

10 juni 2026

	Pagina
<u>Bestuursverslag</u>	
<u>Jaarrekening</u>	
Algemene toelichting	60
Balans per 31 december 2025 (na voorstel resultaatbestemming)	65
Staat van baten en lasten over 2025	66
Kasstroomoverzicht over 2025	67
Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2025	68
Overzicht verbonden partijen	72
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	72
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025	73
WNT-verantwoording 2025 Stichting Katholiek Primair Onderwijs het Sticht	76
<u>Overige gegevens</u>	
Gebeurtenissen na balansdatum	78
(Voorstel) bestemming van het resultaat	79
Gegevens rechtspersoon	80
Controleverklaring	81



Het **Sticht**

Stichting voor katholiek en algemeen
bijzonder primair onderwijs

Jaarverslag 2025

Inhoud

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur.....	5
1.1 Profiel.....	5
1.2 Organisatie	8
2. Verantwoording van het beleid.....	15
2.1 Onderwijskwaliteit	15
2.2. Personeel en professionalisering.....	24
2.3 Huisvesting en facilitaire zaken	30
2.4 Financieel beleid	33
3. Continuïteitsparagraaf.....	36
4. Verantwoording van de financiën	43
4.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	43
4.2 Staat van baten en lasten en balans	44
4.3 Financiële positie	50
Bijlage 1: Jaarverslag 2025 RvT Het Sticht	51
Bijlage 2: Jaarverslag GMR het Sticht 2025.....	57
Bijlage 3: Verslag vertrouwenspersonen	58
Bijlage 4: Ondertekening.....	59

Voorwoord

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van Het Sticht. Met dit verslag leggen wij verantwoording af over het beleid en de ontwikkeling van onze organisatie in 2025 en bieden wij belanghebbenden inzicht in de keuzes die zijn gemaakt, de resultaten die zijn behaald en de opgaven die voor ons liggen.

2025 was een jaar van herstel, heroriëntatie en structurele versterking. Na de turbulente periode in 2023 en het intensieve verbeterjaar 2024 stond 2025 in het teken van het consequent bouwen aan duurzame kwaliteit in onderwijs, governance, organisatie en financiën. Het jaar kenmerkt zich door het herstellen van stabiliteit, het versterken van de kwaliteitscultuur en het leggen van een stevig fundament voor toekomstbestendige sturing.

Per 1 maart 2025 heb ik het bestuur van Het Sticht op mij mogen nemen. Vanaf dat moment is met elkaar koersvast gewerkt aan het versterken van de fundamenten van de organisatie: een professionele kwaliteitscultuur, duidelijke governanceverhoudingen, een toekomstbestendige financiële sturing en een lerende samenwerking tussen scholen, bestuur, toezicht en medezeggenschap.

In het najaar van 2025 voerde de Inspectie van het Onderwijs het herstelonderzoek uit. Dit onderzoek bevestigde dat belangrijke stappen zijn gezet in de professionalisering van de organisatie, met name in de versterking van het financieel beheer, de planning en controlcyclus en de onderlinge samenwerking binnen de stichting. Tegelijkertijd concludeerde de inspectie dat het stelsel van kwaliteitszorg, de doelgerichtheid van de sturing op onderwijskwaliteit en de interne beheersing verdere doorontwikkeling vereisen. De inspectie verlengde daarom de hersteltermijn met negen maanden en gaf het bestuur duidelijke opdrachten ten aanzien van het verder uitwerken en realiseren van toetsbare en schoolspecifieke kwaliteitsdoelen, het versterken van de evaluatie en analysecyclus, het borgen van de rol en positie van het intern toezicht en het implementeren van een intern risicobeheersings- en controlesysteem inclusief heldere verantwoording in de jaarverslaggeving.

Deze opdrachten vormen geen losse interventies maar zijn volledig geïntegreerd in de ontwikkelagenda van Het Sticht voor 2025 en 2026. In dat kader is ook de overgang van directieoverleg naar managementteam een belangrijke stap. Het MT fungeert als gezamenlijk beleidsvoorbereidend en adviserend platform van waaruit de herstelopgave, de kwaliteitsontwikkeling en de verdere professionalisering van de organisatie in samenhang worden vormgegeven en geborgd.

In maart 2025 is het nieuwe Koersplan 2025 tot en met 2029 breed gelanceerd. Dit plan geeft richting aan de gezamenlijke ontwikkeling van onze scholen en vormt het strategisch kader voor de keuzes en prioriteiten die in dit verslag nader worden toegelicht. Gedurende 2025 is deze koers vertaald naar concrete structuren en werkwijzen, waaronder de inrichting van het managementteam, de herijking van de governance, de versterking van de kwaliteitszorg, de professionalisering van de medezeggenschap en de verdere stabilisering van de financiële huishouding.

Het jaar stond daarnaast in het teken van het versterken van onderlinge samenwerking, het herstellen van vertrouwen en het creëren van een professionele cultuur waarin aanspreekbaarheid, eigenaarschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staan. In dit

jaarverslag wordt deze ontwikkeling vanuit verschillende beleidsterreinen belicht: onderwijs en kwaliteit, personeel en professionalisering, huisvesting en facilitaire zaken en financiën.

2025 markeert het kantelpunt waarin Het Sticht niet langer primair in de herstelstand staat, maar zichtbaar bouwt aan duurzame kwaliteit en bestuurlijke stabiliteit. De komende jaren staan in het teken van het bestendigen van deze ontwikkeling, koersvast, zorgvuldig en met oog voor de mensen die het onderwijs voor onze leerlingen elke dag mogelijk maken.

Ik nodig u van harte uit dit verslag te lezen en met ons in gesprek te blijven over de verdere ontwikkeling van Het Sticht. Met grote waardering kijk ik naar de inzet en het vakmanschap van alle medewerkers, directeuren, toezichthouders, ouders en partners die samen bouwen aan onze organisatie. Hun betrokkenheid en professionaliteit vormen het hart van Het Sticht.

Marcia van Roo

Bestuurder Het Sticht

1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Het Sticht is de overkoepelende stichting voor negen basisscholen in de gemeenten Zeist, Baarn, Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede: acht katholieke scholen en één algemeen bijzondere school. Op deze scholen is een diversiteit aan onderwijsvormen en concepten, we bieden zowel regulier onderwijs als vernieuwingsonderwijs (Dalton, Jenaplan en Freinet).

Iedere school levert een unieke bijdrage aan een samenhangend geheel van goed onderwijs. We kiezen voor een hoge mate van autonomie voor de scholen enerzijds en samenwerking en standaardiseren van processen bij schooloverstijgende zaken anderzijds. Dit doen we vanuit ons motto 'Eenheid in verscheidenheid'. Op deze wijze wordt recht gedaan aan de zelfstandigheid en eigenheid van de scholen én wordt expertise breed gedeeld door het leren van en met elkaar.

Onze missie

Wij geven ieder kind het onderwijs dat het verdient: wij leren, wij groeien, wij zijn! Als werkgever stimuleren we professionaliteit, groei en innovatie. We bouwen samen aan een wendbare gemeenschap waar iedereen zich gehoord, gewaardeerd en veilig voelt om te leren en zich te ontwikkelen.

Onze visie

Wij geloven in een sterke relatie tussen leerlingen, leerkrachten en ouders als basis voor een vruchtbare leeromgeving. We geven onderwijs dat uitgaat van hoge verwachtingen en zetten ons in voor gelijke kansen, zodat elk kind zich optimaal kan ontwikkelen.

Onze scholen zijn plekken waar kinderen leren samenleven en hun eigen identiteit ontdekken. We bereiden hen voor om met vertrouwen en verantwoordelijkheid deel te nemen aan de samenleving van morgen.

Onze kernwaarden

Onze vier kernwaarden - betrokkenheid, ontwikkeling, authenticiteit en betekenisvol - zijn leidend voor de manier van werken op onze scholen en binnen de stichting. Ze dienen als wegwijzers en geven richting aan hoe we met elkaar om willen gaan. Ze zijn zichtbaar in ons gedrag, ons taalgebruik en in onze (ver)houding naar elkaar, ook in samenwerking met onze partners. Door deze vier kernwaarden in al onze activiteiten en interacties te integreren, bouwen we samen aan een sterke, gezonde en succesvolle organisatie.

Betrokkenheid

Betrokkenheid staat voor samen leren, samen groeien en samen bijdragen. Het gaat om actief meedoen en je verbonden voelen met elkaar en de wereld om ons heen. Door sterke relaties tussen leerlingen, leerkrachten, ouders en partners bouwen we aan een gemeenschap waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt en bijdraagt aan een betekenisvolle toekomst.

Ontwikkeling

Wij stimuleren de ontwikkeling van elk kind binnen een uitdagende en inspirerende leeromgeving. Daarnaast investeren we in de professionele groei van alle medewerkers, zodat zij de beste begeleiding kunnen bieden.

Authenticiteit

Wij moedigen iedereen aan om zichzelf te zijn en elkaar te respecteren. Door verschillen te omarmen, versterken we onze gemeenschap en leren we van en met elkaar.

Betekenisvol

Met betekenisvol onderwijs zorgen wij ervoor dat leren relevant en inspirerend is, en leerlingen uitdaagt om actief bij te dragen aan de wereld om hen heen. Zo maken we leren waardevol en duurzaam.

Koersplan

Op 18 maart 2025 is de nieuwe Koers gelanceerd tijdens een bijeenkomst met alle medewerkers in het FIGI theater in Zeist. Het koersplan geeft richting aan de (door)ontwikkeling van onze scholen en vormt de basis voor bovenschoolse beleidsontwikkelingen en innovaties. Daarnaast vormt het koersplan een kader voor het stellen van doelen en verantwoording over de realisatie daarvan. Onze koers stuurt dus ons gedrag en beïnvloedt de keuzes die we de komende jaren maken. Het Koersplan rust op vier pijlers:

- Onderwijskwaliteit – Sterk, beredeneerd en kansrijk onderwijs, met hoge verwachtingen en een stevig stelsel van kwaliteitszorg.
- Samen-leven – Een veilige, inclusieve leeromgeving waarin burgerschap, sociale veiligheid en respect centraal staan.
- Vitale organisatie – Een professionele en gezonde organisatie waarin medewerkers zich ontwikkelen, samenwerken en met plezier werken.
- Partnerschap – Sterke samenwerking met ouders, gemeenten en maatschappelijke organisaties om leerlingen optimaal te ondersteunen

<https://www.hetsticht.nl/koersplan/>

Impact van politiek en maatschappij

De maatschappij verandert snel. Grote maatschappelijke thema's als vergrijzing, migratie, duurzaamheid, kansenongelijkheid en segregatie vragen om actie. We zien het als onze opdracht om leerlingen binnen deze context op de samenleving voor te bereiden.

Verdraagzaamheid en inclusiviteit zijn essentiële pijlers in ons onderwijs. Het bieden van gelijke kansen, aansluiten op de populatie, sociale veiligheid en burgerschapsvorming staan aan de basis van ons onderwijs. Hiermee stellen we leerlingen in staat een volwaardig burger in de maatschappij te zijn, ongeacht afkomst of opleidingsniveau van hun ouders.

Wij blijven vernieuwen en verbeteren om leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst en een betekenisvol leven. Samen-leven benadrukt het belang van een inclusieve en ondersteunende gemeenschap. We creëren een omgeving waarin diversiteit en respect hoog in het vaandel staan. Door samen te werken, leren we van elkaar en bouwen we aan een sterke gemeenschap waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Dit geldt niet alleen voor onze leerlingen, maar ook voor medewerkers, ouders en andere betrokkenen. Op onze scholen werken we actief aan een positief sociaal leef- en leerklimaat dat burgerschapscompetenties stimuleert.

Landelijk gezien heeft het onderwijs te maken met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Ook voor Het Sticht is het een steeds grotere uitdaging om gekwalificeerd personeel te vinden. We werken hierbij samen binnen de onderwijsregio en vernieuwen ook ons eigen vitaliteitsbeleid aan een vitale organisatie, waar binnen ons beleid 'samen opleiden en professionaliseren' is geborgd en we vanuit verbinding samenwerken. Het Sticht streeft voortdurend naar een cultuur waarin iedereen zich gezien en gehoord voelt, met plezier werkt en zich wil blijven ontwikkelen in een gezonde en veilige werkomgeving.

Toegankelijkheid & toelating

Samen-leven benadrukt het belang van een inclusieve en ondersteunende gemeenschap. We creëren een omgeving waarin diversiteit en respect hoog in het vaandel staan. Door samen te werken, leren we van elkaar en bouwen we aan een sterke gemeenschap waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.

De scholen van Het Sticht voeren met alle ouders die hun kind(eren) willen aanmelden uitgebreid gesprekken. Daarin komt aan de orde: de levensbeschouwelijke visie, het onderwijskundig concept en de (eventuele) ondersteuningsbehoefte van de toekomstige leerling. De scholen geven op eigen wijze uiting aan de denominatie. Dat betekent dat bijvoorbeeld bij religieuze vieringen op de scholen aanwezigheid verplicht is en er respect wordt getoond voor de overtuigingen.

In enkele gevallen kan naar voren komen dat de ondersteuningsbehoefte van toekomstige leerlingen te groot is voor de ondersteuningsmogelijkheden binnen de school. In schooljaar 24-25 waren de, in het schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgenomen grenzen, leidend. In dergelijke situaties werd een andere passende plek gezocht waarbij het betreffende samenwerkingsverband betrokken werd. Per 1 augustus 2025 bestaat het SOP niet meer als een apart document. In de schoolgids heeft de school de ondersteuningsniveaus beschreven, zodat ouders laagdrempelig terug kunnen vinden welke passende ondersteuning er geboden kan worden aan hun kind.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Het Sticht, Stichting voor katholiek en algemeen bijzonder onderwijs

Bestuursnummer: 69447

Laan van Vollenhove 3045

3706 AL Zeist

030-6939464

info@hetsticht.nl

www.hetsticht.nl

Bestuur

Het bestuur van Het Sticht werd in 2025 gevormd door dhr. H. Griffioen (a.i. tot 01-04-2025) en mevr. M. van Roo (per 01-03-2025).

Scholen

Het Sticht omvat het bevoegd gezag over 9 basisscholen in de gemeenten Zeist, Baarn, Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede. Hierbij vallen Damiaanschool Centrum en Damiaanschool Kerckebosch onder 1 BRIN-nummer.

Naam school	Instellingscode	Website
RK Basisschool St. Aloysius	17XV	www.aloysius-school.nl
R.K. Basisschool De Damiaanschool	20IN	www.damiaanschool.nl
R.K. Basisschool De Damiaanschool Kerckebosch	20IN	www.damiaanschoolkerckebosch.nl
KBS De Griffel	20IR	www.bsdegriffel.nl
KBS De Kameleon/Integraal kindcentrum De Schilden	20IZ	www.kameleondendolder.nl
Jenaplanschool Montini	17WX	www.montinischool.nl
Daltonschool Nicolaas	03SN	www.daltonnicolaas.net
Dalton Basisschool De Valkenheuvel	03IX	www.valkenheuvel.nl
De Windroos, vernieuwingsschool voor basisonderwijs	07CL	www.windroos.nl

Juridische structuur

Het Sticht is een stichting.

Interne organisatiestructuur

Het Sticht hanteert een functionele scheiding van bestuur en toezicht (two-tier model). Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het besturen van de organisatie en het realiseren van de strategische en onderwijskundige doelstellingen. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid en de uitvoering daarvan door het College van Bestuur. Daarnaast vervult de Raad van Toezicht een advies- en klankbordfunctie en treedt zij op als werkgever van het College van Bestuur. Het Sticht heeft in 2025 gehandeld in overeenstemming met de bepalingen en uitgangspunten van beide codes. Er hebben zich geen afwijkingen voorgedaan.

Raad van Toezicht

De raad van toezicht leeft de wettelijke voorschriften na. Leden van de raad van toezicht zijn, naast hun toezichthoudende rol ten aanzien van alle domeinen, tevens lid van één van de drie commissies; de Commissie Remuneratie, de Commissie Onderwijskwaliteit of de Commissie Financiën. Leden van de commissies bespreken documenten vooraf met het college van bestuur en de betreffende stafmedewerker en geven advies aan de voltallige raad van toezicht. Op deze manier wordt de dialoog in de raad op hoofdlijnen gevoerd en kan de dialoog in de commissies zich (meer) toespitsen op de te onderscheiden scholen en/of details.

De raad van toezicht kent vijf zetels. De samenstelling was als volgt:

- A.M.G. Volp-Kortenhorst

Functie binnen RvT: Voorzitter a.i. / Lid Commissie Remuneratie vanaf 15-1-'24 tot 1-1-'26

Functie: N.v.t.

Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht Samenwerkingsverband PPO-NK te Alkmaar tot 1-1-'26
Voorzitter Raad van Beheer ds.Pierson College te Den Bosch tot 1-8-'25
Lid Raad van Toezicht Teylingereind te Sassenheim tot 1-7-'25
Alle nevenfuncties zijn bezoldigd

- R. IJntema

Functie binnen RvT: Lid Commissie Onderwijskwaliteit / Taak statutair: identiteit

Functie: Directeur bij Huygen Installatie Adviseurs BV en L3Q BV

Nevenfuncties: Geen

- J. Hamers

Functie binnen RvT: Lid Commissie Financiën

Functie: VP Business Control B2B LCE bij KPN t/m 31-05-2025

Nevenfuncties: Geen

- C.P. Hoogendoorn

Functie binnen RvT: Lid Commissie Financiën vanaf 1-1-'25 tot 1-4-'25

Functie: Voorzitter RvC UW Holding B.V.

Nevenfuncties: Lid commissie Code goed onderwijsbestuur VO raad - bezoldigd

- M.G. Bauer

Functie binnen RvT: Lid Commissie Onderwijs / Lid Commissie Remuneratie

Functie: N.v.t

Nevenfuncties: Voorzitter commissie bestuurlijke visitatie PO-Raad – bezoldigd
Voorzitter RvT CSG Het Streek te Ede – bezoldigd
Lid RvT Bibliotheek West Achterhoek tot 1-1-'25 en Voorzitter RvT Openbare Bibliotheek Veenendaal tot 1-8-2025 – honorering op basis van de vrijwilligersvergoeding.

In bijlage 2 vindt u het Jaarverslag Raad van Toezicht 2025.

Het College van bestuur

Het College van Bestuur van Het Sticht is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen de organisatie, de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen en het realiseren van de doelen uit het Koersplan.

Het College van Bestuur werd in 2025 ondersteund door de stafmedewerkers die elk een eigen aandachtsgebied behartigen: financiën, ICT, huisvesting, P&O, onderwijskwaliteit, opleiden & professionaliseren en AVG. De administratief medewerker ondersteunt de staf. De stafmedewerkers hebben een ondersteunende/adviserende rol ten opzichte van het College van Bestuur, de directeuren en de RvT.

Van directieoverleg naar MT

In het afgelopen jaar heeft Het Sticht belangrijke stappen gezet in de verdere professionalisering van de organisatie en de ontwikkeling van integraal leiderschap. Een van de deze trajecten was de transitie van het Directieoverleg (DO) naar een Managementteam (MT). Deze ontwikkeling sluit aan bij het koersplan en de ambitie om als één lerende en verbonden organisatie samen te werken aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs.

Binnen het directeurenteam groeide het besef dat de veranderende organisatieopgaven vragen om intensievere samenwerking, gedeelde verantwoordelijkheid en een managementstructuur die integraal leiderschap stimuleert. In dit kader is in het najaar een werkgroep ingesteld, bestaande uit directeuren en de bestuurder. De opdracht van de werkgroep was om de inhoudelijke en procesmatige voorbereidingen te treffen voor de overstap van DO naar MT. In verschillende bijeenkomsten is gewerkt aan het vormgeven van commissies en het opzetten van een procesmatige overlegstructuur.

In het DO van 2 december is formeel besloten om vanaf dat moment verder te gaan als Managementteam. Tijdens dezelfde bijeenkomst zijn de eerste uitwerkingen van de MT-structuur besproken, waaronder de opdrachten van de verschillende commissies. Deze uitkomsten zijn gebaseerd op een gezamenlijke brainstormsessie en vastgelegd in de bijbehorende documenten over de MT-structuur, commissies en werkwijzen. Het MT werkt aan een herkenbare beleids- en overlegcyclus waarin voorstellen besluitrijp worden voorbereid en besluiten duidelijk worden vastgelegd en opgevolgd.

De transitie naar een Managementteam vormt een belangrijke basis voor de komende jaren. De nieuwe structuur biedt ruimte voor verdere professionalisering, slagvaardigere besluitvorming en versterking van samenwerking tussen scholen en staf. De komende periode wordt gebruikt om de portefeuilleverdeling verder te verfijnen, ervaringen te verzamelen en de MT-werkwijze te evalueren en waar nodig bij te stellen.

Met deze ontwikkeling zet Het Sticht een stevige stap richting een toekomstbestendige organisatie waarin leiderschap, integraliteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staan.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR bestaat uit een ouder en een personeelslid van iedere school. De school zorgt zelf voor haar vertegenwoordiging. Middels de reglementen zijn taken en bevoegdheden duidelijk vastgelegd. De GMR vertegenwoordigt ouders en personeel van alle scholen binnen de stichting en denkt mee over het beleid op stichtingsniveau. De raad vervult hiermee een essentiële rol in de medezeggenschap en kwaliteitsbewaking binnen de stichting.

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van Het Sticht als professionele en lerende organisatie. Naast de reguliere werkzaamheden stond het jaar in het teken van een verdiepingsslag in zowel de kwaliteit van medezeggenschap als de samenwerking met het bestuur en de scholen.

In de reguliere overleggen is in 2025 een breed scala aan onderwerpen besproken. De GMR heeft waardevolle adviezen geleverd op diverse beleidsstukken, waaronder: burgerschap,

onderwijskwaliteit, sociale veiligheid en interne audits. Andere belangrijke punten op de agenda waren de herstelopdrachten en het verbeterplan, het bestuursformatieplan, de begroting en de gesprekscyclus. Het mobiliteitsbeleid en het bestuursformatieplan vroegen dit jaar om extra aandacht. Er werd erkend dat de bespreking van deze documenten complex was vanwege de grote impact op scholen en medewerkers en dat de uitgangspositie mede het gevolg was van de financiële situatie die zich in de afgelopen jaren heeft opgebouwd. De intentie tot professionalisering is duidelijk, al is de impact op onderdelen uitdagend.

GMR-leden waren daarnaast actief betrokken bij benoemingsadviescommissies voor een bovenschoolse interim-directeur en nieuwe leden van de Raad van Toezicht. Hiermee heeft de GMR een belangrijke rol gespeeld in het bewaken van continuïteit en kwaliteit van leiderschap binnen de organisatie.

Tijdens de vergadering van 13 november stelde de GMR vast dat de huidige organisatie van de medezeggenschap versterking behoeft om goed aan te sluiten bij de groeiende complexiteit en de ambities van Het Sticht. Doel is dat (G)MR-leden hun rol als kritisch meedenker en gesprekspartner nog beter kunnen vervullen, waarbij het belang van Het Sticht als geheel voorop staat.

Om deze professionaliseringsslag zorgvuldig vorm te geven, wordt een commissie samengesteld die werkt aan een voorstel voor een toekomstbestendige en effectieve inrichting van de medezeggenschap. De GMR blijft dit proces nauw volgen en levert actief input. Met de stappen van het afgelopen jaar is een solide basis gelegd. In 2026 wordt verder gebouwd aan een medezeggenschap die past bij de koers, groei en ambities van Het Sticht.

In bijlage 3 vindt u het jaarverslag GMR 2025.

De medezeggenschapsraad (MR)

Iedere school heeft een eigen MR. De MR vertegenwoordigt ouders en personeel van de betreffende school. De MR vergadert met de directie van de school. Hierbij wordt in overleg een agenda opgesteld, waarbij de WMS gevolgd wordt en in ieder geval de inzet van de werkdruk verlagende middelen en de professionalisering voor starters en schoolleiders besproken wordt.

Ontwikkelingen samenwerkingsverbanden Eem en ZOUT

Binnen zowel Eem als ZOUT stond de afgelopen periode de verdere beweging richting inclusiever en thuisnabij onderwijs centraal. Bij ZOUT lag de nadruk op het versterken van de basisondersteuning via een regiobrede norm, het intensiveren van de lokale samenwerking tussen scholen en het terugdringen van thuiszitten door flexibele onderwijsarrangementen. Tegelijkertijd vroeg de stijging van het deelnamepercentage aan het speciaal (basis)onderwijs en de wijziging in de landelijke bekostiging om scherpe financiële keuzes en versterkte monitoring. Ook is ingezet op nauwere samenwerking met gemeenten en jeugdhulp, onder meer via integraal arrangeren en een doorbraakaanpak voor dreigende thuiszitters.

Bij Eem stond eveneens de doorontwikkeling van inclusiever onderwijs centraal, met extra aandacht voor het versterken van de basis- en extra ondersteuning in het regulier onderwijs, preventie en vroegsignalering. Daarnaast is gewerkt aan verdere professionalisering van regionale samenwerking tussen besturen en partners in het sociaal domein. Complexere ondersteuningsvragen, personeelstekorten en financiële druk vormden daarbij belangrijke aandachtspunten voor beleid en uitvoering.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Het Sticht onderhoudt structurele samenwerkingen met verschillende verbonden partijen, gericht op het versterken van onderwijskwaliteit, het optimaliseren van huisvesting en het verbeteren van doorgaande lijnen voor kinderen van 0 tot 13 jaar. In meerdere stichtingen –

zoals Stichting Noorderbreedte (Baarn) en Stichting Brede School Kerckebosch (Zeist) – is het College van Bestuur vertegenwoordigd in het bestuur. Binnen deze constructies worden jaarlijks de exploitatiebegroting en jaarrekening vastgesteld, en is er structureel overleg met vaste huurders zoals Kind&Co over de inzet van de ruimtes. Ontwikkelingen zoals capaciteitsuitbreiding (Kerckebosch) en gemeentelijke bijdragen aan kapitaallasten vragen om voortdurende afstemming.

Sinds 2007 is het College van Bestuur vertegenwoordigd als bestuurder in de twee VVE's Het Jagerspad, waarin de Valkenheuvelschool huist. Tevens zijn de besturen van kinderopvangorganisatie SKDD en Bartiméus vertegenwoordigd. In deze setting vindt regelmatig bestuurlijk overleg plaats over onderhoud en exploitatie.

In het Regionaal Transfercentrum Transvita participeert Het Sticht zowel strategisch (via de ALV) als operationeel. Transvita is een belangrijke stakeholder binnen de onderwijsregio en een vaste samenwerkingspartner bij de werving en selectie van zij-instromers. Alle negen scholen van Het Sticht participeren actief in het samenwerkingsverband tussen het werkveld en de Opleidingsschool Utrecht – Amersfoort. Door ons te verbinden aan de onderwijsregio Midden-Nederland wordt ook de Marnix academie steeds meer een samenwerkingspartner in het opleiden van collega's.

Er is sprake van nauwe samenwerking met vier gemeenten in het verzorgingsgebied, onder andere op het gebied van huisvesting, onderwijs aan vluchtelingen en voorschoolse educatie. De verantwoordelijkheidsverdeling tussen gemeenten en besturen blijft hierbij een terugkerend gesprekspunt.

Met kinderopvangorganisaties Kind&Co en SKDD is sprake van samenwerking in meerdere scholen, gericht op doorgaande ontwikkelijnen voor jonge kinderen. Ook wordt samen gezocht naar oplossingen voor het groeiende arbeidsmarktprobleem.

Ten slotte nemen directies, interne begeleiders en het College van Bestuur actief deel aan de samenwerkingsverbanden passend onderwijs (SWV De Eem en SWV ZOUT). Hierin wordt niet alleen invulling gegeven aan beleidsvorming en budgetverdeling, maar ook aan de praktische ondersteuning van scholen bij het organiseren van passende ondersteuning.

Klachten(procedure)

Klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school worden in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en schoolleiding afgehandeld. Een goede communicatie en vertrouwen in goede bedoelingen zijn daarbij voorwaarden. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht niet mogelijk is, of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op de klachtenregeling.

Als de directeur niet betrokken is, geldt hij/zij als de contactpersoon. De contactpersoon kan in overleg met de klager doorverwijzen naar het bevoegde gezag (bestuur) of naar een vertrouwenspersoon. De stichting beschikt over twee vertrouwenspersonen die functioneren als aanspreekpunt bij klachten. De vertrouwenspersoon is onafhankelijk en belast met de begeleiding van de klager. De vertrouwenspersoon zal nagaan of de klager getracht heeft de problemen met de aangeklaagde op te lossen. Als dit niet het geval is, kan alsnog voor deze weg worden gekozen.

De begeleiding van de klager houdt ook in dat de vertrouwenspersoon nagaat of het indienen van de klacht niet leidt tot nadelige gevolgen voor de klager. Tot slot onderzoekt de vertrouwenspersoon of de aanleiding tot de klacht daadwerkelijk is weggenomen. Desgewenst begeleidt de vertrouwenspersoon de klager bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie of bij het bevoegd gezag of bij aangifte bij politie/justitie. Het bevoegd gezag

heeft zijn scholen aangesloten bij de onafhankelijke Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC).

Contactpersoon en adres staan vermeld op de informatiepagina's. De klachtenregeling is op de school voor betrokkenen beschikbaar en te vinden op de website van Het Sticht.

Aantal binnengekomen klachten en afhandeling

Onderdeel	Specificatie	Aantal
Totaal aantal meldingen		9
Herkomst meldingen	Personeel	6
	Ouder(s), en verzorger(s)	3
	Leerlingen	0
Aard van de meldingen	Communicatie / bejegening	1
	Sociale veiligheid / pesten	1
	Ondersteuning / begeleiding leerling	3
	Overig (o.a. ervaren onveiligheid, vertrouwelijkheid, samenwerking)	4
Afdoening	Opgelost via gesprek / bemiddeling	8
	Terugverwezen naar school / directie	1
	Doorverwezen naar bevoegd gezag	0
	Begeleid richting formele klacht	0
	Niet doorgezet / ingetrokken	0
	Doorlopend naar 2026	0
Formele klachten	Schriftelijk ingediend	0
	Bij bevoegd gezag	0
	Bij LKC	0

Governance

De volledige naam van Het Sticht luidt "Stichting voor katholiek en algemeen bijzonder onderwijs". Zij heeft haar zetel in de gemeente Zeist.

In 2025 heeft Het Sticht belangrijke stappen gezet in de verdere versterking van de governance. Het jaar stond in het teken van herstel, professionalisering en het borgen van duidelijke rollen, processen en onderlinge samenwerking. Deze ontwikkelingen dragen bij aan een toekomstbestendige organisatie waarin intern toezicht, bestuur en medezeggenschap effectief, transparant en in goede samenhang functioneren.

In september 2025 is de wervingsprocedure gestart voor twee nieuwe leden van de Raad van Toezicht, gericht op de profielen financiën en HR. Deze procedure is in december afgerond, zodat de bezetting per 1 januari 2026 volledig en toekomstbestendig is. Daarnaast bereidt de RvT zich voor op structurele bezoeken van de scholen. De bezoeken worden gekoppeld aan een vaste terugkoppeling in de vergaderingen van de RvT, om het zicht op de onderwijspraktijk te vergroten en de verbinding met de scholen te versterken.

Bestuur, RvT en GMR hebben zich verdiept in de Governancecode Funderend Onderwijs 2025. De code wordt actief besproken in de vergaderingen en vormt input voor het geactualiseerde bestuurs- en toezichtreglement.

De samenwerking binnen de bestuurlijke driehoek (bestuur – GMR – RvT) is verder versterkt. De gesprekken verlopen conform de planning, waarbij de data en doelen zijn afgestemd en vastgelegd, passend bij de Wet versterking bestuurskracht.

In 2026 worden de nieuwe werkwijzen verder geïmplementeerd en wordt voortgebouwd op de ingezette professionalisering, zodat Het Sticht blijft voldoen aan de eisen van goed bestuur én een lerende, transparante en krachtige organisatie blijft.

Governancecode Funderend Onderwijs

De Governancecode Funderend Onderwijs beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van goed governance en normen die daaruit voortvloeien. Deze principes zijn: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. Daarnaast zijn een aantal lidmaatschapsvoorwaarden vastgelegd voor de PO-Raad, de brancheorganisatie voor het primair onderwijs.

Het Sticht is lid van de PO-Raad. In 2025 is bij Het Sticht gewerkt volgens de uitgangspunten van de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs én – na inwerkingtreding – de Governancecode Funderend Onderwijs 2025, die deze code opvolgt. In beide codes zijn de kernprincipes vastgelegd voor professioneel, transparant en maatschappelijk verantwoord bestuur en toezicht.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijskwaliteit

Een sterke basis en hoge kwaliteit

Onderwijskwaliteit omvat alles wat Het Sticht doet om bij te dragen aan de brede ontwikkeling van leerlingen. Daarbij vormen taal, rekenen en burgerschap als basisvaardigheden een essentieel fundament voor verdere ontwikkeling en kansengelijkheid. Het bestuur ziet het duurzaam verbeteren en borgen van deze leerprestaties als een kerntaak van het stelsel van kwaliteitszorg.

Onderwijskwaliteit betekent voor Het Sticht dat:

- leerlingen onderwijs krijgen dat uitgaat van hoge verwachtingen;
- het onderwijs aansluit bij de leerlingpopulatie;
- medewerkers werken vanuit een beredeneerd, samenhangend en evidence-informed onderwijsaanbod;
- scholen voldoen aan de vereiste basiskwaliteit én gericht werken aan verbetering van leerresultaten;
- er sprake is van een veilig pedagogisch klimaat waarin leren mogelijk is.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en zorgt voor de randvoorwaarden waarbinnen scholen hun onderwijs uitvoeren, waaronder bekwaam personeel, passende middelen, heldere kaders en een samenhangend stelsel van kwaliteitszorg.

Duurzame en evidence-informed verbetering van taal en rekenen

Het bestuur van Het Sticht werkt aan duurzame verbetering en borging van o.a. taal- en rekenprestaties via een stichtingbreed, cyclisch en datagedreven kwaliteitszorgsysteem. Hierbij wordt expliciet gebruikgemaakt van inzichten uit data, analyses en bewezen effectieve onderwijspraktijken.

De basis hiervan bestaat uit:

- het werken volgens de PDCA-cyclus;
- structurele opbrengstanalyses op school- en bestuursniveau;
- het relateren van resultaten aan schoolweging, populatiekenmerken en onderwijsaanbod;

Voorbereiding op de implementatie van het nieuwe curriculum

Het Sticht bereidt zich voor op de implementatie van het nieuwe curriculum door te investeren in sterke randvoorwaarden voor onderwijsontwikkeling. Binnen het Koersplan 2025–2029 is ingezet op een samenhangend en cyclisch kwaliteitszorgsysteem, waarmee scholen in staat zijn om nieuwe kerndoelen doelgericht te vertalen naar hun onderwijspraktijk. Door structurele opbrengst- en kwaliteitsgesprekken, versterkt datagebruik, professionalisering van teams en de ontwikkeling van intern begeleiders tot kwaliteitscoördinatoren ontstaat een basis voor een beredeneerde en evidence-informed invoering van curriculumvernieuwing. Daarnaast wordt

actief aangesloten bij landelijke curriculumontwikkelingen, zodat scholen goed voorbereid zijn op de komende veranderingen.

Het stelsel van kwaliteitszorg

Het Sticht heeft het afgelopen jaar grote stappen gezet in het versterken van een samenhangend en cyclisch stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel vormt de basis voor het systematisch volgen van de onderwijskwaliteit op alle scholen en het tijdig treffen van verbetermaatregelen.

Aanvullend aan het bovenscholings kwaliteitsbeleid zijn een kwaliteitskalender, format schoolanalyse en Stichtbreed dashboard ontwikkeld en in gebruik genomen. Hierdoor is een eenduidige structuur beschikbaar voor het verzamelen, analyseren en bespreken van data. De vierjaarlijkse cyclus van kwaliteit- en opbrengstgesprekken is vernieuwd en verdiept, wat leidt tot betere monitoring, gerichtere bijsturing en meer gezamenlijke verantwoordelijkheid van bestuur, directeuren en intern begeleiders.

Met de huidige ontwikkelingen is een stevige basis gelegd. In 2026 ligt de focus op verdere borging van het stelsel, het versterken van datagebruik en het realiseren van zichtbaar effect in de klas. Hiermee werkt Het Sticht toe naar een duurzaam en transparant kwaliteitszorgsysteem dat de onderwijskwaliteit op alle scholen ondersteunt en versterkt.

Onderzoek en ontwikkeling

Het Sticht voert geen afzonderlijk onderzoeksbeleid, maar beschouwt onderzoek als een integraal onderdeel van het stelsel van kwaliteitszorg. Onderzoek wordt hierbij opgevat als het systematisch verzamelen, analyseren en benutten van gegevens om het onderwijs te verbeteren. Scholen en bestuur maken gebruik van opbrengstanalyses, schoolanalyses, interne audits, lesobservaties en kwaliteits- en opbrengstgesprekken om zicht te krijgen op de effectiviteit van het onderwijs en ingezette interventies. In 2025 is het datagebruik versterkt door de inzet van een stichtingbreed dashboard en eenduidige analysekaders.

In de komende periode ligt de focus op verdere verdieping van evidence-informed werken, het beter verbinden van analyses aan gerichte verbetermaatregelen en het borgen van deze werkwijze binnen de kwaliteitscyclus. In de toekomst wordt verkend hoe de inzet van ALPO-studenten en leerkrachten kan bijdragen aan het versterken van onderzoekend werken en het benutten van praktijkgerichte inzichten.

Inspectie van het Onderwijs

2025 stond in het teken van het hersteltraject naar aanleiding van het vierjaarlijks bestuursonderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. In dit onderzoek (vaststelling 8 oktober 2024) beoordeelde de inspectie de standaarden BKA1 Visie, ambities en doelen, BKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur en BKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog als onvoldoende, waarna acht herstelopdrachten zijn opgelegd.

Met het Plan van aanpak onderwijskwaliteit 2024–2025 en vervolgens het bestuursjaarplan 2025–2026 is een breed verbeterprogramma gestart waarin structuren, processen en rollen opnieuw zijn ingericht. Ter ondersteuning van het hersteltraject en de verdere inrichting van het stelsel van kwaliteitszorg is begeleiding ingeschakeld vanuit de PO-Raad, via het traject Goed Worden Goed Blijven (GWGB). In dit kader is een analyse en rapportage opgesteld en besproken met bestuur en betrokkenen, zowel op bestuursniveau als op de twee onvoldoende scholen, waarna gezamenlijk is gewerkt aan het aanscherpen van het plan van aanpak, het stellen van prioriteiten en het versterken van de sturing op onderwijskwaliteit.

De samenhang tussen koersplan, schoolplannen en jaarplannen is versterkt. Belangrijke pijlers waren:

- De ontwikkeling van een stichtingbreed kwaliteitsstelsel;
- Een vernieuwde cyclus van kwaliteit- en opbrengstgesprekken;

- Verbeterde beleidsdocumenten zoals het kwaliteitsbeleid, interne audits, burgerschap en sociale veiligheid;
- Versterking van de planning-en-controlcyclus en het financieel toezicht.

In de terugkoppeling van het herstelonderzoek van 14 november 2025 beoordeelt de inspectie de drie standaarden opnieuw als onvoldoende. Wel waardeert de inspectie dat Het Sticht zichtbaar voortgang heeft geboekt op alle aspecten van het eerdere oordeel. Het bestuur heeft gewerkt aan stabiliteit, transparantie en professionalisering en heeft de basis gelegd voor een werkend kwaliteitszorgsysteem. Het koersplan en het plan van aanpak hebben aantoonbaar draagvlak en geven richting aan de ontwikkeling van scholen en bestuur. Tegelijkertijd constateert de inspectie dat de fase van opbouw nu moet overgaan in doelgerichte kwaliteitsverbetering. Drie scholen kregen een onvoldoende oordeel (waarvan twee voor de tweede keer). Dit vraagt om blijvende intensieve begeleiding en een consequente opvolging van plannen, afspraken en bevindingen.

De inspectie ziet dat de financiële sturing en transparantie sterk zijn verbeterd. Er is grip op personeelslasten, de formatie wordt planmatig ingericht, en de managementrapportages geven beter inzicht in risico's en liquiditeit. Het bestuur en de Raad van Toezicht werken nauwer samen in de versterkte planning-en-controlcyclus, waarbij maandelijks overleg is tussen het bestuur en de financiële commissie.

In vergelijking met 2024 is de dialoog met directeuren, GMR en RvT aantoonbaar verbeterd. Informatievoorziening verloopt frequenter en vollediger, en besluitvorming is beter gedocumenteerd. De professionaliseringsslag binnen de medezeggenschap is gestart, zodat de GMR steviger gepositioneerd raakt als kritische gesprekspartner.

De inspectie bevestigt dat Het Sticht wezenlijke stappen heeft gezet in bestuurlijke stabiliteit, kwaliteitszorg, financiële sturing en samenwerking. De fundering is gelegd, maar de komende periode moet de focus verschuiven naar zichtbare onderwijskundige verbetering in de klas en borging van kwaliteitsprocessen. Met de ingezette structuur, de versterkte samenwerking en de duidelijkere sturing ligt Het Sticht op koers om de herstelopdrachten volledig te realiseren en duurzame kwaliteitsverbetering te bereiken.

Visitatie

Er is in 2025 geen visitatie geweest. Deze wordt ingepland na afronding van het herstelonderzoek van inspectie.

Doelen en resultaten

Hier beschrijven we de doelen die we hebben gesteld, voortkomend uit ons Koersplan, ten aanzien van onderwijskwaliteit.

De basis op orde

Doel: een stevige basis in alle scholen: een veilig pedagogisch klimaat, een helder onderwijsaanbod, sterke didactiek, een solide kwaliteitszorgstructuur én een professionele cultuur waarin samenwerking, reflectie, ontwikkeling en gezamenlijke verantwoordelijkheid vanzelfsprekend zijn. Deze basis vormt de randvoorwaarde voor leren en voor verdere schoolontwikkeling.

Realisatie: de kwaliteitskalender, schoolanalyses en K&O-gesprekken zijn verder ontwikkeld en geïmplementeerd. Scholen werken meer planmatig en volgen opbrengsten structureel. De inspectie ziet dat het kwaliteitsstelsel staat, maar dat verdere versterking nodig blijft. Er is

voortgang op structuur en monitoring, met blijvende aandacht voor scholen met herstelopdrachten.

Vervolg: verdieping van kwaliteitszorg in de klas, consequente opvolging van verbetermaatregelen en versterking van didactisch handelen. De basis moet aantoonbaar zichtbaar worden in stabiele onderwijsprocessen en betere resultaten.

Burgerschap en internationalisering

Doel: alle scholen werken met een doelgericht en samenhangend burgerschapscurriculum dat aansluit bij de populatie. We streven naar een veilige, inclusieve leeromgeving waar leerlingen sociale, culturele en maatschappelijke vaardigheden ontwikkelen en leren actief deel te nemen aan de samenleving. Het Sticht heeft geen beleid op het thema internationalisering. Wij zijn ons bewust van de mondiale ontwikkelingen en op onze scholen besteden we ruim aandacht aan oriëntatie op de wereld om ons heen.

Realisatie: er is een bovenschools burgerschapskader vastgesteld en alle scholen hebben hun schoolspecifieke burgerschapsaanpak verder uitgewerkt. Burgerschap is zichtbaar verbonden met sociale veiligheid en pedagogisch handelen. In kwaliteitsgesprekken en audits is voortgang zichtbaar in planmatigheid en bewustwording, waarbij verschillen tussen scholen zichtbaar zijn in de mate van concretisering van het schoolspecifieke beleid, het expliciet verbinden van het burgerschapsaanbod aan de schoolpopulatie en het uitwerken en borgen van een herkenbare doorgaande lijn.

Vervolg: de focus ligt op verdere herkenbaarheid, verdieping en borging van het curriculum, versterking van monitoring en kwaliteitszorg, professionalisering van teams en intensivering van partnerschappen met ouders en lokale organisaties. De burgerschapsontwikkeling wordt nog nadrukkelijker gekoppeld aan het streven naar gelijke kansen voor alle leerlingen.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Doel: we streven naar een veilige, inclusieve leer- en werkomgeving waarin leerlingen en medewerkers zich gezien, gehoord en gerespecteerd voelen. Iedere school beschikt over een schoolspecifiek veiligheidsbeleid dat preventieve en curatieve maatregelen bevat en aansluit bij het bovenschools beleidsplan sociale veiligheid. Sociale veiligheid is een voorwaarde voor leren en vormt een integraal onderdeel van het pedagogisch klimaat.

Realisatie: het bovenschools beleidsplan sociale veiligheid is vastgesteld en door alle scholen vertaald naar een eigen veiligheidsplan. Bij het opstellen, actualiseren en vertalen van het veiligheidsbeleid zijn het bestuur, schooldirecties, teams, aandachtsfunctionarissen en (G)MR betrokken. Scholen werken structureel aan het bevorderen van sociaal-emotionele ontwikkeling en het aanleren van sociale vaardigheden. Interne audits en kwaliteit- en opbrengstgesprekken laten zien dat teams bewuster handelen vanuit heldere gedragsverwachtingen. De koppeling tussen sociale veiligheid, burgerschap en pedagogisch klimaat is versterkt. In het netwerk aandachtsfunctionarissen volgen we de ontwikkelingen op het gebied van de sociale veiligheid en bereiden we ons voor op de invoering van de wet Vrij en veilig onderwijs. Bestuur, scholen, (G)MR en aandachtsfunctionarissen worden betrokken bij de jaarlijkse evaluatie van het veiligheidsbeleid en de opvolging van verbetermaatregelen.

Met ingang van schooljaar 2025-2026 is gestart met de implementatie van Kindbegrip op acht van de negen scholen. Eén school werkt met een reeds passend en structureel ingebed alternatief instrument voor het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling. De ontwikkeling rondom Kindbegrip wordt stichtingbreed gemonitord via kwaliteitsgesprekken en het IB-netwerk. Op basis van deze monitoring wordt periodiek gezien of en wanneer een overstap naar

Kindbegrip voor deze school alsnog meerwaarde heeft. De sociale veiligheidsmonitor wordt jaarlijks afgenomen en vormt een vast onderdeel van de kwaliteitscyclus op school- en bestuursniveau. De uitkomsten van de monitoring worden gebruikt voor de evaluatie en bijstelling van het veiligheidsbeleid.

Vervolg: de komende periode richt Het Sticht zich op verdere borging van veiligheidsbeleid en Kindbegrip in de praktijk, het versterken van signalering en opvolging van incidenten, het structureel monitoren van veiligheidsbeleving en het verdiepen van deskundigheid van medewerkers. De jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersonen wordt betrokken bij de evaluatie van het veiligheidsbeleid.

Het jonge kind

Doel: jonge kinderen moeten zich breed kunnen ontwikkelen in een rijke, uitdagende leeromgeving met veel aandacht voor taal, spel, motoriek en sociaal-emotionele ontwikkeling. Onderwijs aan het jonge kind sluit aan bij ontwikkelingsfasen en stimuleert nieuwsgierigheid en spelend leren.

Realisatie: scholen hebben hun visie op het jonge kind verder uitgewerkt en handelen steeds bewuster vanuit analyses en ontwikkelingsgericht onderwijs. Binnen de PLG Jonge Kind zijn bovenschoolse ambities voor het kleuteronderwijs verkend en vertaald naar de schoolcontext. Daarbij is zichtbaar dat scholen zich in verschillende fasen bevinden: sommige scholen beschikken over uitgewerkt beleid, andere zijn gestart met het formuleren hiervan. De uitwisseling heeft bijgedragen aan meer doelgericht werken en versterkte intervisie tussen scholen.

Vervolgstappen: de focus ligt op verdere professionalisering van teams, het versterken van rijke leeromgevingen en het structureel monitoren van ontwikkeling. In de kwaliteit- en opbrengstgesprekken en de PLG Jonge Kind wordt geëvalueerd hoe scholen hun beleid en ambities voor het jonge kind hebben aangescherpt en geborgd. Op basis hiervan worden vervolgstappen en eventuele aanvullende ondersteuning bepaald.

Onderwijsachterstanden en Onderwijs aan nieuwkomers en anderstaligen

Doel: nieuwkomers en anderstalige leerlingen krijgen snel toegang tot een passend taalaanbod en ondersteuning. Doel is een goede, soepele integratie in de school en gelijke kansen door snelle taalontwikkeling.

Realisatie: scholen hebben maatregelen getroffen om nieuwkomers passend op te vangen en werken volgens afspraken met samenwerkingsverbanden en gemeenten. Er is meer zicht op ondersteuningsbehoeften en op inzet van extra taalaanbod, al blijft de uitvoering afhankelijk van regionale voorzieningen en beschikbare expertise. Per kwartaal is aanvullende bekostiging aangevraagd voor de 1^e en 2^e jaars nieuwkomers. Deze is gealloceerd aan de school waar de leerlingen zijn ingeschreven en daar besteed aan extra aanbod.

Vervolg: er wordt gewerkt aan verdere uniformering van procedures, versterking van expertise op meertaligheid en het uitbreiden van samenwerking met lokale partners.

Digitale geletterdheid

Doel: digitale geletterdheid is een volwaardig onderdeel van het curriculum. Het Sticht wil dat leerlingen beschikken over basisvaardigheden in ICT, mediawijsheid, informatievaardigheden en computational thinking.

Realisatie:

Er is een goedgekeurd bovenschools beleidsplan digitale geletterdheid. Dit dient als basis voor een beleidsplan op schoolniveau. ICT-coördinatoren zijn hiermee aan het werk gegaan en stemmen af binnen hun team hoe dit vorm kan gaan krijgen. Op basis hiervan hebben scholen de ICT-visies aangescherpt en wordt er gewerkt met leerlijnen digitale geletterdheid. De mate van implementatie verschilt per school. Scholen zetten stappen in mediawijsheid en veilig gebruik van digitale middelen. Teamvaardigheden ontwikkelen zich geleidelijk mee.

Vervolg: er wordt verder gewerkt aan verdere harmonisatie van leerlijnen, professionalisering van teams en borging van digitale geletterdheid in de kwaliteitscyclus. Dit sluit aan bij landelijke curriculumontwikkelingen.

Passend en inclusief onderwijs

Doel: Het Sticht wil passend en inclusief onderwijs dat aansluit bij de ondersteuningsbehoeften van iedere leerling. Door nauwe samenwerking tussen leerkrachten, intern begeleiders/kwaliteitscoördinatoren, ouders en leerlingen wordt gezamenlijk bepaald wat een leerling nodig heeft en hoe dit zo passend mogelijk kan worden georganiseerd. Daarbij werken we samen met samenwerkingsverbanden en externe partners. Het uitgangspunt is: *één kind – één plan*, met heldere regie en goede afstemming.

Realisatie: scholen hebben beter zicht gekregen op de verschillende ondersteuningsniveaus en op wie wanneer de regie voert. Scholen werken volgens het model van handelingsgericht werken (HGW), met meer focus op vroegsignalering en versterkte overlegstructuren. Intern begeleiders ontwikkelen zich steeds meer tot onderwijskundige partner van de directeur en het team.

Om passend onderwijs goed te organiseren is binnen Het Sticht het team passend onderwijs ingericht. Dit team beoordeelt gezamenlijk aanvragen voor extra ondersteuning en regelt de verdeling van middelen. Het team bestaat uit een specialist passend onderwijs, de stafmedewerker financiën en de stafmedewerker onderwijskwaliteit, die een coördinerende rol vervult en het contact onderhoudt met de samenwerkingsverbanden.

Het Sticht verzorgt een dekkend aanbod voor (hoog)begaafde leerlingen via plusklassen op meerdere scholen. Daarnaast is er expertise aanwezig op het gebied van dyslexie en leer- en gedragsproblemen. De samenwerking met samenwerkingsverbanden ZOUT en De Eem is goed en gericht op het verkrijgen van onafhankelijk advies en passende ondersteuning. De middelen van ZOUT zijn ingezet voor extra leerlingondersteuning en versterking van de inzet van intern begeleiders. De Eem zet middelen in via een bestuursarrangement, de middelen sluiten aan bij de schoolpopulatie en de spreiding en is gericht op meer inclusief onderwijs.

Vervolg: de focus ligt op verdere professionalisering van intern begeleiders tot kwaliteitscoördinatoren, het versterken van monitoring en verantwoording van ondersteuning en het verder verstevigen van de samenwerking met samenwerkingsverbanden en jeugdhulp.

Daarnaast blijft aandacht nodig voor het maken van zorgvuldige afwegingen wanneer de grenzen van wat een basisschool kan bieden worden bereikt. In die situaties wordt gezocht naar de best passende plek, dit kan ook een andere reguliere school zijn.

Het Sticht blijft participeren in de netwerken en overleggen binnen ZOUT en De Eem, die leiden tot gezamenlijke ondersteuningsplannen. Deze plannen worden door scholen vertaald naar hun eigen ondersteuningsplan. Door blijvende samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke verantwoordelijkheid werkt Het Sticht toe naar steeds inclusiever onderwijs voor zoveel mogelijk leerlingen.

Onderwijsresultaten

Onderwijsprestaties

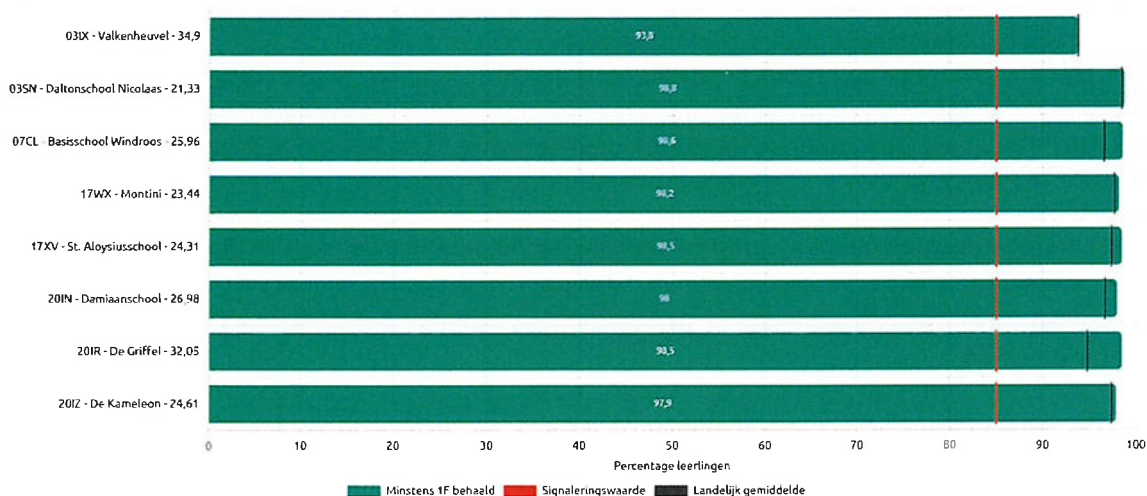
Doel: stabiele en sterke resultaten op de basisvaardigheden, passend bij de leerlingpopulatie. Resultaten vormen een integraal onderdeel van kwaliteitszorg, schoolontwikkeling en verantwoording.

Realisatie: opbrengstanalyses en bestuursrapportages geven steeds scherper inzicht in trends, sterke punten en risico's. De inspectie ziet verbetering in sturing op resultaten, maar constateert dat enkele scholen nog achterblijven en intensieve begeleiding nodig hebben.



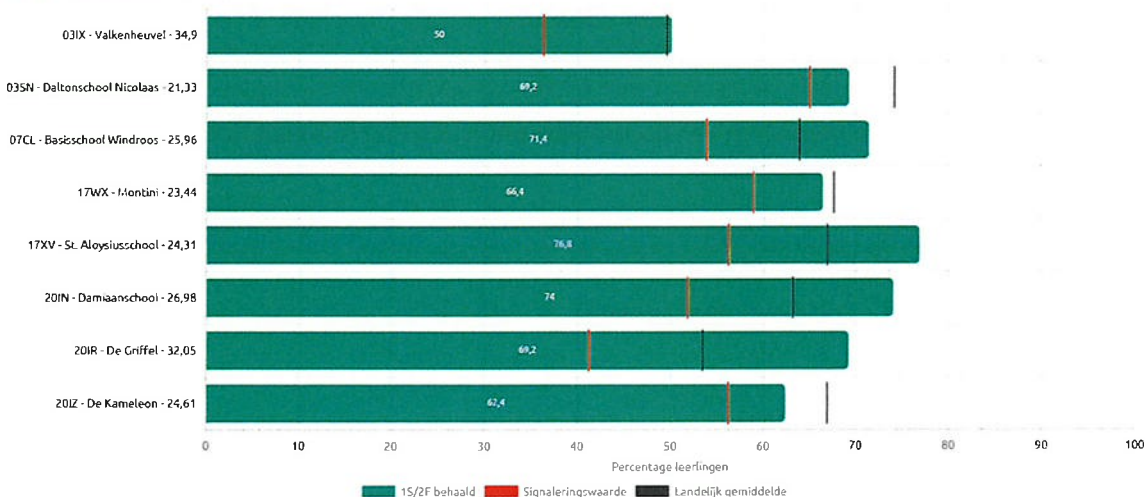
Percentage minstens 1F afgelopen 3 jaar

Ultirview van ParnasSys



Percentage 1S/2F afgelopen 3 jaar

Ultirview van ParnasSys



In de eerste grafiek is te zien dat al onze scholen boven de signaleringsnorm van de inspectie scoren voor het 1F-niveau, alle scholen scoren tussen de 94% en de 100%. Dit is op of boven het landelijk gemiddelde.

In de tweede grafiek is te zien dat alle scholen op 1S/2F de signaleringswaarde van de inspectie behalen. Bij 1S/2F is deze signaleringswaarde afhankelijk van de schoolweging van de school. Een gecompliceerde factor is dat er twee scholen zijn die een BRIN-nummer delen, maar eigen eindresultaten hebben. De schoolweging is gekoppeld aan een BRIN-nummer en als scholen

een BRIN-nummer delen dan is de schoolweging het gemiddelde van beide scholen. Dit geeft geen goed beeld, want de leerling populatie verschilt. Daardoor zijn de signaleringswaarden voor deze scholen vertroebeld.

In de kwaliteit- en opbrengstgesprekken van april en juni zijn de analyses van de resultaten van de scholen besproken. Waar nodig zijn interventies ingezet.

Vervolgstappen: verdere verbetering van resultaten door versterking van didactiek (hiertoe wordt o.a. het observatiesysteem eLoo-DOT geïmplementeerd), opbrengstgericht werken en consequente opvolging van analyses. Resultaten worden nadrukkelijker gekoppeld aan doelen in schoolplannen en K&O-gesprekken.

Onderzoeksresultaten inspectie van het onderwijs

In oktober en november 2025 voerde de Inspectie van het Onderwijs een herstelonderzoek uit bij Het Sticht, naar aanleiding van het vierjaarlijks onderzoek in 2024. In dat eerdere onderzoek werd het bestuur als Onvoldoende beoordeeld op het gebied van besturing, kwaliteitszorg en ambitie.

In het herstelonderzoek concludeert de inspectie dat het bestuur belangrijke stappen heeft gezet, onder andere in het versterken van de kwaliteitszorgstructuur en het verbeteren van het financieel beheer. Zo is de planning- en controlcyclus versterkt en is er meer zicht en grip op de financiële positie.

Tegelijkertijd beoordeelt de inspectie het bestuur opnieuw als *Onvoldoende*. De drie standaarden (visie, uitvoering en evaluatie) blijven als onvoldoende beoordeeld. De inspectie constateert onder meer dat:

- Het stelsel van kwaliteitszorg nog onvoldoende concreet, toetsbaar en schoolspecifiek is uitgewerkt;
- De realisatie en evaluatie van kwaliteitsdoelen onvoldoende systematisch plaatsvindt;
- Het intern toezicht nog onvoldoende bijdraagt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit;
- Het interne risicobeheersings- en controlesysteem nog niet is ingericht en beschreven conform de wettelijke vereisten.

Positief is dat er een breed gedragen koersplan 2025–2029 is vastgesteld, dat de samenwerking binnen de organisatie is versterkt en dat het financieel beheer aantoonbaar is verbeterd, ondanks een zorgelijke financiële uitgangspositie.

De inspectie heeft de hersteltermijn met negen maanden verlengd. In oktober/november 2026 volgt opnieuw een herstelonderzoek.

Vooruitblik naar 2026

In 2026 werken wij de ambities, zoals gesteld in ons Koersplan 2025-2029, verder uit. De volgende thema's vragen aandacht:

- Kwaliteitszorgsysteem werkend en sturend maken; samenhangend en cyclisch met de kwaliteit- en opbrengstgesprekken, schoolanalyses, kwaliteitskalenders scholen en bestuur, dashboard dataverzameling en opbrengst- en bestuursrapportages waarbij meer aandacht is voor schoolspecifieke doelen en de sturing hierop.

- Gerichter sturen op onderwijsresultaten en leeropbrengsten, met specifieke aandacht voor de scholen met herstelopdrachten, en consequente opvolging van analyses en verbetermaatregelen.
- Doorontwikkelen burgerschapsonderwijs; verdere implementatie schoolspecifieke beleidsplannen en implementatie monitoring, zowel op school- als bovenschools niveau.
- Professionalisering intern begeleiders tot kwaliteitscoördinatoren.
- Aanscherpen van het beleid passend en inclusief onderwijs, met name gericht op de aanvraag, inzet en verantwoording van de extra ondersteuningsmiddelen op ondersteuningsniveau vier.
- Interne audits beter koppelen aan schoolspecifieke doelen.
- Verdere implementatie kindbegrip.
- Afronding beleid nieuwkomers en anderstaligen, bovenschools en schoolspecifiek.
- Implementatie beleid digitale geletterdheid, bovenschools en schoolspecifiek.
- Starten commissies binnen het MT.
- Herstelonderzoeken scholen en bestuur.
- Verdiepen gesprekscyclus gericht op ontwikkeling.
- Implementatie eLoo-DOT voor observaties en reflecties van lessen.

2.2. Personeel en professionalisering

Doelen en resultaten

In kalenderjaar 2025 zijn op het gebied van HR de volgende doelen gesteld en resultaten behaald:

Verzuimbeheersing en -professionalisering

In 2025 is gestart met het verder analyseren van de verzuimcijfers van de directeuren samen met de arbodienst. Dit gaf de directeuren inzicht in o.a. frequentie, duur en de samenhang hiertussen. In april zijn de directeuren vervolgens getraind door de arbodienst en zijn afspraken gemaakt over het voeren van verzuimgesprekken. Eind schooljaar 2024/2025 zijn de gesprekken gestart met het vervangings- en participatiefonds (VfPf) en het bestuur over het verder oppakken van de thema's vitaliteit en inzetbaarheid met de intentie om dit middels een grootschalig traject op te pakken. Eind 2025 zijn met iedere individuele directeur verzuimanalysegesprekken gepland. Deze zullen in januari 2026 worden gehouden en daarna ieder kwartaal terugkomen. In het gesprek wordt teruggekeken alsook geanticipeerd op (toekomstige) ontwikkelingen.

Werving sleutelposities

Na de zomervakantie van 2024 is gestart met het invullen van diverse vacatures. Zo waren er verschillende vacante directeursposities waar gaandeweg het jaar nog nieuwe vacatures bijkwamen waardoor in 2025 8 nieuwe directeuren in loondienst zijn getreden en we vanwege verzuim ook gebruik hebben moeten maken van zelfstandigen zonder personeel. In 2025 is verder een nieuwe bestuurder aangetreden alsook twee nieuwe leden Raad van Toezicht. Vanwege verloop is in Q4 van 2025 opnieuw en met succes geworven voor twee leden Raad van Toezicht.

In 2025 is gebouwd aan de samenwerking en voor de directeuren een start gemaakt met een leiderschapstraject wat ook in 2026 zal doorlopen.

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en preventiewerk

Eind 2024 is in overleg met een medewerker van Het Sticht de afspraak gemaakt dat deze de rol van preventiemedewerker zou gaan oppakken. In kalenderjaar 2025 is voor iedere school een RI&E gemaakt. Dit heeft vertraging opgelopen vanwege de vacante directeursposities. In 2026 zal verder gegaan worden met het opstellen van plannen en het uitvoeren van acties. Ook zal het gesprek worden gevoerd over de verdere invulling van de functie van preventiemedewerker.

Formatieplan en mobiliteitsbeleid

In 2025 is de formatie in lijn gebracht met de (toekomstige) bekostiging. Dit heeft voor het eerst sinds jaren geresulteerd in een beperkte verplichte mobiliteit binnen de stichting, echter gedwongen ontslagen zijn voorkomen. In het traject is het mobiliteitsbeleid op een beperkt aantal punten geactualiseerd met meer duidelijkheid als resultaat.

Metten medewerkerstevredenheid

In 2025 zijn de voorbereidingen getroffen om een tweetal metingen uit te voeren in kalenderjaar 2026. Het meten van medewerkerstevredenheid wordt gedaan om inzicht te krijgen in hoe medewerkers hun werk en organisatie ervaren. Met het meten wordt het volgende beoogd:

- Inzicht in tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers
- Verbeterpunten gericht en onderbouwd aanpakken
- Verhogen van motivatie en behoud
- Organisatieontwikkeling
- Signaleren van risico's
- Verantwoording en dialoog

Er is in kalenderjaar 2025 een externe partij geselecteerd die de onderzoeken zal gaan uitvoeren. De uitkomsten zullen gebruikt worden om de basis op orde te krijgen. Het onderzoek zal na 2026 met een frequentie van een keer per twee jaar worden uitgevoerd.

Invoering ontwikkelgerichte gesprekscyclus

Binnen Het Sticht geloven we in de kracht van het continue gesprek als motor voor professionele groei, werkplezier en onderwijskwaliteit. Schooljaar 2025/2026 is en wordt gebruikt om te starten met het werken met een nieuwe gesprekscyclus. In deze gesprekscyclus staat de ontwikkeling van mensen centraal. Door structurele dialoog, reflectie, feedback en feedforward wordt aan medewerkers de ruimte gegeven om eigenaarschap te nemen over hun professionele pad en worden persoonlijke ambities met de gezamenlijke doelen en kwaliteitsstandaarden van de school cq stichting verbonden. In 2025 zijn met een groot aantal medewerkers de eerste ontwikkelgesprekken gevoerd. In kalenderjaar 2026 wordt gestart met lesobservaties en wordt met medewerkers een voortgangsgesprek gevoerd. Gedurende het startjaar evalueren we en aan het einde zal het beleid worden vastgesteld.

Toekomstige ontwikkelingen

- Vanwege structurele veranderingen in leerlingenaantallen, financiële kaders en het beëindigen van tijdelijke subsidies zoals NPO-gelden, zal kritisch gekeken moeten worden naar de formatieve inrichting voor het komende schooljaar en de jaren daarna. Een en ander valt binnen het bredere beleid van Het Sticht dat nadrukkelijk zaken als het bestuursformatieplan verbindt met de gesprekscyclus, leeftijdsbewust personeelsbeleid, ziekteverzuim- en preventiebeleid, risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), scholings- en opleidingsbeleid, mobiliteitsbeleid en werving & selectie.
- Het aanblijven van het hoge verzuim en de daarmee gepaard gaande kosten vragen om een gedegen projectaanpak om te komen tot structurele vermindering. Hiertoe zal contact worden gezocht met het VfPf die hier hun dienstverlening op hebben ingericht. Middels een organisatiescan zal gekeken worden welke instrumenten dan wel beleid aanpassing nodig hebben om dit doel te bereiken. Gedacht kan worden aan een actualisatie van het verzuimbeleid, het aanscherpen van (de visie op) het beleid duurzame inzetbaarheid.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

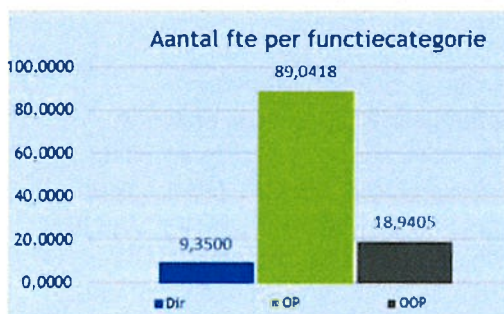
Personele kengetallen

De aantallen medewerkers en FTE van de twee voorgaande kalenderjaren op peildatum 31 december waren als volgt:

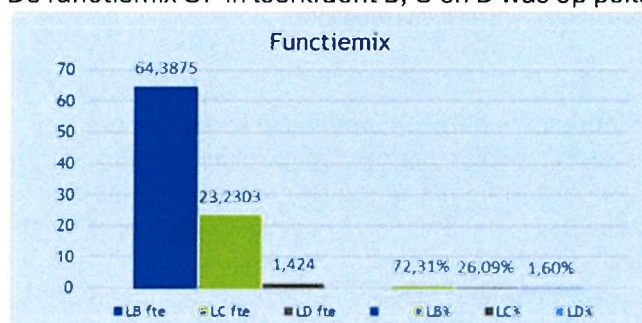
- 2023: 205 medewerkers en 146 FTE in loondienst
- 2024: 188 medewerkers en 130 FTE in loondienst

In 2025 is een verdere daling in medewerkers cq FTE zichtbaar. Deze daling is te verklaren vanuit de daling van leerlingaantallen in de toekomst waarop al geanticipeerd is alsook het door middel van natuurlijk verloop in lijn krijgen van de formatie met de bekostiging. Op peildatum 31 december 2025 had het Sticht 171 medewerkers (117,33 WTF) in loondienst.

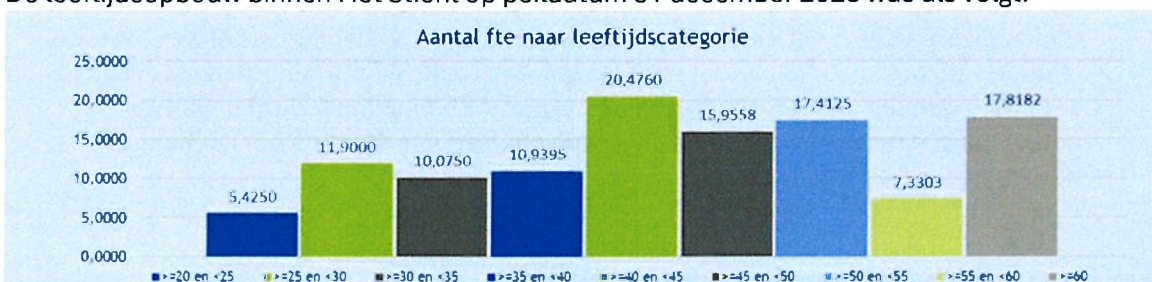
De verdeling in functiecategorieën directie (Dir), Onderwijzend Personeel (OP) en Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) was op peildatum 31 december 2025 als volgt:



De functiemix OP in leerkracht B, C en D was op peildatum 31 december als volgt:



De leeftijdsopbouw binnen Het Sticht op peildatum 31 december 2025 was als volgt:



Verzuim en duurzame inzetbaarheid

In 2025 bleef het gemiddeld verzuim in het primair onderwijs hoog, met een verzuimpercentage van 7,2%. Dit percentage is hoger dan het landelijk gemiddelde van 5,2% en blijft daarmee onverminderd hoog, zelfs na een daling in 2023.

Het Sticht had een voortschrijdend verzuim (12 maanden) in 2025 van 8,5% waarvan het grootste gedeelte lang (>42 dagen en < 1 jaar) en zeer lang verzuim (> 1 jaar) betrof. Dit betreft een daling ten opzichte van 2024 toen het voortschrijdend verzuim ruim 10% was.

Regionale arbeidsmarkt

Ook in 2025 was het lerarentekort merkbaar. Desondanks hebben we reguliere vacatures veelal kunnen invullen. In enkele gevallen hebben we gebruik moeten maken van externe inhuur, echter veel hebben wij ook intern op kunnen lossen met collega's die bereid waren extra inzet te plegen. Onze sectororganisatie waarvan wij deel uitmaken, de PO-Raad, spreekt ons aan op het zo min mogelijk werken met externe inhuur. Bij uitval hanteren wij dan ook de volgorde vanuit de leidraad van de inspectie. Tekorten ontstonden veelal door uitval van collega's.

Er is veelvuldig een beroep gedaan op onze parttime medewerkers om meer uren te werken. Daarnaast staan andere functionarissen ook regelmatig voor de klas. Denk aan directeurs, intern begeleiders, leraarondersteuners en onderwijsassistenten. De uitdaging wordt met de tijd groter, de arbeidsmarkt blijft naar verwachting de komende jaren krap.

Het Sticht is aangesloten bij de PIO-invalpool en bij de Vereniging RTC Transvita. Er is een levendige samenwerking met Transvita. Bij de oprichting van Transvita (in 2015) was de doelstelling om boventallige leerkrachten te behouden voor het primair onderwijs en uit te lenen aan andere instellingen. Elke aangesloten stichting/school zou 4% van zijn formatie aan Transvita uitlenen. Door het lerarentekort is deze afspraak reeds een aantal jaren niet meer haalbaar voor de meeste aangesloten besturen, zo ook voor Het Sticht. In 2025 werkten vier leerkrachten in de talent- danwel zilverpool van Transvita.

Opleiden in school

In 2025 heeft Het Sticht verdere stappen gezet in het versterken van Opleiden in de School. Alle scholen fungeren als opleidingsscholen en bieden een professionele leeromgeving voor studenten, starters en zij-instromers. Door goede begeleiding, heldere leertrajecten en samenwerking in netwerken blijven de kwaliteit en continuïteit van de begeleiding gewaarborgd. De inzet op opleiden in school draagt bij aan de aantrekkelijkheid van Het Sticht als werkgever. Vanuit onze samenwerkingen met de Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort en Transvita zijn wij aangesloten bij de Onderwijsregio Midden Nederland. Doel van de onderwijsregio is samenwerken om oplossingen te bedenken voor het lerarentekort door meer gezamenlijk te werven, te matchen, te begeleiden, op te leiden en te professionaliseren.

<https://www.onderwijsregiomiddennederland.nl>

Professionalisering

In lijn met het Koersplan wordt gewerkt aan een lerende organisatie waarin teams zich voortdurend ontwikkelen en kennis met elkaar delen. Professionalisering vindt plaats via scholing, coaching, intervisie en deelname aan professionele leergemeenschappen (PLG's) en bovenschoolse netwerken.

Binnen deze PLG's en netwerken komen collega's uit verschillende scholen samen om te werken aan thema's zoals basisvaardigheden, digitale geletterdheid, onderwijs aan meer- en hoogbegaafden en het jonge kind. Deze samenwerking versterkt de vakinhoudelijke expertise, creëert een gezamenlijke taal rond goed onderwijs en draagt bij aan een consistentere uitvoering van beleid binnen de stichting.

Scholen ervaren dat het werken in netwerken leidt tot meer gedeelde verantwoordelijkheid en meer eigenaarschap van professionals. Tegelijkertijd vormen de netwerken een belangrijke schakel in de kwaliteitscyclus, omdat inzichten uit de praktijk direct terugvloeien naar schoolontwikkeling.

In 2026 ligt de nadruk op verdere verdieping van deze netwerken, het versterken van IB'ers in hun rol als kwaliteitscoördinator, en het aansluiten van professionalisering op schoolspecifieke doelen en opbrengsten. Daarmee blijft Het Sticht bouwen aan een cultuur van samen leren en duurzaam vakmanschap.

Uitkeringen na ontslag

In het verslagjaar 2025 zijn de kosten voor transitievergoedingen € 41.305,- geweest. Voornoemde kosten zijn grotendeels (€ 25.751,76) uitgekeerd bij beëindiging van dienstverbanden na 104 weken ziek. Deze ontslagkosten zijn vanuit de compensatieregeling grotendeels gecompenseerd door het UWV. Deze kosten zijn niet te voorkomen geweest, omdat ze uitgaan van een wettelijke verplichting.

In kalenderjaar 2025 bedroegen de uitkeringskosten in het kader van het eigenrisicodragerschap WGA € 114.357,61. Deze kosten zijn volledig declarabel.

De uitkeringskosten van het eigenrisicodragerschap WW bedroegen in 2025 € 69.052,18. Dit wordt veelal veroorzaakt door ex medewerkers die moeilijk naar ander werk kunnen worden begeleid. Om de werkloosheidskosten in de toekomst te minimaliseren, hanteren we onze gesprekscyclus om tijdig in gesprek te gaan met medewerkers. Vanuit het mobiliteitsbeleid kan vrijwillige of verplichte mobiliteit plaatsvinden en dan zowel binnen of buiten Het Sticht.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Vanuit de aanvullende bekostiging voor begeleiding en professionalisering zijn diverse trajecten bekostigd. Meerdere startende leerkrachten namen deel aan een begeleidingsprogramma, waarin coaching, intervisie en klasbezoeken centraal stonden. Verder zijn er vier bijeenkomsten voor nieuwe, startende leerkrachten georganiseerd. Gezien het grote aantal nieuwe directeuren is in 2025 een start gemaakt met een leiderschapstraject wat ook zal doorlopen in kalenderjaar 2026. Tevens is het opleidingstraject voorbereid voor de intern begeleiders verder op te leiden tot kwaliteitscoördinatoren. Ook zijn er diverse individuele opleidingstrajecten gestart om medewerkers op te leiden voor hun (toekomstige) functie.

Het beleid rondom professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders wordt bij opstelling of wijzigingen in de GMR besproken. Daarnaast wordt in de MR op schoolniveau ook de inzet van middelen besproken.

Toezicht op de besteding van middelen door de RvT wordt besproken in de financiële commissie bij het opstellen van de begroting en in de periodieke rapportages. Dit is onderdeel van de P&C cyclus.

Goed en voldoende personeel & Strategisch personeelsbeleid

Het Sticht heeft in de afgelopen jaren veel wisselingen gehad in de bezetting van het bestuursbureau en de directeuren. Met het nieuwe team maken we een professionaliseringsslag, waarbij de directeuren groeien naar de verantwoordelijkheden passend bij hun D12 aanstelling. Hierbij worden ze vanuit het bestuurskantoor begeleid, wordt samengewerkt in het MT en wordt een leiderschapstraject gevolgd. Ook in de schoolteams wordt meer samengewerkt en samen geleerd, zoals ook hiervoor beschreven onder professionalisering.

In 2025 zijn hiermee de eerste stappen gezet. De ingezette professionalisering loopt ook in 2026 door, waarbij de samenwerking tevens gericht is op het samen realiseren van de herstelopdrachten.

Strategisch personeelsbeleid is van cruciaal belang voor de kwaliteit van ons onderwijs. Het beleid houdt rekening met de omgeving van de organisatie, is afgestemd op de koersplan van maart 2025 met doorlooptijd tot 2029, en op de eigenschappen van de organisatie. Hierbij worden ook de onderwijskundige visie en de verschillende invullingen per school hieraan meegenomen. In de gesprekscyclus worden ambities door de schoolleiders met de leraren besproken, waarna deze worden meegenomen in het bestuursformatieplan. Zo voeren we steeds de dialoog over de inzet van ons personeel.

Het is voor 2026 belangrijk om de basis van HR verder op orde te krijgen en afgeleid van het koersplan te werken aan de speerpunten:

- Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid
- Professionalisering

- Goed werkgeverschap

Dialoog en besluitvorming vinden plaats via het directieoverleg, (G)MR en Raad van Toezicht. Ook de implementatie van het beleid en daarna de monitoring en evaluatie worden hier besproken.

Banenafspraken

Conform de banenafspraken hebben alle werkgevers in Nederland de opdracht om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De kern van het werk bij Het Sticht zijn lesgevende taken. Door het lerarentekort komt dit onder druk te staan. De banenafspraken zou kunnen helpen om die druk te verlichten. Binnen Het Sticht zijn al langere tijd enkele medewerkers werkzaam met een afstand tot de arbeidsmarkt. Medewerkers vanuit een uitkeringssituatie of die met subsidies vanuit de gemeente bij ons werkzaam zijn. In 2025 is een plaatsing vanuit de banenafspraken niet gelukt. In 2026 blijft deze ambitie bestaan.

Werkdrukmiddelen

Werkdruk en met name de verlaging daarvan krijgt al jaren de nodige aandacht binnen het onderwijs. Door de toenemende regeldruk en het personeelstekort ervaart het onderwijs-personeel met regelmaat werkdruk. Vanuit de overheid zijn de afgelopen jaren zogenaamde werkdrukgeden toegekend. De schooldirecteuren stellen aan het begin van het schooljaar samen met hun teams vast hoe zij deze werkdrukgeden willen besteden. Teams ervaren de extra ingezette gelden daadwerkelijk als werkdrukverlagend. Daarnaast wordt er bewust op de scholen gekeken naar alle activiteiten die plaatsvinden. Het besef dat niet alles mogelijk is, dringt steeds meer door. Er moeten altijd keuzes gemaakt worden om de werkdruk gezond te houden.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag (VOG)^[1]

Het Sticht hanteert de richtlijn dat iedereen die met kinderen binnen de stichting werkt, in het bezit moet zijn van een geldige VOG. Voor medewerkers in loondienst wordt de VOG aangevraagd door de directeur of stafmedewerker HR naar gelang de kostenplaats.

Voor wat betreft externen werkt Het Sticht samen met inval leerkrachten van andere besturen die vanuit de invalpool van Transvita werken. Zij beschikken op het moment van invallen altijd over een geldige VOG.

De controle van een aanwezige en geldige VOG bij inhuur via detacheringsbureaus of ZZP ers valt onder de verantwoordelijkheid van de scholen of van het bestuurskantoor naargelang op welke kostenplaats wordt gefactureerd. In 2025 is de inzet van externen anders dan via Transvita tot een minimum beperkt. De externen die via Transvita werden ingezet zijn veelal niet nieuw omdat zij in het verleden al eerder hebben ingevallen. Toch worden zij in ons proces als nieuw beschouwd en is er dus een geldige VOG aanwezig.

Om het thema, ook vanwege het hoge verloop onder directie en staf, steeds actueel te hebben staat het minimaal 1 maal per schooljaar op de agenda van het directieoverleg. Vanaf 2026 komt daar nog een (extra) periodieke controle bij vanuit het bestuur.

De aanvraag van de VOG is al langere tijd gedigitaliseerd. Dit zorgt voor een proces waarin de VOG eerder kan worden overlegd en heeft de controle op echtheid vergemakkelijkt.

^[1] Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de Rjo.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum in dienst	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	49	<5*	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	31**	<5*	<5*

*Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5

**Voor de invallers van Transvita zijn het aantal facturen geteld. Transvita draagt er zorg voor dat de VOG van iedere invaller voor aanvang van de werkzaamheden aanwezig is. Zij tellen mee onder "Nieuwe medewerkers niet in loondienst"/"VOG aanwezig op datum indienst".

2.3 Huisvesting en facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Met het oog op de financiële uitdaging, zijn in 2025 de investeringen in huisvesting beperkt. We streven we ernaar in goed uitgeruste, duurzame gebouwen onderwijs te bieden, zodat onze schoolgebouwen een prettige werkplek zijn, passend bij ons onderwijs.

De focus lag hierbij op het voldoen aan de veiligheidseisen en het in beeld krijgen van de staat dan alle panden. In 2026 zal dit worden voortgezet, waarbij per pand de MJOP wordt vernieuwd met ook aandacht voor mogelijkheden tot verduurzaming en energiebesparing. Dit zullen wij in samenwerking met een nieuwe onderhoudspartner oppakken.

De schoonmaak van onze panden is belegd bij verschillende partijen. In samenwerking met de onderwijsinkoopgroep wordt jaarlijks beoordeeld welke contracten herzien worden. Komend jaar wordt het contractbeheer breder opgepakt, waarbij ook deze contracten met de scholen geëvalueerd worden om te beoordelen of de uitvoering nog voldoet aan de wensen van de gebruikers in het pand.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Binnen Het Sticht streven we ernaar om bij te dragen aan een leefbare wereld met oog voor mens, milieu en de maatschappij.

In de klas is er aandacht voor duurzame ontwikkeling, burgerschap en moreel verantwoordelijkheidsbesef. Thema's als klimaat, circulaire economie, gezonde leefstijl, voedselverspilling en sociale rechtvaardigheid komen aan bod en leerlingen worden betrokken bij concrete acties, zoals afvalscheiding, vergroening van schoolpleinen en energiebewust gedrag.

Op basis van het Klimaatakkoord 2030 streeft Het Sticht naar duurzame schoolgebouwen. Hierbij werken we samen met gemeenten en collegabesturen.

Nieuwe of gerenoveerde schoolgebouwen worden zoveel mogelijk ontworpen volgens de principes van Frisse Scholen en in lijn met de Klimaatdoelstellingen van het Rijk. We zetten hierbij in bij BENG of ENG in de (ver) nieuwbouw.

Meerdere panden zijn reeds voorzien van zonnepanelen, waardoor het energieverbruik beperkt is. Het gasverbruik zal de komende jaren ook dalen door de nieuwbouw- en renovatieprojecten. Voor bestaande gebouwen worden, waar mogelijk, energiebesparende maatregelen genomen. Dit wordt meegenomen in de op te stellen MJOP's.

Duurzaamheid komt ook terug in ons strategisch personeelsbeleid. Hierbij staan vitaliteit, werkplezier en duurzame inzetbaarheid van medewerkers centraal.

Toekomstige ontwikkelingen

Op basis van het Klimaatakkoord 2030 streeft Het Sticht naar duurzame schoolgebouwen. Om dit te realiseren lopen er in samenwerking met de betreffende gemeenten 2 nieuwbouwprojecten en 1 renovatieproject. Daarnaast is voor 2026 voor 1 locatie begroot om ledlampen en een warmtepomp te installeren. Voor de overige locaties wordt in het in 2026 op te stellen MJOP in kaart gebracht welke investeringen moeten worden gedaan om onze schoolgebouwen veilig, comfortabel en duurzaam te maken. Hieronder worden per gemeente de scholen genoemd waar specifieke ontwikkelingen zijn.

Wijk bij Duurstede

In 2025 is het traject voor gezamenlijke nieuwbouw van De Windroos en Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede verder voorbereid. Het Programma van Eisen is in ontwikkeling (afronde fase) en de aanbesteding van het ontwerpteam (BDG Architecten) is afgerond. De verdere voortgang is in 2025 echter vertraagd door bestuurlijke en financiële besluitvorming bij de gemeente, waaronder het beschikbaar stellen van voorbereidingskrediet. In 2026 wordt, afhankelijk van gemeentelijke besluitvorming, toegewerkt naar start van de ontwerpfase en verdere uitwerking van de nieuwbouwplannen. Verwachte oplevering begin 2030. Na de oplevering zal het huidige gebouw gesloopt worden.

Utrechtse Heuvelrug

Sinds de herfstvakantie maakt de Dalton Nicolaasschool gebruik van de tijdelijke huisvesting aan de Austerlitzweg. Voor de school staat nieuwbouw op de planning. Het Programma van Eisen wordt momenteel herijkt. Wij zijn in afwachting van de besluitvorming door de gemeente over de bouwkaders. Na deze besluitvorming kan een projectmanager worden aangewezen en kan het project daadwerkelijk van start gaan. De beoogde oplevering van de nieuwbouw is de zomer van 2028, afhankelijk van de voortgang van de gemeentelijke procedures.

Zeist

Damiaanschool Centrum

Zowel Stichting Het Sticht als de gemeente constateren dat de huisvesting van de Damiaanschool Centrum, op beide locaties, in zeer slechte staat verkeert en toe is aan vernieuwing (renovatie of nieuwbouw). De gemeente staat daarbij voor de uitdaging om passende tijdelijke huisvesting te vinden, wat de voortgang beïnvloedt. In 2025 hebben hierover diverse gesprekken plaatsgevonden. In 2026 wordt het overleg voortgezet, met als doel te komen tot een passende oplossing voor tijdelijke huisvesting, zodat renovatie of nieuwbouw van het huidige gebouw aan de Rozenstraat mogelijk wordt. Begin 2026 start de gemeente met een haalbaarheidsonderzoek.

Damiaanschool Kerckebosch.

In 2025 is de uitbreiding op het gebouw Kerckebosch gerealiseerd en opgeleverd. De lopende onderzoeken naar de lekkageproblematiek en verdere installatieproblematiek wordt in samenspraak met de gemeente Zeist en tussen de beide schoolbesturen WereldKidz en Het Sticht opgepakt. De verwachting is dat de herstelwerkzaamheden in 2026 worden uitgevoerd.

Baarn

St. Aloysius staat voor de opgave van nieuwbouw ten behoeve van de uitbreiding van het aantal lokalen (voorheen gesitueerd bij het Poorthuis) en de renovatie van het hoofdgebouw. Het voormalige Poorthuis, waarvan de school gebruikmaakte, is inmiddels gesloopt. Op deze locatie zijn tijdelijke units geplaatst met in totaal zes klaslokalen, waarvan St. Aloysius drie lokalen gebruikt en KWS de overige drie. De gemeente is momenteel bezig met het herijken van het Integraal Huisvestingsplan (IHP). Daarbij wordt onderzocht of de levensduurverlengende renovatie van het hoofdgebouw kan worden uitgebreid tot circa 40 jaar, waarvoor aanvullende

financiële middelen nodig zijn. Parallel hieraan wordt een scenariostudie uitgevoerd voor de nieuwbouw ten behoeve van de benodigde uitbreiding. We streven ernaar om voor de zomervakantie een voorkeursscenario voor te leggen aan de gemeenteraad. Bij positieve besluitvorming kan extra budget beschikbaar worden gesteld en kan worden gestart met de ontwerpfase.

2.4 Financieel beleid

In 2025 hebben we gewerkt aan het herstellen van de financiële positie. Hiertoe is met de financiële commissie van de RvT maandelijks gemonitord hoe de realisatie ten opzichte van de begroting liep. Deze rapportages zijn verder geprofessionaliseerd om te zorgen voor een duidelijk zicht op de ontwikkelingen. Ook is de P&C cyclus na de jaarafsluiting 2024 weer opgepakt. Hierbij zijn de directeuren als MT aangehaakt bij de analyse van de 8maandscijfers en het opstellen van de begroting 2026, zodat deze schoolspecifieker en beleidsrijk (passend bij het schoolplan) is.

In het bestuursformatieplan is de uitvoering van het mobiliteitsbeleid beschreven. Hiermee is de verhouding tussen het personeel en de leerlingenaantallen weer in lijn gebracht, zodat de personeelskosten beheersbaar blijven.

In 2025 is een investeringsstop ingesteld om de reserve niet verder te laten dalen. Alleen noodzakelijke investeringen zijn gedaan. Voor 2026 worden er in overleg weer beperkte investeringen toegestaan.

Doelen en resultaten

Het Sticht heeft voor 2025 doelen gesteld om de financiële positie te versterken. Al deze doelen zijn behaald. Meerjarig is in de begroting de aangroei van het weerstandsvermogen wel over een langere periode gespreid:

- Liquiditeitspositie verbeteren en een vangnet creëren voor onvoorziene uitgaven: waar eind 2024 de liquiditeit was gedaald tot onder de signaleringswaarde, is deze in 2025 weer aangevuld. Vanaf april is Het Sticht overgestapt op schatkistbankieren en vanaf september kan ook gebruik gemaakt worden van een rekening-courant krediet bij het Ministerie van financiën. Hier is tot nu toe geen gebruik van gemaakt, maar dit zorgt wel voor een vangnet in de komende 2 jaar, wat tijd geeft om het weerstandsvermogen verder aan te vullen.
- Een sluitende exploitatie behalen door strikte sturing en reductie in de formatie: voor 2025 is begroot op een 0-resultaat en zijn vrijwel alle investeringen opgeschort. In de begroting zijn alleen beschikte bekostigingen meegenomen en de formatie is met het BFP aangepast op de leerlingaantallen en het wegvallen van tijdelijke middelen. Er is strikt gestuurd op de begroting door maandelijks de financiële positie te monitoren en de P&C cyclus samen met de directeuren op te pakken. Financiële meevallers zijn voorzichtig ingezet en er is gestuurd op de begrote lasten, wat heeft geresulteerd in een positief resultaat.
- Op de lange termijn een positieve exploitatie om de financiële continuïteit te waarborgen en het weerstandsvermogen te versterken: meerjarig zijn positieve resultaten begroot. Tegelijkertijd worden investeringen weer voorzichtig toegestaan, waarbij jaarlijks gekeken wordt naar de wensen en mogelijkheden. Door nu 2025 al af te sluiten met een positief resultaat is het weerstandsvermogen op niveau.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

De stichtingsbegroting is opgebouwd uit de begrotingen van onze 9 scholen en de collectieve begroting, geconsolideerd tot één geheel. De meerjarenbegroting is opgesteld op basis van de uitgangspunten uit de kadernotitie, vastgesteld door het bestuur.

De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- Positieve begroting en herstel weerstandsvermogen De begroting dient minimaal 1% positief te zijn: inkomsten en uitgaven zijn in balans en het resultaat wordt gebruikt om het weerstandsvermogen in de komende jaren weer terug te brengen op 10%.
- Allocatie van middelen De basisbekostiging wordt op basis van het leerlingenaantal over de scholen verdeeld (geld volgt leerling), waarbij de Damiaanschool Kerckebosch als zelfstandige vestiging wordt gezien ook al heeft deze nog geen eigen BRIN.
- Begroting extra middelen Incidentele extra middelen worden pas opgenomen in de begroting zodra ze definitief zijn toegekend. Aanvullende bekostiging op schoolniveau, wordt ook op de betreffende school besteed en verantwoord. De extra middelen worden altijd uitgegeven aan het doel waarvoor deze bestemd zijn.
- Beleidsrijk begroten De thema's uit het koersplan en de schoolplannen zijn financieel vertaald in de meerjarenbegroting 2025– 2029
- HR en formatie Ziektevervanging wordt centraal begroot, vervanging voor kort verzuim wordt op schoolniveau begroot. De inzet van personeel is gebaseerd op het bestuursformatieplan, dat jaarlijks in het voorjaar vastgesteld wordt.

Allocatie van middelen

In 2025 droegen de scholen 15,7% van hun reguliere bekostiging af aan het bestuurskantoor. Uit deze bijdrage worden de kosten gedekt voor de personeelsbezetting en overige uitgaven van het stafbureau. Door het verloop op het stafbureau zijn er in 2024 en 2025 hogere kosten voor inhuur geweest. Ook worden uit de afdracht kosten voor vervanging bij ziekte, ouderschapsverloven, Arbozorg, (na-)scholing, schoolbegeleiding, overige personeelslasten, werving, uitbesteding van de administratie, de RvT, bestuurs- en managementondersteuning, de accountant, verzekeringen, algemene ICT en contributies, en diverse overige zaken betaald. In de begroting voor 2026 is de afdracht verlaagd naar 14,7%. Het streven is om de afdracht in de toekomst verder te verlagen. Hiervoor wordt o.a. het vitaliteitsbeleid opgezet. De middelen van SWV Zout en De Eem zijn in 2025 gealloceerd aan de scholen. Deels is deze allocatie op basis van het aantal leerlingen, deels op basis van aanvragen voor extra ondersteuning op niveau 4 vanuit de IBers.

PBSS middelen

In 2025 is aanvullende bekostiging ontvangen voor de begeleiding van starters en schoolleiders. Deze middelen zijn naar rato van het aantal leerlingen gealloceerd aan de scholen. Inzet van personeel op deze middelen is conform de met de MR besproken formatieplannen.

Investeringsbeleid

De investeringsbegroting is onderdeel van iedere schoolbegroting en bovenschoolse begroting. Per school is iedere directeur zelf verantwoordelijk voor het maken van een goede investeringsbegroting. Deze investeringsbegrotingen samen vormen de totale investeringsbegroting. In 2025 is een investeringsstop ingesteld. Voor 2026 zijn de investeringen uit de schoolbegrotingen in de RvT geaccordeerd. Voor verdere jaren worden investeringen opnieuw bekeken na het herijken van de MJOP's.

Treasury

De stichting heeft in juni 2022 een treasurystatuut opgesteld en vastgesteld, dat voldoet aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. In 2025 is conform het statuut en dus conform de regeling gehandeld.

De stichting heeft geen beleggingen, leningen of derivaten. In 2025 zijn wij overgegaan naar schatkistbankieren. Hierbij heeft Het sticht de mogelijkheid om tot 10% van de bekostiging rood te staan, maar hier is geen gebruik van gemaakt. Voor de begrote investeringen is het komend jaar ook niet nodig hier gebruik van te maken. Mocht zich een situatie voordoen waarbij wel gebruik gemaakt wordt van een lening, dan wordt dit voorgelegd in de RvT.

Planning- en controlcyclus

In 2025 is de eerste stap gezet om schooldirecteuren als integraal verantwoordelijken voor hun school zelf hun begroting te laten maken. Om de directeuren meer financiële verantwoordelijkheid te kunnen geven, worden zij door de controller begeleid en wegwijs gemaakt in de systemen en begrotingstools. De periodecijfers worden besproken in het directeurenoverleg. In mei worden de cijfers van de eerste periode besproken en in september worden de tweede periodecijfers besproken die input zijn voor de nieuwe begroting. Bijsturingen vinden plaats per school. In 2025 is met name op de formatie gestuurd zodat deze binnen de begroting past.

De planning- en controlcyclus is gekoppeld aan de tijdslijnen voor de formatie en de schoolplannen. Deze afstemming zorgt ervoor dat het beleid uit de schoolplannen meteen meegenomen wordt in de begroting voor het komend jaar en er tijdig bijgestuurd kan worden op de formatie.

Ook heeft elke directeur inzage in de schoolgegevens via AFAS Insite. Hierin kan de realisatie t.o.v. de begroting worden gevolgd en is ook informatie m.b.t. de formatie en verzuim inzichtelijk. Directeuren kunnen hiermee gedurende het schooljaar onderbouwde afwegingen maken over de inzet van hun personeel en middelen.

Het begrotingsproces is in september gestart met het actualiseren van de kadernotitie, waarin aangegeven is hoe de allocatie is geregeld, welke kosten boven- en meerschools genomen worden en binnen welke kaders de schoolbegrotingen opgesteld moeten worden. Gelijktijdig zijn ook de boven- en meerschoolse begrotingen opgesteld, waaruit het benodigde afdrachtpercentage volgt. Vervolgens is een conceptbegroting 2026 voorbereid en met de directeuren zijn de 8maandscijfers als input voor de begroting doorgenomen. In de begrotingen zijn ook het koersplan en de schoolplannen meegenomen, zodat er voor 2026 een schoolspecifieke, beleidsrijke begroting ligt. Hierbij zijn door de directeuren ook de investeringsplannen opgenomen.

De begrotingen zijn geconsolideerd tot een totaal, dat in december is vastgesteld. De investeringen voor 2026 zijn voorafgaand reeds in november goedgekeurd in de RvT.

In de financiële commissie van de RvT zijn in 2025 maandelijks de financiële rapportage besproken. Deze interventie is ingesteld om strikter te kunnen sturen op de financiën. Wanneer dit niet langer nodig is, zal weer worden overgegaan op kwartaalrapportages.

3. Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor leerlingen en medewerkers en de toelichting daarop in hoofdstuk 4.1 en 4.2 (A1)
- Meerjarenbegroting (Staat van baten en lasten en MJ balans en de toelichting daarop in hoofdstuk 4.3 en 4.4 (A2)

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

Het Sticht beschikt over een samenhangend systeem voor interne risicobeheersing en controle dat is ingebed in de planning- en controlcyclus. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het functioneren van dit systeem. De dagelijkse monitoring vindt plaats door de controller en het managementteam. De Raad van Toezicht houdt toezicht via de financiële commissie en bespreekt de uitkomsten periodiek.

Proces P&C cyclus

In de planning- en controlcyclus ligt de focus op de risico's die de financiële continuïteit van Het Sticht direct beïnvloeden. De belangrijkste risico's worden meegenomen als input voor de kaderbrief, de begroting en de meerjarenraming. Gedurende het jaar wordt via managementrapportages gemonitord op afwijkingen in realisatie, liquiditeit en personele inzet. Bij afwijkingen worden maatregelen genomen en vastgelegd.

In 2025 heeft dit systeem geleid tot concrete bijstellingen, waaronder aanscherping van de begrotingsdiscipline, intensivering van monitoring op personeelsformatie en herprioritering van investeringen. Op basis van de ervaringen in 2025 wordt het risicomanagement in 2026 verder doorontwikkeld, met nadruk op expliciete prioritering van top risico's en versterking van de koppeling tussen risico's en financiële scenario's.

Proces niet-financiële risico's

Naast de risico's die de financiële continuïteit van Het Sticht direct beïnvloeden, zien we alle gebeurtenissen die Het Sticht kunnen hinderen om de doelstellingen beschreven in het Koersplan te behalen of die de continuïteit van Het Sticht in gevaar brengen, als risico's.

Binnen Het Sticht worden ook de niet financiële risico's en bedreigingen regelmatig gemonitord. Dit gebeurt in verschillende rapportages en processen. Naar aanleiding van het herstelonderzoek van de Inspectie van het Onderwijs in oktober 2025, waarin het jaarverslag 2024 is beoordeeld, heeft Het Sticht het risicomanagement verder aangescherpt. In 2025 is het beleid risicomanagement geactualiseerd en vastgelegd, door de bestaande procedures, zoals deze op dit moment wordt uitgevoerd, te beschrijven. Hierin zijn de uitgangspunten, verantwoordelijkheden en samenhang met het koersplan en de planning- en controlcyclus beschreven. Hierbij zijn verschillende stafmedewerkers betrokken, waarbij iedere medewerker de dagelijkse monitoring van zijn eigen specialisme voor zijn rekening neemt. Er wordt gekeken naar risico's en bedreigingen op gebied van onderwijskwaliteit, vitaliteit en personeel, veiligheid en ICT. Door alle aanwezige processen op gebied van risicomonitoring en

beheersing in kaart te brengen is gewerkt naar een samenhangend en periodiek geëvalueerd systeem van risicobeheersing.

Proces risicoanalyse

Een uitgebreide risicoanalyse wordt in ieder geval elke 4 jaar uitgevoerd. Wanneer uit de ingerichte rapportages blijkt dat een eerdere update nodig is, zal deze tussentijds worden ingevoerd. In de risicoanalyse worden de risico's geïnterpreteerd en vervolgens geëvalueerd op basis van kans (hoe waarschijnlijk is het dat het risico optreedt) en impact (wat is het gevolg als het risico optreedt). Reeds aanwezige maatregelen worden meegenomen in deze beoordeling. Op basis van het netto risico wordt bekeken welke risico's acceptabel zijn, welke risico's gemonitord worden en waar aanvullende maatregelen nodig zijn. Dit kunnen maatregelen zijn om de kans dat het risico zich voordoet te verminderen of maatregelen die de impact verkleinen of op te vangen met een (financiële) buffer. Bij deze afweging wordt ook gekeken naar de kosten van verkleining van het risico.

In januari 2026 is gestart met de actualisatie van de risicoanalyse uit 2022. Hierbij wordt ook de koppeling gelegd met het nieuwe koersplan. We streven er nog steeds naar het weerstandsvermogen te laten groeien naar de benodigde 10% om deze risico's te kunnen dragen. Deze actualisatie vindt plaats onder regie van de controller, met betrokkenheid van het bestuursbureau en het managementteam. De geactualiseerde risicoanalyse wordt besproken binnen het Managementteam en gedeeld met de Raad van Toezicht en de GMR.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

De belangrijkste risico's voor Het Sticht betreffen leerlingontwikkeling, personele inzet, financiële continuïteit en informatiebeveiliging. Deze risico's zijn beoordeeld op waarschijnlijkheid en impact.

De hieronder beschreven risico's zijn gebaseerd op de risicoanalyse uit 2022 en vormen de basis voor de actualisatie die in 2026 wordt uitgevoerd. Deze actualisatie omvat een herprioritering van risico's op basis van kans, impact en samenhang met de strategische doelstellingen. De financiële impact van risico's is voornamelijk kwalitatief beschreven en betrokken bij de begroting en meerjarenraming. Een systematische kwantificering per risico maakt onderdeel uit van de actuele risicoanalyse die in 2026 wordt afgerond.

Onderwijskwaliteit

Op het gebied van onderwijs zien we de volgende risico's en onzekerheden.

- Verschillende scholen hebben herstelopdrachten meegekregen om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Het bestuur van Het Sticht heeft het zicht en de sturing hierop verbeterd, waardoor nu gewerkt wordt met een degelijk kwaliteitskader. Ondanks dat dit nu goed is opgebouwd, is de invoering van deze werkwijze voor veel medewerkers nog nieuw. Ook zijn er op scholen nog verbeterpunten, met name op het zicht op ontwikkeling, didactische vaardigheden en het zorgen voor een passend aanbod. Dit legt extra druk op teams. Daarnaast is als gevolg van deze beoordeling op een aantal scholen ook een terugloop van leerlingen ontstaan, wat de bekostiging doet dalen.
- De maatschappelijke opgave en de aanscherping van waarderingskaders doen een groter beroep op het onderwijskundig leiderschap. In combinatie met het schoolleiders- en lerarentekort betekent dat een extra opgave met betrekking tot de borging van onderwijskwaliteit in brede zin.

De volgende maatregelen zijn getroffen om het risico binnen de beïnvloedingssfeer van Het Sticht te beheersen:

- In de nieuwe schoolplanperiode is door scholen beschreven hoe zij de komende jaren toewerken naar de uitgangspunten van goed burgerschaps-, taal- en rekenonderwijs. Voor alle scholen die aan de subsidievoorwaarden voldoen is subsidie basisvaardigheden aangevraagd. Inmiddels zijn de opgestelde activiteitenplannen door de individuele scholen ingediend en in uitvoering.
- Het aanscherpen van het stelsel van kwaliteitszorg en de verdere implementatie en borging hiervan.
- De ontwikkeling van het directeurenoverleg naar een managementteam.

Personeel

Op het gebied van personeel zien we de volgende risico's en onzekerheden:

Het ziekteverzuim van Het Sticht blijft hoog, ook vergeleken met het verzuim van de onderwijssector. Het Sticht is in 2025 nog meer gerichte acties gaan inzetten waaronder een verzuimtraining voor leidinggevend en ook een uitgebreide bespreking van de spiegelrapportage van de arbodienst. In de begeleiding wordt meer en meer opgetrokken met HR en de verzuimconsultant van de arbodienst. In 2026 komt de focus naast aandacht voor verzuim ook te liggen op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Waargenomen trends zijn:

- Het terugbrengen van de formatie in combinatie met de extra taken voor de verbeteringen in het onderwijs heeft de ervaren werkdruk op scholen verhoogd. Dit geeft een groter risico op (langdurig) verzuim.
- Er zijn scholen waar men zich niet ziekmeldt en doorloopt met klachten. Het risico is dat medewerkers dan later langduriger uitvallen.
- Een aantal collega's meldt zich meer dan gemiddeld kort ziek. Het niet bespreekbaar maken en op acteren leidt dikwijls tot langdurige uitval op een later moment.
- Ondanks het streven om externe inhuur te beperken, zien we op vrijwel alle scholen dat er na het terugbrengen van de formatie geen ruimte is om verzuim binnen de eigen formatie op te vangen. Zowel de vervanging van onderwijzend personeel als de vervanging van directeuren of bovenscholings medewerkers blijft een grote kostenpost.

Het Sticht stelt alles in het werk om de risico's met betrekking tot personeel adequaat te mitigeren. Dit doen we onder andere door:

- Inzet van strategische personeelsplanning, gericht op de aanwezigheid van de juiste mensen op de juiste plaats op het juiste moment om zo het best denkbare onderwijs te kunnen realiseren.
- De inzet op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van onze medewerkers.
- Inzet op ontwikkeling van leiderschapskwaliteiten van onze directeuren en het benutten van variëteit aan ontwikkelingsmogelijkheden.
- Nieuwe routes naar leraarschap. We zorgen voor meer variëteit aan groepen medewerkers, zoals zij-instromers. We continueren daarnaast de samenwerking met opleidingsscholen, waardoor de instroom uit de lerarenopleidingen wordt vergroot.

- Behoud van onze collega's in opleiding. Echter met de invoering van nieuwe richtlijnen / afspraken in de CAO omtrent stagevergoedingen per 1 augustus 2026, bestaat het risico dat we minder studenten op kunnen leiden.

Bedrijfsvoering

Op het gebied van bedrijfsvoering zien wij als belangrijkste risico's en onzekerheden:

- De ontoereikendheid van de structurele bekostiging voor het funderend onderwijs. In de periode 2020-2024 heeft Het Sticht veel incidentele middelen ontvangen. In 2025 is de bezetting teruggebracht, nadat de incidentele middelen zijn afgebouwd. Om de meerjarige begroting sluitend te krijgen zijn beperkingen nodig. De uitdaging is om de onderwijskwaliteit en de medewerkerstevredenheid ondanks deze financiële beperkingen op peil te houden.
- De ontoereikende bekostiging voor duurzame onderwijshuisvesting. Er liggen voor de komende jaren nog opgaven op het gebied van verbetering van de luchtkwaliteit en verduurzaming. De bekostiging voor onderwijshuisvesting is ontoereikend om alle panden duurzaam in stand te houden. Binnen Het Sticht loopt een relatief grote aantal nieuwbouw- en renovatieprojecten. We zien hierbij ook de uitdaging om voor nieuwe panden de inrichting en het plein aan de wensen te laten voldoen.
- Met het vervallen van de overgangsregeling groot onderhoud is begin 2024 overgegaan op activeren en afschrijven. In 2026 starten we met een nieuwe ronde van actualisatie van de meerjaren onderhoudsplannen (MJOP) voor nieuwe en bestaande panden. Omdat er afgelopen jaar vrijwel niet is geïnvesteerd en er twijfels zijn ontstaan over de uitvoering van het groot onderhoud in de afgelopen jaren verwachten we dat een deel van onze scholen de komende jaren worden geconfronteerd met hoge(re) kosten voor onderhoud. Investeringsplannen voor de jaren 2027 en verder worden opnieuw bekeken nadat meer duidelijkheid is over de benodigde investeringen uit de MJOP's.
- Daarnaast zien wij risico's op het gebied van IT (met name cybersecurity): De grootste dreigingen voor scholen zijn momenteel phishing, ransomware, datalekken, zwakke apparaten/netwerken en onbetrouwbare educatieve software. Vooral de combinatie van veel persoonsgegevens, veel gebruikers en beperkte ICT-capaciteit maakt scholen kwetsbaar.

Op technisch vlak is de beveiliging behoorlijk op orde, denk aan:

- betrouwbare backup van accounts en sharepoint
- functionele firewalls
- goed ingestelde anti-virus
- beveiligde ict-infrastructuur

De grootste kwetsbaarheid van beveiliging ligt bij de gebruiker, denk hierbij aan:

- onbedoeld lekken van persoonsgegevens
- niet vergrendelen van computers
- specifieke bedrijfsinformatie verwerken via AI-applicaties
- niet alert zijn op de betrouwbaarheid van binnengekomen emails
- gevoelige informatie in Teams-chats of WhatsApp delen

Het bewustmaken van personeel van het gebruik van de systemen is en blijft van groot belang.

Daarnaast beschrijven we hier ook de risico's op gebied van strategie;

- Het Sticht heeft in 2024 het Koersplan vernieuwd. Alle risico's die het uitvoeren van dit plan belemmeren zien wij als risico. In de update van de risicoanalyse in 2026 worden de pijlers uit het koersplan aangehouden om zo de strategische risico's extra te monitoren.

Ook in het uitvoeren van de herstelopdracht wordt strak gestuurd op het behalen van de gestelde doelen.

- Financiële verslaglegging; met het volgen van de P&C cyclus en de bijbehorende rapportages is er een goede structuur ingericht. In de financiële commissie van de RvT wordt hier kritisch op gestuurd. Ook is in 2025 de verslaglegging verbeterd naar aanleiding van de herstelopdrachten.
- Wet en regelgeving; afgelopen jaar voldeed het jaarverslag niet aan alle wettelijke vereisten. Om dit in de toekomst te voorkomen zijn extra controles hierop ingericht. Naast het strikt volgen van het format van de PO raad is ook de checklist van de accountant gehanteerd.

Voor het verslag van de RvT verwijzen wij naar bijlage 1.

Beheersingsmaatregelen

De volgende preventieve en detectieve maatregelen zijn onder andere getroffen om het risico binnen de beïnvloedingssfeer van Het Sticht te beheersen:

- Continueren van de bezwaarprocedure tegen vervallen van de vordering op OCW.
- Actualiseren van huisvestingsplannen en uitvoering daarvan.
- Stringentere begrotingsdiscipline met een vroege signalering van afwijkingen, incl. verduidelijking van kaders.
- MFA (multi factor authenticatie) actief voor Microsoft 365, ParnasSys en Afas
- Continue ICT-bewustwording voor personeel via de nieuwsbrieven en de ICT coördinatoren op school.
- Inzet schermcontrole, waarmee leerkrachten het digitale gedrag van leerlingen in realtime kunnen volgen.
- Duidelijke procedure in geval van een mogelijk datalek.
- Actuele informatievoorziening over wet- en regelgeving via de Functionaris Gegevensbescherming.
- Structureel ingestelde backup-faciliteiten voor alle Microsoft-accounts.
- Bijhouden van verwerkersovereenkomsten met software-leveranciers / uitgeverijen.

Informatiebeveiliging en privacy

Informatiebeveiliging

In voorgaande jaren liep het schoolbestuur risico's op het gebied van informatiebeveiliging, met name door verouderde hardware, toenemende digitale afhankelijkheid van onderwijsprocessen en het groeiende aantal digitale dreigingen. In 2025 zijn hierop verdere maatregelen genomen om deze risico's te verkleinen.

Zo is de ICT-infrastructuur verder versterkt door het actualiseren van de wifi- en internetvoorzieningen op alle scholen. Hoewel een volledige overstap naar glasvezel nog niet overal mogelijk is, zijn bestaande verbindingen uitgebreid getest en geoptimaliseerd, wat de betrouwbaarheid en continuïteit van digitale systemen vergroot. Daarnaast is de overstap van Windows 10 naar Windows 11 op alle werklaptops succesvol afgerond, waarmee beveiligingsupdates en ondersteuning voor de komende jaren zijn geborgd.

Een specifiek aandachtspunt betrof de circa 135 desktopcomputers die worden ingezet voor o.a. het aansturen van digiborden. Vanwege de leeftijd en technische staat van deze apparatuur bestond hier een verhoogd beveiligings- en continuïteitsrisico. In het 2025 is daarom aanvullende beveiligingsondersteuning (Extended Security Updates voor Windows 10) ingekocht

en geïmplementeerd. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan een plan voor gefaseerde vervanging van deze desktops.

Ook organisatorisch is de informatiebeveiliging versterkt. De structurele en laagdrempelige samenwerking tussen de stafmedewerker ICT, de ICT-coördinatoren en de Functionaris Gegevensbescherming (FG) maakt het mogelijk om sneller te reageren op nieuwe dreigingen en technologische ontwikkelingen. De samenwerking met de externe systeembeheerder Cloudwise blijft hierbij essentieel voor de continuïteit en veiligheid van de ICT-dienstverlening.

Privacy en gegevensbescherming

Op het gebied van privacy liep het schoolbestuur in 2025 risico's door onvoldoende sterke toegangsbeveiliging en door de complexiteit van gegevensverwerking binnen diverse systemen en samenwerkingen met externe partijen. In dit jaar zijn belangrijke stappen gezet om deze risico's te beperken.

Een belangrijke maatregel was de invoering van Multi-Factor Authenticatie (MFA) voor alle medewerkers. Hiermee is de toegang tot gevoelige persoonsgegevens aanzienlijk beter beveiligd. Deze maatregel sluit aan op de reeds eerder geïmplementeerde MFA binnen de Microsoft 365-omgeving en is dit jaar uitgebreid naar onder andere ParnasSys en AFAS. Hiermee is het risico op ongeautoriseerde toegang tot persoonsgegevens sterk verminderd.

Daarnaast is blijvend geïnvesteerd in bewustwording rondom veilig en privacybewust ICT-gebruik. Via interne communicatiekanalen worden medewerkers structureel gewezen op goede praktijken, zoals het veilig omgaan met e-mail, het vergrendelen van werkplekken en het beveiligd afdrukken van documenten. In het onderwijs wordt bovendien gebruikgemaakt van schermcontrole, waarmee het digitale gedrag van leerlingen realtime kan worden gevolgd en begeleid.

De huidige backup-faciliteiten via Cloudwise (AFI-backup) borgen alle accounts, die structureel worden meegenomen in de dagelijkse back-uproutine.

In het verslagjaar hebben zich geen datalekken voorgedaan die gemeld moesten worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Mogelijke incidenten worden wel actief gemeld via een speciaal mailadres en beoordeeld door de stafmedewerker ICT en de FG. Deze meldingen worden vastgelegd in een incidentenregistratie, waardoor snelle en adequate opvolging is geborgd.

Tot slot is, op advies van de FG, het register van verwerkersovereenkomsten eind 2024 volledig herzien. In 2025 is dit register actueel gehouden en zijn er stappen gezet om richting een volledig verwerkingsregister te groeien, waarin per systeem en leverancier wordt vastgelegd welke persoonsgegevens worden verwerkt en onder welke voorwaarden. Met name met educatieve uitgeverijen zijn duidelijke afspraken gemaakt over de verwerking van leerlinggegevens en toetsresultaten, waarmee privacyrisico's structureel zijn verminderd.

4. Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven in de financiële staat van Het Sticht, waarbij wordt ingegaan op de ontwikkeling in het meerjarig perspectief en de financiële positie.

Het financieel resultaat over 2025 is €1.286k positief. Dit is €1.286k beter dan begroot, wat met name komt door hogere baten dan begroot. Ook zijn er financiële baten door rente inkomsten. In 4.2 wordt dit verder toegelicht.

Het positief resultaat zal in 2026 deels worden ingezet voor de verbetering van onderwijskwaliteit in lijn met de opdracht die het Sticht van inspectie heeft gekregen. Verder wordt het resultaat toegevoegd aan de reserve om de nodige investeringen te kunnen doen in o.a. onderhoud en huisvesting.

Er is voor 2026 en verder een begroting afgegeven met een licht positief resultaat in de komende jaren. Dit is nodig om de financiële positie van Het Sticht te versterken.

4.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

In de komende jaren verwachten we een daling in leerlingenaantallen. De aantallen per 1 februari 2025 zijn conform de DUO tellingen, de leerlingenaantallen per 1 februari 2026 zijn op basis van de huidige inschrijvingen meegenomen. Op een enkele school lopen nog aanvragen voor zij-instroom van leerlingen. Op inschatting van de directeur zijn deze meegenomen, dit betreft enkele leerlingen.

Voor de prognose van leerlingen verder vooruit zijn of de DUO-ontwikkelingen meegenomen of is hier per school vanaf geweken op basis van de grootte van de uitstromende groepen 8, maar ook geplande nieuwbouw of andere bijzonderheden in de omgeving.

Kalenderjaar	2026	2027	2028	2029
Teldatum	1 februari 2025	1 februari 2026	1 februari 2027	1 februari 2028
Leerlingen	1.875	1.857	1.844	1.844
Achterstandsscore	364,45	364,45	356,49	349,49

FTE (peildatum 31 december)

In de tabel hieronder zijn de aantallen FTE weergegeven op basis van de aanstellingen.

Aantal FTE	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur	4,5	9,4	8,5	8,5	8,5
OP	100,6	89,0	95,2	93,8	91,8
OOP	25,0	18,9	19,5	18,8	17,9
Totaal	130,1	117,3	123,2	121,1	118,2

Met de aanstelling van meerdere nieuwe directeuren in 2025 zijn alle scholen weer goed bemand. Op iedere school is een vaste directeur aangesteld voor minimaal 0,8 FTE.

In 2025 is met het uitvoeren van het BFP het aantal FTE teruggebracht om binnen de begroting te blijven en de bezetting weer in lijn met de leerlingenaantallen en de bekostiging te brengen. Met de geprognosticeerde daling in leerlingen in de komende jaren, neemt ook het aantal FTE in de

toekomst verder af. Het Sticht streeft er wel naar voor iedere school minimaal 4 dagen een directeur te houden.

4.2 Staat van baten en lasten en balans

Het resultaat over 2025 is € 1.286k positief, € 1.286k positiever dan begroot. Het publieke resultaat is € 1.283k positief, het private resultaat € 4k positief. De baten zijn €1.310k hoger dan begroot en de lasten zijn €24k hoger dan begroot.

Per 1 november is de CAO verhoogd met 4,6% en is de oktobertoelage nu voor alle salarisschalen en tredes van toepassing. Deze aanpassing is in december met terugwerkende kracht verwerkt.

Daar tegenover is de bekostiging van OCW eveneens hoger. De definitieve bekostiging is in juli gepubliceerd en in augustus verwerkt.

Continuïteitsparagraaf	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Capitaallast						
3. Baten						
3.1 Rijksbijdragen	15.313.104	15.187.397	16.356.392	16.104.576	15.682.848	15.400.930
3.2 Overige overheidsbijdragen	85.933	36.600	90.627	17.208	0	0
3.5 Overige baten	239.246	203.805	332.608	293.800	273.080	272.560
Totaal baten	15.638.283	15.427.802	16.779.627	16.415.585	15.955.948	15.673.490
4. Lasten						
4.1 Personele lasten	14.322.114	12.728.328	12.909.737	13.269.965	13.157.364	12.922.347
4.2 Afschrijvingen	311.982	289.754	276.499	286.152	319.591	335.556
4.3 Huurvestingslasten	1.279.911	949.200	1.161.127	1.144.180	1.144.180	1.115.480
4.4 Overige lasten	1.216.856	1.458.403	1.295.774	1.358.486	1.227.969	1.173.298
Totaal lasten	17.130.863	15.625.685	15.643.137	16.058.783	15.849.104	15.546.681
Saldo baten en lasten	-1.492.580	2.117	1.136.490	326.801	106.844	126.810
6. Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	21.379	0	158.299	20.000	20.000	20.000
6.2 Financiële lasten	2.777	2.000	8.446	2.000	2.000	2.000
Financiële baten en lasten	18.602	-2.000	149.853	18.000	18.000	18.000
Resultaat	-1.473.977	117	1.286.343	344.801	124.844	144.810

Verschillen ten opzichte van begroot:

Baten

De begrote baten van OCW zijn gebaseerd op de Regeling bekostiging WPO en WEC 2025 van 17 oktober 2024. Op aangeven van de PO-raad is voor de reguliere bekostiging basisscholen een indexatie begroot van 2,95% die al is meegenomen in de huidige CAO.

Op 26 juni is de definitieve bekostigingsregeling over 2025 gepubliceerd. De bijbehorende beschikkingen zijn op 20 augustus afgegeven en eind augustus ingelezen in de administratie. De indexatie van het loongevoelige deel van de bekostiging (89,15% van de totale bekostiging) bedraagt 5,17% en 0,24% eenmalige middelen, waardoor de bekostigingsbedragen worden verhoogd met 4,84% ten opzichte van de bekostigingsregeling in de begroting.

De indexatie is hoger dan de verwachte 2,95% die was meegenomen in de begroting: dit is meegenomen in de nieuwe CAO per 1 november 2025.

De werkdrukmiddelen maken deel uit van reguliere bekostiging.

Deze zijn verhoogd van € 320,64 (begroot) naar € 335,72 per leerling voor kalenderjaar 2025.

Rechtszaak bekostiging schooljaren naar kalenderjaren

Per 1 januari 2023 ging het Ministerie van OCW over van bekostiging op basis van schooljaren naar kalenderjaarbekostiging. Daardoor ontstond er een overgangperiode van 1 augustus tot en met 31 december 2022. Het ministerie hanteerde tot en met schooljaar 2021-2022 een bepaald betaalritme, waarbij de eerste 5 maanden van het schooljaar 7,12% van de jaarbekostiging minder ontvangen werd en dat werd dan de laatste 7 maanden van het schooljaar ingehaald. De scholen namen voor dit verschil per 31 december van het jaar een

vordering op de balans op. Door de overgang van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging verviel deze vordering.

Het Sticht heeft meegedaan in de rechtszaak (en ook in het hoger beroep) van de 222 schoolbesturen waarin bezwaar is gemaakt tegen het afboeken van deze bekostiging. Deze schoolbesturen zijn 25 maart jl. in het gelijk gesteld en bepaald dat het minister alsnog het verschil van 7,12% aan de 222 schoolbesturen moest vergoeden. Derhalve is deze vordering op de reguliere bekostiging 2022 € 629k opgenomen in het resultaat van 2025.

Extra en aanvullende bekostiging

De regeling Professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders (€ 53,37 per leerling) is gehalveerd ten opzichte van 2024. De andere helft van dit bedrag wordt toegekend aan de onderwijsregio's. In de definitieve bekostiging is het bedrag per leerling verhoogd naar € 55,95.

De bekostiging voor onderwijsachterstanden is begroot op € 799,93 per achterstandspunt. In de definitieve bekostiging is het bedrag verhoogd naar € 840,79. In totaal is € 14k meer ontvangen. De bekostiging asielzoekers/nieuwkomers is in totaal € 5k hoger dan begroot. Arbeidsmarkttoelage is € 34k, deze is via de verloning toegekend aan de medewerkers.

Overige bekostiging en subsidies

De geoormerkte baten zijn € 132k lager dan begroot. Deze subsidies zijn vrijgevalen op basis van besteding.

Doorbetaling rijksbijdrage SWV

De baten van de zorgmiddelen zijn € 162k hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door extra gelden van het samenwerkingsverband: van het Zout betreffen dit extra stimuleringsmiddelen en HB gelden. Van het Eem betreft dit het addendum bestuursarrangement en van Bartimeüs betreffen dit leerling gebonden zorggeld.

Baten gemeente

Baten vanuit de gemeente waren niet begroot, omdat deze ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet beschikt waren. Dit betreffen Gemeentelijke subsidies voor schakelklassen (€30k), subsidie voor onderwijsachterstanden (€39k), klokuurvergoedingen (€14k) en vergoedingen i.v.m. schade door diefstal en vandalisme (€8k).

Overige baten

De overige baten bestaan uit o.a. inkomsten uit verhuur, detacheringen, baten die via de onderwijsregio lopen en bijdragen vanuit het Jeugd Educatiefonds. De verhuurbaten waren hoger dan begroot. Bijdragen vanuit het Jeugd Educatiefonds waren niet begroot en vallen 1 op 1 weg tegen de uitgaven.

Lasten

Onder de personele lasten zijn de loonkosten € 108k hoger dan begroot. De personele inzet is gemiddeld 0,06 fte hoger geweest.

De loonkosten zijn begroot op basis van de vorige CAO (salaristabellen per 1 juli 2023) met een verhoging van 5,0%: de nieuwe CAO per 1 oktober 2024 was te laat beschikbaar om nog in de begroting van 2025 te verwerken. Voor de werkgeverslasten is een opslag begroot van 1,54. Werkelijk is deze ca. 1,53. De arbeidsmarkttoelage voor directeuren en bindingstoelages zijn apart begroot. De bindingstoelage en extra eindejaarsuitkering zijn in de nieuwe CAO vervangen door een oktobertoelage.

Het hoge ziekteverzuim heeft € 348k hogere kosten gegeven ten gevolge van ziekte. In de begroting was rekening gehouden met € 300k hogere kosten.

De uitbetaling van de arbeidsmarkttoelage ad. € 34k is niet begroot. Onder de loonkosten zijn € 199k aan loonkosten verantwoord aan basisvaardigheden. Hiervan waren € 152k nog niet begroot onder basisvaardigheden.

Inhuur extern personeel

De inzet van personeel 'niet in loondienst' was € 334k en is € 99k hoger dan begroot. Ten laste van ziektevervangings is € 139k verantwoord en aan personeel uitgeleend aan Transvita zijn € 90k aan baten binnen gekomen, overige inleen betreft € 33k.

Huisvesting

De huisvestingslasten zijn € 214k hoger dan begroot. Dit betreft met name huur- en schoonmaakkosten, welke voor 2 scholen niet volledig waren meegenomen in de begroting.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn € 363k lager dan begroot, met name door de post die hierop begroot was voor de besteding van de subsidie basisvaardigheden. Deze kosten zijn geboekt conform de uitgevoerde activiteiten.

Daarnaast was administratie en beheer € 65k hoger dan begroot; dit betrof met name hogere kosten voor juridische ondersteuning en daarnaast hogere administratiekosten en hogere accountantskosten.

De kosten voor inventaris en apparatuur waren € 115k lager dan begroot.

Voor cultuureducatie is € 59k meer uitgegeven dan begroot, waar onder het kunsteducatietraject t.l.v. subsidie school en omgeving.

Financiële baten & lasten

De financiële baten en lasten zijn € 152k lager dan begroot. De rentebaten zijn € 158k hoger dan begroot, hiervan is € 127k opgenomen als te vorderen wettelijke rente vordering OCW 2022 rechtszaak. Het overige verschil is verklaarbaar door hogere rentebaten door Schatkistbankieren en gestegen liquiditeiten. De financiële lasten zijn € 6k lager dan begroot door de hogere bankkosten ten gevolge van de overgang naar Schatkistbankieren.

Verschillen ten opzichte van 2024

Vergeleken met 2024, zijn de baten toegenomen als gevolg van de hierboven toegelichte indexaties en extra subsidie inkomsten.

De personele lasten zijn in 2025 teruggebracht met het uitvoeren van het bestuursformatieplan, waarbij de bezetting weer in lijn gebracht is met de leerlingenaantallen op de scholen.

Daarnaast zijn in 2024 veel extra kosten gemaakt door externe inhuur. Dit is in 2025 flink teruggebracht, waardoor in 2025 de lasten weer in verhouding stonden tot de baten.

Meerjarig perspectief

Om de reserve aan te vullen en toekomstige investeringen te kunnen doen, is in de kadernotitie de opdracht meegegeven om jaarlijks 1% positief te begroten. In 2026 tot en met 2028 lukt dit ruim, maar vanaf 2029 op basis van de dalende leerlingprognose nog niet. Met het positief resultaat uit 2025 is het weerstandsvermogen nu al boven de beoogde 10%.

Balans:

Balans	2024	2025
1. Activa		
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	350.992	328.759
1.1.2.x Overige materiële vaste activa	1.381.413	1.249.111
1.1.2 Materiële vaste activa	1.732.405	1.577.870
1.1.3 Financiële vaste activa	0	0
1.1 Vaste activa	1.732.405	1.577.870
1.2.2 Vorderingen	507.358	1.255.112
1.2.3 Effecten	0	0
1.2.4 Liquide middelen	1.878.514	2.582.606
1.2 Vlottende activa	2.385.872	3.837.718
Totale activa	4.118.278	5.415.588
2. Passiva		
2.1.1.1 Algemene reserve	430.252	1.736.636
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	0	0
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	33.347	17.013
2.1.1.6 Herwaarderingsreserve	33.347	29.640
2.1 Eigen vermogen	496.946	1.783.289
2.2.1 Personele voorzieningen	674.737	850.024
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	0	0
2.2 Voorzieningen	674.737	850.024
2.3 Langlopende schulden	0	0
2.4 Kortlopende schulden	2.946.594	2.782.275
Totale passiva	4.118.278	5.415.588

Belangrijkste mutaties in 2025

In 2025 zijn de materiële vaste activa minder toegenomen dan begroot. Op gebied van huisvesting zijn verschillende investeringen en vervangingen nog niet gedaan. Begin 2026 worden nieuwe MJOP's opgesteld in samenwerking met een nieuwe onderhoudspartner. We verwachten hiermee eventuele achterstanden in te halen. De liquide middelen zijn juist harder toegenomen dan begroot door de lagere uitgaven en investeringen. Hiermee is ook het eigen vermogen toegenomen tot het niveau van 2023.

Materiële vaste activa

De boekwaarde van de activa is gedaald met € 22k door lagere investeringen dan afschrijvingen.

De afschrijvingen zijn € 13k lager dan begroot.

Vorderingen

Dit betreft:

- vordering op OCW voor de te lage bekostiging in 2022 door de overgang van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging (€629k)
- vordering op OCW voor asielzoekersbekostiging (€2k) en basisvaardigheden (€9k).
- vordering op gemeente voor klokuurvergoeding (€20k) en vergoeding van verhuiskosten(€12k)
- vordering m.b.t. personeel voor transitievergoeding (€234k)
- borg voor de huur (€8k)
- vooruitbetaalde kosten, voornamelijk overlopende licenties voor het schooljaar 2025/2026.

Liquiditeit

Het saldo van de liquide middelen is per 31-12-2025 gestegen met € 704k ten opzichte van 2024. Deze stijging wordt veroorzaakt door het positieve resultaat, de afname van de vorderingen, de hogere rentebaten (schatkistbankieren) dan de banklasten, de lagere investeringen dan de afschrijvingen. De afname van de voorzieningen en de afname van de schulden hebben een negatief effect gehad op de kasstroom.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is gemuteerd met het resultaat over 2025. Daarnaast heeft een verschuiving plaatsgevonden van de reserve 1e waardering naar de algemene reserve (ter grootte van de afschrijvingen van de activa uit de 0-meting).

Voorzieningen

- Gespaarde duurzame inzetbaarheid: op basis van het saldo gespaarde uren voor duurzame inzetbaarheid per 31-12-2025 heeft er een dotatie plaatsgevonden van € 4k. De voorziening komt daarmee op een stand van € 71k.
- Jubileumvoorziening: in 2025 is € 11k onttrokken aan de voorziening jubilea. Op basis van het personeelsbestand per 31-12-2025 is de benodigde voorziening opnieuw berekend, wat resulteert in een dotatie van € 24k. De gehanteerde rekenrente is op aangeven van de accountant ongewijzigd (3,5%). De mutatie wordt ook beïnvloedt door de nieuwe CAO.
- Werkeloosheidsbijdragen: Op basis van het PO-raad model voor uitkeringskosten heeft er een vrijval plaatsgevonden van € 10k.
- Eigen wachtgelders: De vrijval van deze voorziening is € 58k. Deze voorziening komt daarmee op een stand van € 0,-
- Langdurig zieken: de voorziening voor langdurig zieken is per 31-12-2025 opnieuw berekend op basis van het verwachte herstelproces van de actuele langdurig zieken. Dit resulteert in een dotatie van € 225k. Daarnaast zijn ook de verwachte transitievergoedingen opgenomen in de voorziening ad € 351k. Er ligt een wetsvoorstel om de vergoeding van transitievergoedingen door het UWV per 1 juli 2026 af te schaffen. Zolang dit wetsvoorstel nog niet definitief is aangenomen wordt voor alle transitievergoedingen een vordering opgenomen op het UWV, waardoor deze geen effect hebben op de exploitatie.
- GenPact: de voorziening GenPact is gevormd op basis van de meerjaren begroting. In 2025 heeft er een dotatie plaatsgevonden van € 2k. De voorziening komt daarmee op een stand van € 42k.

Kortlopende schulden

Overige kortlopende schuld bestaat voornamelijk uit het saldo betreffende verbouwingen.

Vooruit ontvangen subsidie OCW betreffen subsidies ontvangen voor schooljaar 2025-2026 (Brugfunctionaris, Verbetering Basisvaardigheden, School & Omgeving, Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar en Studieverlof).

Ontwikkelingen in de meerjarenbalans

De toename van de liquide middelen is nodig om aan alle verplichtingen te kunnen blijven voldoen. Met het resultaat van 2025 is hierin een flinke slag gemaakt. Vanaf 2026 worden weer beperkt nieuwe investeringen gedaan.

Balans	2026	2027	2028	2029
1. Activa				
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	501.854	554.562	690.481	750.440
1.1.2.x Overige materiële vaste activa	1.444.256	1.366.533	1.776.684	1.916.698
1.1.2 Materiële vaste activa	1.946.109	1.921.095	2.467.165	2.667.139
1.1.3 Financiële vaste activa	0	0	0	0
1.1 Vaste activa	1.946.109	1.921.095	2.467.165	2.667.139
1.2.2 Vorderingen	1.255.112	1.255.112	1.255.112	1.255.112
1.2.3 Effecten	0	0	0	0
1.2.4 Liquide middelen	2.559.168	2.709.026	2.307.767	2.174.196
1.2 Vlootende activa	3.814.280	3.964.138	3.562.879	3.429.308
Totale activa	5.760.390	5.885.234	6.030.043	6.096.447
2. Passiva				
2.1.1.1 Algemene reserve	2.081.438	2.206.282	2.351.091	2.417.495
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	0	0	0	0
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	17.013	17.013	17.013	17.013
2.1.1.6 Herwaarderingsreserve	29.640	29.640	29.640	29.640
2.1 Eigen vermogen	2.128.091	2.252.935	2.397.744	2.464.148
2.2.1 Personele voorzieningen	850.024	850.024	850.024	850.024
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	0	0	0	0
2.2 Voorzieningen	850.024	850.024	850.024	850.024
2.3 Langlopende schulden	0	0	0	0
2.4 Kortlopende schulden	2.782.275	2.782.275	2.782.275	2.782.275
Totale passiva	5.760.390	5.885.234	6.030.043	6.096.447

Er worden geen wijzigingen verwacht in de financieringsstructuur. Wel worden de investeringen op gebied van huisvesting in 2026 aangepast op de te hernieuwen MJOP's en verduurzamingsplannen.

Toekomstige investeringen

In 2026 worden de MJOP's geactualiseerd, waarbij ook gekeken wordt naar mogelijkheden tot verduurzaming en energiebesparing. Investeringen die hieruit voortkomen zijn nu nog onzeker. In de meerjarenbegroting is nog uitgegaan van de investeringen in gebouwen op basis van de oude MJOP's.

Op gebied van ICT worden investeringen zoveel mogelijk gespreid. De vervanging van leerlingdevices en digiborden gebeurt jaarlijks voor een deel van de groepen, zodat deze kosten niet allemaal op hetzelfde moment vallen.

Investeringen in leermiddelen zijn beperkt. Dit komt doordat veel methoden werken met een licentie gecombineerd met werkboekjes. De kosten hiervan vallen in de exploitatie en niet in de investeringen.

4.3 Financiële positie

Prognose van de kengetallen

Financiële kengetallen	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Signalering
Solvabiliteit 2: (eigen vermogen+voorzieningen) / totaal vermogen	0,28	0,49	0,52	0,53	0,54	0,54	< 0,30
Weerstandsvermogen: eigen vermogen / totale baten	0,03	0,11	0,13	0,14	0,15	0,16	< 0,05
Liquiditeit (current ratio): vlottende activa / kortlopende schulden	0,81	1,38	1,37	1,42	1,28	1,23	< 0,75
Rentabiliteit: resultaat / totale baten	-0,09	0,08	0,02	0,01	0,01	0,00	< 0,00
Reservepositie: normatief / werkelijk publiek eigen vermogen	0,19	0,75	0,83	0,92	0,84	0,83	> 1,00
Weerstandsvermogen PO: (eigen vermogen -/- vaste activa) / afschrijdingen	-8%	1%	1%	2%	0%	-1%	< 5% - 20% >
Hetto werkkapitaal: (vlottende activa - kortlopende schulden) / totale baten	-3,6%	6,2%	6,3%	7,4%	5,0%	4,2%	< 0%
Huisvestingsratio: (huisvestingslasten+afschrijving gebouwen) / totale lasten	7,5%	7,4%	7,1%	7,3%	7,2%	7,2%	> 10%
Signaleringswaarden voor bovenmatig publiek eigen vermogen							
Aanschafwaarde gebouwen	411.234	417.457	417.457	417.457	417.457	417.457	
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	261.134	265.085	265.085	265.085	265.085	265.085	
Boekwaarde resterende materiële vaste activa	1.381.413	1.249.111	1.444.256	1.366.533	1.776.684	1.916.698	
Omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten	782.983	846.896	821.779	798.797	784.675	778.960	
Normatief publiek eigen vermogen	2.425.530	2.361.092	2.531.120	2.430.415	2.826.443	2.960.743	
Werkelijk publiek eigen vermogen	463.599	1.766.276	2.111.078	2.235.922	2.380.731	2.447.135	
Bovenmatige reserves	-1.961.930	-594.816	-420.043	-194.494	-445.712	-513.609	

De financiële positie van Sticht is vermogenskrachtiger geworden in 2025 en het weerstandsvermogen is aan het herstellen ten opzichte van de voorgaande twee jaren.

Ten opzichte van 2024 zijn alle kengetallen toegenomen en deze vallen nu buiten de signaleringswaarden van OCW.

Om onze risico's te dekken streven we naar een weerstandsvermogen van minimaal 10%. Door het positief resultaat in 2025 is dit nu al gerealiseerd. Hierbij blijft het eigen vermogen ruim onder het normatief eigen vermogen.

In 2025 is de financiële positie maandelijks met de financiële commissie van de RvT besproken. Het meerjarig beleid om het weerstandsvermogen aan te laten groeien is met de GMR besproken. Gedurende de planning- en controlcyclus worden de periodecijfers zowel in de GMR als in de RvT besproken. Hierbij worden ook de mogelijkheden en keuzes voor bijsturing besproken.

In 2025 is ervoor gekozen tijdelijk investeringen te beperken. Vanaf 2026 worden investeringen weer voorzichtig toegestaan. Hierin blijven we kritisch monitoren of er voldoende weerstandsvermogen opgebouwd is om het toekomstig onderhoud te financieren.

Bijlage 1: Jaarverslag 2025 RvT Het Sticht

Voor het verslag is gebruik gemaakt van het format van de VTOI-NVTK

Inleiding

In dit jaarverslag legt de raad van toezicht van Het Sticht verantwoording af over haar werkzaamheden in 2025. Op deze manier wil de raad transparant zijn over haar werkzaamheden naar interne en externe belanghebbenden. De raad hoopt dat deze verantwoording aan interne en externe belanghebbenden voldoende informatie geeft over wijze waarop de raad haar taak heeft uitgeoefend. Uiteraard is de raad altijd bereid op deze verantwoording een nadere toelichting te geven.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De maatschappelijke opdracht van de raad is vastgelegd in het bestuurs- en toezichtreglement. De volgende punten zijn daarbij van belang:

- a. de realisatie van de visie en de missie van de stichting;
- b. de realisatie van het beleid van de stichting;
- c. de kwaliteit van de onderwijsprocessen en –resultaten;
- d. de continuïteit van de stichting;
- e. het uitoefenen van goed werkgeverschap;
- f. het afleggen van verantwoording aan de personen en organisaties die belang hebben bij de activiteiten van de stichting;
- g. de principes van goed bestuur, als vastgelegd in de Governancecode Funderend Onderwijs zoals die is vastgesteld door de PO-Raad.

Naast deze onderwerpen houdt de raad toezicht op het naleven van wet- en regelgeving en volgen zij via verschillende bronnen ontwikkelingen op dit gebied.

Twee onderwerpen stonden in 2025 centraal: het herstel van de kwaliteit van het onderwijs op bestuurs- en schoolniveau en de stabilisering van de financiële situatie van Het Sticht. Vanuit de werkgeversrol heeft de raad de nieuwe bestuurder geadviseerd en ondersteund. Specifieke aandacht is er geweest voor de positie van de vele nieuwe directeurs op de Stichtscholen.

Voor de raad was het evident dat de organisatie in rustig vaarwater kwam, zodat er planmatig gewerkt kon worden aan het herstel. De medewerkers van het bestuursbureau voorzagen de raad van tijdige en adequate informatie en vroegen hier actief feedback op door de leden van de raad. Concreet ging het onder andere over het mobiliteitsbeleid en het Plan van aanpak onderwijskwaliteit 2024-2025.

Op verzoek van de GMR hebben de leden van de raad de GMR geadviseerd over de vraag hoe de GMR haar organisatie en werkwijze kan verbeteren. De raad is van mening dat Het Sticht gebaat is bij een GMR die goed gepositioneerd is en daardoor haar invloed adequaat en conform haar rol en positie kan laten gelden.

Visie en kaders

Stichting Het Sticht is een stichting voor katholiek en algemeen bijzonder primair onderwijs. In de statuten is deze grondslag verankerd. In het Koersplan is dit nader beschreven: Onze waarden zijn diep geworteld in het onderwijs dat wij bieden als van oorsprong katholieke stichting. Wij omarmen de diversiteit van de wereld om ons heen en streven naar een open houding en

dialogoog, waarbij we de waarden van medemenselijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid centraal stellen. Door ons te richten op gemeenschappelijke waarden, willen wij een brug slaan tussen verschillende culturen en overtuigingen en zo bijdragen aan een inclusieve en harmonieuze samenleving. Wij willen onze leerlingen voorbereiden op hun toekomst in de maatschappij, door hen toe te rusten met kennis en vaardigheden die zij hiervoor nodig hebben.

De raad sluit in haar handelen aan bij de grondslag en de uitwerking hiervan in het Koersplan. De kernwaarden betrokkenheid, ontwikkeling, authenticiteit en betekenisvol van Het Sticht gelden voor alle geledingen van Het Sticht. Dit Koersplan is in november 2024 goedgekeurd.

In de toezichtvisie van de raad is dit uitgewerkt in de volgende bouwstenen voor het werk van de raad:

- vertrouwen is de basis;
- teamwork, verschil en respect;
- rolvastheid en professionele samenwerking;
- strategische samenwerking en de basis op orde;
- toezichthouder, werkgever en klankbord voor de bestuurder;
- maatschappelijke motivatie

De rolverdeling en verantwoordelijkheden zijn beschreven in de statuten en het bestuurs- en toezichtreglement. Door de loop van het jaar zijn bij het uitvoeren van het toezicht het bestuurs- en toezichtreglement en de toezichtvisie het kader geweest waarbinnen haar werk heeft gedaan. Omdat deze documenten zijn vastgesteld 2024 heeft er nog geen herziening plaatsgevonden.

Toezichtkader

In het Toezichtkader zijn de volgende onderwerpen opgenomen:

- het functioneren van het bestuur;
- instandhouding van Het Sticht en de strategische en operationele risico's;
- onderwijskwaliteit;
- financieel beheer en treasurybeleid;
- early warning signals;

Per onderwerp zijn waar dat noodzakelijk deelonderwerpen beschreven met daarbij de ijkpunten om het thema te kunnen toetsen. De documenten zijn op te vragen via het bestuursbureau.

Zoals al aangegeven stonden onderwijskwaliteit en financieel beleid en beheer bovenaan de agenda. Bestuurs- en toezichtreglement en de toezichtvisie zorgen ervoor dat het beleid en het handelen van het bestuur van Het Sticht periodiek wordt getoetst, het bijdraagt aan het bereiken van de doelen en er goede besluitvorming aan ten grondslag ligt.

Toetsingskader

De raad gebruikt interne en externe documenten waardoor men goed geïnformeerd is. Intern verloopt de informatie via de bestuurder en de medewerkers van het bestuursbureau, externe bronnen zijn bv. de rapporten van de inspectie, het rapport van de accountant e.d. In het informatieprotocol is beschreven op welke wijze de raad wordt geïnformeerd en welke documenten daarbij van belang zijn.

Samenstelling en organisatie

Deze informatie staat al op pagina 7 van het jaarverslag

Honorering

De honorering van de leden van de raad van toezicht is vastgesteld in november 2024. De honorering ging per 01-01-2025 is als volgt vastgesteld:

- € 5000, - voor een lid van de raad
- € 8500, - voor de voorzitter van de raad.

Daarbij komt de reiskostenvergoeding en andere vergoedingen op declaratiebasis. Andere vergoedingen kunnen bv. zijn een vergoeding ten behoeve van scholing. Jaarlijks wordt er op beide bedragen de inflatiecorrectie toegepast op basis van de CPI-index.

De bedragen zijn passend voor de inzet van de leden en liggen onder de VTOI-NVTK richtlijn. Jaarlijks zal de raad zich buigen over de honorering en hierover een standpunt innemen.

Nevenfuncties van de leden

Voor dit onderdeel verwijzen wij u naar pagina 7: Raad van Toezicht.

Jaarlijks gesprek tussen bestuur en toezicht over nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling

In 2025 is dit onderwerp in de zelfevaluatie niet aan de orde gekomen. Er is wel aandacht voor geweest in de werving voor de twee nieuwe leden van de raad, die op 01-01-2026 zijn aangetreden.

De raad is zich ervan bewust dat dit onderwerp in 2026 besproken moet worden met de bestuurder en zij zal hierover verslag doen in het jaarverslag 2026.

De manier waarop de raad van toezicht het werk organiseert

Het Sticht werkt volgens het two-tiermodel, waarbij er een scheiding is tussen bestuur en toezicht. Door deze werkwijze is de onafhankelijkheid van de raad van toezicht gegarandeerd en is er een duidelijke positie ten opzichte van het bestuur. In de samenwerking tussen het bestuur en de raad kunnen we de volgende elementen onderscheiden:

- het reguliere overleg tussen de voltallige raad en de bestuurder. Dit overleg is 7 keer gevoerd in 2025. Voorafgaand aan dit overleg vergadert de raad zelf over datgene wat men met de bestuurder wil bespreken;
- het vooroverleg over de vergaderingen tussen de voorzitter van de raad, de bestuurder en de bestuurssecretaresse;
- separaat overleg tussen de bestuurder en de voorzitter van de raad. Hierbij gaat het veelal over actuele ontwikkelingen bij Het Sticht. De voorzitter koppelt de inhoud van dit gesprek op hoofdlijnen terug aan de andere leden van de raad;
- het overleg in de commissie onderwijskwaliteit en de commissie financiën. Op basis van dit overleg doen de commissie verslag hiervan in de raad. Elke commissie heeft enkel een adviserende rol naar de voltallige raad. De commissie onderwijs is twee keer bijeengewees, de commissie financiën kwam maandelijks bijeen.

Indien noodzakelijk wordt er tussentijds een overleg ingepland met de bestuurder en (een deel van de) raad.

De besluitvorming van de raad en de actiepunten, die uit het overleg naar voren worden vastgelegd in het verslag en de besluiten- en actielijst.

Vanuit de werkgeversrol heeft de remuneratiecommissie de gesprekcycclus met de bestuurder uitgewerkt en deze is in de raad vastgesteld. Op basis hiervan heeft de bestuurder haar ontwikkelingsplan opgesteld. Ook dit is ter kennisgeving in de raad aan de orde geweest. De remuneratiecommissie is in 2025 drie maal bijeen geweest.

Met de voorzitter van de GMR is er periodiek driehoeksoverleg: de voorzitter GMR, de bestuurder en de voorzitter van de raad van toezicht waren daarbij aanwezig. De verschillende geledingen informeren elkaar over relevante ontwikkelingen. Een voorbeeld hiervan was de concrete adviesvraag van de GMR aan de raad met betrekking tot het voornemen om de GMR-structuur te herzien.

Locatiebezoeken, gesprekken met medewerkers e.d. zijn er niet geweest. De raad heeft wel een nieuw kader voor schoolbezoeken, waarin ook gesprekken met medewerkers zijn meegenomen, opgesteld. Dit zal in 2026 worden uitgevoerd.

Werkzaamheden van de RvT

Commissie Onderwijskwaliteit: De commissie heeft de focus gelegd op de gevolgen van het inspectierapport met de bijbehorende herstelopdrachten. De commissie heeft het Plan van aanpak onderwijskwaliteit 2024-2025 doorgenomen en van feedback voorzien zowel als het Bestuursjaarplan 2025-2026. Dit laatste plan is in de RvT-vergadering van oktober 2025 aan de orde gekomen.

In april 2025 is de raad ingelicht over de voortgang van de kwaliteitsverbetering aan de hand van een totaal overzicht van afgeronde acties en documenten en welke nog te doen waren. Tevens werd de stand van zaken met betrekking tot de herstelopdrachten gedeeld. Daaruit bleek dat zowel op school- als op stichtingsniveau nog stappen moesten worden gezet.

In mei zijn de opbrengsten van de M-toetsen toegelicht als ook de sterke en ontwikkelpunten per school n.a.v. schoolanalyse en kwaliteitsgesprekken van november/december en maart/april. In juni ontving en besprak de raad het een 'Overzicht Beleidsdoelen 2024-2025' en de status hiervan per mei 2025.

In juli 2025 kreeg de raad het bijgewerkte Plan van aanpak onderwijskwaliteit 2024-2025 – versie juli 2025. In deze versie kreeg de raad een overzicht en status van de documenten ten behoeve van kwaliteitsverbetering gekoppeld aan de standaarden BKA1,2 en 3.

In de vergadering van oktober stond het Bestuursjaarplan 2025-2026 op agenda en de verzie augustus van het Plan van aanpak onderwijskwaliteit 2024-2025. Tot slot kwam in november het resultaat van het herstelonderzoek aan de orde.

Financiële commissie: De financiële commissie is naast de reguliere vergaderingen acht keer bijeengekomen voor het bespreken van de financiën van Het Sticht. De samenstelling hiervan was steeds minimaal met de leden van de financiële commissie, de bestuurder en de controller.

In december 2024 heeft de raad de begroting 2025 en de meerjarenbegroting 2026-2028 goedgekeurd. Beide documenten vormen de basis voor de financiële planning in deze jaren.

Bij aanvang van 2025 is de financiële situatie niet goed. Dit is reden voor de Financiële Commissie om de frequentie van de vergaderingen te verhogen en zich vaker over de financiële voortgang te laten informeren. Dit heeft vorm gekregen door het bespreken van maandrapportages in plaats van de gebruikelijke 4, 8 en 12-maandsrapportages. Hierbij hanteren we een PDCA-cyclus: uitgangspunt is de begroting (Plan), de resultaten van de

afgelopen periode (Do), de afwijkingen die zijn ontstaan (Check) en de acties die nodig zijn om bij te sturen (Act). Daarbij zijn steeds verschillende inhoudelijke onderwerpen besproken waarbij zowel gekeken is naar de realisatie als de verwachtingen naar de toekomst: de leerlingenaantallen, de formatie, het ziekteverzuim, de financiële ratio's, de liquiditeitsontwikkeling en de financiering. Om de begroting te realiseren was het in lijn brengen van de formatie met de leerlingenaantallen van cruciaal belang. De financiële commissie heeft daarom in de eerste maanden van het jaar de bestuurder hierop kritisch bevraagd om helderheid over de formatiedoelstelling voor het nieuwe schooljaar 2025-2026, de stappen om dit te realiseren en de doorvertaling hiervan naar de scholen en bestuursbureau. Het resultaat hiervan is een sterk bijgestelde formatie en een positieve realisatie ten opzichte van de begroting 2025.

In juni 2025 heeft de raad op basis van een positieve verklaring van de accountant het bestuursverslag en de jaarrekening 2024 goedgekeurd.

Daarnaast is het beoordelen van de doelmatigheid van de uitgaven een belangrijk onderdeel van het toezicht. De kern hiervan is dat het geld dat het Sticht ontvangt ook ingezet wordt voor haar primaire taak: goed onderwijs geven aan de leerlingen van de scholen van Het Sticht. Dit doet de Raad van Toezicht door het beoordelen van de begroting, het volgen van de realisatie hierop en het gesprek met de accountant over zijn bevindingen voor het jaarverslag. Aandachtspunt voor dit jaar was de nadruk op het 'beleidsrijk' begroten. Hierover zijn verschillende gesprekken geweest met de bestuurder en controller, om zo goed mogelijk de aansluiting te maken tussen het hernieuwde koersplan, de schoolplannen en de begroting. Een voorbeeld hiervan is de bespreking van de investeringskalender waarbij onder meer gesproken is over investeringen in ICT middelen, nieuwe lesmethoden en gebouwen.

Terugkijkend op 2025 ziet de financiële commissie een aantal positieve ontwikkelingen. De kwaliteit, transparantie en tijdigheid van de verslaggeving is sterk verbeterd. De financiële commissie wil de bestuurder en controller bedanken voor hun inzet en de mede door hen behaalde resultaten en kijkt met vertrouwen uit naar 2026. Remuneratiecommissie: Hiervoor verwijzen we naar het vorige onderdeel.

In oktober 2025 neemt de raad het besluit om de controle van de jaarrekening 2025 door de huidige accountant te laten uitvoeren.

Toelichting op de invulling van de werkgeversrol/HRM-cyclus

Op 1 maart 2015 is de huidige bestuurder gestart met haar werk. Zoals eerder aangeven heeft de remuneratiecommissie zich geconcentreerd om een goede gesprekscyclus op te stellen. Deze is in het najaar 2025 vastgesteld. Gesprekken over functioneren, voortgang ontwikkeling en beoordeling etc. hebben in 2025 niet plaatsgevonden. De remuneratiecommissie heeft de raad op de hoogte gesteld van het persoonlijk ontwikkelingsplan van de bestuurder.

Contact met belanghebbenden

Voor haar informatievoorziening is de raad vooral geïnformeerd door de bestuurder. De documentatie was tijdig, volledig en kende op de diverse onderwerpen een goede inhoudelijke onderbouwing. Ten aanzien van de onderwijskwaliteit kon de raad gebruik maken van de inspectierapporten en de plannen voor het herstel, die daar het gevolg van waren.

De samenwerking tussen Het Sticht en haar administratiekantoor heeft ook een positieve impuls gehad wat mede bijgedragen heeft aan de verbetering van de verslaggeving. Door die verhoogde

transparantie is het ook mogelijk geweest voor de bestuurder om tijdig maatregelen te nemen die gezorgd hebben voor een positieve afsluiting van het begrotingsjaar 2025.

Met de GMR is eenmaal een overleg gevoerd waarbij een afvaardiging vanuit de raad aanwezig was. Met de voorzitter van de GMR zijn verschillende overleggen gevoerd.

Evaluatie en professionalisering

In december 2025 heeft de raad haar jaarlijkse zelfevaluatie gehouden. Deze evaluatie was zonder externe begeleiding en in de aanwezigheid van de bestuurder.

De raad kwam tot de conclusie dat er in 2025 duidelijke stappen vooruit zijn gezet waar het gaat om gericht en doelmatiger vergaderen. De voorbereiding van agendapunten vanuit de commissie kan verbeterd worden.

De raad concludeert ook dat de tijdsinvestering toeneemt. Deels komt dat door het situatie waarin Het Sticht zie die extra aandacht vraagt, maar ook door de algemene groei van het aantal taken dat een raad heeft.

De raad stelt ook vast dat de turbulente periode waaruit Het Sticht komt nog steeds haar sporen trekt. Het thema 'in control' op diverse gebieden komt met enige regelmaat terug. In de organisatie worden goede stappen gezet, zien de medewerkers perspectief, maar moeten er zeker nog belangrijke stappen worden gezet om te komen tot een breed gedragen en uitgevoerde professionele cultuur en een solide, stabiele basis.

In het komende raad zal de raad zich richten om met de nieuwe leden te komen tot een hecht en goed functionerend team. De leden zijn bereid hiervoor aanvullende scholing te volgen.

Professionalisering en scholing

De raad heeft niet als geheel deelgenomen aan scholingsactiviteiten. De focus heeft zich eerst gericht op het herstel en de daarbij behorende activiteiten van Het Sticht. Ten tweede heeft de raad zich gericht op het invullen van de twee openstaande vacatures.

Eén lid van de raad heeft deelgenomen aan activiteiten van de VTOI-NVTK en is lid van een netwerk van toezichthouders.

Toepassing Code Goed Toezicht

De Code Goed Toezicht, daarna de Governancecode Funderend Onderwijs, is door de raad gevolgd. Er zijn geen afwijkingen van de code geweest. Ook is er geen sprake van tegenstrijdige belangen bij de leden van de raad.

Bijlage 2: Jaarverslag GMR het Sticht 2025

Begin 2025 werd gekenmerkt door wisselingen in de organisatie, met een nieuwe bestuurder, directeuren en leden van de raad van toezicht, waarvan een op de voordrachtszetel van de GMR. De start die in 2024 gemaakt is met het versterken van de organisatie en het vaststellen van het koersplan in december, zal in 2025 verder geconcretiseerd moeten worden. De GMR is gedurende het gehele jaar op de hoogte gehouden van de voortgang van het herstelplan onderwijskwaliteit en volgt dit dossier nauwlettend.

Hieraan verbonden zit de agenda van de GMR vol met diverse (actualisaties van) beleidsplannen die ter advisering aan de GMR zijn voorgelegd. Zo zijn de beleidsplannen sociale veiligheid, onderwijskwaliteit, interne audits, burgerschapsvorming, digitale geletterdheid, (hoog)begaafdheid onderwijs, onderwijs aan het jonge kind in het voorjaar van 2025 besproken en van advies voorzien.

In de loop van het voorjaar werd ook de taakstelling voor de stichting steeds duidelijker. De nieuwe bestuurder zag zich genooddaakt in het formatieplan keuzes te maken met tot gevolg dat tijdelijke contracten niet verlengd konden worden en dat sommige medewerkers mogelijk (deels) op een andere school van het Sticht aan het werk zouden moeten gaan. In de GMR is de actualisatie van het mobiliteitsbeleid na een adviesaanvraag in een extra vergadering besproken. De GMR kon akkoord gaan met het mobiliteitsbeleid en ook met het bestuursformatieplan. Het samenlopen van de actualisatie van het mobiliteitsbeleid en een ingrijpend bestuursformatieplan waren niet ideaal, maar wel noodzakelijk voor het kunnen bijsturen van de organisatie gezien de financiële situatie.

Na de zomer is gestart met de werving van twee leden voor de raad van toezicht waarmee deze weer op sterkte is gebracht. De GMR heeft hier een actieve rol in gespeeld. Tevens heeft tijdens een van de vergaderingen een goed gesprek met de raad van toezicht en het bestuur plaatsgevonden over de plaats van de medezeggenschap in goed bestuur van primair onderwijsorganisaties.

Het bezoek van de inspectie en de eerste terugkoppeling liet zien dat we stappen gemaakt hebben maar dat dit nog onvoldoende te toetsten was. Een teleurstelling, ook voor de GMR.

Aan het einde van het kalenderjaar heeft de GMR vastgesteld dat de huidige organisatie van de medezeggenschap binnen het Sticht verbeterd zou kunnen worden. Hiertoe is een commissie opgestart onder voorzitterschap van de voorzitter van de GMR die in 2026 tot een voorstel en verandering van de medezeggenschapsstructuur en cultuur moet komen.

Het was een bewogen jaar, en de GMR ziet dat nu alle beleid concreet ingevuld en geïnternaliseerd moet worden dit hier en daar om bijsturen en doorzetten vraagt van alle betrokkenen bij het Sticht. De GMR zal constructief kritisch meedenken met het bestuur en ziet de toekomst van de stichting met vertrouwen tegemoet.

Namens de GMR,

Erik van der Bijl

Voorzitter GMR

Bijlage 3: Verslag vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen

Het Sticht heeft, naast een interne vertrouwenscontactpersoon op elke school, twee onafhankelijke externe vertrouwenspersonen. Om de drempel voor het benaderen van een vertrouwenspersoon lager te maken is gekozen voor een vrouwelijk en een mannelijk vertrouwenspersoon. Hun contactgegevens staan op de website:

<https://www.hetsticht.nl/externe-vertrouwenspersonen>.

Wij bieden een klankbord aan ouders of medewerkers die een vertrouwelijk gesprek zoeken over zaken waarover zij zich zorgen maken. Wij luisteren, denken mee en ondersteunen de ouder(s) of medewerker in het afwegen van mogelijkheden, gericht op een helpende oplossing in de betreffende situatie. Het is onze taak als vertrouwenspersoon om de melder een luisterend oor te bieden voor zijn of haar zorgen. Dat is een eerste vereiste bij een de-escalerende benadering. Wij zijn dus geen klachtenbehandelaar maar begeleiden de melder naar verdere stappen richting een oplossing.

Dergelijke gesprekken, door ons meldingen genoemd, gaan over gebeurtenissen die zich op school hebben voorgedaan. Of soms juist over dingen die níet zijn gedaan (nagelaten). Iedere uiting van zorg of onvrede kan een melding zijn. Niet altijd gaat het om zware of grote onderwerpen, maar soms ook wel. In het algemeen geldt: des te eerder een vertrouwenspersoon wordt benaderd, des te groter de kans op een constructieve oplossing. Om die reden is het wenselijk dat ouders en medewerkers de weg naar de vertrouwenspersonen makkelijk weten te vinden. Of hier zelfs op worden geattendeerd.

Wij werken strikt vertrouwelijk zolang meldingen geen strafbare feiten betreffen. Is dit wél het geval dan geven wij dit aan bij de melder.

Na de turbulente periode in 2023, en de nasleep ervan in 2024, was 2025 voor Het Sticht een jaar van consolidatie en opbouw van nieuwe structuren. Die ontwikkeling bracht hier en daar wat onzekerheid mee voor medewerkers.

Een nieuwe en positieve ontwikkeling is het overleg geweest dat de bestuurder opende en onderhield met de beide externe vertrouwenspersonen. Deze konden zich daardoor beter verplaatsen in het klimaat op Het Sticht en mogelijke spanningen bij medewerkers die daarvan een gevolg waren.

Verheugend is ook dat in 2025 verschillende schooldirecties verwijzingen hebben gedaan naar de vertrouwenspersonen, die zo in een eerder stadium konden bijdragen aan een bevredigende oplossing.

De aanwezigheid (en bereikbaarheid) van een vertrouwenspersoon is van belang in iedere organisatie, want overal kunnen gevoelens van zorg, onvrede of onveiligheid bestaan. Het blijft belangrijk om actief het gesprek over grenzen, ongewenst gedrag etc. binnen scholen vorm te geven. Dat draagt bij aan een veiliger schoolklimaat en maakt de vertrouwenspersoon minder vreemd. Want de vertrouwenspersoon is er voor alle meldingen, groot of klein, incidenteel of structureel.

februari 2026

Blijke Janssen, Anton Stegeman

Bijlage 4: Ondertekening

Ondertekening door bestuur

M.S. van Roo

Bestuurder



Zeist, 11 mei 2026

Ondertekening door toezichthouder

M. Bauer

Voorzitter Raad van Toezicht



Zeist, 11 mei 2026

Activiteiten

Stichting Katholiek Primair Onderwijs het Sticht is het bevoegd gezag van 8 scholen; de activiteiten bestaan uit het verzorgen van primair onderwijs in de regio Zuid-Oost Utrecht en de gemeente Baarn.

Continuïteit

Ten aanzien van de continuïteit is sprake van onzekerheid. Er is sprake van een negatief werkkapitaal in 2024. Het bestuur is van mening, zoals uiteengezet in het bestuursverslag op blz. 27 t/m 31 dat de continuïteit gehandhaafd kan blijven, wanneer de maatregelen uitgevoerd worden. Aangezien het bestuur van mening is dat de continuïteit kan worden voortgezet zijn de grondslagen hieromtrent niet aangepast en wordt uitgegaan van de continuïteitsveronderstelling.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Katholiek Primair Onderwijs het Sticht staat geregistreerd onder KvK-nummer 41177647 en is gevestigd op Laan van Vollenhove 3045, 3706 AL Zeist.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

GRONDSLAGEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (Rjo), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De jaarrekening is opgemaakt in Euro's d.d.: 10 juni 2026

Oordelen en schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de stichting zich diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen zijn toegelicht bij de posten waar deze van toepassing zijn.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Voorzover niet anders is vermeld in deze toelichting worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa in eigen gebruik worden gewaardeerd tegen de kostprijs (verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs) verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardevermindervingsverliezen.

De activa waarvan de waarde meer dan € 500 bedraagt worden geactiveerd.

Alle jaarlijkse onderhoudskosten worden direct in de winst- en verliesrekening verwerkt.

De afschrijving is lineair en gebaseerd op de verwachte gebruiksduur, rekening houdend met de restwaarde.

Indien de verwachting omtrent de afschrijvingsmethode, gebruiksduur en/of restwaarde in de loop van de tijd wijzigingen ondergaat, worden zij als een schattingswijziging verantwoord.

Buiten gebruik gestelde materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de kostprijs dan wel de lagere opbrengstwaarde. Indien de verwachte opbrengstwaarde belangrijk hoger is dan de boekwaarde en besloten is tot verkoop, wordt overgegaan tot een incidentele herwaardering die verwerkt wordt in een herwaarderingsreserve. Bij de realisatie van de waardestijging wordt de herwaardering als een afzonderlijke post in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen en terreinen	5%-10%
Meubilair	3,3%-33,3%
Apparatuur	3,3%-33,3%
Leermiddelen	12,5%-20%

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid van de vorderingen. Het Ministerie van OCW heeft de subsidie toegekend per kalenderjaar.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, vrij ter beschikking.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en lasten.

In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen.

Bestemmingsreserve (publiek) eerste waardering

In verband met het activeren van bezittingen met ingang van boekjaar 2005 heeft een nulmeting plaatsgevonden. Op basis van deze nulmeting is deze reserve gevormd. De afschrijvingscomponent wordt naar rato onttrokken aan deze reserve en valt jaarlijks vrij ten gunste van de algemene reserve.

Bestemmingsreserve (publiek) aanpassing CAO

In verband met de per eind 2019 ontvangen bijzondere en aanvullende bekostiging en de aanpassing van de CAO is deze reserve gevormd. In februari 2020 worden de hiermee gepaard gaande éénmalige uitkeringen betaald en de correctie op de bijzondere en aanvullende bekostiging primair onderwijs verrekend.

Bestemmingsreserve (privaat) overblijven

Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het overblijven. Het resultaat voor de bestemmingsreserve overblijven wordt jaarlijks gemuteerd.

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor verplichtingen waarvan het waarschijnlijk is dat zij zullen moeten worden afgewikkeld en waarvan de omvang redelijkerwijs is te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubileumuitkeringen. De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortjaar, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van het personeel en is gewaardeerd tegen contante waarde met een rekenrente van 3,5 %, waarbij rekening is gehouden met blijfkansen.

Verlofsparen en sabbatical leave

Conform de CAO hebben medewerkers van 57 jaar en ouder het recht om niet-opgenomen uren voor duurzame inzetbaarheid te sparen. Op basis van afspraken met de werknemer wordt het verlofsaldo op balansdatum bepaald en gekwantificeerd in de voorziening voor gespaarde duurzame inzetbaarheid.

Jubileumvoorziening

De voorziening voor jubileumuitkeringen bevat verplichtingen van het bevoegd gezag voor jubileumuitkeringen van medewerkers bij 25 en 40 jaar diensttijd in het onderwijs. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortjaar, werktijdfactor, salarisschaal en de dienstjaren van al het personeel. Deze voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde met een rekenrente van 3,5%, waarbij rekening is gehouden met blijfkansen.

Voorziening Eigen wachtgelders

Deze voorziening is opgebouwd door de toekomstige uitkeringskosten die voor eigen rekening komen van Het Sticht mee te nemen in de voorziening. Dit zijn ex-medewerkers die een uitkering ontvangen en waarvan door het Participatiefonds is aangegeven dat deze kosten voor rekening van het schoolbestuur zijn.

Werkloosheidsbijdragen

Deze voorziening is opgebouwd uit de toekomstige uitkeringskosten die voor eigen rekening komen van het bestuur. Dit betreffen uitkeringskosten van voormalig medewerkers waarvan het Participatiefonds heeft aangegeven dat deze kosten (deel) voor rekening van het schoolbestuur zijn.

Langdurig zieken

De voorziening voor langdurig ziekte betreft de kosten van langdurig zieke medewerkers, waarvan de verwachting is dat deze (deels) arbeidsongeschikt blijven. De loonkosten worden opgenomen tot het moment dat de medewerker 2 jaar ziek is. Daarnaast wordt de verwachte transitievergoeding op het moment van uitdiensttreding in de voorziening opgenomen. Eventuele loonkosten na 2 jaar ziekte worden niet opgenomen omdat deze worden vergoed door het UWV. Voor de transitievergoeding wordt tevens een vordering op het UWV in de jaarrekening opgenomen.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Dit saldo wordt contant gemaakt tegen het geldende discontopercentage. De regeling duurzame inzetbaarheid is nieuw en er worden nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van deze regeling. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

Generatiepact

De generatieregeling is toegankelijk voor medewerkers ouder dan 60 jaar, die minder willen gaan werken, maar niet voldoende verlofuren in het kader van duurzame inzetbaarheid hebben. Met deze regeling stelt Het Sticht medewerkers die ouder zijn dan 60 jaar, in de gelegenheid om op een aantrekkelijke manier te kiezen voor minder werken. Het Sticht compenseert een deel van het inkomensverlies.

Pensioen

De stichting heeft ten behoeve van haar medewerkers een pensioenregeling afgesloten die kwalificeert als een toegezegde bijdrageregeling.

De stichting loopt geen risico met betrekking tot toekomstige actuariële verliezen en heeft enkel de verplichting de overeengekomen bijdragen aan het pensioenfonds te betalen. Deze bijdragen worden rechtstreeks in de winst- en verliesrekening verwerkt. De nog te betalen en terug te ontvangen bijdragen worden opgenomen onder de kortlopende schulden, respectievelijk vorderingen.

Kortlopende schulden

Schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs tenzij anders vermeldt.

Vordering OCW

Over de laatste 5 maanden van 2022 is door OCW € 755.955 (waarvan € 629.165 reguliere bekostiging en € 126.790 wettelijke rentebaten) minder aan bekostiging uitgekeerd. Het Sticht heeft bezwaar aangetekend tegen deze te lage bekostiging en nadat de minister van OCW dit bezwaar ongegrond heeft verklaard, heeft het Sticht met 221 andere schoolbesturen beroep bij de bestuursrechter ingesteld tegen deze beslissing op bezwaar van de minister. De rechtbank heeft het beroep van de schoolbesturen op 21 juni 2024 gegrond verklaard. De staatssecretaris heeft op 31 juli hoger beroep ingesteld tegen deze uitspraak. Op 25 maart 2026 heeft de Raad van State uitgesproken dat de Vordering PO op het Ministerie van OCW, toegekend dient te worden aan het schoolbestuur.

Financiële instrumenten

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten.

De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van de groep of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en het prijsrisico bestaande uit het rente- en marktrisiko.

Het beleid van de groep om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Renterisico

De stichting heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er in beperkte mate sprake van renterisico's.

Marktrisiko

Het marktrisiko voor de onderwijsinstelling is minimaal. Wel ziet zij zich geconfronteerd met van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Dit risico wordt beheerst door specifieke aandacht voor deze regelgeving op te nemen in de reguliere bedrijfsuitoefening en periodiek constructief overleg met toezichhoudende instanties.

Kredietrisico

De overige vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren betreffen vorderingen op subsidieverstrekkers en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo boekjaar geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen. Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichtingen te kunnen voldoen.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de waarde in het economisch verkeer.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop ze betrekking hebben.

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage verantwoord.

De ontvangen (normatieve) Rijksbijdragen en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoordt in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst-en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

Het Sticht heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Mutaties in de pensioenvoorziening worden ook in de winst-en-verliesrekening verwerkt. Zie ook de grondslagen voor waardering van activa en passiva, bij Pensioenvoorziening.

Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Immateriële vaste activa inclusief goodwill en materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoed-beleggingen wordt niet afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Grondslagen bij opstellen kasstroomoverzicht

Toepassing indirecte methode

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij het gebruik van de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Begrip geldmiddelen

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

Rubricering van ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Balans per 31 december 2025 (na voorstel resultaatbestemming)

	31-12-2025	31-12-2024
A C T I V A		
1.1 Vaste Activa		
1.1.2 Materiële vaste activa	1.577.870	1.732.404
Totaal vaste activa	<u>1.577.870</u>	<u>1.732.404</u>
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen	1.255.112	507.359
1.2.4 Liquide middelen	2.582.606	1.878.514
Totaal vlottende activa	<u>3.837.718</u>	<u>2.385.873</u>
Totaal activa	<u><u>5.415.588</u></u>	<u><u>4.118.277</u></u>
P A S S I V A		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1.1 Algemene reserve	1.736.636	450.284
2.1.1.3 Bestemmingsreserve overblijven	17.013	13.315
2.1.1.6 Herwaarderingsreserve	29.640	33.347
Totaal eigen vermogen	<u>1.783.289</u>	<u>496.946</u>
2.2 Voorzieningen		
2.2.1.2 Duurzame inzetbaarheid	71.281	67.384
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	110.224	97.433
2.2.1.5 Werkloosheidsbijdragen	41.253	109.042
2.2.1.6 Langdurig zieken	585.114	360.379
2.2.1.7 Genpact	42.152	40.498
Totaal voorzieningen	<u>850.024</u>	<u>674.736</u>
2.4 Kortlopende schulden	<u>2.782.275</u>	<u>2.946.595</u>
Totaal passiva	<u><u>5.415.588</u></u>	<u><u>4.118.277</u></u>

Staat van baten en lasten over 2025

	2025		2024
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen	16.356.392	15.387.397	15.313.104
3.2 Overige overheidsbijdragen	90.627	36.600	85.933
3.5 Overige baten	332.608	203.805	239.246
Totaal van baten	16.779.627	15.627.802	15.638.283
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	12.909.737	12.728.328	14.322.114
4.2 Afschrijvingen	276.499	289.754	311.982
4.3 Huisvestingslasten	1.161.127	949.200	1.279.911
4.4 Overige lasten	1.295.774	1.658.403	1.216.856
Totaal van lasten	15.643.137	15.625.685	17.130.863
Totaal van saldo baten en lasten	1.136.490	2.117	-1.492.580
6 Financiële baten en lasten			
6.1 Financiële baten	158.299	0	21.380
6.2 Financiële lasten	8.446	2.000	2.777
Totaal van resultaat voor belastingen	1.286.343	117	-1.473.977
Totaal van resultaat na belastingen	1.286.343	117	-1.473.977

Kasstroomoverzicht over 2025

	2025	2024
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Saldo baten en lasten	1.136.490	-1.492.580
Aanpassingen voor afschrijvingen	276.499	298.307
Toename (afname) voorzieningen	175.288	169.476
Afname (toename) van vorderingen	-747.753	-156.466
Toename (afname) van schulden	-164.320	494.335
	-912.073	337.869
Ontvangen rente	158.299	21.380
Betaalde rente en bankkosten	-8.446	-2.777
	149.853	18.603
Kasstroom uit operationale activiteiten	826.057	-668.325
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Verwerving van materiële vaste activa	-121.965	-177.741
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-121.965	-177.741
Mutatie liquide middelen	704.092	-846.066
Beginstand liquide middelen	1.878.514	2.724.580
Mutatie liquide middelen	704.092	-846.066
Eindstand liquide middelen	2.582.606	1.878.514

ACTIVA

1.1.2 Materiële vaste activa	Aanschaf- waarde	Afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2024	Investerings- boekjaar	Afschrijvingen boekjaar	Aanschafwaarde 31-12-2025	Afschrijvingen 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025	Afschrijvings- percentage
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	411.234	-60.242	350.992	6.223	-28.456	417.457	-88.698	328.759	5%-10%
1.1.2.3 Meubilair en apparatuur	2.068.161	-949.922	1.118.239	76.791	-186.834	2.144.952	-1.136.756	1.008.196	3,3%-33,3%
1.1.2.4 Leermiddelen	451.123	-187.950	263.173	38.951	-61.209	490.074	-249.159	240.915	12,5%-20%
Subtotaal materiële vaste activa	2.930.518	-1.198.114	1.732.404	121.965	-276.499	3.052.483	-1.474.613	1.577.870	

De aanschafwaarde en afschrijvingskosten per 31-12-2024 zijn gecorrigeerd met het saldo van de afgeschreven activa ad € 641.208.

31-12- 202531-12- 2024

1.2.2 Vorderingen		
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	37.274	28.229
1.2.2.2 Vordering op OCW/EZ	766.890	2.586
1.2.2.3 Vorderingen op gemeente en GR's	31.892	65.020
1.2.2.6 Vorderingen op personeel	234.080	174.808
1.2.2.10 Overige vorderingen	8.805	63.666
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	157.430	153.881
1.2.2.14 Te ontvangen interest	18.741	19.169
Subtotaal vorderingen	1.255.112	507.359

De onder de overige vorderingen opgenomen vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2025

1.2.4 Liquide middelen

1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen
Subtotaal liquide middelen

2.582.606	1.878.514
<u>2.582.606</u>	<u>1.878.514</u>
5.415.588	<u>4.118.277</u>

Totaal activa

P A S S I V A

2.1 Eigen vermogen

2.1.1.1 Algemene reserve
2.1.1.3 Bestemmingsreserve overblijven
2.1.1.6 Herwaarderingsreserve
Subtotaal eigen vermogen

Saldo 31-12-2023	Resultaat boekjaar	Toevoegingen boekjaar	Onttrekkingen boekjaar	Saldo 31-12-2024
1.285.188	-1.468.218	633.314	0	450.284
19.072	-5.757	0	0	13.315
37.054	0	0	-3.707	33.347
<u>1.341.314</u>	<u>-1.473.975</u>	<u>633.314</u>	<u>-3.707</u>	<u>496.946</u>

2.1.1.1 Algemene reserve
2.1.1.3 Bestemmingsreserve overblijven
2.1.1.6 Herwaarderingsreserve
Subtotaal eigen vermogen

Saldo 31-12-2024	Resultaat boekjaar	Toevoegingen boekjaar	Onttrekkingen boekjaar	Saldo 31-12-2025
450.284	1.282.645	3.707	0	1.736.636
13.315	3.698	0	0	17.013
33.347	0	0	-3.707	29.640
<u>496.946</u>	<u>1.286.343</u>	<u>3.707</u>	<u>-3.707</u>	<u>1.783.289</u>

Algemene reserve

Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt op basis van de reguliere onderwijstaak.

Bestemmingsreserve overblijven

Dit betreft het private vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het overblijven. Het resultaat voor de bestemmingsreserve overblijven wordt jaarlijks gemuteerd.

Herwaarderingsreserve

In verband met het activeren van bezittingen met ingang van boekjaar 2005 heeft een nulmeting plaatsgevonden. Op basis van deze nulmeting is deze reserve gevormd. De afschrijvingscomponent wordt naar rato onttrokken aan deze reserve en valt jaarlijks vrij ten gunste van de algemene reserve.

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2025

2.2 Voorzieningen	Saldo 31-12-2024	Mutaties boekjaar	Onttrekkingen boekjaar	Saldo 31-12-2025	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.2.1.2 Duurzame inzetbaarheid	67.384	3.897	0	71.281	0	71.281
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	97.433	23.991	-11.200	110.224	15.510	94.714
2.2.1.5 Werkloosheidsbijdragen	51.364	0	-10.111	41.253	41.253	0
2.2.1.5 Eigen wachtgelders	57.678	0	-57.678	0	0	0
2.2.1.6 Langdurig zieken	360.379	224.735	0	585.114	491.106	94.008
2.2.1.7 Genpact	40.498	1.654	0	42.152	16.656	25.496
Subtotaal voorzieningen	674.736	254.277	-78.989	850.024	564.525	285.499

31-12- 2025

31-12- 2024

2.4 Kortlopende schulden		
2.4.8 Crediteuren	151.877	616.013
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	566.648	629.809
2.4.10 Pensioenen	153.391	157.675
2.4.12 Overige kortlopende schulden	939.692	862.984
2.4.14 Vooruitontvangen subsidie OCW	555.224	276.989
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	385.830	402.906
2.4.18 Te betalen interest	394	219
2.4.19 Overige overlopende passiva	29.219	0
Subtotaal kortlopende schulden	2.782.275	2.946.595

De onder overige schulden en overlopende passiva opgenomen verplichtingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.
De dekkingsgraad van bedrijfstakpensioenfonds ABP per 31-12-2025 is 118,30% (31-12-2024: 111,90%). Bij een dekkingsgraad van 104,20% voldoet het fonds aan de minimumvereiste.

Totaal passiva	5.415.588	4.118.277
----------------	-----------	-----------

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2025

Onder '2.4.12 Overige kortlopende schulden' is de volgende afdelingsreserve verantwoord:				
Omschrijving	Saldo 31-12-2024	Opbrengsten 2025	Lasten 2025	Saldo 31-12-2025
Vrienden van Aloysius	7.004	0	0	7.004
Schoolplein Dalton Nicolaas	1.614	0	0	1.614
	8.618	0	0	8.618

Model G: Geormerkte doelsubsidies OCW			
G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule			
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond*
School en Omgeving	RSOD22042	5-12-2022	Ja
Subsidie Zij-instroom 2020 (17XV)	1102868	11-11-2020	Nee
Verbetering basisvaardigheden (03IX)	VBV23-PO-2849	31-5-2023	Ja
School en Omgeving	RSO-23119	21-12-2023	Ja
Brugfunctionaris	BRF-240844	7-5-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden (20IN)	VBV24-PO-0256	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden (20IZ)	VBV24-PO-0753	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie Zij-instroom 2024	1418965	17-9-2024	Onderhanden
SOOL	SOOLPO24601	11-11-2024	Onderhanden
SOOL	SOOLL2095	9-11-2022	Onderhanden
SOOL	SOOLL23055	13-4-2023	Onderhanden
School en Omgeving	RSO-25032	26-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden (17XV)	VBV25-PO-1337	28-4-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden (07CL)	VBV25-PO-1158	28-4-2025	Onderhanden
SOOL	SOOLPO25211	5-11-2025	Onderhanden
Studieverlof	1475242	8-5-2025	Onderhanden

* Prestatie afgerond: Ja, Nee, Onderhanden

G.2 Subsidies met verrekeningsclausule							
Omschrijving							
Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2024	Lasten boekjaar	Saldo 31-12-2025	
G.2.A. Geoormerkt en aflopend op 31-12-2025							
N.v.t.							
G.2.B. Geoormerkt en doorlopend na 31-12-2025							
N.v.t.							

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2025

Overzicht verbonden partijen		Juridische vorm	Statutaire zetel	Soort verbonden partij*	Code activiteiten**
Naam					
VVE SKDD en Valkenheuvel		Vereniging	Oriebergen-Rijsenburg	2	4
VVE Jagerspad		Vereniging	Oriebergen-Rijsenburg	2	4
Stichting Beheer Brede School Kerckebosch		Stichting	Zeist	2	4
Stichting Noorderbreedte		Stichting	Baarn	2	4
SWV de Eem		Vereniging	Amersfoort	2	4
SWV Zuid-Oost Utrecht		Vereniging	Zeist	2	4
Partners in Onderwijs		Vereniging	Nieuwegein	2	4
* Soort verbonden partij: 1. Meerderheidsdeelneming of beslissende zeggenschap in verbonden partij, 2. Minderheidsdeelneming of geen beslissende zeggenschap in verbonden partij, 3. Verbonden partij met belang in bevoegd gezag					
** Code activiteiten: 1. Contractonderwijs, 2. Contractonderzoek, 3. Onroerende zaken, 4. Overige					

Niet uit de balans blijvende verplichtingen	
Huurovereenkomst kantoorruimte met Lisman B.V., ingangsdatum 1 januari 2017. Verplichting per jaar € 32.659.	
Kopieercontract met Canon, ingangsdatum 1 januari 2021, voor een periode van 63 maanden.	
Verplichting per jaar is een vast bedrag van € 13.645. Het variabele bedrag is afhankelijk van de gemaakte afdrukken.	
Overeenkomst met Bectro, ingangsdatum 1 december 2020 voor een periode van 5 jaar.	
Verplichting per jaar € 70.651 wat jaarlijks geïndexeerd wordt.	
Schoonmaakcontract Reinstaat, ingangsdatum 1 januari 2019. Verplichting van € 22.458 per jaar.	
Schoonmaakcontract Weerwijk, ingangsdatum 1 juli 2018. Verplichting van € 4.948 per jaar.	
Schoonmaakcontract FSO, ingangsdatum 1 maart 2021 voor onbepaalde tijd. Verplichting van € 4.397 per jaar.	
Schoonmaakcontract Cantorclin, ingangsdatum 1 juni 2021 voor 10 jaar. Verplichting van € 1.781 per maand.	

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

	2025		2024
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1.1.1 Reguliere bekostiging	14.844.178	13.961.059	13.734.465
3.1.1.1.2 Extra en aanvullende bekostiging	436.402	383.560	680.416
3.1.2.1 Overige bekostiging en subsidies	568.760	697.708	424.417
3.1.3.3 Ontv doorbet rijksbijdrage SWV	507.052	345.070	473.806
Subtotaal rijksbijdragen	16.356.392	15.387.397	15.313.104
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.2.2.1 Gemeentelijke bijdrage&subsidie	76.683	23.000	72.333
3.2.2.2.3 Vergoeding gymlokaal	13.944	13.600	13.600
Subtotaal overige overheidsbijdragen	90.627	36.600	85.933
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	142.605	152.680	125.849
3.5.2 Detachering personeel	0	0	30.773
3.5.5 Private baten	9.198	0	30
3.5.10 Overige	180.805	51.125	82.594
Subtotaal overige baten	332.608	203.805	239.246
Totaal baten	16.779.627	15.627.802	15.638.283

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

LASTEN

4.1 Personele lasten

Personeelslasten

4.1.1.1 Loonkosten	9.291.617	9.249.706	9.732.511
4.1.1.2 Sociale lasten	1.410.198	1.379.260	1.447.262
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	75.701	74.789	153.106
4.1.1.5 Pensioenlasten	1.332.857	1.316.804	1.380.505
	12.110.373	12.020.560	12.713.384

Overige personele lasten

4.1.2.1 Mutaties pers voorzieningen	86.626	20.000	49.316
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	333.901	234.732	1.060.448
4.1.2.3.1 Arbo	92.609	75.000	175.562
4.1.2.3.2 Bijzondere personeelskosten	116.764	75.000	81.084
4.1.2.3.3 Scholing	146.914	132.985	163.923
4.1.2.3.4 Zorg	51.417	176.100	86.669
4.1.2.3.5 Overige	83.038	123.951	93.399
	911.269	837.768	1.710.401

Ontvangen vergoedingen

4.1.3 Ontvangen vergoedingen	-111.905	-130.000	-101.671
------------------------------	----------	----------	----------

Subtotaal personele lasten	12.909.737	12.728.328	14.322.114
----------------------------	------------	------------	------------

Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2025 is: 127,07 FTE; in 2024 was dit aantal: 139,67 FTE.

4.2 Afschrijvingen

4.2.2.1 Gebouwen	28.456	29.316	21.715
4.2.2.2 Meubilair	81.411	82.055	81.008
4.2.2.3 Apparatuur	105.423	113.631	140.532
4.2.2.4 Leermiddelen	61.209	64.752	66.657
4.2.2.6 Vervoer	0	0	2.070
Subtotaal afschrijvingen	276.499	289.754	311.982

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1 Huur en medegebruik	429.400	313.350	446.185
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	131.415	161.800	192.112
4.3.4 Energie en water	259.304	236.300	324.595
4.3.5 Schoonmaakkosten	317.173	220.100	304.750
4.3.6 Belastingen & heffingen huisvesting	16.498	15.900	11.350
4.3.8 Overige huisvestingslasten	7.337	1.750	919
Subtotaal huisvestingslasten	1.161.127	949.200	1.279.911

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

4.4 Overige lasten

Administratie en beheer

4.4.1.1 Administratie	186.071	170.000	167.729
4.4.1.2 Accountant	26.288	20.600	21.286
4.4.1.3 Contributies	55.765	50.500	55.434
4.4.1.4 Bestuur RvT	31.173	35.000	34.822
4.4.1.5 Ondersteuning & advies	81.332	40.000	105.229
4.4.1.6 Medezeggenschap	6.233	7.450	3.195
4.4.1.7 Verzekeringen	13.001	11.000	10.892

4.4.2 Inventaris en apparatuur	143.519	258.300	146.266
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	510.168	486.500	488.591

Overige

4.4.5.1 Kantoorkosten	3.164	3.700	2.509
4.4.5.2 Abonnementen/vakliteratuur	5.841	6.300	8.320
4.4.5.3 Communicatiekosten	21.767	19.100	19.209
4.4.5.4 Public Relations	13.878	6.650	6.757
4.4.5.5 Cultuureducatie	133.978	75.300	87.063
4.4.5.6 Vervoer	-1.085	750	3.555
4.4.5.7 Private lasten	5.500	0	5.787
4.4.5.8 Diverse organisatiekosten	59.181	467.253	50.212

Subtotaal overige lasten	1.295.774	1.658.403	1.216.856
--------------------------	-----------	-----------	-----------

Totaal lasten	15.643.137	15.625.685	17.130.863
---------------	------------	------------	------------

In de post onder 4.4.1.2 Accountant is € 20.600 opgenomen voor honoraria van de accountant.

te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):

- onderzoek jaarrekening	20.600	19.663
- andere controle opdrachten	0	0
- fiscale adviezen	0	0
- andere niet-controledienst	0	0
Totaal van accountants-honoraria	20.600	19.663

6 Financiële baten en lasten

6.1 Financiële baten	158.299	0	21.380
6.2 Financiële lasten	8.446	2.000	2.777
Subtotaal financiële baten en lasten	149.853	-2.000	18.603

Totaal van resultaat na belastingen	1.286.343	117	-1.473.977
-------------------------------------	-----------	-----	------------

WNT-verantwoording 2025 Stichting Katholiek Primair Onderwijs het Sticht

De WNT is van toepassing op Stichting Katholiek Primair Onderwijs het Sticht

Het bezoldigingsmaximum is in 2025 berekend conform het WNT-maximum voor het onderwijs. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse C, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 175.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband.

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

De klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld.

Totale baten t-2	4
Aantal leerlingen t-2	2
Gewogen aantal onderwijssoorten t-2	1
Totaal aantal complexiteitspunten	7

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen niet dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functieervulling

Gegevens 2025		
Bedragen x € 1	Dhr. H. Griffioen	Mevr. M. van Roo
Funciegegevens	Bestuurder	
Aanvang en einde functieervulling in 2025	01/01 - 31-03	01/03 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking?	Nee	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 43.150	€ 96.227
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 15.644
Subtotaal	€ 43.150	€ 111.870
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 43.150	€ 145.833
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0
Bezoldiging	€ 43.150	€ 111.870
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024		
Bedragen x € 1	Dhr. H. Griffioen	
Funciegegevens	Bestuurder	
Aanvang en einde functieervulling in 2024	01/12 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,748	
Dienstbetrekking?	Nee	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 9.994	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	
Subtotaal	€ 9.994	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 10.512	
Bezoldiging	€ 9.994	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	

WNT-verantwoording 2025 Stichting Katholiek Primair Onderwijs het Sticht
1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12
Gegevens 2024

Bedragen x € 1 Dhr. H. Grifioen
 Functiegegevens Interim bestuurder

Kalenderjaar	2024
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang-einde)	01/01 - 30/11
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	11
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	1200
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 221
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 265,200
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 265,200
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)	
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 219,600
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 219,600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	€ 219,600

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan N.v.t.
 Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling N.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen
Gegevens 2025

Bedragen x € 1 R. Lintema J. Hamers M.G. Bauer M. Volp-Kortenhorst
 Functiegegevens Lid Lid Lid Voorzitter

Aanvang en einde functievervulling in 2025 01/01 - 31/12 01/01 - 31/12 01/01 - 31/12 01/01 - 31/12

Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 5,000	€ 5,000	€ 5,000	€ 11,925
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 17,500	€ 17,500	€ 17,500	€ 26,250
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Bezoldiging	€ 5,000	€ 5,000	€ 5,000	€ 11,925

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan N.v.t. N.v.t. N.v.t. N.v.t.
 Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling N.v.t. N.v.t. N.v.t. N.v.t.

Gegevens 2024

Bedragen x € 1 M. Volp-Kortenhorst R. Lintema J. Hamers
 Functiegegevens Voorzitter Lid Lid

Aanvang en einde functievervulling in 2024 15/01 - 31/12 01/01 - 31/12 01/01 - 31/12

Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 11,925	€ 2,100	€ 2,100
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23,877	€ 16,600	€ 16,600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0	€ 0
Bezoldiging	€ 11,925	€ 2,100	€ 2,100

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan N.v.t. N.v.t. N.v.t.
 Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling N.v.t. N.v.t. N.v.t.

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder
2025

NAAM TOPFUNCTIONARIS FUNCTIE

M.G. Bauer Lid RvT (vanaf 1-1-2025)
 P. Hoogendroon Lid RvT (vanaf 1-1-2025 t/m 1-4-2025)

Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die de cijfers beïnvloeden.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

M. van Roo



Bestuurder

M. Volp-Kortenhorst

M. G. Bauer

Voorzitter RVT

Datum:



10 juni 2026