

JAARVERSLAGGEVING 2025

Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerde Grondslag

te GENEMUIDEN



**Vereniging tot het verstrekken van
basisonderwijs op Gereformeerde grondslag**

▲ Eben-Haëzerschool ▼ Rehobôthschool

Genemuiden, 10 juni 2026

INHOUDSOPGAVE

BESTUURSVERSLAG	1
JAARREKENING	46
BALANS PER 31 DECEMBER 2025	47
GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	47
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025	48
BESTEMMING VAN HET RESULTAAT	48
KASTROOMOVERZICHT OVER 2025	49
GRONDSLAGEN	50
TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS	53
TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	56
OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN	59
WNT	60
NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	62
OVERIGE GEGEVENS	63
CONTROLEVERKLARING	64
BIJLAGEN	69
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE REHOBOTHSCHOOL	70
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE EBEN-HAËZERSCHOOL	71
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE VERENIGING	72

ONDERTEKENING

Naam

Handtekening

J Beens

J C Hultenga

Voorzitter

Secretaris

G.D. ter Harmsel

Directeur-bestuurder



Vereniging tot het verstrekken van
basisonderwijs op Gereformeerde grondslag

▲ Eben-Haëzerschool ▼ Rehobôthschool

BESTUURSVERSLAG

2025

**IEDERE DAG
BOUWEN IN
VERTROUWEN
VANUIT DE
BRON**



Eben-Haëzerschool & Rehobôthschool

Reformatorisch basisonderwijs Genemuiden



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Samenvatting bestuursverslag	3
2. Het schoolbestuur	4
2.1 De organisatie	4
2.2 Profiel	8
2.3 Identiteit	11
3. Verantwoording beleid	12
3.1 Onderwijs en kwaliteit	12
3.2 Personeel en professionalisering	24
3.3 Huisvesting en facilitair	28
3.4 Financieel beleid	28
3.5 Continuïteitsparagraaf	30
4. Verantwoording financiën	33
4.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	33
4.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	36
4.3 Financiële positie	39
Bijlage 1: Verslag intern toezicht	40

1. Samenvatting bestuursverslag

Voor u ligt het jaarverslag over 2025. Door middel van dit verslag leggen wij verantwoording af. Dit jaarverslag is bedoeld als verantwoording over het gevoerde beleid ten aanzien van onze vereniging, daarnaast is het voor iedereen die zich betrokken voelt bij de scholen en wil weten hoe het er met de scholen voorstaat.

Hoofdstuk 1

In de eerste paragraaf leest u hoe onze scholen worden bestuurd en op welke manier het bestuur en toezicht zijn gescheiden. Verder komt de werkwijze van de MR daar aan de orde en met welke instanties en organisaties wij de dialoog voeren.

In de tweede paragraaf vertellen we wat we doen en hoe we dat doen. Onze missie en visie worden daar helder beschreven, zoals deze ook te vinden zijn in ons strategisch bestuursbeleidskader.

In de derde paragraaf vertellen we kort iets over de identiteit van onze scholen, waar onze kinderen vandaan komen en wat de maatschappelijke ontwikkelingen zijn.

Hoofdstuk 2

In het tweede hoofdstuk van dit jaarverslag wordt de kwaliteit van onze scholen beschreven. De onderwijskundige doelen die in 2025 behaald zijn. In tegenstelling tot eerdere jaren zijn de doelen niet hard te meten maar werken we aan streefdoelen die in 2027 gehaald moeten zijn. De vorderingen en tussenstappen die in 2025 gemaakt zijn, worden in dit verslag weergegeven. Verder worden ook de onderwijsresultaten besproken en hoe wij omgaan met Passend Onderwijs met de daarbij behorende verwijzingscijfers. Vervolgens komen ook de personele zaken en de professionalisering aan de orde. We sluiten dit hoofdstuk af met een korte kijk op de huisvesting en het facilitaire gedeelte van de scholen en beginnen in de laatste paragrafen (2.4 en 2.5) met het financiële beleid.

Hoofdstuk 3

In dit laatste hoofdstuk ziet u hoe de school er financieel voor staat. Wat de begroting was en het resultaat is van 2025. Daarnaast wordt er ook vooruitgekeken naar de komende jaren.

Als laatste zijn er twee bijlagen opgenomen in het jaarverslag:

- Het verslag van het intern toezicht
- De notulen van de ledenvergadering van vorig jaar.

Wij willen iedereen die in 2025 een bijdrage heeft geleverd voor de kinderen van onze scholen, ook de vele vrijwilligers, hartelijk dankzeggen. Het is onze wens en bede dat de Heere het onderwijs op onze school zal zegenen, ook in de toekomst!

J. Beens, voorzitter

2. Het schoolbestuur

2.1 De organisatie

Contactgegevens / Juridische structuur

Naam schoolbestuur	Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerde grondslag te Genemuiden
Bestuursnummer	24195
Postadres schoolvereniging	Secretaris dhr. F.G. Huttenga, Steltenberg 2, 8281 HL Genemuiden
Gegevens Rehobôthschoonl	Jan van Nassaustraet 3, 8281 ZC Genemuiden; 038-3854847
Gegevens Eben-Haëzerschoonl	Greente 87, 8281 KN Genemuiden; 038-3856619
Contactpersoon	Dhr. G.D. ter Harmsel, directeur-bestuurder; ehsdirectie@rbsgenemuiden.nl

Toezichthouders / Directeur-bestuurder

Naam:	Functie en (aandachtsgebied):	Beroep	Nevenfuncties
Dhr. J. Beens	Voorzitter (I/PO)	Ondernemer (b)	Ouderling Ger. Gem. (o)
Dhr. K. Beens	Algemeen lid (I/ZV)	Ondernemer (b)	N.v.t.
Dhr. J.G. van Dalfsen	Algemeen lid (ZV/O)	Ondernemer (b)	N.v.t.
Dhr. F.G. Huttenga	Secretaris (O/B)	Teamleider Voortgezet Onderwijs (b)	N.v.t.
Dhr. K. Kolk	Algemeen lid (B/F)	Financieel administrateur (b)	Raadslid SGP Zwartewaterland (b)
Dhr. C. Lock	Algemeen lid (I/H)	Werkvoorbereider industriële automatisering (b)	N.v.t.
Dhr. R.H. Pleijsier	Algemeen lid (PO/H)	Ondernemer (b)	Voorzitter stichting vrienden van Oud Genemuiden (o) Bestuurslid Genemuiden Fondsen (o)
Dhr. L.A. Visscher	Penningmeester (F)	Accountant (b)	Penningmeester Stichting Godsvrucht & Wetenschap (o)
Dhr. G.D. ter Harmsel		Directeur-bestuurder (b)	Auditor Berseba (v) Commissielid Berseba (v) Leidinggevende JV Ger. Gem. (o)

(b = betaalde functie; o = onbetaalde functie; v = vacatievergoeding)

Aandachtsgebieden: Identiteit (I), Zorg en veiligheid (ZV), Onderwijs (O), Personeel en Organisatie (PO), Bestuurlijk handelen (B), Financiën (F), Huisvesting (H)

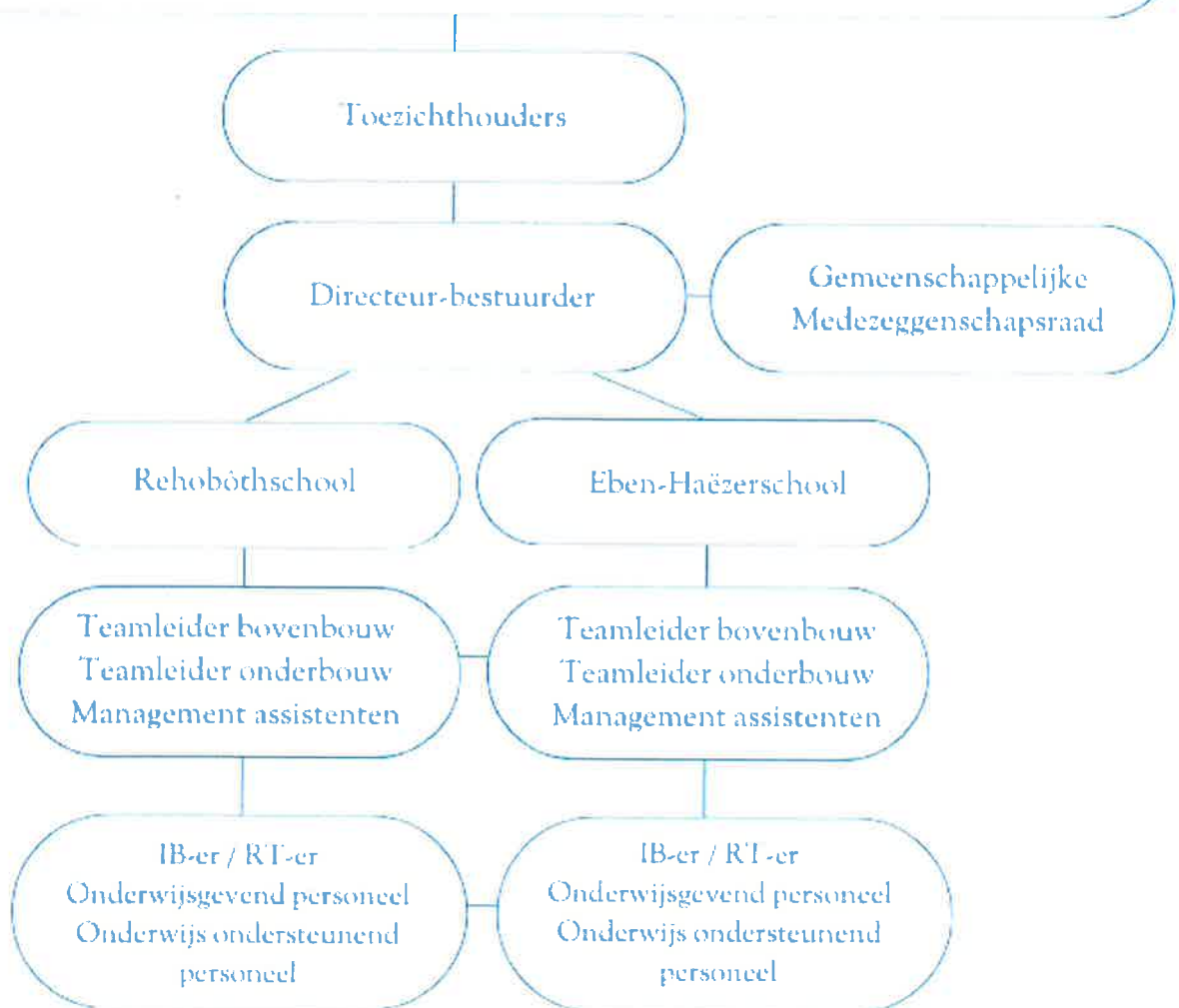
De toezichthouders houden toezicht op de directeur-bestuurder aan de hand van de doelen zoals die zijn opgesteld in het strategisch bestuursbeleidskader. Zie de volgende pagina voor de organisatiestructuur/organogram en bijlage 1 het verslag van de toezichthouders over de werkzaamheden in 2025. Verschillende toezichthouders zijn ook als ouder aan een van de scholen verbonden. De rolzuiverheid is vastgelegd in het te ondertekenen geheimhoudingsverklaring bij de start als toezichthouder.



Organogram

ORGANOGRAM

Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op
Gereformeerde grondslag te Genemuiden



Gemeenschappelijke medezeggenschap

De medezeggenschap op onze scholen functioneert als een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Dit wil zeggen: de vergaderingen worden bezocht door de ouder- en personeelsgeledingen van beide scholen. In de GMR zijn twee ouders en twee personeelsleden per school vertegenwoordigd. Het werk van de medezeggenschapsraad had in 2025 goede voortgang. In totaal wordt er 4 á 5 keer vergaderd, waarvan 2 keer met het collectief bestuur.

De MR werkt vanuit een mission statement. Daarin verwoordt de MR hoe zij haar rol ziet. De MR wil een constructieve bijdrage leveren namens ouders en leerkrachten in het waarborgen van de identiteit en kwaliteit van het onderwijs op de Eben-Haëzerschool en de Rehobôthschool. Daarmee streeft de MR ernaar om zich echt op de hoofdlijnen van het onderwijs te richten. Er is een positief-kritische samenwerking met het bestuur en het management van de scholen.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Groep / organisatie	Omschrijving dialoog / samenwerking
Ouders	Met de ouders is er een goede samenwerking. Dit wordt op verschillende momenten in het jaar met elkaar bekrachtigd tijdens de oudergesprekken, spreekuren en ouderavond. Tussendoor weten we elkaar ook goed te vinden wanneer dit nodig is.
Gemeente Zwartewaterland	Er is een goede samenwerking met de gemeente. Op directieniveau tijdens het OOGO/LEA overleg, daarnaast ook in verschillende commissies, zorggebied en m.b.t. leerplicht.
Elorah	Organisatie die het peuterspeelzaalwerk en de buitenschoolse opvang op beide locaties uitvoert.
Pieter Zandt Scholengemeenschap	De vervolgschool van nagenoeg al onze leerlingen. We hebben jaarlijks een warme overdracht. Tussendoor ook diverse contactmomenten. Leerlingen van groep 7 en 8 maken al kennis met de school door gebruik te maken van het Techlab.
Kerkenraad Gereformeerde Gemeente	De scholen gaan uit van de Gereformeerde Gemeente. Jaarlijks komt een afvaardiging van de kerkenraad op schoolbezoek. In het bestuur is minimaal 1 kerkenraadslid vertegenwoordigd.
Driestar Educatief en Driestar onderwijsadvies	Een groot gedeelte van onze nascholing, schoolbegeleiding en onderwijsadvies betrekken we van de schoolbegeleiding van Driestar-Educatief. Verder participeren we als (toekomstige) opleidingsschool in SAM. Zie: https://www.sameninontwikkeling.nl/
VGS	De Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs zet zich in voor de bloei van het christelijk-reformatorisch onderwijs. Zij behartigt onze belangen en adviseert ons over financiën, personeel, organisatie en juridische kwesties. Zij verzorgt een groot deel van onze administratie en biedt trainingen aan. www.vgs.nl
Samenwerkingsverband Berséba	Berséba is een landelijk reformatorisch samenwerkingsverband voor primair en speciaal onderwijs. Wij hebben hoofdzakelijk te maken met de regio noordoost. Binnen het verband werken we samen om alle leerlingen de beste onderwijsplek te bieden.

	www.berseba.nl/regios/noordoost/
Eben-Haëzerschool Drachten	Het bestuur heeft een samenwerkingsovereenkomst 'gemiddelde schoolgrootte' het bevoegd gezag van de Eben-Haëzerschool in Drachten. Deze overeenkomst is in werking getreden met ingang van 1 augustus 2018 en aangegaan voor een periode van 10 jaar. Uiterlijk 1 jaar vóór het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomst is aangegaan treden partijen met elkaar in overleg over de vraag of, en zo ja onder welke voorwaarden, de samenwerkingsovereenkomst na 31 juli 2028 zal worden verlengd.
Plaatselijke basisscholen	Er is goed contact met alle plaatselijke basisscholen. We houden elkaar op de hoogte van ontwikkelingen die voor ons allemaal relevant zijn, er is minimaal 1x per jaar een overleg.
GGD	De IB-ers hebben op verschillende momenten in het jaar goed contact met de GGD-medewerkers, met name de jeugdverpleegkundige.

Naast bovenstaande gegevens zijn er diverse andere organisaties, deze staan vermeld in de schoolgids. Met en/of vanuit bovenstaande partijen zijn er geen meldingen van belangenverstrengeling of conflicterende rollen.

Governance

In 2024 hebben we onze bestuursstructuur geëvalueerd. Op basis van deze resultaten heeft het bestuur gekozen om over te stappen naar het 'directeur-bestuurdersmodel'. Op deze manier willen we beter invulling geven aan de scheiding tussen bestuur en toezicht en tegemoet komen aan inspectienormen. Het verslagjaar 2025 is het eerste jaar dat er gewerkt is volgens dit nieuwe model.

Functiescheiding

Als bestuur hechten wij waarde aan de scheiding tussen bestuur en intern toezicht. In onze organisatie is dat geregeld volgens het zogenaamde 'directeur-bestuurdersmodel.' Dit betekent dat de directeur statutair is opgenomen binnen het bestuur en daar de uitvoerende taken vervult. De overige bestuursleden vormen samen het toezichthoudend bestuur van de school. Het toezichthoudend bestuur houdt toezicht op de wijze waarop het uitvoerende bestuur invulling geeft aan de visie, missie en doelstellingen van de school. Als intern toezichthouder keurt het bestuur ook de belangrijkste besluiten goed. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de begroting en de jaarrekening.

Code Goed Bestuur

Het bestuur van de vereniging hanteert de sectorcode voor goed bestuur, zoals die vastgesteld is door de PO-raad. Met uitzondering op de duur van de zittingstermijn van de toezichthouders. De toezichthouders kunnen maximaal 12 jaar in functie zijn. Dit is een bewuste keuze om de continuïteit, ervaring en kwaliteit te waarborgen als toezichthoudend bestuur. De code goed bestuur vindt doorwerking in diverse governancedocumenten van de organisatie. De taken en verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder zijn vastgelegd in het managementstatuut. De toezichthouders vervullen hun rol op een positief kritische manier vanuit de vrijwillige betrokkenheid op de school. Leden van het toezichthoudend bestuur ontvangen geen bezoldiging voor hun werkzaamheden. De directeur-bestuurder (uitvoerend bestuur) wordt bezoldigd overeenkomstig de CAO PO.



2.2 Profiel

Missie en visie

Als scholen hebben we een Bijbelse en een maatschappelijke opdracht. Die Bijbelse opdracht wordt verwoord in Efeze 4: 6 'Voedt hen op in de lering en vermaning des Heeren'. Wij onderwijzen onze leerlingen in de christelijke leer (zoals verwoord in de Bijbel en de Drie Formulieren van Enigheid), het christelijke leven dat daaruit voortvloeit en de beleving van die christelijke leer. Dit komt niet alleen naar voren in bijbelvertellingen en vieringen, maar doorzuurt als het goed is alle vaklessen.

Deze Bijbelse kern beïnvloedt onze benadering van de maatschappelijke opdracht die wij hebben. De maatschappelijke opdracht behelst de volgende gebieden:

- Persoonsvorming
- Socialisatie
- Kwalificatie

Op deze terreinen willen we onze leerlingen vormen om als christen een waardevolle bijdrage te leveren aan onze samenleving. Ontplooiing staat daarbij altijd in dienst van God en de medemens en brengt ons ten eerste bij de vraag 'van Wie zijn wij?' en vervolgens bij de vraag 'wat God van ons vraagt'. Vanuit deze hoofdvragen stellen we ons vragen als: wie ben ik, hoe ben ik, wie ben ik voor de ander, wat doe ik voor de gemeenschap, welke gaven heb ik en wat wil ik?

Ons Bijbelse mensbeeld beïnvloedt ook onze visie op leren, didactiek en pedagogiek. Enerzijds is er het besef van de gebrokenheid, wat behoedt voor een al te positief mensbeeld waarbij uitgegaan wordt van de goedwillende mens die altijd het goede wil en zoekt. Anderzijds is er het Bijbelse getuigenis over hoop en verlossing dat door moet en mag klinken waar dat kan.

Tegenover het sterke individualisme stellen wij het woord 'verbondenheid'. We zijn als Pelgrim verbonden met Gods Koninkrijk; als Dienaar verbonden met de ander; als Burger verbonden met de maatschappij en als Leerling verbonden met onszelf.¹ De **pelgrim** is reiziger. Hij is zich bewust van een hoger levensdoel en van zijn reis naar de eeuwigheid. De pelgrim toont attitudes als matigheid, weerbaarheid en integriteit.

De pelgrim is niet wereldvreemd, hij weet zich een **burger** in een maatschappij. Een maatschappij waarvoor hij een boodschap heeft en waarin hij verantwoordelijkheid neemt voor zijn taken. De burger toont zelfbeheersing, rentmeesterschap en consistent gedrag.

De pelgrim en de burger zullen hun leven lang een **leerling** blijven. Zij blijven zich verdiepen in bronnen die hen helpen om als christen te staan in de maatschappij. De leerling kenmerkt zich door attitudes als doorzettingsvermogen, diepdenken en focus.

De pelgrim is niet alleen op reis en hij is niet gericht op zichzelf. De ander die hij onderweg tegenkomt is belangrijker dan hijzelf. Hij stelt zich dienend op richting de ander. De **dienaar** is transparant over wat hij doet en toont liefde en trouw.

Visie op opvoeding en onderwijs

Bij de gedoopte leerlingen heeft geklonken: 'zo zal men de jonge kinderen, als erfgenamen van het rijk Gods en van Zijn verbond, dopen; en de ouders zullen gehouden zijn hun kinderen, in het opwassen, hiervan breder te onderwijzen'. De ouders hebben toen beloofd dat zij hun kind 'in de leer van de Bijbel en de artikelen van het christelijk geloof naar hun vermogen zullen doen (en helpen) onderwijzen'.

Ons onderwijs zoekt hierbij aansluiting en draagt aan de vervulling daarvan bij. Ons onderwijs beoogt zo een bijdrage te leveren aan de vorming van de leerling tot een zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheid, geschikt

¹ Deze metaforen zijn ontwikkeld door Driestar onderwijsadvies en Erdee Media Groep om een tijdloos en Bijbels antwoord te geven m.b.t de levenshouding van een christen.



en bereid om de ontvangen gaven te besteden tot Zijn eer en tot heil van de medemensen in alle levensverbanden (kerk, gezin en maatschappij) waarin God hem plaatst. Het Bijbelse gedachtegoed werkt dan ook door in alle aspecten van het schoolleven en heeft dus bijvoorbeeld ook consequenties voor de visie op wetenschap, kunst, cultuur, seksualiteit en op de samenleving als geheel.

Ons uitgangspunt stempelt ook de visie van de school op, bijvoorbeeld, de schepping. De school belijdt dat God hemel en aarde in zes dagen heeft geschapen. Deze overtuiging verdraagt zich niet met de evolutietheorie, die wij dan ook verwerpen.

Het is vanzelfsprekend dat het voorgaande nauw is verweven met de algemene onderwijsdoelstelling, namelijk het doen verwerven door de leerling van kennis, inzicht, vaardigheden en attituden met inachtneming van zijn persoonlijke begaafdheid.

Visie op de school

Onze school als leer- en opvoedingsgemeenschap geeft invulling aan zijn opdracht door vanuit de identiteit dienstbaar te zijn aan gezin, kerk en samenleving. Met inachtneming van de eigenheid en ook van de eigen verantwoordelijkheid werken gezin, kerk en school samen om leerlingen te onderwijzen en te vormen. Als “poort naar de maatschappij” stelt de school zich dienend op ten behoeve van het gezin, de kerk en de samenleving. Het onderwijs is daarmee meer op de maatschappij gericht dan het gezin (en de kerk). De school biedt voor de leerlingen een veilige omgeving waarin zij zich voorbereiden op een Bijbels verantwoorde deelname aan de samenleving. Bij de invulling hiervan speelt de leeftijd van de leerlingen een belangrijke rol. Het pedagogisch handelen krijgt gestalte door het onderwijs in te richten naar de norm van de Bijbel, in de context van de huidige samenleving.

Visie op leren

Als bestuur zien wij leren als een pelgrimsreis. Tijdens deze reis fungeren onze medewerkers als gids voor onze leerlingen. De leerkracht voor de klas is de sleutel tot succesvol leren van onze leerlingen.

Tijdens deze pelgrimsreis van het leren:

- Is er veel aandacht voor diepgang in het leren in de wetenschap dat er meer is dan het zichtbare;
- Is er openheid voor het onbekende wat zich laat vertalen door het opwekken van nieuwsgierigheid;
- vinden we zowel de reis als het doel belangrijk. Daarom concentreren we ons op de inhoud en maken we heldere keuzes in wat we wel en niet aanbieden;
- is leren een gemeenschappelijk proces waarbij de individuele ontwikkeling ten dienste staat van de gemeenschap.

Visie op sociale veiligheid²

In onze scholen hechten we grote waarde aan sociale veiligheid. Het is immers een Bijbelse opdracht God lief te hebben boven alles en de naaste als onszelf. Daarnaast is sociale veiligheid een voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs: een leerling die zich veilig voelt op school en zelfvertrouwen heeft, staat meer open voor de lesstof. Personeelsleden moeten zich veilig voelen om de juiste leeromgeving te kunnen bieden aan de leerlingen.

Visie op maatschappij en burgerschapsvorming

Onze visie op de maatschappij is te typeren met enerzijds het begrip “participatie” en anderzijds met de aanduiding “distantie” (namelijk vanuit het besef dat de maatschappij waarin wij leven – net als wijzelf – zondig en tijdelijk is). Deze spanningsvolle houding tegenover de samenleving wordt ook aan de leerlingen meegegeven. Zo worden zij voorbereid op het staan in een complexe, pluriforme, seculiere en multiculturele maatschappij. Onze school leert leerlingen de Bijbel concreet gestalte te geven in een christelijke levenshouding. Leerlingen worden gestimuleerd om

² Voor een uitgebreide omschrijving van sociale veiligheid verwijzen we naar het door ons gedeelde visienota van de VGS: Sociale veiligheid en seksuele diversiteit.



niet het eigenbelang als uitgangspunt te nemen, maar zelfstandig en actief verantwoordelijkheid te dragen voor de belangen van de gemeenschap in en buiten de school. Belangrijke aspecten daarbij zijn vreemdelingschap (het leven als burger van twee werelden) en rentmeesterschap. In onze scholen willen we onze kinderen leren de hun geschonken gaven in te zetten in dienst van God en de naaste, en daarmee van de samenleving, en ze op die manier te vormen tot zelfstandige persoonlijkheden die hun burgerschap verstaan.

Als basis voor het vormgeven van het burgerschapsonderwijs gebruiken we de leerlijn Burgerschapsonderwijs voor het primair onderwijs van de Stichting Leermiddelenontwikkeling Reformatisch Onderwijs (SLRO). De metafoor van de boom verwoordt daarbij onze visie op het burgerschapsonderwijs zoals dit op onze scholen vorm moet krijgen.

Kernactiviteiten

De kernactiviteiten van het bestuur zijn:

- Vaststellen en monitoren van het beleid op hoofdlijnen
- Identiteitsgesprek voeren bij sollicitanten
- Het goedkeuren van een meerjarenbegroting
- Verantwoording afleggen via het bestuursverslag
- Een permanente dialoog voeren met interne en externe toezichthouders

Naast het vaststellen van beleid, onderhoudt het bestuur ook een ‘warm’ contact met de werkvloer. Maandelijks worden enkele lessen bijgewoond en vinden er gesprekjes plaats met leerkrachten. Daarnaast zijn zij aanwezig bij een kennismakingsavond voor de nieuwe ouders en bij het afscheid van de groep 8 leerlingen.

Strategisch beleidsplan

Het strategisch bestuursbeleidsplan is in 2023 volledig vernieuwd. Voor de jaren 2023-2027 heeft het bestuur op 9 beleidsterreinen duidelijke, doelgerichte kaders opgesteld. Aan de hand hiervan zijn de schoolplannen opgesteld. Daarnaast heeft het toezichthoudend bestuur een eigen toezichtkader opgesteld. Deze is ook als hoofdstuk opgenomen in het strategisch bestuursbeleidskader. Het bestuursbeleidskader is te vinden op onze website: www.rbsgenemuiden.nl/vereniging/bestuursbeleidsplan/

2.3 Identiteit

Toegankelijkheid/toelating

Voor onze identiteit verwijzen we naar ons identiteitsprofiel. Van ouders wordt verwacht dat zij van harte instemmen met de grondslag van de school en de identiteitsverklaring van de scholen ondertekenen. We voeren een gesloten toelatingsbeleid. Dit heeft er tot op heden niet toe geleid dat leerlingen geweigerd werden. Op basis van onze Bijbelse visie en uitgangspunten zijn we van mening dat opvoeden en onderwijzen thuis, in de kerk en op school in elkaars verlengde dienen te liggen. Ouders die een andere opvatting hierover zijn toegedaan zijn welkom. Wel verwachten we hen dat zij zich conformeren aan het schoolbeleid. Het bestuur streeft er naar consistent en consequent te zijn het toelatingsbeleid van leerlingen en het benoemen van personeelsleden.

Geografische gebieden en afnemers

Bijna 100% van de kinderen zijn afkomstig uit de kern Genemuiden. Gezinnen uit andere kernen of gemeenten zijn welkom als zij zich thuis voelen op onze scholen, van harte instemmen met de grondslag en deze ook willen onderschrijven. Onze scholen worden bezocht door kinderen van de Gereformeerde Gemeente, de Hersteld Hervormde Kerk, de Gereformeerde Gemeente in Nederland, de Christelijk Gereformeerde Kerk en de Oud Gereformeerde Gemeente. De school gaat uit van de Gereformeerde Gemeente. Er is een jaarlijks gesprek met een delegatie vanuit de kerkenraad van de Hersteld Hervormde Kerk.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Al meer dan een eeuw lang mogen we dankbaar zijn voor vrijheid van onderwijs in ons land. De laatste jaren zien we een toenemende spanning tussen grondrechten die onze identiteit raken. Elementen uit de nieuwe burgerschapswet staan op gespannen voet met onze Bijbelse visie op de genderproblematiek. We volgen deze ontwikkeling met bovengemiddelde aandacht. We hopen en bidden dat de vrijheid van onderwijs mag blijven bestaan en we onze eigen plek in deze pluriforme samenleving op een gelijkberechtigde manier mogen blijven innemen.

Lokaal mogen we ons verheugen in een goede samenwerking met de gemeente Zwartewaterland, zowel op de terreinen van het op overeenstemming gerichte overleg (OOGO) als op het terrein van de lokaal educatieve agenda. (LEA). Met name de renovatie van de Rehobôthschool, zie paragraaf 2.5, heeft een politieke impact.

Andere politieke/maatschappelijke ontwikkelingen waar we mee te maken hebben is het stoppen van de zogenaamde NPO-middelen en daarnaast de (grote) subsidies die aangevraagd kunnen worden maar waarvan je niet weet of de middelen ook toegekend worden. De grote subsidie basisvaardigheden zijn door onze scholen aangevraagd en in deze laatste tranche toegekend. Wij zouden graag zien dat deze verdeling over de scholen anders zou gaan verlopen of dat de steeds terugkerende tijdelijke gelden (aan te vragen subsidies) structureel blijven om er beter beleid op te kunnen voeren.

3. Verantwoording beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, het behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

3.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

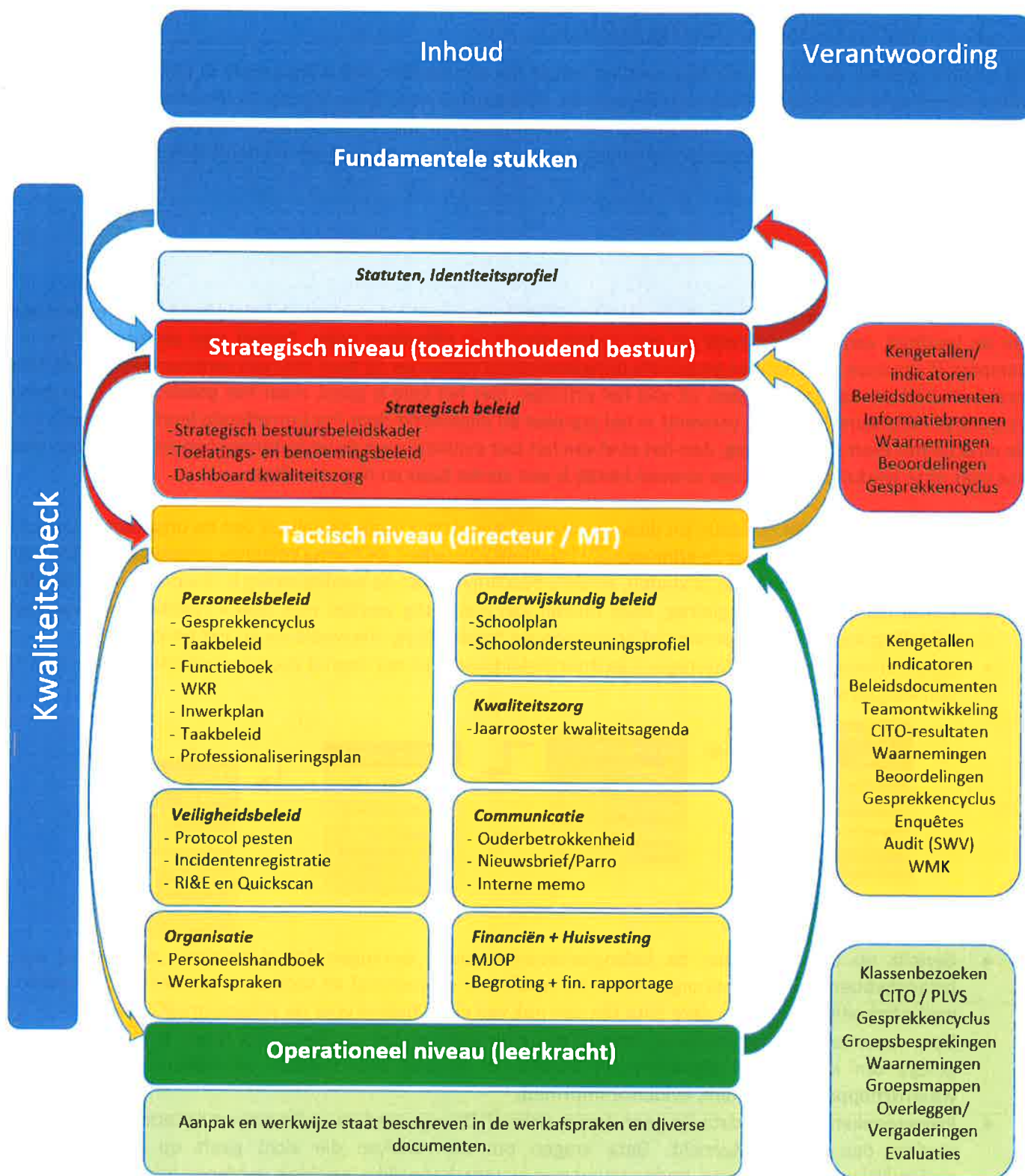
Onze scholen beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit het strategisch beleid beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Samen met de directie (en in het perspectief van onze streefdoelen en actuele ontwikkelingen) stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door het betreffende leerteam op een school. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden, ons streven hierbij is een sterke basis en hoge kwaliteit.

Het kwaliteitssysteem staat in relatie tot diverse organisatieaspecten, zoals de cultuur van de organisatie. De scholen willen in haar cultuur werken naar de principes van kwaliteitsvolwerken. De hierna volgende onderliggende kenmerken zijn dan ook in de organisatie terug te vinden, verdere beschrijving van de kwaliteitszorg is te vinden in ons handboek.

- Preventief en pro-actief gedrag; door middel van planmatig werken met daarin ruimte voor evaluatie en bijstelling investeren we preventief en kunnen we tegelijkertijd interveniëren als het nodig is.
- Langetermijngericht; het Strategisch Bestuursbeleidskader en het daaruit voortvloeiende Schoolplan bestrijken een vierjaren termijn.



- Gericht op behoeften van de belanghebbenden; onze leerlingen (en daarachter de ouders) zijn de belanghebbenden van onze organisatie. De resultaten op cognitief en sociaal-emotioneel gebied geven aan welke behoeften er zijn en deze data zijn dan ook van groot belang voor de schoolontwikkeling.
- Open communicatie en feedback; hoewel er op dit vlak nog het nodige valt te leren, is er een goede basis gelegd om kwaliteit in algemene en individueel opzicht bespreekbaar te maken, ondersteund met wetenschappelijke inzichten, evidence-informed.
- Procesdenken centraal; data zijn geen doel in zichzelf. Daarom werken we liever met de term opbrengstbewust werken dan opbrengstgericht. Data vragen om een analyse die zicht geeft op de onderliggende onderwijskundige processen, ondersteund met wetenschappelijke inzichten, evidence-informed.
- Teamwerk centraal; er is binnen de school sprake van toenemend belang van een gedeelde visie en aanpak. Vanuit het team wordt de visie geconcretiseerd en uitgewerkt door middel van het werken in leerteams.
- In deze kwaliteitscyclus wordt de organisatiestructuur gevolgd. Schematisch ziet dat er als volgt uit:



Kwaliteitscultuur

Kwaliteitszorg krijgt optimaal gestalte binnen een juiste kwaliteitscultuur. Op onze scholen geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, nl. het toegroeien naar een professionele leergemeenschap.

We streven naar:

- een collectieve inhoudelijke ambitie. Dat betekent dat de medewerkers niet alleen individueel, maar ook als team een hoge ambitie hebben.
- contact met gelijkgestemden of collega's, dan doe je vaak nieuwe ideeën op en bekijk je dilemma's vanuit verschillende perspectieven die waardevol en oplossingsgericht voor je kunnen zijn.
- professionele zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. De medewerkers dragen zelf verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van hun werk en zijn daarop aanspreekbaar.
- een leer- en leefgemeenschap met als kernwaarden vertrouwen, groeien en respecteren.

Verantwoording en dialoog

We verantwoorden ons handelen vanuit het strategisch bestuursbeleidskader in de management rapportage. Op onze scholen betrekken we naast interne kwaliteitsmeting ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd door het samenwerkingsverband Berséba. Bestuurlijke visitatie vindt cyclisch plaats door de VGS. De hierboven genoemde managementrapportage wordt uitgebreid besproken door het bestuur. Daarnaast verantwoorden we ons beleid in de maandelijkse nieuwsbrieven voor de ouder(s)/verzorger(s). Periodiek wordt er een personeel- en oudertevredenheidsonderzoek georganiseerd en worden er verbeterpunten opgesteld naar aanleiding van de uitslag van het onderzoek.

Doelen en resultaten

In het huidige schoolplan zijn we gaan werken vanuit een metafoor, het huis. De verdere uitleg hiervan kunt u onder andere vinden in de schoolgidsen. Met betrekking tot de onderwijskundige doelen is het goed om te weten dat er per school streefdoelen zijn opgesteld binnen de kaders van het bestuursbeleidskader. Aan ieder streefdoel wordt in de schoolplanperiode door een leerteam gewerkt. Iedere lesgevende collega is deelnemer van een leerteam. De Rehobôthschool kent 3 leerteams en de Eben-Haëzerschool heeft 4 leerteams. Op de volgende pagina's treft u de evaluatie aan van januari 2026. Ieder leerteam streeft er namelijk naar om het opgestelde doel in 2027 te hebben behaald. Tweejaarlijks wordt er schriftelijk verantwoording afgelegd door een leerteam welke stappen er genomen zijn en hoe ze zich verhouden ten aanzien van het gestelde doel. Jaarlijks wordt in dit jaarverslag de meest recente versie opgenomen. Er wordt op deze manier verantwoording afgelegd richting de onderwijskundige doelen waar de scholen mee bezig zijn. Deze doelen zijn niet gericht op het verbeteren van de leerprestaties van de basisvaardigheden. De basisvaardigheden worden jaarlijks, naast de reguliere methodetoetsen, tijdens de afname van de niet-methodetoetsen in januari/februari en juni gemonitord en geëvalueerd. Met het managementteam en de intern begeleiders worden de resultaten besproken, daarnaast analyseren de leerkrachten hun eigen resultaten en delen dit intern. Op deze manier wordt er duurzaam de resultaten gemonitord en verbeterd waar nodig. Tijdens verschillende gesprekken met de intern begeleider worden de opgestelde plannen en doelen besproken en gemonitord.

In 2025 zijn de definitieve concept kerndoelen vastgesteld. De verwachting is dat deze in 2026 definitief vastgesteld zullen worden. Als scholen zullen we ons tijdig laten informeren over zowel de inhoud en een implementatieproces. Op basis daarvan zal een koers worden uitgezet om op beide scholen dit te gaan uitzetten.

Eben-Haëzerschool

Leerteam Burgerschap:

Streefdoel: Op de Eben-Haëzerschool in Genemuiden is iedere leerling zich er bewust van dat hij/zij pelgrim, dienaar, burger en leerling is en handelt daarnaar.

Relatie met het strategisch bestuursbeleidskader:

Beleidsterrein 1: identiteit

- De reformatische identiteit doortrekt alle aspecten van het onderwijs.
- Er is een leer- en leefgemeenschap die gericht is op de eer van God en op het welzijn van de gemeenschap.

Beleidsterrein 2: persoonsvorming

- Op onze scholen worden onze leerlingen, in afhankelijkheid van de zegen des Heeren, gevormd tot zelfstandige, God naar zijn Woord dienende persoonlijkheden.

Beleidsterrein 3: Socialisatie

- Onze kinderen worden voorbereid op een staan als christen in de samenleving.

Tussenschappen die gerealiseerd zijn in 2025 om het streefdoel te behalen:

Het leerteam heeft een jaarrooster met alle burgerschapsactiviteiten opgesteld en is in gebruik genomen door alle collega's. De burgerschapslessen van de Newtonlessen zijn opgenomen in het rooster.

Het leerteam heeft de boekpresentatie Getrouw Verbonden bijgewoond. Er wordt nog nagedacht over hoe over hoe de inhoud verder in het team gebracht kan worden. In ieder geval wordt één van de sprekers tijdens de jaarlijkse ouderavond uitgenodigd.

Om de activiteiten van de afgelopen jaren vanuit het leerteam te borgen is er een eerste oproep neergelegd in het team voor het coördinatorschap. Zo wordt dit vastgehouden ook na deze schoolplan periode.

Er is een keuze gemaakt voor een meetinstrument, past bij de Newtonlessen. Er is overlap met het observatiesysteem van de kleuters en het leerlingvolgsysteem, maar niet vervangend. Het meetinstrument lijkt vlot invulbaar daarbij krijgen we ook direct de doorgaande lijn van groep 1-8.

Leerteam Digitale Media

Streefdoel: Op de Eben-Haëzerschool school in Genemuiden gaan we bewust om met digitale media in het geheel van ons onderwijsaanbod en zetten deze in waar wij het als team nuttig en nodig vinden.

Relatie met het strategisch bestuursbeleidskader:

Beleidsterrein 1: identiteit

- De reformatische identiteit doortrekt alle aspecten van het onderwijs.

Beleidsterrein 3: Socialisatie

- Onze kinderen worden voorbereid op een staan als christen in de samenleving.

Beleidsterrein 4: kwalificatie

- Er is een onderwijsaanbod voor alle leerlingen, ook voor de kwetsbare leerlingen die meer zorg nodig hebben maar ook voor de leerlingen die juist meer uitdaging nodig hebben.

- Er worden binnen onze scholen kwalitatief hoogstaande lessen gegeven. Daarbij zijn de inspectienormen slechts de ondergrens.
- De kwaliteit van toetsing leidt tot relevante en betrouwbare uitspraken over niveau, prestaties en referentieniveaus van leerlingen.
- De kwaliteit van het onderwijsaanbod omvat kennis, houding en (digitale) vaardigheden en wordt regelmatig getoetst aan de actualiteit en aan (internationale) wetenschappelijke maatstaven.

Tussenschappen die gerealiseerd zijn in 2025 om het streefdoel te behalen:

Er is een enquête onder alle lesgevende collega's geweest met betrekking tot het gebruik van digitale middelen in de groepen. De conclusie hieruit is:

Digitale media wordt in alle groepen gebruikt. Er is een stijgende lijn in het gebruik maken van Chromebooks richting bovenbouw. Werken met Snappet wordt over het algemeen als positief ervaren. Pilot met de werkboeken ook. Gebruik digibord verschilt per groep en situatie. Vaak is het gebruik van het digibord een onderdeel van de methode, daarnaast wordt het ook veel gebruikt voor (dag)planning/doel van de les en PowerPoint. De inzet van Chromebooks en het gebruik van het digibord blijft een vrijheid én verantwoordelijkheid van de leerkracht, maar moet steeds getoetst worden aan de vraag: is het nuttig én nodig.

Daarnaast is de visie van het bestuur vertaald naar de dagelijkse praktijk. Deze is gedeeld met het team. Op basis hiervan wil het leerteam een kader formuleren voor de collega's hoe er concreet omgegaan kan worden met digitale media binnen de school. Er komt een doorgaande leerlijn 'digitale media': wat leren de leerlingen, in welke groep? Hierin worden o.a. de conclusies en aanbevelingen meegenomen vanuit de enquête.

Er is een pilot opgestart dat naast de digitale verwerking de les in het werkboek wordt gemaakt. Dit wordt een proeftuintje genoemd. Deze wordt verder uitgebreid naar elke les, als er geen werkblad is dan worden de opgaven uitgeprint van som 1.

Leerteam Pedagogisch Klimaat

Streefdoel: Op de Eben-Haëzerschool in Genemuiden is er sprake van een positief pedagogisch klimaat, waarbij onze kernwaarden en de daarop gebaseerde schoolregels- en afspraken de leidraad zijn.

Relatie met het strategisch bestuursbeleidskader:

Beleidsterrein 1: identiteit

- Er is een leer- en leefgemeenschap die gericht is op de eer van God en op het welzijn van de gemeenschap.

Beleidsterrein 2: persoonsvorming

- Het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten stelt elke leerling in staat zich te ontwikkelen tot een harmonieuze persoonlijkheid.

Beleidsterrein 3: socialisatie

- Personeelsleden en kinderen voelen zich veilig voelen op onze scholen.

Beleidsterrein 6: Professionaliteit en kwaliteitszorg

- Er is een professionele cultuur binnen de scholen.

Tussenschappen die gerealiseerd zijn in 2025 door het leerteam om het streefdoel te behalen:

Voorliggend is dat er nieuwe schoolregels zijn doordacht, opgesteld en gepresenteerd. Deze worden maandelijks onder de aandacht gebracht bij het team en de kinderen.

We vinden het van belang om gewoontes 'in te slijpen', passend bij de regel van de maand. Daarom is er iedere maand een nieuwe regel centraal gesteld, waarbij er 2 bouwstenen (concrete invulling van de regel) zijn uitgedeeld en behandeld in iedere groep.

We richten ons nu op het verankeren van de regels. We vragen aandacht voor dit thema op bijv. vergaderingen. We willen ons bewust worden van de regels. (Waar lopen we op dit moment tegenaan? Korte, concrete afspraken maken.)

We verdiepen ons in het levend houden van de 'gouden' regels, hierbij betrekken we het team tijdens de leerteambijeenkomsten.

Leerteam Talentontwikkeling

Streefdoel: Op de Eben-Haëzerschool in Genemuiden benutten we de talenten van elke unieke leerling op het gebied van hoofd, hart en handen zodat iedereen zichzelf mag zijn en zich op zijn of haar manier kan ontwikkelen.

Relatie met het strategisch bestuursbeleidskader:

Beleidsterrein 1: identiteit

- De reformatorische identiteit doortrekt alle aspecten van het onderwijs.
- Er is een leer- en leefgemeenschap die gericht is op de eer van God en op het welzijn van de gemeenschap.

Beleidsterrein 2: persoonsvorming

- Op onze scholen worden onze leerlingen, in afhankelijkheid van de zegen des Heeren, gevormd tot zelfstandige, God naar zijn Woord dienende persoonlijkheden.
- Het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten stelt elke leerling in staat zich te ontwikkelen tot een harmonieuze persoonlijkheid.

Beleidsterrein 4: kwalificatie

- Er is een onderwijsaanbod voor alle leerlingen, ook voor de kwetsbare leerlingen die meer zorg nodig hebben maar ook voor de leerlingen die juist meer uitdaging nodig hebben.

Tussenschappen die gerealiseerd zijn in 2025 om het streefdoel te behalen:

Op school is een nieuwe HB-coördinator. Zij heeft ons na gezamenlijk overleg een document voor compacten aangereikt. Dit is besproken tijdens een teamvergadering en is nu de werkwijze in de midden- en bovenbouw (vanaf groep 4).

We gaan ook kijken naar compacten voor 'zwakke leerlingen' in de bovenbouw (afspraken over rekenen, taal, huiswerk). We hebben de vraag uitgezet bij groep 6, 7 en 8 (hoe zien de collega's dat voor zich, hoe wordt dat nu gedaan?). We wachten dat af en vullen evt. aan.

Wat betreft het Atelier blijkt dat collega's in de bovenbouw 3x3 blokken toch veel vinden om dit in te vullen. Er is besloten dat het ook 2x3 blokken kunnen zijn.

Hoekenwerk groep 3: Dit is het afgelopen jaar gecontinueerd. Het streven is om het hoekenwerk aankomend jaar in de combinatiegroep 3/4 door te voeren.

We vervolgen de verkenning van het thematisch onderwijs. In verband hiermee bezoeken we de Rehobôthschool in Geldermalsen D.V. 26 mei.

Rehobôthschool

Leerteam sociale vorming

Streefdoel: Er is een doorgaande en geïntegreerde leerlijn burgerschap. De leerlingen weten wat (hemels) burgerschap is en hoe ze hun gaven kunnen besteden tot Gods eer en welzijn van gezin, kerk en maatschappij.

Relatie met het strategisch bestuursbeleidskader:

Beleidsterrein 1: identiteit

- De reformatorische identiteit doortrekt alle aspecten van het onderwijs.
- Er is een leer- en leefgemeenschap die gericht is op de eer van God en op het welzijn van de gemeenschap.

Beleidsterrein 2: persoonsvorming

- Op onze scholen worden onze leerlingen, in afhankelijkheid van de zegen des Heeren, gevormd tot zelfstandige, God naar zijn Woord dienende persoonlijkheden.

Beleidsterrein 3: socialisatie

- Onze kinderen worden voorbereid op een staan als christen in de samenleving.

Tussenstappen die gerealiseerd zijn in 2025 om het streefdoel te behalen:

Er is een meetinstrument gekozen, namelijk die ontwikkeld is bij de serie 'burgerschaplessen', daar heeft het hele team een studiemiddag voor gevolgd, dit ging over het gebruik van het meetinstrument en er is een proef gedaan om het in te vullen.

Het blijft een bewuste keuze om in groep 7 de ouder-kind avond rondom mediaopvoeding aan te bieden. Dit op basis van informatie die is ingewonnen bij een externe adviseur. We zijn via STAPP (methode mediavorming) al wel in alle groepen bezig met media-educatie, wat aansluit bij de leeftijd van de kinderen. Een vervolg is dat het leerteam de leerkrachten van groep 7 en 8 vragen: is het aanbod genoeg van STAPP? Of is er externe expertise wenselijk bij bepaalde thema's? Dan kan daar nog in meegedacht worden over mogelijkheden.

De nieuwe methode van Wonderlijk Gemaakt is ontwikkeld bij Driestar-Educatief, deze wordt door het leerteam onderzocht op bruikbaarheid in onze school. De versie hiervoor is ook onderzocht, op verschillende onderdelen m.b.t. identiteit is er de conclusie getrokken dat die niet te gebruiken is.

Er wordt nagedacht over het verder vormgeven van het media attitude model. Meer visualisatie in de school is als leerteam niet wenselijk, doordat dit ook al is gebeurd bij de executieve functies. Hoe dit meer zichtbaar kan worden wordt nader onderzocht.

Leerteam Persoonsvorming

Streefdoel: We zijn tevreden als de leerlingen van de Rehobôthschool de verschillende executieve functies aangeboden hebben gekregen, zodat ze deze vaardigheden kunnen inzetten. Ouders worden hierbij betrokken.

Relatie met het strategisch bestuursbeleidskader:

Beleidsterrein 2: persoonsvorming

- Het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten stelt elke leerling in staat zich te ontwikkelen tot een harmonieuze persoonlijkheid.

Beleidsterrein 4: kwalificatie

- De kwaliteit van het onderwijsaanbod omvat kennis, houding en (digitale) vaardigheden en wordt regelmatig getoetst aan de actualiteit en aan wetenschappelijke maatstaven.

Beleidsterrein 5: Zorg

- Er is een goede zorgstructuur met aandacht voor alle leerlingen.

Tussenschappen die gerealiseerd zijn in 2025 om het streefdoel te behalen:

Het hele team is geschoold in het aanleren/aanboren van de executieve functies met behulp van de autometafoor. Er zijn visualisaties gemaakt en zichtbaar aanwezig in iedere groep. Iedere maand staat er een functie centraal. Ouders worden hiervan op de hoogte gebracht door middel van een bericht in de maandelijkse nieuwsbrief. De ouders zijn tijdens de jaarlijkse oudermorgen meegenomen in het aanleren van deze functies. Vooraf moesten de ouders een uitlegvideo bekijken, tijdens de verschillende lessen is het door de leerkrachten uitgelegd. Na de tijd hebben de ouders een boekje met informatie hierover meegekregen naar huis. Het aanleren, onder de aandacht blijven brengen bij ouders wordt de komende jaren verder geborgd.

Leerteam Kwaliteitsvol Onderwijs

Streefdoel: We zijn tevreden als de leerlingen op de Rehobôthschool met regelmaat opdrachten krijgen die aansluiten bij hun talenten van hoofd, hart en handen en deze verder kunnen ontwikkelen.

Relatie met het strategisch bestuursbeleidskader:

Beleidsterrein 2: persoonsvorming

- Het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten stelt elke leerling in staat zich te ontwikkelen tot een harmonieuze persoonlijkheid.

Beleidsterrein 4: kwalificatie –

- Er is een onderwijsaanbod voor alle leerlingen, ook voor de kwetsbare leerlingen die meer zorg nodig hebben maar ook voor de leerlingen die juist meer uitdaging nodig hebben;

Beleidsterrein 6: Professionaliteit en kwaliteitszorg

- Er is een professionele cultuur binnen de scholen.

Tussenschappen die gerealiseerd zijn in 2025 om het streefdoel te behalen:

Als leerteam is er een collegiaal bezoek gebracht aan een school in Elburg. Hiervandaan is er informatie meegenomen over de leerkuil en hoe dat in onze school verder verwerkt kan worden. Dit wordt ook breder gedeeld zodat ouders hier bij betrokken worden en het een gezamenlijk doel wordt om ook het onderwijs passend te laten zijn bij hun talenten.

In de onderbouw is er in groep 2 een verrijkingsgroep opgezet, eerst buiten de groep, maar dat willen we binnen de groepen realiseren. Dit gaat de komende weken uitgetoetst worden, daarna geëvalueerd.

Er is een lijst met basismateriaal voor hoeken opgesteld om te komen tot rijk spel – ook dit kan extra uitdaging bieden. Verder zijn de materialen voor groep 1-2 m.b.t. extra uitdaging in kaart gebracht (en zijn de spelkaarten uitgebreid met ook een spelkaart voor extra verrijking).

Er is samen met de HB-coördinator en Beverklasleerkracht nagedacht om een verbeterslag te maken zowel op inhoud als organisatie zodat de kinderen die naar deze klas gaan daar effectief gebruik van kunnen maken en nog meer tot uitdaging (leren) worden gebracht.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten waren in 2025 op beide scholen van voldoende niveau. De resultaten worden gemeten op fundamenteel niveau en op streefniveau. Per school staat hieronder wat per onderdeel is behaald. De linkerkant is het fundamentele niveau en de rechterkant het streefniveau. We zien dat de scholen boven de vergelijkbare scholengroep in Nederland presteren.

Fundamenteel niveau

Het fundamenteel niveau is het niveau voor taal en rekenen dat zoveel mogelijk leerlingen aan het einde van de basisschool zouden moeten beheersen. Dit wordt gemeten in groep acht met de eindtoets / doorstroomtoets. De inspectie stelt dat minimaal 85% van alle leerlingen het basisniveau moet behalen. Deze 85% is de signaleringswaarde voor het fundamenteel niveau en dit is voor alle basisscholen in Nederland gelijk.

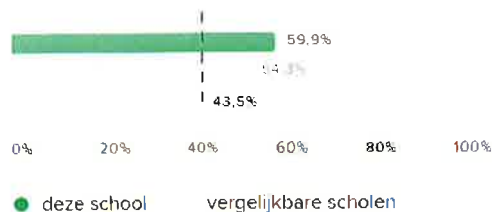
Streefniveau

Het streefniveau is een hoger niveau dan het fundamenteel niveau. Het doel is dat zoveel mogelijk leerlingen eind groep acht het streefniveau bereiken. Op basis van de leerlingpopulatie op school wordt door de inspectie voor elke basisschool in Nederland apart bepaald hoeveel procent van de leerlingen het streefniveau moet halen. Dat percentage is de signaleringswaarde voor het streefniveau van de school.

Rehobôthschool:

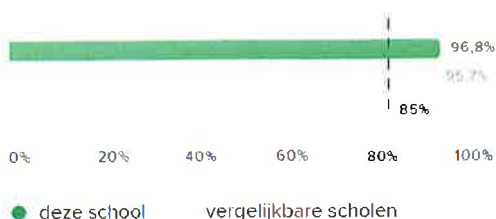


BRON



BRON

Eben-Haëzerschool:



BRON



BRON

Ieder jaar wordt in groep 8 de doorstroomtoets gemaakt, voorheen was dit de eindtoets. In onderstaande tabel zijn de resultaten van de IEP-doorstroomtoets van de laatste jaren vergeleken ten opzichte van het landelijke gemiddelde van alle scholen die de IEP-toets maken.

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Rehobôthschool	80,3	78,1	79,5
Eben-Haëzerschool	81,5	78,8	79,1
Landelijk	79,5	78	78

Toekomstige ontwikkelingen

De teamleider bovenbouw van de Rehobôthschool is in opleiding tot directeur van de genoemde locatie. Zowel de directeur-bestuurder als teamleider onderbouw begeleiden hem in de praktische zaken. Verder wordt door hem een opleiding gevolgd bij Penta Nova. De verwachting is dat hij in de komende jaren zich verder zal bekwamen om de directeursfunctie op te kunnen pakken.

Passend Onderwijs richting inclusief onderwijs in 2035 is een ontwikkeling waar we ons op oriënteren. Dit is een groot vraagstuk. In samenwerking met ons samenwerkingsverband zijn we ons aan het bezinnen. In het nieuwe beleidskader en schoolplan zal dit een plek moeten krijgen.

De Rehobôthschool staat voor een grote verbouwing. De plannen voor uitvoering zijn in ontwikkeling. Het streven is om in oktober 2026 te starten.

Onderwijskundig zijn we voortdurend aan het bekijken of de methodes die we gebruiken nog steeds zorgen voor kwaliteitsvol onderwijs. Met name Nederlandse taal, Engels, Muziek en Sociale Vaardigheden zijn vakken die in de toekomst op de planning staan om te vernieuwen. Daarnaast hebben we in 2025 de subsidie basisvaardigheden ontvangen. De inzet van deze gelden wordt in 2026 en 2027 ingezet voor met name het verbeteren van de rekenresultaten. Daarnaast is er aandacht voor taal en digitale geletterdheid. Voor taal, rekenen en burgerschap zoeken we intern naar coördinatoren die deze ontwikkelingen ook kunnen borgen voor de langere termijn.

We weten dat er nieuwe kerndoelen aankomen, in 2026-2027 zullen we ons daar verder op bezinnen om te komen tot een goede route van implementatie.

Internationalisering

De scholen maken geen gebruik van de regeling Internationalisering Funderend Onderwijs. We voorzien dat we hier in de toekomst geen gebruik van zullen maken. Dat sluit niet uit dat er geen aandacht wordt besteed aan het feit dat de leerlingen opgroeien in een mondiale samenleving. Vanuit de grondslag van de schoolvereniging is het immers vanzelfsprekend dat kinderen zich hiervan bewust worden. Deze aandacht zal binnen de scholen op diverse momenten aan de orde komen; daar waar de situatie zich voor doet om daarop te reageren. Vanaf groep 1 wordt het vak Engels aangeboden.

Onderzoek/ontwikkeling

De scholen hebben geen beleid op het thema onderzoek. Vanuit de opleiding schoolopleider is dit thema wel een aandachtspunt om te kijken welk type school we zijn in relatie met het opleiden van de aanstaande leraren. Standaard is de S1-school, wanneer je bent geaccrediteerd ben je een S2-school. Voor meer onderzoeksmatig handelen kan een school toegroeien naar een S3-school. Dit wordt door de schoolopleider verder in kaart gebracht.

Klachtenbehandeling

Zowel op bestuursniveau als bij de (externe) vertrouwenspersonen zijn er in 2025 geen officiële gegronde klachten binnengekomen. Andere klachten zijn op schoolniveau - in de meeste gevallen - door leerkrachten afgehandeld.

We laten hier de preambule van de klachtenregeling volgen om te illustreren hoe we met klachten omgaan:

Deze klachtenregeling dient in nauwe samenhang te worden gezien met het door de Rehobôthschool en Eben-Haëzerschool van Genemuiden opgestelde Identiteitsprofiel. En dat niet alleen: deze grondslag moet in leer en leven uitgedragen worden door de bij de school betrokkenen, want het is de basis van de identiteit van de school. Dit vraagt om toerusting, vorming en dialoog. In de voorliggende klachtenregeling is aansluiting gezocht bij de weg van Mattheüs 18:15. Een conflict dient eerst onder vier ogen te worden uitgesproken. Een klager die een probleem op of met de school of instelling ervaart, meldt dit in principe bij degene die het probleem heeft veroorzaakt. Klager dient eerst met de betrokkende zelf te spreken om tot een oplossing te komen. Veruit de meeste klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en schoolleiding kunnen worden afgehandeld. Als dat niet lukt, meldt de klager dit bij de directie en zoekt waar nodig hulp bij de vertrouwenspersoon. Indien dat echter gelet op de aard van de klacht niet mogelijk is, of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan aan de hand van deze regeling een klacht worden ingediend. Voorts dienen klachten waarvoor een aparte regeling en procedure mogelijkheid bij een commissie bestaat, langs die lijn te worden afgehandeld.

Inspectie

In het verslagjaar 2025 is er geen bezoek geweest vanuit de inspectie op bestuurs- en/of schoolniveau.

Visitatie

Het samenwerkingsverband Berséba visiteert eenmaal in de vier jaar onze scholen en geeft adviezen om de ondersteuningsstructuur te verbeteren. In het verslagjaar 2025 heeft er geen visitatie plaatsgevonden.

Passend onderwijs

Onze scholen zijn aangesloten bij het reformatorische samenwerkingsverband Berséba. Wij horen bij de regio Noord-Oost. Het samenwerkingsverband heeft in samenspraak met de leden, c.q. de aangesloten besturen van de scholen, doelen geformuleerd en vastgelegd. Ons schoolbestuur heeft zich geconformeerd aan deze doelen.

De scholen hebben in hun ondersteuningsprofiel aangegeven welk ondersteuningsaanbod er gegeven wordt. De Intern Begeleider bespreekt met de groepsleerkrachten in de groepsbesprekingen hoe dit aanbod in de praktijk wordt vormgegeven. Op individueel en op groepsniveau wordt de ondersteuning aangeboden aan de leerlingen. Eenvoudig gezegd, alle leer- en gedragsproblemen op onze school verdienen aandacht. Soms is er hulp in de klas nodig, soms is er hulp buiten de klas nodig. Als die beiden niet afdoende zijn, dan is er onderzoek nodig welke extra behoeften er zijn voor het kind. Dit wordt door de intern begeleider op onze scholen gemonitord, zodoende is de beschreven werkelijkheid (ondersteuningsprofiel) geborgd in de praktijk.

Onze investeringen in het kader van passend onderwijs bestaan uit vaste lasten (ons personeel) en uit variabele lasten (externe inzet). De externe inzet betreft bijvoorbeeld kosten van de orthopedagoog van Driestar Educatief of de weerbaarheidstrainer Van Grol. Daarnaast worden er ook kosten gemaakt voor aanbieders die incidenteel komen. Het samenwerkingsverband vraagt verantwoording van het beleid door middel van een jaarlijkse financiële rapportage en ook door het uitvoeren van audits. Daarnaast wordt de inzet van de middelen afgestemd met de intern begeleiders om zo het geld doelmatig te kunnen besteden. Om passend onderwijs te geven wordt onder andere onderwijsondersteuning ingericht door de intern begeleiders en onderwijsassistenten. De gemiddelde kosten zijn hiervan ongeveer €500,- per leerling per jaar. De school zet daarom ook middelen in vanuit de reguliere bekostiging. Naast het vaste bedrag op basis van het aantal leerlingen, stelt Berséba arrangementen beschikbaar, waardoor het mogelijk wordt gemaakt een leerling met een relatief grote ondersteuningsvraag op te vangen op de reguliere school. Ook op het gebied van externe inzet worden meer kosten gemaakt dan we ontvangen vanuit het samenwerkingsverband. Ook bij de externe inzet worden er dus financiële middelen vanuit de reguliere bekostiging ingezet.

Onderstaand overzicht geeft een beeld van de naar het speciaal onderwijs verwezen leerlingen vanuit de ongeveer 450 leerlingen van onze scholen. Daarmee voldoen we aan ons streven zoals verwoord in ons Schoolondersteuningsprofiel: onderwijs bieden aan zoveel mogelijk leerlingen die bij ons aangemeld worden. Een meetbare factor is het percentage verwijzingen. Dat is over deze jaren genomen laag voor ons samenwerkingsverband.

Uitstroom naar het speciaal (basis) onderwijs			
Jaar	Eben-Haëzerschool	Rehobôthschool	Naar
2023	1	0	SO Zwolle
2024	1	0	SBO Zwolle (JRK)
2025	0	0	-

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Een sociaal veilige school is een school waarin iedereen wordt beschouwd en behandeld als een waardevol schepsel van God en als een gerespecteerd lid van de leer- en werkgemeenschap van leerlingen, ouders en personeelsleden, die door Gods leiding in de school zijn samengebracht. De veiligheid van de ander wordt niet aangetast, maar bevorderd, op een manier die past binnen de kaders van de grondslag van de school.

Ons veiligheidsbeleid staat beschreven in het Koersdocument Sociale Veiligheid en seksuele diversiteit en is toegankelijk voor alle medewerkers op onze server. Het bestuur, de MR en verder alle docenten zijn betrokken geweest bij de opstelling van het veiligheidsbeleid.

De scholen hebben een interne vertrouwenspersoon voor de kinderen in de persoon van de IB-er van de school. Voor alle medewerkers zijn er twee onafhankelijke externe vertrouwenspersonen. Er is bewust gekozen voor een man en een vrouw. Verder zijn we aangesloten bij de externe klachtencommissie GCBO en staat het nummer van het meldpunt vertrouwensinspecteur in de schoolgids vermeld.

De schoolmonitoring sociale veiligheid wordt ieder jaar opgevraagd door de inspectie van het onderwijs. Het veiligheidsbeleid wordt jaarlijks formeel gemonitord op de eerste zorgvergadering van het schooljaar.

Onze IB-er werkt nauw samen met een schoolverpleegkundige van de GGD, met een onderwijsconsulent en een maatschappelijk werker van de gemeente.

In alle groepen wordt gebruik gemaakt van de lessen seksuele vorming 'Wonderlijk gemaakt' van Driestar Educatief.

3.2 Personeel en professionalisering

In het strategisch bestuursbeleidskader 2023-2027 zijn er op het gebied van personeel en professionalisering een aantal koersuitspraken gedaan met daarbij merkbare of meetbare normen. Aan de hand hiervan wordt verantwoording afgelegd.

Normen	Verantwoording
Er is een systeem van kwaliteitszorg dat aansluit op het bestuurlijk beleidskader en inzicht biedt in behaalde resultaten, uitgevoerde evaluaties naar aanleiding van de behaalde resultaten en zo nodig ingezette acties ter verbetering van de resultaten;	Op beide scholen werken we vanuit hetzelfde systeem van kwaliteitszorg. Er is een gedegen handboek waarin duidelijk beschreven staat hoe onze kwaliteitszorgsysteem functioneert. Op basis hiervan is een model gemaakt, het zogenaamde watervalmodel. Deze biedt inzicht in hoe de Plan Do Check Act cyclus is geborgd. Deze werkt op strategisch, tactisch en operationeel niveau naar tevredenheid.
Het professionaliseringsplan sluit qua inhoudelijke keuzes aan op de beleidskeuzes die gemaakt zijn in het bestuurlijk beleidskader;	Er is een bovenschools professionaliseringsplan opgesteld. Deze is in lijn met de schoolplanperiode: 2023-2027. In dit plan wordt per school een keuze gemaakt op professionaliseringsonderdelen. Deze keuze wordt gemaakt op basis van input vanuit de leerteams. De leerteams zijn gevormd met doelen die binnen het bestuurlijk beleidskader vallen.
In de professionele schoolcultuur draagt het gedrag van iedereen bij aan de doelen van de school, een toename van het welbevinden van elk individu zelf en aan een toename het welbevinden van iedereen	Het werken in een professionele schoolcultuur vraagt werken aan deze cultuur. We merken dat dit niet iets is van eenmalige werking, vandaar dat dit ook op in ontwikkeling blijft staan. Aanspreekcultuur is een aspect wat bijvoorbeeld een belangrijk aandachtspunt is, zonder te vinden dat het op de persoon gespeeld wordt. Op de Rehobôthschool is deze cultuur wel meer aanwezig. We leren van elkaar om hier beter in te worden.
De scholen voldoen aan alle voorwaarden om als opleidingsschool binnen de SAM-opleiding van Driestar Educatief te participeren;	De Rehobôthschool voldeed tot augustus 2024 aan de voorwaarden om als opleidingsschool te participeren. De schoolopleider is op dat moment vertrokken, er zijn in 2025 twee collega's begonnen met de opleiding tot schoolopleider. De Eben-Haëzerschool is in 2025 gecertificeerd tot een erkende opleidingsschool.
Nieuwe leerkrachten ontwikkelen vanaf de start van hun schoolloopbaan zich van een basisbekwame leerkracht naar vakbekwame leerkracht;	Op beide scholen werken we vanuit een helder en beschreven inwerkplan. Uit navraag bij de schoolopleider en een startende leerkracht blijkt dat dit inwerkplan een hele goede opbouw heeft en duidelijk is. Op de vraag hoe zij groeien van startbekwaam naar vakbekwaam wordt aangegeven: Doordat mijn schoolopleider mij door het inwerkplan begeleidde heb ik veel aan haar gehad. Ze legde mij dingen uit die ik niet wist. Ze beantwoordde mijn vragen en je kan altijd naar haar toe. Daarnaast kwam ze ook in de klas kijken en gaf ze tips en trucs op de leerdoelen en de les. En gaat het goed, dan gaat het ook gewoon goed. Het begin moet je ook nog niet van alles erbij hebben. Hier is het zo: eerst maar eens lesgeven, de rest eromheen komt wel. Daar groei je ook naartoe om steeds meer erbuiten op te pakken.' Als leidinggevende komen we in ieder geval 3 keer op een afgesproken moment in het eerste jaar op bezoek met daaraan een gesprek gekoppeld, om uiteindelijk een beoordeling te kunnen geven aan het eind van dat jaar.

Er zijn gecertificeerde schoolopleiders die studenten en startende leerkrachten kunnen begeleiden;	Vanaf augustus 2024 is er een gecertificeerde schoolopleider op de Eben-Haëzerschool. Op de Rehobôthschool zijn er 2 in opleiding.
Bij de Risico Inventarisatie en Evaluatie-afname (RI&E) streven we naar een 100% veiligheidspercentage onder het personeel.	De RI&E is in 2025 niet uitgevoerd vanwege het ziek zijn en overlijden van de preventiemedewerker. In 2026 zal deze worden uitgevoerd. De vorige versie gaf een 100% veiligheidsbeleving aan.
Alle personeelsleden maken deel uit van de professionele leergemeenschap en handelen dienovereenkomstig op een professionele houding, nemen eigen verantwoordelijkheid en benutten daarbij de professie van elkaar.	Het werken in leerteams is vanaf de start van dit schoolplan goed vormgegeven. Ieder leerteam functioneert goed. Er is een heldere koers, goede doelen en daar wordt structureel op geëvalueerd. Wat helpend is dat zij gefaciliteerd worden in tijd om bij elkaar te komen en hun plannen verder tot ontwikkeling te laten komen. Tijdens studiemomenten presenteren zij de stand van zaken en wordt er een teambesluit genomen. Op beide scholen zijn alle lesgevende collega's teamlid van een leerteam. Dit zorgt voor verbinding en eenheid in uitvoering van het schoolbeleid.
Het managementteam voert systematisch (meerdere keren per jaar) personeelsgesprekken met alle medewerkers zoals vastgelegd in het personeelsbeleid.	Jaarlijks wordt er een POP-gesprek gehouden m.b.t. de leerdoelen van een collega en de algemene (ver)houding in de school. Daarnaast wordt er aan de hand van het groepsbezoek een formeel gesprek gehouden. Tussen deze gesprekken zijn er veel informele gesprekken over de kwaliteit van het onderwijs, maar juist ook de persoonlijke gesprekken.
De selectie- en benoemingsprocedure verloopt kwalitatief en procedureel goed, zodat het te benoemen personeel passend is.	De procedures zijn vastgelegd in het draaiboek sollicitatie en benoemingen. Bij iedere procedure wordt dit gevolgd, naar tevredenheid.

Toekomstige ontwikkelingen

Op het gebied van personeel en professionalisering voorzien we voor de toekomst geen zaken die aanpassingen op ons huidige beleid zullen veroorzaken. We voorzien een stabiel leerlingenaantal waarbij, gebaseerd op de prognosecijfers. Daarnaast wordt er jaarlijks professionalisering aangeboden. De subsidie basisvaardigheden wordt onder andere ingezet voor een stuk nascholing, echter op al geplande momenten.

Personele bezetting

De personele bezetting op beide scholen is stabiel. We zien wel dat vacatures moeilijker in te vullen zijn. Eén vacature op de Rehobôthschool is in 2025 niet ingevuld. Intern is dit opgelost met bevoegde collega's, dit heeft wel gezorgd voor meer werkdruk. Vanuit het managementteam is hier adequaat op gereageerd door onder andere het activiteitenprogramma aan te passen.

De scholen zijn voorzien van een trouwe invalpool, deze personeelsleden springen vaak in op onverwachte momenten. Doordat de vacature niet in te vullen was en ziekte is er veelvuldig een beroep gedaan op deze pool. We zien hier wel een risico dat het lastiger is om structureel invallers in te kunnen zetten. Met name in de bovenbouw van beide scholen zijn hier weinig mensen voor te vinden. We oriënteren ons op aansluiting bij een invalpool. Tegelijk kunnen we ook de aangeven dat in 2025 het niet is voorgekomen dat een klas thuis moest blijven in verband met geen vervanging.

Uitkeringen na ontslag

Wij hebben tot op heden niet te maken gehad met uitkeringen na ontslag, waardoor de scholen vrij zijn van uitkeringen na ontslag.

Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Het beleid rondom professionaliseren en begeleiden van starters, de schoolleiding maar ook alle andere collega's is opgenomen in het professionaliseringsdocument. Deze is door het managementteam opgesteld en door de GMR met een positief advies beoordeeld.

De inzet van deze middelen wordt bij starters ingezet voor de begeleiding op het primaire proces, dit wordt gedaan door een collega die hiervoor extra wordt ingezet. Daarnaast wordt er nascholing gevolgd, o.a. de zogenaamde werkplaats startende leerkrachten. Het MT van de scholen volgt een gezamenlijke nascholing. De directeur-bestuurder is een her-registratietraject aan het volgen, een traject waarbij 100 punten worden behaald om te her-registreren in het schoolleidersregister.

Strategisch personeelsbeleid

In het strategisch bestuursbeleidsplan heeft afstemming plaatsgevonden met betrekking tot de onderwijskundige visie en de opgave waar de scholen voor staan in deze samenleving in relatie met het personeelsbeleid. In het domein personeel en organisatie is dit duidelijk weergegeven. In het schema op pagina 13 van dit jaarverslag wordt weergegeven hoe het personeelsbeleid wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd vanuit onze kwaliteitscyclus. Daarnaast wordt dit jaarlijks vanuit het genoemde domein gerapporteerd naar de toezichthouders.

Het personeelsbeleid is beschreven en vastgelegd in een bestuurseigen functieboek. Hierin zijn alle functies met de bijbehorende taken en verantwoordelijkheden beschreven, alsmede de koppeling en waardering naar de CAO. Bij de beschrijving en waardering van functies is gebruikgemaakt van het functiewaarderingssysteem voor het primair onderwijs, FUWA PO. Het betreffende boek is vastgesteld in mei 2020 met instemming van de gehele PMR.

Jaarlijks wordt er een professionaliseringsgesprek gevoerd met iedere collega. We volgen hierbij een vast format, waarbij o.a. identiteit, professionalisering, werkdruk een plekje hebben. Startende leerkrachten hebben 3 gesprekken in het eerste jaar: start, voortgang en beoordelingsgesprek. Het scholingsbeleid is opgenomen in ons professionaliseringsplan. In principe wordt iedere collega verwacht bij de gezamenlijke scholingen, daarnaast is er de mogelijkheid om een individuele scholing te volgen.

In 2024 werd een personeelstevredenheidsonderzoek afgenomen. De teams gaven hun school het cijfer 8,3 (Eben-Haëzerschool, +0,3 t.o.v. 2021) en 8,7 (Rehobôthschool, +0,2 t.o.v. 2021).

Informatiebeveiliging en privacy

Met de inwerkingtreding van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) wordt er actief geacteerd op onze scholen om in kaart te krijgen wat de stand van zaken is. Dit is uitbesteed aan het bedrijf Arboneel. Zij hebben met verschillende geledingen binnen de school, onder andere met de directie en ICT-ers, audits uitgevoerd. Belangrijke elementen die naar aanleiding van deze audits zijn opgepakt is het beveiligd printen door de medewerkers op locatie, het vergrendelen van het computerscherm en het inloggen vanuit huis is niet meer op iedere locatie mogelijk maar gebonden aan het doorgegeven IP-adres. Verder komt dit onderdeel jaarlijks terug op een vergadering. In 2026 zullen we een nulmeting laten uitvoeren in verband met het nieuwe normenkader, ook hierin worden wij begeleid door het genoemde bedrijf.

Banenafpraak

Wij hebben in het afgelopen jaar geen werknemers uit de doelgroep banenafpraak in dienst gehad of aangenomen. Over deze afspraak is geen beleid gevormd op de scholen.

Werkdruk

Naar aanleiding van de werkdruk gelden is er overleg gevoerd met het team over de inzet van deze gelden. De meeste gelden worden ingezet voor extra onderwijsassistentie in verschillende groepen, het faciliteren van het houden van kindgesprekken onder schooltijd. De leerkracht wordt dan vervangen. Daarnaast is er geld gereserveerd voor

ambulante tijd voor de leerkracht om administratieve werkzaamheden uit te voeren. Iedere collega heeft op jaarbasis mogelijkheden om meerdere dagdelen vervanging te krijgen om deze werkzaamheden uit te voeren.

Verklaring omtrent het gedrag (VOG)

Werken met veel kinderen is een grote verantwoordelijkheid en vraagt zorgvuldigheid. Daarom vinden wij het van wezenlijk belang dat alle collega's en vrijwilligers een verklaring omtrent het gedrag kunnen overhandigen bij de aanvang van hun werkzaamheden op school. Door onverwachte omstandigheden, met name bij incidentele inval door bijv. ziekte, kan het gebeuren dat de VOG niet tijdig aanwezig is. In de afgelopen jaren is hier nauwkeuriger op gelet en er zal in de toekomst ook alles aan gedaan worden om dit te voorkomen. In de casus van niet tijdig in het bezit hebben van een VOG gaat het in het boekjaar 2025 om 2 invalcollega's. De administratie heeft de gegevens van beide personen van te voren vast verwerkt, zijnde in dienst terwijl zij nog niet waren ingezet. Na controle in de administratie is gebleken dat beide collega's wel pas werkzaamheden in school hebben verricht na het toekennen van de VOG. Vervolgactie is dat de nieuwe invallers niet eerder worden ingecheckt in de administratie dan wanneer ze daadwerkelijk worden ingezet.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	9	<5	<5
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	X	X	X

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven een controle uit te voeren op tijdige aanwezigheid van een VOG. Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd niet een nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.



3.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

Het bestuur heeft zichzelf als doel gesteld dat de schoolgebouwen moeten verkeren in een goede bouwkundige staat, naar de wettelijke eisen. Zij zorgen ervoor dat één keer in de vijf jaar een meerjarenonderhoudsplanung (MJOP) wordt opgesteld door een externe partij, in 2021 heeft het NIBAG dit voor het laatst gedaan. Voor de Rehobôthschool is deze, met het oog op de verbouwing, in 2024 vernieuwd. De MJOP wordt jaarlijks door de directeur-bestuurder en de klusjesman doorgenomen en de stand van zaken wordt dan opgemaakt betreffende het kalenderjaar. Hierover wordt gerapporteerd naar het bestuur. Het noodzakelijke onderhoud vanuit de Nibagrapportage heeft in 2025 allemaal plaats gevonden met betrekking tot de Eben-Haëzerschool. Bij de Rehobôthschool wordt alleen het hoognodige onderhoud uitgevoerd, dit met betrekking tot de verbouwing die aanstaande is in 2026.

Toekomstige ontwikkelingen

Vanuit het Integraal Huisvesting Plan van de gemeente Zwartewaterland komt de Rehobôthschool in 2026 in aanmerking voor een grote verbouwing. In principe zou er eerst een upgrading plaatsvinden in 2024 en later een verbouwing. Deze twee onderdelen zijn in elkaar geschoven en zal er in 2026 een verbouwing plaatsvinden. In 2024 zijn hiervoor aanbestedingen gedaan. Voor deze verbouwing is er een Dumava subsidie ontvangen van ruim €500.000,-. De gemeente Zwartewaterland heeft in haar beleid opgenomen dat de wijk waarin de Eben-Haëzerschool staat in 2040 van het gas af moet zijn. Bij de verbouwing van de Eben-Haëzerschool in 2030-2033 zal daar rekening mee gehouden moeten worden.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Onze scholen werken op verschillende manier aan duurzaamheid. Enerzijds door middel van bewustwording bij leerlingen, bijvoorbeeld door het afval te scheiden in de klassen, goed om te gaan met water en energie. Anderzijds ook in de gebouwen zelf. Op beide scholen liggen zonnepanelen. Waar nodig wordt TL-verlichting vervangen door LED-verlichting. Verder gaan we ons bezinnen om bij de upgrading en verbouwing meerdere duurzaamheidsmaatregelen toe te passen. Passend bij onze verantwoordelijkheid van ons rentmeesterschap en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit resulteert er in dat de Rehobôthschool zeer waarschijnlijk volledig van het gas af zal gaan. In ieder geval moet de Eben-Haëzerschool in 2040 volledig van het gas af zijn.

3.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

In 2025 is er een vermogensanalyse uitgevoerd door de VGS. Op basis hiervan is er besloten om de norm voor ons weerstandsvermogen naar beneden bij te stellen. De oude, door ons gehanteerde norm van 25% weerstandsvermogen, hebben we laten vallen. Het streven is dat we medio 2030 uitkomen op het voor de overheid acceptabele niveau van ongeveer 10%. De vrijgekomen middelen zetten we in door klassenverkleining toe te passen op beide scholen. Dit komt het onderwijs en de kinderen rechtstreeks ten goede.

Ieder kwartaal ontvangen wij een rapportage vanuit de VGS om de financiële cijfers te bekijken. Deze wordt door de adviseur besproken met de directeur-bestuurder. Dit wordt gedaan om de check uit te voeren of we op koers liggen en waar eventueel vroegtijdig bijgestuurd kan/moet worden. Aan de hand van deze rapportages wordt er verantwoording afgelegd naar de toezichthouders.

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting wordt jaarlijks bijgewerkt en vastgesteld. Dit wordt gedaan aan de hand van een vast format van de VGS, daarnaast wordt het geheel met een financieel adviseur van de VGS nauwkeurig doorgelopen. Vervolgens

wordt de meerjarenbegroting definitief opgesteld. Deze wordt dan door het bestuur en GMR besproken en bij positief besluit vastgesteld. Er is sprake van een beleidsrijke begroting waarbij de middelen gericht worden ingezet om de doelen vanuit het bestuursbeleidskader te behalen.

Toekomstige ontwikkelingen

Op het gebied van financiën verwachten we in de toekomst grotere uitgaven voor de verbouwing van de Rehobôthschool in 2026. Zoals het er naar uitziet zal daar ca. €100.000.- worden geïnvesteerd. Daarnaast wordt het hele schoolplein vernieuwd. Er loopt momenteel een onderzoek naar de kosten die hiermee gemoeid gaan. We bereiden ons verder voor op de verbouwing van de Eben-Haëzerschool in 2030. Dit wordt vroegtijdig gedaan zodat de financiële risico's tijdig in beeld worden gebracht.

Investeringsbeleid

Investeringsvloeien voor een groot gedeelte voort uit het stelsel van afschrijving en vervanging in de meerjarenbegroting, de meerjarenonderhoudsplanung en nieuw beleid vanuit de schoolplannen. Voor zover nodig en mogelijk is denken mensen vanaf de werkvloer mee over vervanging van inventaris, meubilair en leermiddelen. Schoolintern is het de directeur-bestuurder die – binnen de kaders van het handboek governance – verantwoordelijkheid draagt voor een gezonde financiële huishouding. De gemeente heeft in samenwerking met de scholen een integraal huisvestingsplan opgesteld. Daarin neemt de gemeente haar verantwoordelijkheid als het gaat over zowel nieuwbouw als renovatie.

Treasury

In 2025 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen zijn ondergebracht bij schatkistbankieren. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd inzake de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling. Daarnaast is in dit statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft. Op hoofdlijnen staat in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient ten alle tijden gegarandeerd te zijn.

Allocatie middelen

De toedeling van het Rijk vindt plaats aan het bestuur. Het verdelen van de middelen onder de ressorterende scholen gaat als volgt: voor iedere zelfstandige BRIN wordt de verdeling aangehouden conform de beschikkingen van DUO. Indien er bekostiging op bestuursniveau wordt ontvangen dan wordt bekeken door welke entiteit dit recht is ontstaan. Als dit niet is vast te stellen dan vindt verdeling plaats naar rato van de leerlingaantallen / bekostiging. Dit is een bewuste keuze en doet op dit moment het meest recht aan de geldende situatie. Uiteraard kunnen er redenen zijn die een andere verdeling rechtvaardigen. Hierover worden bij de begroting afspraken gemaakt. Ten tijde van het opstellen van deze begroting, maar ook ten tijde van het opstellen van het bestuursformatieplan wordt dus nagegaan of de huidige verdeling nog steeds recht doet aan de uitgangspunten en de doelstellingen van de organisatie.

3.5 Continuïteitsparagraaf

Intern risicobeheersingssysteem

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en control cyclus waarbij de directie samen met een extern adviseur van VGS de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. Deze monitoring vindt plaats door middel van voortgangsrapportages waarin naast de balans en exploitatie, de verschillende financiële ratio's zijn opgenomen. De basis voor de verantwoording wordt, naast de realisatie, gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing. Door de organisatie wordt periodiek een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de schoolspecifieke financiële risico's in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen. Bij het in kaart brengen van de risico's is rekening gehouden met de volgende aandachtsgebieden:

Bestuur en organisatie; Identiteit; Onderwijs; Personeel; Huisvesting; Communicatie en relatie; Planning en control; Administratieve organisatie en Interne controle

De risicoanalyse is voor het laatst in 2025 opgesteld en wordt geregeld herijkt.

Belangrijkste risico's

De meerjarenbegroting is opgesteld in een veranderende context, waarin er sprake is van risico's. In onderstaand overzicht zijn de risico's en bijbehorende maatregelen beknopt toegelicht.

Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze school krijgt tot nu toe de formatie rond, zij het met intern personeel. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

Maatregelen: binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Gedeeltelijk is dit ook mogelijk vanwege het huidige, hoge vermogen. Daarnaast worden onderwijsassistenten gestimuleerd om de pabo te volgen. Binnen de begroting wordt voor werving en selectie meer ruimte gereserveerd om geen of minder grote afwijkingen op het gestelde budget te realiseren. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan.

Vervanging

Het wordt steeds moeilijker, met name in de bovenbouw, om vervanging te realiseren. Dit geldt voor zowel kortdurende als langdurige vervanging door verschillende verloven. Daarbovenop speelt het risico dat er mogelijk relatief duur extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen.

Maatregelen: er wordt voortdurend gewerkt aan het in stand houden en uitbreiden van een invalpool. Daarnaast wordt ambulant personeel in de groepen ingezet. Bij het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

Bij dit personele risico valt er te denken aan langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren, schorsing en in het uiterste geval ontslag. Ook ontslag door het zich niet langer kunnen verenigen met de identiteit kan voorkomen. Mogelijk dienen er in deze situaties vervolgens transitievergoedingen te worden betaald. Ook kunnen er substantiële ontstaan voor het inwinnen van advies of andere begeleidingskosten. Als laatste kan het voorkomen dat er gevolgkosten (wachtgeld) moet worden betaald.

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen.

Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Naar alle waarschijnlijkheid vervalt dit aan het einde van het schooljaar 2025/26. Deze kosten komen vervolgens voor eigen rekening.

Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege identiteitsredenen wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het PF. Het PF vergoedt minimaal 50% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

Het ontbreken van de mogelijkheid van interne overdraagbaarheid vormt een risico voor de continuïteit en de doorgaande lijn. Dit risico geldt voor alle verschillende functies binnen de organisatie, maar met name de functies waarvoor 1 of enkele personen in dienst zijn.

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Er zijn uitgebreide werkbeschrijvingen aanwezig welke regelmatig worden geüpdatet. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd.

Onderwijskwaliteit

Er zijn diverse gevolgrisco's omtrent onderwijskwaliteit te onderkennen. De onderwijskwaliteit wordt voor een groot gedeelte bepaald op de deskundigheid van het personeel. Risico's bij een lage(re) onderwijskwaliteit zijn het verlies van leerlingen of inspanningskosten om de onderwijskwaliteit op peil te krijgen.

Maatregelen: wanneer blijkt dat een bepaalde medewerker behoefte heeft aan studie of opleiding om de functie beter uit te voeren, dan wordt geëvalueerd of dit mogelijk is om te realiseren uit het opleidingsbudget. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit een doorgaande lijn in onze organisatie. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het managementteam heeft hierin een belangrijke rol.

Leerlingaantal

Een meer school-specifiek risico is de instroom van het aantal leerlingen de komende jaren. De instroom kan sterk fluctueren, wat leidt tot wisselingen in de bekostiging. De monitoring van het leerlingenaantal is een voortdurend punt van aandacht en wordt van jaar tot jaar bijgesteld en besproken.

Maatregelen: voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een relatief stabiel leerlingaantal. Daarom wordt meerjarig ook een stabiele formatie verwacht, waar in de eerste 2 jaren nog een kleine uitbreiding is begroot.

Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. De voorziening groot onderhoud is daardoor bepaald per onderhoudscomponent én is op een beleidsrijke manier bepaald. Risico's kunnen zijn het niet, onvoldoende of te laat opnemen van het desbetreffende component. In dat geval zijn er inhaaldotaties benodigd.

Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Ook de eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden. Als laatste is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

Maatregelen: met behulp van het MJOP en gesprek met de gemeente wordt zoveel mogelijk grip gehouden op de kosten voor de renovatie van de Rehabôthschool.

Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente wordt gemonitord op welke termijn er renovatie plaats zal mogen vinden voor de Eben-Haëzerschool. Hier zal tijdig op worden geanticipeerd waarbij de dialoog met de gemeente wordt aangegaan om zicht te krijgen op de kosten die mogelijk zelf gemaakt moeten worden.

Niet alleen financiële risico's, maar ook niet-financiële risico's zijn belangrijk. Te denken valt aan risico's rondom de identiteit, communicatie en de naleving van de code 'Goed Bestuur'. Zie voor dit laatste punt het verslag van het toezichthoudend orgaan.

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Er is een analyse van de vermogenspositie opgesteld. Hierin is een schoolspecifiek risicoprofiel bepaald waarbij een weerstandsvermogen (Eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) van minimaal 6% tot maximaal 10% als risicobuffer is vastgesteld. De school heeft 10% als norm gehanteerd om naar toe te bewegen.

Om te voorkomen dat de risicobuffer onnodig wordt gebruikt, wordt getracht risico's tijdig te signaleren, om indien nodig acties te ondernemen en de impact van het risico te verkleinen. De meerjarenbegroting speelt hierin een belangrijke rol. Het effect van een dalend leerlingaantal of een uit de pas lopend kostenpatroon is zo inzichtelijk. Ook kunnen in de meerjarenbegroting aanpassingen doorgerekend worden.

De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. Bij de beschrijving van de risico's en de daarbij opgenomen risicobeheersing is zoveel als mogelijk reeds aangegeven welke resultaten hiermee zijn behaald of dat er zaken zijn aangepast

4. Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, de tweede paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief. In de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

4.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Vershil
Baten				
Rijksbijdragen	3.233	3.398	3.340	58
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	140	155	79	75
Totaal baten	3.374	3.553	3.420	133
Lasten				
Personele lasten	2.738	2.789	2.814	-24
Afschrijvingen	89	95	87	8
Huisvestingslasten	121	120	161	-41
Leermiddelen	157	182	174	8
Overige instellingslasten	193	182	191	-9
Totaal lasten	3.300	3.368	3.427	-58
Saldo baten en lasten	74	185	-7	192
Saldo fin. baten en lasten	9	20	-	20
Nettoresultaat	83	204	-7	211

Bovenstaande tabel geeft een weergave van de staat van baten en lasten van de gehele organisatie.

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil
Rehabôthschool	7.484	118.155	36.160	81.955
Eben-Haëzerschool	24.645	18.456	-33.485	51.941
Vereniging	50.730	67.722	-9.706	77.428
Totaal	82.858	204.333	-7.031	211.364

Toelichting verschillen realisatie 2025 ten opzichte van vorig jaar

Het verschil in *realisatie 2025 ten opzichte van 2024* kent verschillende oorzaken. De baten laten hogere ontvangsten zien vanwege onder meer groeibekostiging en subsidie basisvaardigheden. Eind 2025 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd.



Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 58.000 euro. Dit is voor 48.000 euro toe te wijzen aan indexaties in verband met gestegen lonen en daarbij behorende sociale lasten. Daarnaast is de ontvangen groeibekostiging 5.000 euro hoger dan begroot. De bijdragen Passend Onderwijs zijn 5.000 euro lager uitgekomen doordat de beschikkingen zijn bijgesteld. Hier staat een subsidie hoogbegaafdheid tegenover (5.000 euro). Tot slot is de subsidie basisvaardigheden ontvangen, waarvan 5.000 euro ten bate van 2025 is verwerkt.

De *overige baten* komen 75.000 euro hoger uit dan begroot. Dit betreft voor 54.000 euro de verenigingsbaten, waar een gift ontvangen is door de opheffing van de peuterspeelzaal. Daarnaast zijn er onder meer hogere inkomsten door de vergoeding schoolopleider en bijdragen voor weerbaarheid, lees- en spellingsbegeleiding.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 24.000 euro lager uit dan begroot. Dit bestaat uit 70.000 euro lagere loonkosten en 46.000 euro hogere overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten:

- o (- € 27.000): ondanks de cao verhoging komen de loonkosten voordeliger uit, door onder meer een lagere gemiddelde personeelslast en lagere sociale lasten dan was begroot;
- o (- € 28.000): de gerealiseerde inzet voor onderwijsondersteunend personeel is circa 0,35 fte lager dan was begroot. Dit levert een voordeel van 28.000 euro van de loonkosten op;
- o (- € 15.000): het saldo gerealiseerde vervangingskosten minus de ontvangen vergoedingen van VFGS en UWV komt 15.000 euro voordeliger uit dan was begroot;

Overige personele lasten:

- o (+ € 10.000): de dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid is 10.000 euro hoger dan begroot;
- o (+ € 22.000): hogere kosten voor scholing/schoolontwikkeling;
- o (+ € 8.000): hogere kosten voor bedrijfsgezondheidszorg;
- o (+ € 6.000): de overige 6.000 euro betreft diverse kleine afwijkingen, waaronder (na)scholingskosten (- 3.000 euro), wervingskosten (+ 5.000 euro), representatiekosten personeel (- 1.000 euro) en overige (+ 5.000 euro).

De *afschrijvingen* laten een hoger saldo van 8.000 euro zien door de activa die versneld wordt afgeschreven. De *huisvestingslasten* zijn in totaal 41.000 euro lager dan begroot, wat voornamelijk komt door lagere onderhoudskosten en een voordeel op de lasten voor energie en water. Bij de *leermiddelen* is een overschrijding zichtbaar van 8.000 euro. Dit is toe te schrijven aan hogere computer- en licentiekosten. De *overige instellingslasten* laten tenslotte een besparing van 9.000 euro zien, wat vooral een besparing op de verenigingslasten betreft. De ontvangen rente bedraagt 20.000 euro, door de start met schatkistbankieren. Er waren geen rentebaten begroot.

Balans

Onderstaand overzicht geeft de balans weer per 31 december van de afgelopen drie boekjaren.

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Materiële vaste activa	507	564	613
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>507</i>	<i>564</i>	<i>613</i>
Vorderingen	53	43	49
Liquide middelen	2.171	1.810	1.301
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>2.223</i>	<i>1.853</i>	<i>1.350</i>
Totaal activa	2.731	2.417	1.963
PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Algemene reserve	1.175	1.039	964
Bestemmingsreserves publiek	58	58	58
Bestemmingsreserves privaat	258	191	153
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.491</i>	<i>1.287</i>	<i>1.174</i>
Voorzieningen	528	496	492
Kortlopende schulden	711	634	297
Totaal passiva	2.731	2.417	1.963

De verschillen in het resultaat 2025 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen.

In 2025 is er voor bijna 39.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 68.000 euro. De afschrijvingen in 2025 bedroegen 91.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

ICT	5.400	euro	<i>Wifi punten en laptops</i>
Inventaris en apparatuur	1.400	euro	<i>Inrichting handvaardigheidsruimte en glazen paneel</i>
Leermiddelen	17.000	euro	<i>Diverse lesmethoden, o.a. Taal Actief</i>
Overige	8.000	euro	<i>Raambekleding, stilteruimte en visualisatie schoolontw.</i>
In uitvoering	6.900	euro	<i>Kosten in relatie tot de renovatie van de Rehobôthschool</i>
Totaal	38.700	euro	

De *reserves* zijn met circa 204.000 euro gestegen wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

De *voorzieningen* zijn met 32.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 20.800 euro gedoteerd (school en woning). Er hebben in 2025 geen onttrekkingen plaatsgevonden. Er is 11.000 euro gedoteerd aan de voorziening

duurzame inzetbaarheid. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie aan de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden.

4.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2026-2030 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 februari	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Rehobôthschool	215	219	209	213	222	222
Eben-Haëzerschool	233	238	236	231	228	225
Totaal	448	457	445	444	450	447

Het leerlingaantal is achterliggende jaren gedaald. Voor de komende jaren wordt een relatief stabiel leerlingaantal verwacht. De verwachte ontwikkeling is grotendeels gebaseerd op doopcijfers, wat redelijk betrouwbaar in te schatten is.

FTE

Funcatiecategorie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	2,03	1,09	1,52	2,12	2,12	2,12
Leerkracht	21,64	21,28	21,80	22,27	22,25	22,25
Onderwijsondersteunend personeel	3,16	3,46	3,37	3,34	3,34	3,34
Schoonmaak	1,53	1,54	1,53	1,53	1,53	1,53
Totaal	28,35	27,37	28,21	29,26	29,23	29,23

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. De directie inzet is in 2025 lager vanwege pensionering van de voorgaande directeur van één van de scholen. Bij het opstellen van de begroting was het de verwachting dat halverwege 2026 deze plaats opnieuw vervuld zou worden. Begin 2026 is in samenspraak met toezichthouders en de aanstaande directeur afgestemd dat de directiefunctie iets later ingevuld zal gaan worden. Dit in verband met de grote verbouwing die er aan komt. In het nieuwe schooljaar zal dhr. T. Kolk zich naast het aansturen van het bovenbouwteam met deze verbouwing bezig houden.

Zichtbaar is dat de leerkrachtinzet naar verwachting toe zal nemen in 2026 en 2027. Hiermee zal een uitbreiding van het aantal groepen worden gerealiseerd. Van jaar tot jaar wordt opnieuw beoordeeld of de geplande formatie haalbaar is.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	3.398	3.806	3.875	3.679
Overige overheidsbijdragen	-	3	3	3
Overige baten	155	82	82	85
Totaal baten	3.553	3.891	3.959	3.767
Lasten				
Personele lasten	2.789	3.025	3.186	3.138
Afschrijvingen	95	91	98	120
Huisvestingslasten	120	135	199	199
Leermiddelen	182	300	233	207
Overige instellingslasten	182	201	193	188
Totaal lasten	3.368	3.752	3.910	3.850
Saldo baten en lasten	185	138	50	-83
Saldo fin. baten en lasten	20	-	-	-
Nettoresultaat	204	138	50	-83

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren dalende resultaten zien. Dit is ook mogelijk gezien het huidige hoge vermogen en de ontvangen subsidie basisvaardigheden van 2025 t/m 2027. Wel zal er van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van met name de kengetallen.

De belangrijkste ontwikkeling in de meerjarenbegroting is de nieuwe huisvesting voor de Rehobôthschool. Daarnaast wordt er de komende jaren gewerkt aan de basisvaardigheden in verband met de ontvangst van de gelijknamige subsidie.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Materiële vaste activa	507	532	795	806
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>507</i>	<i>532</i>	<i>795</i>	<i>806</i>
Vorderingen	53	34	34	34
Liquide middelen	2.171	1.509	1.349	1.302
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>2.223</i>	<i>1.543</i>	<i>1.383</i>	<i>1.336</i>
Totaal activa	2.731	2.075	2.178	2.142
PASSIVA	Ultimo 2025	Ultimo 2026	Ultimo 2027	Ultimo 2028

	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Algemene reserve	1.175	1.315	1.364	1.281
Best. reserve privaat	258	231	231	231
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.491</i>	<i>1.546</i>	<i>1.595</i>	<i>1.512</i>
Voorzieningen	528	329	383	430
Kortlopende schulden	711	200	200	200
Totaal passiva	2.731	2.075	2.178	2.142

Bovenstaande tabel toont de balans over 2025 en de jaren hierop volgend. De balans van 2025 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2025 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2025. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren toe zullen nemen, wat vooral investeringen voor de Rehobôthschool zijn. Na 2025 is er deels gebruik gemaakt van stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn een nieuw schoolplein, digiborden en Chromebooks.

De liquide middelen laten een daling zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de verwachte investeringen en de onttrekkingen uit de voorziening groot onderhoud voor de Rehobôthschool.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een wisselend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste onttrekkingen voor de komende jaren zijn de onttrekkingen voor de renovatie van de Rehobôthschool.

4.3 Financiële positie

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2024 en 2025, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft een signaleringswaarde (geen harde norm) van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 2	0,30	0,74	0,74	0,90	0,91	0,91
Liquiditeit	1,00	2,92	3,13	7,71	6,92	6,68
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	1,30	1,52	1,48	1,17	1,09

De *solvabiliteit* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde van 0,30 bedraagt het eigen vermogen inclusief voorzieningen 30% van het totale vermogen. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier ruim boven.

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,00. Bij een waarde van 1,00 zijn de aanwezige kortlopende middelen gelijk aan de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven.

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan, zoals gemeld bij het weerstandsvermogen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. In de begroting is inzichtelijk dat er reeds aandacht is voor het huidige hoge vermogen. Om het geld daadwerkelijk voor het onderwijs te gebruiken wordt er op beide scholen een extra groep ingezet. Daarnaast worden er de komende jaren diverse grote investeringen verwacht vanwege de renovatie van de Rehobôthschool. Verder is de verwachting dat de resultaten de komende jaren zullen dalen door het aflopen van subsidies en aanhouden van het aantal groepen. Hiermee worden zoveel mogelijk gelden besteed aan (de kwaliteit van) het onderwijs.

Voor onze organisatie hanteren we het *weerstandsvermogen* als kengetal. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. De norm betreft een schoolspecifieke norm welke is vastgesteld op basis van een risico inventarisatie. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	22,37%	28,95%	26,63%	20,65%	19,19%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	10%	18,46%	23,14%	22,10%	16,12%	14,33%

Bijlage 1: Verslag intern toezicht

Verslag van de toezichthouder

Wanneer u deze bijlage leest heeft u het jaarverslag (zeer waarschijnlijk) doorgenomen. Het is inzichtelijk gemaakt dat er op onze scholen veel is gedaan om het onderwijs aan onze kinderen te geven, daarbij wordt er iedere dag rekening gehouden met ieders gaven en talenten. Als toezichthouders hebben wij in het achterliggende jaar toezicht gehouden op al deze ontwikkelingen door met de directeur-bestuurder het wel en wee van de scholen te bespreken, door te vragen en opdrachten mee te geven. Dit alles gaat in een goede en professionele verhouding. Het professionele gehalte van onze bijeenkomsten wordt jaarlijks met elkaar onderzocht door een zelfevaluatie intern als extern uit te laten voeren. We vinden het fijn om te merken dat deze uitkomsten positief zijn. Tegelijk voelen we ons ook nauw betrokken op de werknemers, dit laten we onder andere merken door maandelijks schoolbezoeken af te leggen.

In het kalenderjaar 2025 zijn wij opgeschrikt door het overlijden van één van onze medewerkers, dhr. E. Meijwaard. Na een ziekbed is hij 14 november 2025 in de leeftijd van 50 jaar overleden. Hij was als conciërge verbonden aan de Eben-Haëzerschool. Tegelijk had hij oog voor het wel en wee van onze hele schoolvereniging en deed in zijn periode dat hij bij ons werkzaam was, gedurende 16 jaar, allerhande werkzaamheden voor beide scholen. Naast dit soort werkzaamheden was de centrale plek in school ook een uitlaatklep van menigeen die binnenkwam of langskwam. Om een praatje zat hij nooit verlegen. De laatste jaren waren moeilijk en zorgvol, met name nadat de dokters de diagnose van keelkanker hadden vastgesteld. Een intensieve periode volgde. Ondanks deze zorgen bleef zijn verbondenheid aan de school. Ieder gesprek vroeg hij hoe het ging op school, met de collega's en de kinderen. We willen onze oprechte deelneming, ook in dit jaarverslag, aan de nabestaanden betuigen: zijn vrouw, kinderen, kleinkinderen en andere familiebetrekkingen. Wat is het duidelijk waar geworden dat de levenstijd van ons in Zijn hand ligt. Wat is er dan beter te wensen dat de Heere Zelf hen zou willen vertroosten en kracht wil geven voor de onbekende toekomst. Tegelijk is het ook een ernstige roepstem voor ons allen: bereid uw huis want ook gij zult sterven. Laat dat dan overblijven met de opdracht: Zoek Mij en leeft!

Het algemeen bestuur bestaat uit 8 leden en behartigt de toezichthoudende taak. Deze taak richt zich op de identiteit, de onderwijskundige doelen van onze beide scholen en de uitvoering van de bestuurlijke taken door het dagelijks bestuur. In dit onderdeel van het bestuursverslag leggen wij verantwoording af van onze toezichthoudende taak. In het verslagjaar 2025 is er 6 keer vergaderd. Tijdens deze reguliere vergaderingen wordt de directeur-bestuurder bevraagd op de uitvoering van zijn bestuurlijke taken. Daarnaast zijn er ook andere zaken die besproken worden. Een veelheid aan onderwerpen is aan de orde gekomen. Om daarvan een indruk te geven, volgen hier een aantal onderwerpen:

1. Code Goed Bestuur Primair Onderwijs;
2. Goedkeuring begroting 2026 en meerjarenbegroting tot 2030;
3. Bespreking managementrapportages over de actuele ontwikkelingen betreffende de kwaliteit van het onderwijs, de financiële stand van zaken en personeelszorg;
4. Toezicht op rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen;
5. Bestuursverslag 2024;
6. De voorbereiding van de jaarlijkse ledenvergadering;
7. Invulling vacatures voor toezichthouders;
8. Bespreking van bevindingen tijdens de maandelijks schoolbezoeken;
9. Formatieplan 202-2026;
10. Samenwerking met bestuur reformatorische basisschool in Drachten;

11. Overleg met GMR en MT;
12. Gezamenlijke nascholing met GMR en MT;
13. 'Berséba', de Vereniging Reformatorisch Passend Onderwijs, het landelijke samenwerkingsverband waar onze scholen bij aangesloten zijn
14. Benoeming externe accountant; (hamerstuk)
15. Evaluatie interne audit, code goed bestuur;
16. Vergoedingsregeling;
17. Bezoeken van informatiebijeenkomsten van de VGS.
18. Bespreken verslag functioneringsgesprek directeur-bestuurder

Hoe het toezicht is vormgegeven

Als toezichthouders houden we toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het bestuur. Dat doen we hoofdzakelijk tijdens de vergaderingen die we hebben met de directeur-bestuurder. We betrekken daarbij ook onze waarnemingen die we doen tijdens de schoolbezoeken.

De MR wordt bevraagd naar de wijze waarop de directeur-bestuurder de MR betreft bij het besluitvormingsproces en de wijze waarop de MR wordt geïnformeerd. Om meer grip te krijgen op onze toezichthoudende taken hebben we naar aanleiding van het inspectiebezoek in 2022 gewerkt aan de ontwikkeling van een eigen toezichtkader. Dit toezichtkader is als onderdeel van dit verslag toegevoegd. Eind 2025 is er een functioneringsgesprek gevoerd met de directeur-bestuurder. Als voorbereiding hierop is er een vragenlijst uitgezet onder het personeel. Als toezichthouders zijn we tevreden over de wijze waarop de directeur-bestuurder opereert en zicht heeft op het onderwijs op onze scholen.

Wij zijn een vrijwilligersbestuur, de werkzaamheden worden onbezoldigd verricht. Er is dus geen formele werkgeversrol voor de toezichthouders. Wel bespreken we in onze zelfevaluatie hoe de bestuurder en ook wijzelf onze rollen uitvoeren. Tijdens iedere vergadering wordt er teruggeblikt op de wijze waarop ieder vorm geeft aan de eigen rol (bestuurder of toezichthouder). Wij zijn tevreden over de wijze waarop dit gebeurt.

Jaarlijks wordt aan de hand van de zelfevaluatie toegezien op de naleving van de wettelijke verplichtingen en toepassing van de Code Goed Bestuur. In het nieuwe toezichtkader voor de toezichthouders is vastgelegd om eens per vier jaar ook een externe partij het functioneren van toezicht en bestuur tegen het licht te houden.

We werken met een bestuurlijke jaaragenda waarop de wettelijk vereiste zaken gepland staan. De directeur-bestuurder levert de benodigde rapportages aan voor de vergaderingen. Tijdens de vergaderingen wordt de directeur-bestuurder bevraagd door de toezichthouders. Dit wordt met name gedaan aan de hand van de management rapportage. Voorafgaand aan de vergadering worden twee domeinen vanuit het strategisch bestuursbeleidskader geëvalueerd door de directeur-bestuurder, tijdens de vergadering wordt hij hier inhoudelijk door ons op bevraagd.

Er zijn geen situaties geweest met (potentieel) tegenstrijdige belangen; Er is geen sprake van vermenging van een bestuursfunctie met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijssector binnen de geledingen van bestuurders en toezichthouders.

Toelichting op gegeven adviezen

Als toezichthoudend bestuur hebben we geen bindende adviezen gegeven richting de directeur-bestuurder. Wel vinden er regelmatig klankbord gesprekken plaats waarbij aanvullende overwegingen worden meegegeven aan hem om in de besluitvorming mee te laten wegen.

Als bijlage is op de volgende pagina's het in 2023 ontwikkelde toezichtkader van de toezichthouders opgenomen.

J. Beens, voorzitter Collectief Bestuur

Principes van waaruit de toezichthouders werken voor de periode 2023-2027

1. Legitimiteit

- Wij handelen overeenkomstig de wet- en regelgeving die van toepassing is en overeenkomstig de algemene beginselen van behoorlijk bestuur;
- Wij zijn bekend met de wettelijke en andere regulerende kaders, doelen en procedures waar de organisatie en wijzelf ons aan dienen te houden;
- Wij zijn verantwoordelijk voor het toezien op de naleving van wet- en regelgeving door de organisatie, maar vervangen in hun toezichtfunctie niet het externe toezicht.

1	Wanneer zijn we tevreden?
1	Als we werken conform de betreffende wettelijke voorschriften voor het toezicht op het onderwijs
2	Als we werken conform de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en te allen tijde onze onafhankelijkheid bewaken
3	Als we toezicht houden op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het uitvoerend deel van het bestuur, staan wij het uitvoerend deel van het bestuur met raad en daad ter zijde en heeft de taken; Goedkeuren, Toezichthouden, Klankborden, Verantwoorden, Werkgever
4	Als we erop toezien, dat er wordt gehandeld conform de Code Goed Bestuur en eventuele afwijkingen kunnen onderbouwen
5	Als we in aanvulling op de statuten, de eigen werkwijze hebben vastgelegd in een reglement en als we vervolgens ook werken conform de vastgestelde statuten en reglementen.
6	Als we de medezeggenschap in haar bevoegdheden respecteren, regelmatig overleg met haar voeren en aanspreekbaar zijn op het gehouden toezicht
7	Als we de wettelijk bepaalde rollen van het toezicht naar behoren vervullen. Dit betekent in ieder geval dat de toezichthouder: 1. de formele toezichthoudende taken uitvoert; 2. het bestuur in het kader van de klankbordrol terzijde staat
8	Als we 2 keer per jaar een vergadering beleggen als toezichthouders, waarbij we; 1. onszelf evalueren en 2. het functioneren van bestuur evalueren.

2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

- Wij werken vanuit het besef dat we een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben: ons toezicht dient een publiek belang; Het onderwijs is van vitale maatschappelijke betekenis en draagt bij aan de vorming van jonge mensen, zodat zij in staat zijn om hun plek in de maatschappij in te nemen;
- Wij zijn ons ervan bewust dat het onderwijs worden grotendeels door de overheid wordt gefinancierd. Dit stelt eisen aan de maatschappelijke en de publieke verantwoording van ons toezicht.

2	Wanneer zijn we tevreden?
1	Als in afstemming met het bestuur, 7 principes voor toezicht opgesteld. Deze principes maken inzichtelijk hoe het toezicht de maatschappelijke opdracht concreet zichtbaar maakt. De principes laten ook zien hoe de toezichthouders invulling geven aan de rollen, hoe ze hiernaar handelen en welke informatie daarvoor nodig is
2	Als we focussen op zowel de onderwijsorganisatie en op de kwaliteit van het onderwijs alsook op de financiële, onderwijsinhoudelijke en bestuurlijke risico's en randvoorwaarden.
3	Als we erop toezien dat het bestuur de middelen doelmatig en rechtmatig besteedt en aanwendt
4	Als er een toezichtkader en een toetsingskader is met een nadere concretisering waaronder: - de uitgangspunten die de toezichthouders hanteren bij het houden van toezicht; - de toezichtthema's waarop de toezichthouders focus leggen (prioriteiten); - de criteria die de toezichthouders bij belangrijke toezichtthema's hanteert; - de bijbehorende verantwoordingsmomenten en - rapportages.
5	Als het toezichthoudend deel van het bestuur een doordachte en diverse samenstelling kent, passend bij de opdracht van de organisatie en de maatschappelijke thematiek die speelt. Bij iedere nieuwe benoeming worden deze factoren meegewogen
6	Als we de maatschappelijke verantwoordelijkheid waar maken, binnen de normen van de zeven principes

3. Integriteit

- Wij handelen integer en betrouwbaar en maken duidelijk wat we daaronder in de context van de organisatie verstaan;
- Wij handelen gewetensvol en naar beste kunnen en vermogen om het juiste te doen, en het niet-juiste te laten;
- Wij werken vanuit vertrouwen, in een open aanspreekcultuur;
- Wij handelen zelf betrouwbaar, nemen zorgvuldigheid in acht en zetten zich volop in voor de toezichthoudende taak;
- Wij zoeken de samenwerking zoekt en bevorderen betrokkenheid van iedereen die bij de organisatie betrokken is.

3	Wanneer zijn we tevreden?
1	Als we met concrete voorbeelden kunnen laten zien hoe wij vorm geven aan de onafhankelijke positie die wij hebben
2	Als wij de onafhankelijkheid van het intern toezicht geborgd hebben en onverenigbaarheden en (de schijn van) belangenverstrengeling vermijd hebben
3	Als wij het goede voorbeeld geven door aantoonbaar integer te handelen, reflecteren op eigen handelen, maatregelen treffen wanneer dit discussie oproept en verantwoording hierover afleggen
4	Als we toezien op de uitvoering of invoering van een integriteitscode
5	Als we respectvol met elkaar, met het bestuur en met interne en externe belanghebbenden omgaan
6	Als we zorgvuldig met vertrouwelijkheid van informatie omgaan
7	Als we integriteit (als thema) regelmatig in het overleg met het bestuur, met de medezeggenschap en met interne en externe betrokkenen aan de orde stellen, bespreekbaar maken en er zelf op aanspreekbaar zijn

4. Transparantie en openheid

- Wij staan voor openheid en transparantie. Dit betekent zowel informatie geven als informatie krijgen;
- Wij hebben een open en responsieve houding; dit wil zeggen dat het toezicht ontvankelijk is voor interne en externe signalen en dat het laat zien wat het met die signalen doet. Deze open houding stimuleert het gesprek met betrokkenen;
- Wij bevorderen openheid. Dit moet niet verward worden met openbaarheid: er zijn immers (wettelijke) vereisten inzake vertrouwelijkheid en geheimhouding. Bijvoorbeeld bij strategische vraagstukken, bij de rol van werkgever of bij de borging van privacy.

4	Wanneer zijn we tevreden?
1	Als we inzicht geven in de eigen toezichtvisie, het toezichtkader en het toetsingskader en deze openbaar maken via de website en het bestuursverslag
2	Als we werken volgens een procedure voor (her-) benoeming van bestuur en toezichthouders
3	Als we erop toezien dat er een open en veilig klimaat is binnen de organisatie, waarin interne en externe betrokkenen zich kunnen uiten en elkaar aanspreken en de toezichthouders kunnen aanspreken. Toezichthouders vervullen hierin een voorbeeldfunctie
4	Als we open zijn over besluiten en relevante informatie op een toegankelijke wijze beschikbaar stellen binnen en zo nodig buiten de organisatie, voor zover dit mogelijk is met inachtneming van vertrouwelijkheid

5. Interne en externe verbinding

- Wij zorgen voor verbinding met de interne en de externe omgeving, waarbij de toezichthouders zelf actief stappen ondernemen om informatie te vergaren;
- Wij weten wat er leeft in de samenleving en meer specifiek bij de eigen belanghebbenden en doelgroep en laten zien wat we daarmee doen;
- Wij organiseren, al samen met het bestuur en MR, reflectie en tegenspraak;
- Wij onderhouden actief maar rolvast relaties met interne en externe betrokkenen ten behoeve van beleidsontwikkeling en besluitvorming;
- Wij voeren tenminste twee keer per jaar overleg voort met de medezeggenschap. De gesprekken vinden onderling plaats in afwezigheid van (maar wel in overleg met) het bestuur.

5	Wanneer zijn we tevreden?
1	Als we actief werken aan vormen van intern overleg en samenwerking (met het bestuur, ouders, de medezeggenschap, interne professionals, en het management) Waarbij de genoemde geledingen de relevante informatie in dienen te brengen ('brengplicht')
2	Als we actief werken aan vormen van overleg met externe betrokkenen, zoals gemeenten, regionale partners, de onderwijsinspectie, levensbeschouwelijke organisaties en bedrijfsleven. Hierbij gaat het primair om het verkrijgen van informatie (de 'haalplicht')
3	Als we zicht hebben op de belangen van de organisatie. De toezichthouders zijn aanspreekbaar op het gehouden toezicht en leggen o.a. in het bestuursverslag verantwoording af hoe het toezicht wordt vorm gegeven
4	Als we zichtbaar en kenbaar op de werkvloer aanwezig zijn door bijvoorbeeld schoolbezoeken uit te voeren, gasten in de vergadering uit te nodigen, themabijeenkomsten te organiseren met experts uit de organisatie etc.

6. Professionaliteit, professionalisering en lerend vermogen

- Wij streven een hoge professionele standaard en deskundigheid na, die permanent wordt onderhouden en wordt verbeterd;
- Wij bevorderen reflectie en een kritische grondhouding bij alle toezichthouders;
- Wij verwachten van onze toezichthouders inhoudelijke kennis die op basisniveau van iedere toezichthouder verwacht mag worden, zoals kennis over de sector, het primaire proces, de financiering van de organisatie en andere elementen van bedrijfsvoering. Onderdelen hiervan kunnen op specialistischer niveau worden belegd bij afzonderlijke commissies (passend bij het profiel van elke toezichthouder);
- Het toezichthoudend bestuur blijft als geheel verantwoordelijk blijft en de commissies hebben 'slechts' een voorbereidende en adviserende rol hebben;
- Wij hebben kennis van de positie en rollen van het toezicht;
- Wij werken professioneel, efficiënt en effectief;
- Wij gaan rolvast, maar flexibel om met de verschillende rollen (toezichthouder, werkgever, klankbord, netwerker);
- Wij kennen een klimaat waar we actief op het eigen handelen reflecteren, ons handelen evalueren en waar nodig bijstellen. Zo tonen we ons een ware 'lerende organisatie'.

6	Wanneer zijn we tevreden?
1	Als we de werkwijze zodanig ingericht hebben dat er sprake is van effectieve, en efficiënte besluitvorming
2	Als we niet 'op de stoel van de bestuurder gaan zitten' en rolvast gedrag vertonen, ook in lastige situaties
3	Als iedereen bereid en in staat is om op het eigen handelen en dat van de andere leden van het toezichthoudend bestuur te reflecteren
4	Als we periodiek het functioneren van het toezichthoudend bestuur als collectief, zijn individuele leden en de werking van eventuele commissies evalueren. Eén keer in de vier jaar wordt deze zelfevaluatie onder leiding van een onafhankelijke externe begeleider uitgevoerd en wordt de uitkomst met bestuur en medezeggenschap besproken
5	Als we zorgen voor een evenwichtige spreiding van kennis en ervaring binnen het toezichthoudend bestuur
6	Als we een rooster van aftreden en herbenoeming hebben
7	Als we jaarlijks de professionaliseringsbehoefte inventariseren en de invulling en uitvoering hiervan realiseren
8	Als ieder (nieuw) lid/voorzitter voldoende is toegerust voor de specifieke taken, rollen en verantwoordelijkheden, indien nodig door aanvullende cursussen/trainingen
9	Als iedereen actief betrokken en aanwezig is bij vergaderingen



7. Verantwoording

- Wij dragen zorg voor een duidelijke en bij de doelgroep passende, interne en externe verantwoording over de werkzaamheden en de wijze waarop we aan de zeven principes van goed toezicht in de praktijk vormgeven.

7	Wanneer zijn we tevreden?
1	Als we ons zowel intern als extern verantwoorden, onder andere door daarover publiekelijk te rapporteren in het bestuursverslag en op de website. De verantwoording geeft zicht op de mate waarin het toezicht in de voorbije periode van toegevoegde waarde is geweest voor de organisatie. Het is meer dan een opsomming van activiteiten en formele verantwoordelijkheden
2	Als we aanspreekbaar zijn en ons actief verantwoorden in gesprekken met het bestuur, de medezeggenschap en andere intern en externe betrokkenen, waaronder de inspectie en/of de gemeenten
3	Als we evalueren of de verantwoording bijdraagt aan (het gesprek over) de kwaliteit van het toezicht en we (indien nodig) acties ter verbetering uitvoeren
4	Als we erop toezien dat het interne toezicht proactief geïnformeerd wordt door interne betrokkenen en bestuur

JAARREKENING 2025

BALANS PER 31 DECEMBER 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

	2025	2024
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	507.393	563.720
	507.393	563.720
Vlottende activa		
Vorderingen	52.797	43.275
Liquide middelen	2.170.547	1.809.770
	2.223.343	1.853.045
Totaal	2.730.737	2.416.765
PASSIVA		
Eigen vermogen	1.491.401	1.287.068
Voorzieningen	528.108	495.913
Kortlopende schulden	711.228	633.784
Totaal	2.730.737	2.416.765

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan die melding hiervan noodzakelijk maken.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025

	2025	Begroting 2025	2024
Baten			
Rijksbijdragen	3.398.433	3.340.270	3.233.124
Overige baten	154.667	79.345	140.489
Totaal baten	3.553.100	3.419.615	3.373.613
Lasten			
Personeelslasten	2.789.495	2.813.828	2.738.211
Afschrijvingen	95.004	86.844	89.284
Huisvestingslasten	124.587	165.624	127.013
Overige lasten	359.209	360.350	345.167
Totaal lasten	3.368.296	3.426.646	3.299.675
Saldo baten en lasten	184.804	7.031-	73.938
Financiële baten en lasten	19.529	-	8.921
RESULTAAT BOEKJAAR	204.333	7.031-	82.858

BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

Vooruitlopend op het besluit van de algemene ledenvergadering stelt het bestuur voor om het resultaat over 2025 ad € 204.333 als volgt te verdelen:

Algemene reserve	136.611
Bestemmingsreserves privaat	67.722
Totaal	204.333

Dit voorstel is reeds verwerkt in de jaarrekening.

KASSTROOMOVERZICHT OVER 2025

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	184.804	73.938
Mutatie eigen vermogen als gevolg van stelselwijziging	-	29.757
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:		
- <i>Aanpassingen voor afschrijvingen</i>	95.004	89.284
- <i>Mutaties van voorzieningen</i>	32.195	4.033
	127.199	93.317
Veranderingen in werkkapitaal:		
- <i>Mutaties vorderingen</i>	9.521-	6.138
- <i>Mutaties kortlopende schulden</i>	77.446	336.991
	67.925	343.129
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	379.928	540.141
Ontvangen interest	19.529	8.921
Totaal	19.529	8.921
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	399.457	549.062
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(des) Investerings in materiële vaste activa	38.678-	39.944-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	38.678-	39.944-
Mutatie van liquide middelen	360.779	509.118

GRONDSLAGEN

Algemeen

De datum van het opmaken van deze jaarrekening is: 10 juni 2026

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Op grond daarvan zijn de inrichtingseisen van boek 2, titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast. De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in euro's. Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Belangrijkste activiteiten van de rechtspersoon

De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit dienstverlening op het gebied van onderwijs.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Waardering van activa en passiva

De activa en passiva worden gewaardeerd tegen nominale waarde, tenzij anders vermeld.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van de reeds verstreken afschrijvingstermijnen. Gebouwen en terreinen worden slechts opgenomen voor zover deze economisch eigendom zijn van het bevoegd gezag.

Aanschaffingen worden slechts gewaardeerd indien zij een waarde hebben van 500 euro of meer per stuk, dan wel per groep indien deze bij elkaar horen en ineens worden aangeschaft, b.v. lesmethoden. Investeringsbijdragen van derden worden in mindering gebracht op het investeringsbedrag. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode. Per categorie is naar aanleiding van de gebruiksduur de afschrijvingstermijn vastgesteld. Voor de verschillende categorieën, worden de volgende afschrijvingstermijnen toegepast:

	Jaren		Jaren
Immateriële vaste activa	n.v.t.	Apparatuur keuken	10 - 20
Terreinen	n.v.t.	Apparatuur kopieerapparaat	5
Permanente gebouwen	40	Apparatuur digitale schoolborden	6 - 20
Verbouwingen	20 - 100	Apparatuur audiovisuele hulpmiddelen	5 - 10
Noodlokalen	15	Vloerbedekking/raambekleding	10 - 20
Dienstwoning	40	Overige apparatuur	5 - 20
Bergingen	15	ICT Laptops/computers	5
Groot onderhoud	n.v.t.	ICT Tablets	3
Overige gebouwen	n.v.t.	ICT Beeldschermen	5
Meubilair leerlingensets	20	ICT Printers	5
Meubilair docentensets	20	ICT Bekabeling	5 - 14
Meubilair bureaustoelen	10	ICT Overige	5 - 20
Meubilair schoolborden	20	Vervoersmiddelen	8
Meubilair kasten	10 - 20	Zonwering	15
Meubilair inrichting speellokaal	20	Terreininrichting	15
Meubilair overig	10 - 20	Zonnepanelen	15
Leermethoden	8 - 9	Overige materiële vaste activa	15

Waarde van de woningen

Vastgoedbeleggingen zijn onroerende zaken die worden aangehouden om huuropbrengsten en/of waardestijging te realiseren en niet dienen voor eigen gebruik. Onder de vastgoedbeleggingen worden separaat onroerende zaken in aanbouw of ontwikkeling voor toekomstig gebruik als belegging opgenomen. Vastgoedbeleggingen worden in de balans gerubriceerd onder Niet aan de bedrijfsuitoefening dienstbare materiële vaste activa. De eerste waardering van een vastgoedbelegging geschiedt tegen de verkrijgingsprijs, inclusief de transactiekosten. Na de eerste verwerking worden vastgoedbeleggingen gewaardeerd tegen historische kostprijs (minus cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen).

Vlottende activa

Vlottende vorderingen

De verstrekte leningen en overige vorderingen die geen onderdeel zijn van de handelsportefeuille, worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs minus benodigde voorziening voor oninbaarheid.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve bevat de exploitatie-overschotten. Deze reserve heeft geen specifieke bestemming.

Bestemmingsreserves privaat

Hieronder worden de reserves opgenomen die gevormd zijn uit exploitatie-overschotten van private geldstromen.

Voorzieningen

Voorziening groot onderhoud

Voor toekomstige uitgaven inzake groot onderhoud die voor rekening van de schoolorganisatie komen, wordt een voorziening groot onderhoud gevormd in overeenstemming met RJ 212.451 en 212.452. Op basis van een meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks een bedrag aan deze voorziening gedoteerd. Uitgaven ten behoeve van groot onderhoud worden direct ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de jaarrekening is een voorziening gevormd voor de verplichtingen inzake duurzame inzetbaarheid, zoals bedoeld in artikel 8 van de cao. Met de werknemers, die hiervan gebruik willen maken, zijn schriftelijke afspraken gemaakt (vereist vanuit de cao). Deze voorziening is berekend op basis van de salarisgegevens van personeel dat gebruik gaat maken van deze regeling. De salarissen zijn verhoogd met 60% als opslag voor werkgeverslasten. Vervolgens is 100% van deze verplichting als voorziening opgenomen op basis van het ingeschatte gebruik in de toekomst. De kosten van opname duurzame inzetbaarheid worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening jubileumuitkeringen

In de jaarrekening is een voorziening gevormd voor jubileumgratificaties. Deze voorziening is bestemd om toekomstige uitkeringen i.v.m. jubilea van 25 en 40 dienstjaren te kunnen bekostigen. Werknemers hebben op grond van de CAO RPO hier recht op. De uitkering bedraagt bij 25 dienstjaren een half maandsalaris en bij 40 dienstjaren een heel maandsalaris. In beide gevallen wordt dit vermeerderd met 8% vakantietoeslag. De voorziening is gebaseerd op algemene ervaringscijfers en schattingen.

Op grond van algemene ervaringscijfers is hiervoor een bedrag opgenomen van € 1.000 per FTE.

Kortlopende schulden

Vlottende schulden

De overige kortlopende schulden worden na de eerste waardering gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde verminderd met (in geval van een financiële verplichting die niet tegen reële waarde, met verwerking van waarde- veranderingen in de staat van baten en lasten, is opgenomen) de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten.

Overlopende passiva

Hieronder zijn de nog niet-bestede geoormerkte gelden opgenomen van de ontvangen OCW-subsidies. OCW-subsidies waarop geen oormerking van toepassing is, worden ten gunste van het verslagjaar gebracht waarop deze betrekking hebben.

De overlopende post te betalen vakantiegeld over de maanden juni t/m december is opgenomen voor de opgebouwde vakantierechten van personeel dat per balansdatum in dienst is, vermeerderd met een opslag voor sociale lasten.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop deze betrekking hebben. Lasten en verplichtingen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar en die vóór het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden, worden opgenomen in de jaarrekening.

Personele lasten

De personele lasten zijn onderverdeeld in de categorieën: lonen en salarissen, sociale lasten, pensioenen en overige personele lasten. Onder de categorie lonen en salarissen zijn ook de onkostenvergoedingen (zoals verhuiskosten, reiskosten, telefoonkosten etc.) opgenomen.

De kosten van opname van ouderschapsverlof komen ten laste van de staat van baten en lasten.

Pensioenen

De pensioenverplichtingen zijn ondergebracht bij bedrijfspensioenfonds ABP. De dekkingsgraad per balansdatum is 118,3%. Er bestaat geen individuele verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies bij een tekort van ABP. De pensioenpremie die betrekking hebben op het boekjaar zijn als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitvoering en vooruitbetalingen	Niet aan de bedrijfsuitoefening dienstbare activa	Totaal
Stand per 1-1-2025						
Aanschafprijs	187.107	780.551	270.327	-	84.517	1.322.502
Cum. Afschrijving	87.495	417.785	198.717	-	54.786	758.783
Boekwaarde	99.612	362.766	71.610	-	29.731	563.719
Investeringen	-	7.357	24.464	6.861	-	38.682
Desinvesteringen		14.608	26.158			40.766
Afschrijvingen	20.003	53.758	16.434	-	959	91.154
Afschrijvingen desinvesteringen		11.288	25.624			36.912
Mutatie	20.003-	49.721-	7.496	6.861	959-	56.326-
Stand per 31-12-2025						
Aanschafprijs	187.107	773.300	268.633	6.861	84.517	1.320.418
Cum. Afschrijving	107.498	460.255	189.527	-	55.745	813.025
Boekwaarde	79.609	313.045	79.106	6.861	28.772	507.393

OZB en/of verzekerde waarde gebouwen en terreinen

OZB-waarde	Bedrag	Peildatum
Woning	429.000	1-1-2025
Totaal	429.000	

Toelichting materiële vaste activa

Onder de post Gebouwen en terreinen is ook de uitbreiding RT-kamer opgenomen de boekwaarde per 31-12-2025 is € 31.296,68, welke privaat gefinancierd is.

Onder de post Niet aan het bedrijfsproces dienstbare materiële vaste activa zijn de vastgoedbeleggingen opgenomen welke privaat gefinancierd zijn. In de staat van baten en lasten van de vereniging zijn € 10.800,- aan huuropbrengsten opgenomen die direct verband houden met deze vastgoedbeleggingen.

Vorderingen

	2025	2024
Debiteuren	15.090	8.762
Gemeenten en GR's	380	-
Overige vorderingen	3.671	-
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	20.339	25.578
Te ontvangen interest	13.317	8.921
Overige overlopende activa	-	15
Overlopende activa	33.656	34.514
Totaal	52.797	43.275

Liquide middelen

	2025	2024
Kasmiddelen	79	379
Tegoeden op bank- en girorekeningen	202.758	1.809.391
Schatkistbankieren	1.967.709	-
Totaal	2.170.547	1.809.770

Eigen vermogen

	Stichtings- kapitaal	Algemene reserve	Bestemmings- reserve publiek	Bestemmings- reserve privaat	Bestemmings- fonds (publiek)	Bestemmings- fonds (privaat)	Andere wettelijke reserves	Af: Minderheids- belang derden	Totaal
Stand 1-1-2025	-	1.038.594	57.855	190.619	-	-	-	-	1.287.068
Resultaat	-	136.611	-	67.722	-	-	-	-	204.333
Stand 31-12-2025	-	1.175.205	57.855	258.341	-	-	-	-	1.491.401

	Bestemmings- reserve materieel	Bestemmings- reserve incidentele loonkosten 2020	Bestemmings- reserve materieel	Bestemmings- reserve 1e waardering	Bestemmings- reserve overige	Totaal
Stand 1-1-2025	57.855	-	-	-	-	57.855
Stand 31-12-2025	57.855	-	-	-	-	57.855

Voorzieningen

	Personeels- voorzieningen*	Voorziening verlieslatende contracten	Voorziening voor groot onderhoud	Overige voor- zieningen**	Totaal
Stand 1-1-2025	45.602	-	435.154	15.157	495.913
Dotaties	11.357	-	19.600	1.238	32.195
Stand 31-12-2025	56.959	-	454.754	16.395	528.108
Looptijd korter dan 1 jaar	-	-	210.659	-	-
Looptijd langer dan 1 jaar en korter dan 5 jaar	56.959	-	244.095	16.395	528.108
Looptijd langer dan 5 jaar	-	-	-	-	-

	Ouderschaps- verlof	Spaarverlof	Sociaal beleid, reorganisatie en rechts- positioneel	Eigen risico WGA	Werkloos- heids bijdragen	Langdurig zieken	Duurzame inzetbaarheid	Jubileum- uitkering	Totaal
Stand 1-1-2025	-	-	-	-	-	-	15.537	30.065	45.602
Dotaties	-	-	-	-	-	-	10.972	385	11.357
Stand 31-12-2025	-	-	-	-	-	-	26.509	30.450	56.959
Looptijd korter dan 1 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Looptijd langer dan 1 jaar en korter dan 5 jaar	-	-	-	-	-	-	26.509	30.450	56.959
Looptijd langer dan 5 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	Voorziening groot onderhoud privaat (woning)	Overige voorzieningen
Stand 1-1-2025	15.157	-
Dotaties	1.238	-
Stand 31-12-2025	16.395	-
Looptijd korter dan 1 jaar	-	-
Looptijd langer dan 1 jaar en korter dan 5 jaar	-	-
Looptijd langer dan 5 jaar	-	-

Kortlopende schulden

	2025	2024
Crediteuren	42.738	25.445
Belastingen en premies sociale verzekeringen	115.916	110.223
Schulden ter zake van pensioenen	32.597	34.098
Kortlopende overige schulden	17.438	15.971
	208.690	185.736
<i>Overlopende passiva</i>		
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ *	408.465	361.314
Vakantiegeld en -dagen	89.143	86.734
Reservering bindingstoelage	4.927	-
Overige overlopende passiva	4	-
Overlopende passiva	502.539	448.048
Totaal	711.228	633.784

* Verantwoording subsidies OCW/EZ (Model G)

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond		
			Onderhanden	Ja	Nee
Subsidie basisvaardigheden	VBV25-PO-0149	24-6-2025	☒	☐	☐
Subsidie basisvaardigheden	VBV25-PO-0162	24-6-2025	☒	☐	☐

G2. Verantwoording van subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december
niet van toepassing									
Totaal									

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december
niet van toepassing									
Totaal									

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	2025	Begroting 2025	2024
Rijksbijdragen			
<i>Rijksbijdrage OCW</i>	3.240.785	3.187.182	3.032.471
<i>Overige subsidies OCW</i>			
Geoormerkte OCW subsidies	5.032	-	-
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	-	-	47.219
	5.032	-	47.219
<i>Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV</i>	152.616	153.088	153.433
Totaal	3.398.433	3.340.270	3.233.124
Overige baten			
Verhuur	13.586	11.500	13.540
Opbrengsten overblijven	3.977	2.000	2.804
Ouderbijdragen	867	1.800	1.260
<i>Overige</i>			
Verenigingsbaten	83.129	28.045	73.517
Overige baten personeel	6.236	1.000	18.723
Overige	46.873	35.000	30.644
	136.238	64.045	122.885
Totaal	154.667	79.345	140.489

2025

Begroting 2025

2024

Personeelslasten*Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten*

Lonen en salarissen	2.183.479	2.090.463	2.087.987
Sociale lasten	302.074	319.672	317.852
Pensioenlasten	285.110	285.443	281.118
	2.770.663	2.695.578	2.686.957
<i>Overige personele lasten</i>			
Dotaties personele voorzieningen	11.357	1.000	11.826
Personeel niet in loondienst	-	-	2.400
(Na)scholingskosten	24.959	29.200	20.239
Kosten schoolontwikkeling/begeleiding	55.448	33.300	34.348
Kosten werving personeel	8.412	3.500	11.790
Kosten bedrijfsgezondheidszorg	14.758	6.500	9.420
Representatiekosten personeel	16.925	17.950	14.953
Overige	32.071	26.800	22.506
	152.573	117.250	113.256
	163.930	118.250	127.482
Af: uitkeringen	145.097-	-	76.227-
Totaal	2.789.495	2.813.828	2.738.211

Het aantal personeelsleden over 2025 bedroeg gemiddeld 30 FTE. (2024 30)
 Voor toelichting op de WNT zie bijlage WNT.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Gebouwen en terreinen	20.961	7.764	10.772
Inventaris en apparatuur	13.541	30.294	34.656
Meubilair	17.156	-	-
ICT	23.062	30.950	27.622
Leermiddelen	12.288	12.955	12.322
Overige materiële vaste activa	4.144	4.881	3.912
Boekverlies materiële vaste activa	3.853		
Totaal	95.004	86.844	89.284

Huisvestingslasten

Verzekeringen	3.178	2.500	2.204
Onderhoud	24.209	48.300	46.551
Energie en water	56.080	70.000	37.108
Schoonmaakkosten	8.656	11.000	8.961
Belastingen en heffingen	6.270	8.100	9.726
Dotatie voorziening onderhoud	20.838	21.324	21.965
Bewaking/beveiliging	5.143	4.400	311
Overige	214	-	187
Totaal	124.587	165.624	127.013

2025**Begroting 2025****2024****Overige lasten***Administratie- en beheerslasten*

Administratie en beheer	59.996	59.500	68.681
Accountantskosten	7.610	8.000	6.651
Telefoon- en portokosten e.d.	11.039	3.400	6.569
Kantoorartikelen	27	-	196
Verenigingslasten	14.018	30.000	13.955
Bestuurs-/managementondersteuning	17.079	15.000	20.260
Overige	218	-	57

109.988	115.900	116.369
---------	---------	---------

Inventaris en apparatuur

Onderhoud inventaris/apparatuur	4.156	2.750	5.136
	4.156	2.750	5.136

Leermiddelen

Onderwijsleerpakket	66.669	77.200	71.564
Licenties leermiddelen	31.931	22.500	22.811
Computerkosten	70.849	56.000	50.277
Kopieer- en stencilkosten	8.961	15.000	11.748
Overige lasten	3.633	3.500	993
	182.042	174.200	157.393

Overige

Kantinekosten	7.165	10.000	7.031
Cultuureducatie	8.027	10.000	10.313
PR/Schoolkrant/Schoolgids	5.039	7.000	9.233
Schoolreisje	18.124	14.450	12.073
Abonnementen/Contributies	4.931	4.000	3.795
Medezeggenschapsraad	358	600	456
Overige	19.379	21.450	23.367
	63.023	67.500	66.268

Totaal

359.209	360.350	345.167
---------	---------	---------

Specificatie honorarium

Onderzoek jaarrekening	7.610	8.000	6.651
Accountantslasten	7.610	8.000	6.651

Financiële baten en lasten

Rentebaten	19.529	-	8.921
Totaal	19.529	-	8.921

OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN

Verbonden partij, meerderderheidsdeelneming EUR Bedragen: x 1

Nr	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat jaar 2025	Omzet	Art. 2:403 BW ja/nee	Deelname-percentage	Consolidatie ja/nee
niet van toepassing													

Verbonden partij, minderheidsdeelneming

Nr	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Deelname-percentage
1.	Berséba	Vereniging	Utrecht	nee	nee	nee		n.v.t.

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Nr	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Deelname-percentage
niet van toepassing								

WNT-verantwoording 2025

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerde Grondslag van toepassing zijnde regelgeving:

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

Gemiddelde totale baten	2
Gemiddeld aantal studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	4

Het bezoldigingsmaximum in 2025 voor Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerde Grondslag is berekend conform de WNT klassenindeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse A, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 146000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte.

Het individuele WNT-maximum voor de leden van het toezichthoudend orgaan bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

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

Bedragen x € 1

G.D. ter Harmsel

B. Gijssen

Gegevens 2025

Functiegegevens	Directeur- Bestuurder	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 31/12	01/01 - 01/01
Omvang dienstverband (in fte)	1,100	1,000
Dienstbetrekking (ja/nee)	ja	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 112.126	€ 4.578
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 18.204	€ 53
<i>Subtotaal</i>	€ 130.330	€ 4.631

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 146.000	€ 438
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.

Bezoldiging	€ 130.330	€ 4.631
--------------------	------------------	----------------

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan

1)

2)

Gegevens 2024

Functiegegevens	Directeur	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking (ja/nee)	ja	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 96.434	€ 104.759
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.150	€ 18.065
<i>Subtotaal</i>	€ 110.584	€ 122.824

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 138.000	€ 138.000
---	-----------	-----------

Bezoldiging	€ 110.584	€ 122.824
--------------------	------------------	------------------

Motivering overschrijdingen bezoldigingsmaximum

1) n.v.t.

2) Dhr. Gijssen is in 2025 maar één dag in dienst geweest. Het vakantiegeld over de periode juni 2024-december 2024 is uitbetaald op de salarisstrook van januari 2025. Er is derhalve geen sprake van een terugbetaling.

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

Gegevens 2025

Naam topfunctionaris	Functie(s)	
Schaapman, G.E.	Lid	afgetreden in 2025
Huttenga, F.G.	Secretaris	
Fokker, T.	Lid	afgetreden in 2025
Dalfsen, J.G. van	Lid	
Beens, K.	Lid	
Lock, C.	Lid	
Kolk, K.	Lid	
Beens, J.	Voorzitter	
Pleijssier, R.H.	Lid	
Visscher, L.A.	Lid RVT	toegeleden in 2025

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Voor de huur van twee kopieerapparaten is een huurcontract overeengekomen met Canon Nederland N.V. per juli 2022 voor de periode van 60 maanden voor een bedrag van EUR 1.215,54 (incl. BTW) per kwartaal. Eenmaal per jaar kan Canon Nederland N.V. de prijs aanpassen volgens een prijsindexcijfer.

Voor de rechten van ouderschapsverlof is geen voorziening gevormd. De kosten bij eventuele opname zullen direct in de staat van baten en lasten worden verantwoord.

OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het bestuur en het intern toezichthoudend orgaan van Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerde Grondslag te Genemuiden

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025**Ons oordeel**

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerde Grondslag te Genemuiden te Genemuiden gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerde Grondslag te Genemuiden zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

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

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

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en het intern toezichthoudend orgaan voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het

Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

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

Het intern toezichthoudend orgaan is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet

ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Geldermalsen, 12 juni 2026

Van Ree Accountants

Digitaal ondertekend met Hix door

W. Bunt AA

op 12-06-2026 16:03

VAN REE  ACCOUNTANTS

vanaf IP x.x.x.224

W. Bunt AA

BIJLAGEN

STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE REHOBOTHSCHOOL

	2025	Begroting 2025	2024
Baten			
Rijksbijdragen	1.678.122	1.643.859	1.551.590
Overige baten	31.188	24.200	33.609
<i>Totaal baten</i>	<i>1.709.310</i>	<i>1.668.059</i>	<i>1.585.199</i>
Lasten			
Personeelslasten	1.334.071	1.363.095	1.309.198
Afschrijvingen	45.052	38.304	43.086
Huisvestingslasten	44.316	74.250	60.230
Overige lasten	175.403	156.250	169.027
<i>Totaal lasten</i>	<i>1.598.842</i>	<i>1.631.899</i>	<i>1.581.541</i>
Saldo baten en lasten	110.468	36.160	3.658
Financiële baten en lasten	7.688	-	3.825
Netto resultaat	118.155	36.160	7.484

STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE EBEN-HAËZERSCHOOL

	2025	Begroting 2025	2024
Baten			
Rijksbijdragen	1.720.311	1.696.411	1.681.533
Overige baten	40.350	27.100	33.362
<i>Totaal baten</i>	<u>1.760.661</u>	<u>1.723.511</u>	<u>1.714.896</u>
Lasten			
Personeelslasten	1.455.424	1.450.733	1.429.013
Afschrijvingen	42.850	45.289	42.948
Huisvestingslasten	79.033	89.374	63.450
Overige lasten	173.217	171.600	159.408
<i>Totaal lasten</i>	<u>1.750.525</u>	<u>1.756.996</u>	<u>1.694.819</u>
Saldo baten en lasten	10.136	33.485-	20.076
Financiële baten en lasten	8.319	-	4.569
Netto resultaat	<u>18.455</u>	<u>33.485-</u>	<u>24.645</u>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE VERENIGING

	2025	Begroting 2025	2024
Baten			
Ouderbijdragen	2.913	3.000	1.950
Ledencontributies	3.020	3.400	4.171
Collecten kerken/donaties/giften	66.397	6.245	6.707
Baten inzake woningen	10.800	14.900	10.690
Overige baten	-	500	50.000
Totaal baten	83.129	28.045	73.517
Lasten			
Betaalde giften/bijdragen	980	500	330
Personele lasten	1.537	-	1.238
Schoolreisje	-	-	365
Kosten begeleiding/ondersteuning	1.810	2.500	-
jubilea	-	12.000	30
Representatiekosten	-	4.000	563
Leerlinggebonden activiteiten	1.699	2.500	-
Lasten inzake woningen	1.662	4.500	5.728
Lasten peuterspeelzaal	-	-	18
Afschrijvingen	3.249	3.251	3.249
Overige lasten	7.992	8.500	11.795
Totaal lasten	18.929	37.751	23.315
Saldo baten en lasten	64.200	9.706-	50.203
Financiële baten en lasten	3.522	-	527
Netto resultaat	67.722	9.706-	50.730

In de verenigingslasten zijn de 'afschrijvingen' meegenomen. Bij de toelichting op de staat van baten en lasten zijn deze kosten niet onder de verenigingslasten maar onder afschrijvingen gerubriceerd.

