijfsvoering/totale baten

Weerstandsvermogen

Eigen vermogen/totale baten
(inclusief financiële baten) x 100

Reservepositie

Feitelijk publiek EV -/- signaleringswaarde publiek EV
/ totale baten

2023	2024
1,86	1,74
0,60	0,59
0,01	-0,02
20,53	18,21
1,46	1,24

Uit bovenstaande kengetallen blijkt dat de stichting financieel gezond is.



5.2 Leerlingaantallen

In de onderstaande tabel zijn de leerlingaantallen opgenomen op de peildata die relevant zijn voor de bekostiging.

Vanaf 2022 is 1 februari de peildatum voor de bekostiging. Voor de aantallen 2022 tot en met 2024 gaat het over de tellingen die in aanmerking komen voor bekostiging, op basis van werkelijk ingeschreven leerlingen (gevalideerd door DUO). Voor 2025 en volgende jaren zijn de aantallen overgenomen uit de meerjarenbegroting 2025-2028.

Enkele kanttekeningen:

- ✓ De stijging van het bekostigde leerlingaantal per 1 februari 2023 wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de instroom gedurende 2022 van vluchtelingen (Oekraïne) en overige asielzoekers.
- ✓ De fusie van de basisscholen De Zeveneik in Bingelrade (voorheen een INNOVO school) en St. Jozef in Merkelbeek per 1 augustus 2024, zorgt voor een stijging met 93 van het aantal ingeschreven leerlingen. Dit zit, met terugwerkende kracht, verwerkt in de aantal leerlingen vanaf 1 februari 2024. De fusieschool gaat verder onder de naam De Woanderboom.

Aantal leerlingen

Teldatum	Febr. '22	Febr. '23	Febr. '24	Febr. '25	Febr. '26	Febr. '27
	11.586	11.603	11.495	11.353	11.206	11.060



5.3 Medewerkers

In de onderstaande tabel is de ontwikkeling van gemiddelde fte's opgenomen. Om de aantallen onderling te kunnen vergelijken, is bij de rubricering rekening gehouden met eerdere jaargangen.

Legenda

Bestuur / management

College van Bestuur, directie scholen en locatieleiders.

Onderwijzend personeel

Onderwijzend personeel, onderwijs- en klassenassistenten, intern begeleiders en zij-instromers.

Ondersteunend personeel

Medewerkers MOVARE-bureau, ondersteunend personeel scholen en kweekvijverkandidaten.

Aantal medewerkers

Fte's	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Bestuur / management*	45	49	47	45	44	44
Onderwijzend personeel*	796	794	789	761	723	701
Ondersteunend personeel*	76	81	83	86	80	79
Totaal	917	924	919	892	847	824





van **en** met elkaar leren

