

BESTUURSVERSLAG CNS Wouterswoude 2025



Inhoudsopgave

1	Schoolbestuur	2
1.1	Profiel.....	2
1.2	Organisatie.....	4
2	Verantwoording beleid	9
2.1	Onderwijs en kwaliteit	9
2.2	Personeel en professionalisering	14
2.3	Huisvesting en facilitair	15
2.4	Financieel beleid	16
2.5	Continuïteitsparagraaf	17
3	Verantwoording financiën.....	20
3.1	Realisatie staat van baten en lasten en balans	20
3.2	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	22
3.3	Financiële positie.....	25
4	Bijlage: Verslag intern toezicht.....	26
5	Bijlage: Verslag BBMR.....	31

1 Schoolbestuur

Dit hoofdstuk bevat generieke informatie over het schoolbestuur. Hoe ziet de organisatie eruit? Waar staat het schoolbestuur voor? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

1.1 Profiel

1.1.1 Missie

In de missie van de Christelijke Nationale School te Wâlterswâld, die hieronder wordt weergegeven, vindt u beschreven waar de CNS in essentie voor staat.

Grondslag

De CNS te Wâlterswâld heeft een open toelatingsbeleid. Wij geven christelijk basisonderwijs op reformatorische grondslag* aan de kinderen die bij onze school worden aangemeld.

Wij zien het als onze opdracht om een bijdrage te leveren aan de opvoeding en vorming van deze kinderen. De uitgangspunten daarbij zijn de Bijbel en de drie Formulieren van Enigheid. Wij gebruiken de Statenvertaling en de psalmberijming uit 1773. Omdat de CNS belijdt dat de Bijbel en de daarop gebaseerde belijdenisgeschriften zeggenschap hebben over alle terreinen van het leven, ontleen wij daaraan onze waarden en normen.

Het personeel

Personeelsleden zijn dragers én uitvoerders van de identiteit en daarom vinden wij het belangrijk dat zij een goed voorbeeld voor de leerlingen zijn in leer en leven. De leerlingen dienen zich met hun medeopvoeder te kunnen identificeren. Bij ons begeleiden de leerkrachten de leerlingen als een gids en zij leven hen op een liefdevolle manier voor.

Het onderwijs

Wij zien het als onze taak om reformatorisch goed onderwijs te geven, toegesneden op de talenten van onze leerlingen. Ons hoogste doel is dat kinderen mogen beantwoorden aan het scheppingsdoel: leven tot eer van God. Na de zondeval kunnen we dit niet meer vanuit onszelf. In ons onderwijs wijzen we daarom op de Heere Jezus Christus als Borg voor en Zaligmaker van zondige mensen. Door het werk van de Heilige Geest wil Hij in onze harten werken.

Binnen ons onderwijs willen wij de leerlingen vanuit een veilige setting toerusten om op een Bijbels verantwoorde wijze deel te kunnen nemen aan de samenleving van de 21e eeuw.

**De CNS is aangesloten bij de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS). Voor een uitgebreide, algemene verwoording van de identiteit van de CNS, verwijst de school naar het identiteitsprofiel dat de VGS heeft geschetst voor het christelijk reformatorisch onderwijs. De CNS conformeert zich aan dit identiteitsprofiel. Het identiteitsprofiel is op te vragen bij de directeur.*

1.1.2 Visie

De visie van de CNS verwoordt waar de school in de periode 2023 t/m 2027 aan wil werken. Onze visie sluit aan bij onze missie en toont de speerpunten van de voor ons liggende periode. Ons statement waarmee we de visie samenvatten, luidt: 'CNS Wâlterswâld, de groene school waar gaven in geborgenheid mogen groeien.'

Teamcultuur

Op de CNS werkt een gemotiveerd team dat op een professionele manier samenwerkt. We gaan respectvol met elkaar om in een open en collegiale sfeer. Daarbij maken we gebruik van elkaars kwaliteiten en alle teamleden hebben een lerende houding. Als team werken wij vanuit onze missie en verdiepen we ons samen in de Bijbel.

Veiligheid

Op de CNS vinden we zowel sociale als fysieke veiligheid erg belangrijk. Op onze school worden kinderen gezien en gehoord. Zowel in de school als op het plein heerst een veilig klimaat, waarin de kinderen op een fijne manier kunnen leren en spelen. Problemen worden adequaat aangepakt, waarbij er binnen het team nauw wordt samengewerkt.

Onderwijs op maat

Op de CNS wordt recht gedaan aan de verschillende talenten en onderwijsbehoeften van de leerlingen. Het onderwijs wordt gedifferentieerd aangeboden binnen het leerstofjaarklassensysteem. Het onderwijs sluit aan bij de ontwikkeling van de leerlingen, waarbij er een goede balans is tussen 'hoofd, hart en handen'. Wij hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en betrekken hen actief bij hun eigen leerproces. Daarbij communiceren wij open en transparant naar ouders. Wij streven naar inclusiever en thuisnabij onderwijs, waarbij we tegelijk ook duidelijk zijn over de grenzen van onze mogelijkheden. Als passend onderwijs op onze school niet mogelijk is, zorgen wij in samenspraak met de ouders voor een passende oplossing.

Vorming en burgerschap in de 21e eeuw

Op de CNS worden kinderen voorbereid om als christen deel te nemen aan de maatschappij van de 21e eeuw. Deelname aan deze samenleving vraagt om actief burgerschap. Wij werken met de leerlingen aan kennis, vaardigheden en attitude, waarbij de Bijbel ons kompas is. We betrekken ook de ouders hierbij door regelmatig toerustingsmomenten te organiseren. Daarnaast is er op school steeds meer aandacht voor het vak Engels en de zorg voor de natuur. Wij gaan respectvol om met onze leefomgeving, de natuur en het milieu en erkennen God als de Schepper, Onderhouder en Regeerder van de schepping.

Kernactiviteiten

De structuur en inrichting van de bestuurlijke organisatie zijn belangrijk om te kunnen functioneren. Tegelijkertijd zijn noties als vertrouwen, gezamenlijkheid en betrokkenheid van minstens zo groot belang in het bestuurlijk functioneren.

Het bestuur kent een zogenoemde 'one tier' constructie (één laag). Dit houdt in dat het gehele bestuur uiteindelijk juridisch eindverantwoordelijk blijft voor de stichting. Het bestaat uit één uitvoerende bestuurder (zijnde de directeur-bestuurder) en uit acht toezichthoudende bestuurders. Bestuur en toezicht worden functioneel gescheiden, waarbij het uitvoerend bestuur wordt gevormd door de (bezoldigde) directeur-bestuurder en het toezicht door het toezichthoudend bestuur.

Het uitvoerend bestuur c.q. de directeur-bestuurder heeft een tweeledige taak. Enerzijds is hij als bestuurder de uitvoerder van het bestuursbeleid en voert overleg met bijvoorbeeld gemeenten en de Inspectie van het Onderwijs. Anderzijds voert hij de algemene directie over de scholen en zorgt voor eenheid in beleidskeuzen, stimuleert de samenwerking en vormt een achterwacht voor de directeuren.

De uitvoerende bestuurderstaak kan als volgt samengevat worden:

- *Richten* - De directeur-bestuurder werkt vanuit een visie en heeft een helder zicht op de koers van de organisatie (vertaald in strategisch beleid).
- *Inrichten* - De directeur-bestuurder zorgt voor een effectieve inrichting van de organisatie, zorgt voor de juiste mensen op de juiste plek, faciliteert en geeft ruimte aan de professionals op de werkvloer.
- *Verrichten* - de directeur-bestuurder bereidt het beleid voor en voert het uit, ook stelt de directeur-bestuurder het beleid vast, soms met de niet-uitvoerende bestuurders gezamenlijk. De niet-uitvoerende bestuurders monitoren de resultaten en voortgang via voortgangs- en verantwoordings-rapportage en ondersteunen de directeur-bestuurder maximaal. Tegelijk vormen ze zijn 'tegenover'. Het collectieve bestuur blijft juridisch gezien de werkgever van het personeel, maar legt de uitvoering hiervan bij de directeur-bestuurder, samen met de locatiedirecteuren neer.
- *Berichten* - De directeur-bestuurder informeert de stakeholders actief over het gevoerde beleid en legt verticaal (toezicht) en horizontaal (stakeholders, Inspectie) verantwoording af.

Strategisch beleidsplan

Stichting RONN beoogt een samenwerking ter versterking van het reformatoisch onderwijs in Noord-Nederland, waarbij uitgegaan wordt van een noodzakelijke én wenselijk samenwerking en van het behoud van de eigen lokale kleur qua identiteit.

Belangrijke thema's die de komende jaren aandacht vragen zijn: burgerschap, sociale veiligheid, kwaliteitsbeleid, personeelsbeleid, huisvesting en imago.

In het strategisch beleidsplan¹ worden deze ambities nader omschreven en uitgewerkt in concrete acties.

1.2 Organisatie

1.2.1 Contactgegevens

Het bestuur van de Stichting RONN is formeel het schoolbestuur van de school (zie ook subparagraaf 'Juridische structuur').

Bestuursnummer 42842
CNS
Foarwei 39
9113 PM Wâlterswâld
0511421654
directie@cnswouterswoude.nl
www.cnsww.nl

1.2.2 Bestuur

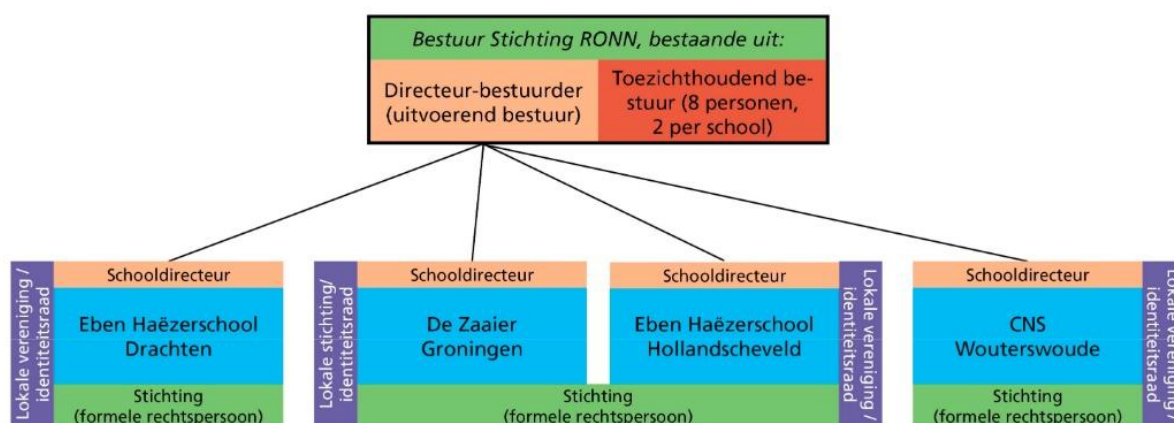
Bestuursleden	Dagelijkse functie	Nevenfuncties
Vacature		-
N. Egas (lid)	Sales & Purchase manager (internationale vishandel)	-

¹ Strategisch perspectief 'Toegevoegd en veilig samen optrekken' – Stichting RONN

J.W.F. Eikelenboom (lid)	DGA Aannemersbedrijf en vastgoedbedrijf	Voorzitter verkoopcommissie school (onbetaald)
B. Eisma (secretaris)	Chauffeur	-
D. van Garderen (directeur-bestuurder a.i., vanaf 01-09-2025 in loondienst)	Directeur-bestuurder Stichting RONN DGA Interim- en coachingsbedrijf Chauffeur	Bestuurslid vereniging 'hulpverlening' (onbetaald), Bestuurslid stichting 'wonen en zorg' (onbetaald) Organist (onbetaald)
H.M. Koekoek (voorzitter)	Directeur Kaasfabriek	Zondagschoolmeester (onbetaald) Organist (onbetaald) Bestuurslid stichting (onbetaald)
W.H. Prins (penningmeester)	Accountant	-
B. Schipper (lid)	Manager control in de zorg	-
G. van der Veen (lid)	Hondenfokker	-

In bijlage 1 is het verslag van de toezichthouder opgenomen.

1.2.3 Organisatiestructuur



1.2.4 (Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Elke school binnen Stichting RONN kent een eigen medezeggenschapsraad; alle raden hebben instemmingsrecht. De scholen in Groningen en Hollandscheveld hebben samen ook een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Met instemming van de lokale medezeggenschapsraden is op het niveau van Stichting RONN een zogenoemde bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad ingericht. Deze raad bestaat uit vertegenwoordigers van de lokale raden, waarmee draagvlak voor genomen besluiten op lokaal niveau zoveel als mogelijk wordt gewaarborgd.

De bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad bespreekt onderwerpen die het geheel van de scholen aangaan, zonder dat de lokale raden hun bevoegdheden overdragen aan dit medezeggenschapsorgaan. Besluitvorming op bovenbestuurlijk niveau is dus afhankelijk van de unanieme medewerking van de scholen. Iedere lokale MR behoudt haar bevoegdheden en zal

moeten instemmen met een besluit om dit te kunnen implementeren op de betreffende school. Dit zorgt ervoor dat iedere MR achter een voorgenomen besluit moet kunnen staan om het besluit organisatiebreed te kunnen doorvoeren.

1.2.5 Horizontale dialoog en verbonden partijen

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Driestar Educatief GCBO Cedin GGD Fryslân Jeugdgezondheidszorg Stichting “De Vluchtheuvel” Gebiedsteam Gemeente Dantumadiel	Schoolbegeleidingsdienst Klachtencommissie VGS via GCBO Onderwijsadvies Jeugdgezondheidszorg, logopedie, schoolarts, doktersassistente, schoolverpleegkundige. Schoolmaatschappelijk werk Gebiedsteam

Organisatie of groep	Omschrijving van de dialoog
Leden van de vereniging MR	Jaarlijkse algemene ledenvergadering ter verantwoording van ons handelen Jaarlijks vergadering met bestuurder

Klachtenbehandeling

Voor de afhandeling van klachten, maken we gebruik van een uitgebreide klachtenprocedure. Deze is te vinden in de schoolgids. In 2025 zijn er geen klachten binnengekomen die moesten worden opgeschaald richting bestuur of klachtencommissie.

Externe vertrouwenspersoon

Uit het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon over 2025: “Er zijn in 2025 geen uitingen van ongenoegen of klachten ingebracht en geen vragen gesteld aan de extern vertrouwenspersoon.”

Integriteit

In 2025 zijn er geen meldingen gedaan van belangenverstrengeling en mogelijk conflicterende rollen en functies.

Algemeen

In 2023 is ervoor gekozen om een onafhankelijke vertrouwenspersoon aan te stellen voor de vier scholen binnen Stichting RONN. In de praktijk bleken de vorige vertrouwenspersonen te dicht bij de scholen betrokken te zijn. Om het voor alle partijen goed te regelen is gekozen voor een persoon die kennis van zaken heeft, verbonden is aan de identiteit van de scholen en tegelijk niet direct betrokken is op de scholen.

1.2.6 Juridische structuur

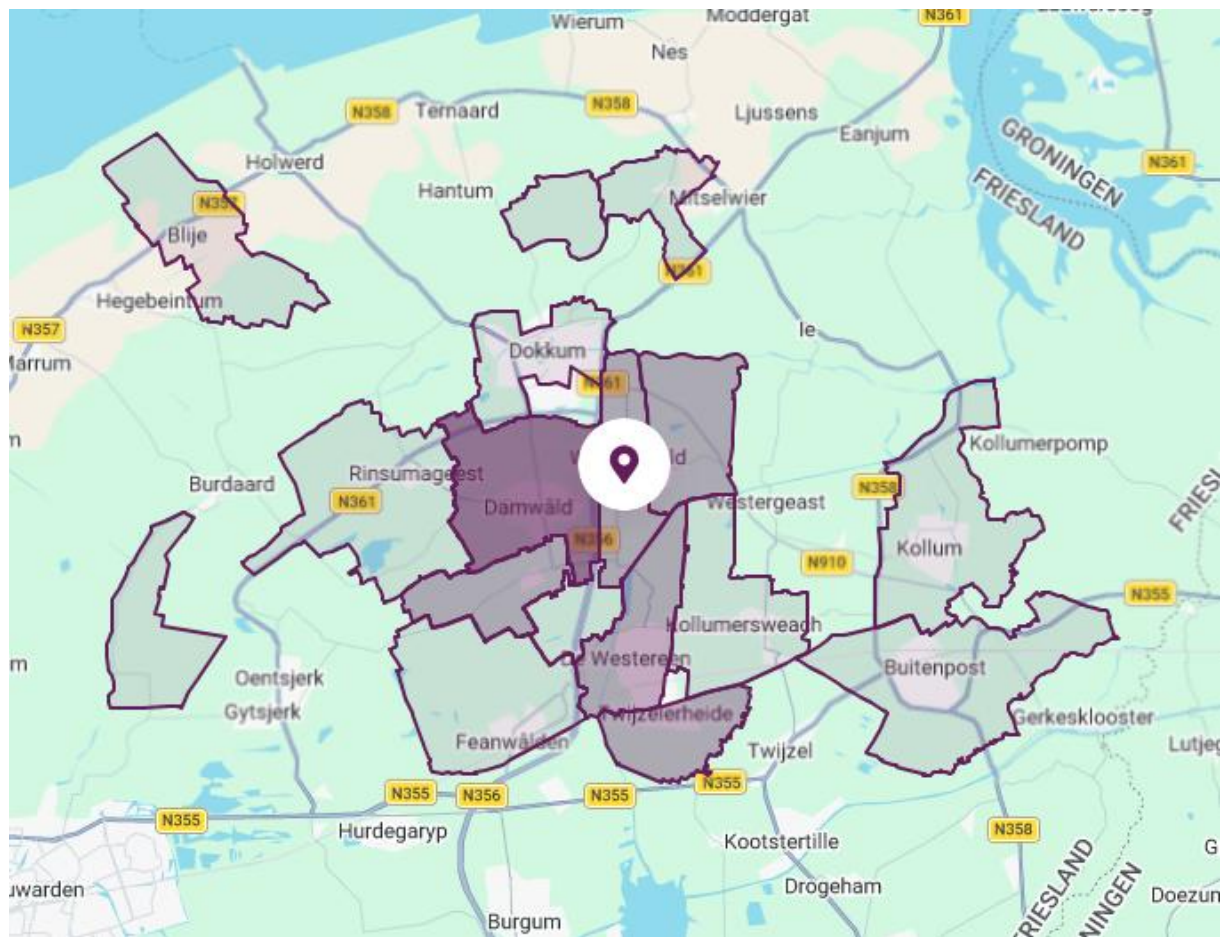
De holding is een structuur vanuit het bedrijfsleven en verschillende non-profit sectoren die meer en meer wordt toegepast in het onderwijs, maar dan wel op een eigen manier. Een holding in het onderwijs is dus iets anders dan een holding in het bedrijfsleven. Een holding in het onderwijs houdt in dat twee of meer rechtspersonen die bevoegd gezag zijn over één of meer scholen (de dochters), worden bestuurd door een andere rechtspersoon (de moeder). Met andere woorden: twee dochterstichtingen die elk het bevoegd gezag zijn van één of meer scholen, worden bestuurd door dezelfde holdingstichting. De dochters zijn en blijven het bevoegd gezag over hun school of scholen. De leerlingen staan ingeschreven bij de dochter, de bekostiging van het Rijk wordt door hen ontvangen, de gemeente voorziet hen van huisvesting. Ook staat het personeel op de loonlijst van de dochter.

Toegankelijkheid & toelating

De school kent een open toelatingsbeleid. Van ieder van de leerlingen hebben de ouder(s) of verzorger(s) bij de aanmelding wel te kennen gegeven in te stemmen met de grondslag van de school.

Geografische gebieden en afnemers

Vanwege onze identiteit vervult onze school een regiofunctie. In het onderstaande overzicht kunt u zien waar onze leerlingen vandaag komen.



2 Verantwoording beleid

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

2.1 Onderwijs en kwaliteit

2.1.1 Onderwijskwaliteit

Als school werken we voortdurend aan de kwaliteit van ons onderwijs. We doen dit vanuit een collectieve ambitie zoals die is verwoord in onze missie en visie. De missie en visie vatten we samen in ons motto: 'CNS Wâlterswâld, de groene school waar gaven in geborgenheid mogen groeien.' Dat is samengevat waar onze school voor staat én wat wij zien als kwaliteit. Onderwijs wat is toegesneden op de talenten van onze leerlingen.

Op schoolniveau monitoren we de kwaliteit van het onderwijs op verschillende manier. Onderstaand een overzicht van interne zaken die gericht zijn op kwaliteitsbewaking.

- Rapportage n.a.v. de Cito toetsen.
- Rapportage n.a.v. de Centrale Eindtoets.
- Rapportage van de jaarlijkse kwaliteitsmeting via WMK-PO.
- Tevredenheidsspeilingen onder ouders en medewerkers.
- Tevredenheidsspeiling schoolverlaters
- Monitoring sociale veiligheid.
- Overzicht van de incidenten

De bovenstaande informatie wordt besproken binnen het team en gebruikt als verantwoording richting de MR, het bestuur en de toezichthouder. De vergaderingen met deze geleidingen worden cyclus gehouden. Op deze manier vindt horizontale verantwoording plaats.

De externe kwaliteitsbewaking vindt voornamelijk plaats door audits van Berséba en de Onderwijsinspectie. Beiden hebben in 2025 geen bezoek gebracht aan onze school. Wel heeft er een gesprek met de inspectie plaatsgevonden op bestuursniveau.

Doelen en resultaten

In 2025 is op basis van het schoolplan 2023-2027 gewerkt aan verdere versterking van de onderwijskwaliteit. Onderstaand een overzicht van de verbeteractiviteiten, daaronder een nadere toelichting. In het onderstaande schema ziet u het jaarplan voor 2024-2025, daaronder worden alle aandachtspunten geëvalueerd.

Gekozen actiepunten			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	De visie van de school	Teamcultuur	groot
GD2	De visie van de school	Veiligheid	groot
GD3	De visie van de school	Onderwijs op Maat	groot
GD4	De visie van de school	Vorming en burgerschap in de 21e eeuw	groot
GD5	Leerstofaanbod	Verbeterplan Rekenonderwijs	groot
GD6	Leerstofaanbod	Verbeterplan Begrijpend lezen	groot
GD7	Organisatiestructuur	Implementatie nieuwe IB-structuur	groot

Actiepunten [KLEIN]

Gekozen actiepunten			
	Thema	Actiepunt	Omvang
KD1	Leerstofaanbod	Aanschaf en implementatie Taal actief 5 gr. 4 en 5	klein
KD2	Leerstofaanbod	Herijking schrijfmethode	klein
KD3	Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Oriëntatie en aanschaf nieuwe methode Studievaardigheden	klein
KD4	Meerjarenplanning kwaliteitszorg	Kwaliteitsmeting Didactisch handelen	klein
KD5	Meerjarenplanning kwaliteitszorg	Kwaliteitsmeting Toetsing en afsluiting	klein

Teamcultuur

Als collega's zijn we heel verschillend. We vinden het belangrijk om van en met elkaar te leren. Daarom zijn we in dit schooljaar gaan werken met collegiale consultatie. Collega's kijken bij elkaar in de klas en bespreken datgene wat hen is opgevallen om zo samen te leren.

Veiligheid

Nadat in het vorige schooljaar de pauzetijden zijn aangepast, is er dit schooljaar nagedacht over de inrichting van het schoolplein. Bij het verschijnen van deze schoolgids (begin schooljaar 2025-2026) zijn de werkzaamheden ook afgerond.

Onderwijs op maat

Om ons onderwijs nog verder te versterken, is nagedacht over verschillende manieren van lesgeven. Na onderzoek is besloten om in schooljaar 2025-2026 een teamscholing EDI te gaan volgen. Dit model is bewezen effectief. Ons team is in de achterliggende jaren flink veranderd van samenstelling. Door deze scholing kunnen we ook onderling als collega's onze didactiek weer synchroniseren.

Vorming en burgerschap in de 21e eeuw

Voor burgerschap is in het afgelopen schooljaar een monitoringsinstrument opgezet. Dit is afgenomen in groep 7 en groep 8. In eerdere jaren hebben we vooral gekeken naar ons aanbod, nu kunnen we ook in kaart brengen wat de effecten daarvan zijn. Elders in deze schoolgids vindt u de uitkomsten hiervan. Daarnaast is er ook een nieuwe methode voor Engels uitgezocht, My Name is Tom 2. Vanaf dit schooljaar zal dit structureel worden ingezet.

Verbeterplan rekenonderwijs

Om ons rekenonderwijs verder te versterken, heeft onze rekencoördinator een studiemiddag verzorgd voor de leerkrachten. Daarnaast zijn er ook klassenbezoeken afgelegd en nabesproken.

Verbeterplan begrijpend lezen

Om het vak begrijpend lezen te versterken, heeft onze taalcoördinator dit jaar een verbetertraject geïnitieerd. Onder leiding van een externe is op basis van de nieuwste inzichten nagedacht over de manier van lesgeven. Naast de studiemiddagen zijn er ook klassenbezoeken afgelegd.

Implementatie nieuwe IB-structuur

Vorig schooljaar zijn we van start gegaan met een nieuwe IB-structuur, wij werken nu met drie kwaliteitscoördinatoren. Om deze nieuwe structuur zo goed mogelijk neer te zetten, hebben de kc-ers en de directeur externe coaching gekregen. In april is de nieuwe structuur geëvalueerd. We hebben besloten dat de nieuwe manier van werken nog verdere uitwerking nodig heeft, we zullen daarom in dit schooljaar opnieuw evalueren hoe de nieuwe manier van werken ons bevalt.

Aanschaf en implementatie Taal Actief 5

Vorig schooljaar is er een oriëntatie geweest op de nieuwe taalmethode, Taal Actief 5 (christelijke versie). In dit schooljaar zullen we deze methode implementeren in de groepen 4 t/m 7, volgend jaar in groep 8.

Herijking schrijfmethode

Vorig schooljaar is er een begin gemaakt met de herijking van ons schrijfonderwijs. In dit schooljaar zal dit verder worden uitgewerkt. Het doel is om een goede, doorgaande lijn te hebben in ons schrijfaanbod.

Oriëntatie en aanschaf methode studievaardigheden

Omdat onze oude methode voor studievaardigheden niet meer leverbaar was, hebben we ons georiënteerd op een nieuwe methode. Hiervoor zijn verschillende methodes uitgeprobeerd, waarna uiteindelijk een besluit is genomen voor een nieuwe methode. Vanaf dit schooljaar zal daar mee worden gewerkt.

Kwaliteitsmeting Didactisch handelen en Toetsing en afsluiting

Jaarlijks worden twee kwaliteitskaarten herijkt. Dit jaar de kaarten Didactisch handelen en Toetsing en afsluiting. Alle collega's zijn uitgenodigd om hiervoor een vragenlijst in te vullen. De uitkomsten hiervan worden meegenomen in de verdere schoolontwikkeling.

2.1.2 Ontwikkelingen in schooljaar 2025-2026

In het onderstaande overzicht vindt u de geplande ontwikkelingen voor het schooljaar 2025-2026:

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt
De visie van de school	Teamcultuur
De visie van de school	Veiligheid
De visie van de school	Onderwijs op Maat
De visie van de school	Vorming en burgerschap in de 21e eeuw
Didactisch handelen	Teamscholing EDI
Leerstofaanbod	Implementatie Taal actief 5 gr. 4 t/m 7
Leerstofaanbod	Aanpassing klassenbibliotheek
Leerstofaanbod	Herijking methode Godsdienst
Leerstofaanbod	Herijking methode Muziek
Leerstofaanbod	Oriëntatie leerlijn kerkgeschiedenis
Schoolklimaat	Medewerkerstevredenheidspeling
Meerjarenplanning kwaliteitszorg	Kwaliteitsmeting Zicht op ontwikkeling
Meerjarenplanning kwaliteitszorg	Kwaliteitsmeting (Extra) ondersteuning
Meerjarenplanning kwaliteitszorg	Kwaliteitsmeting Resultaten

Toekomstige ontwikkelingen

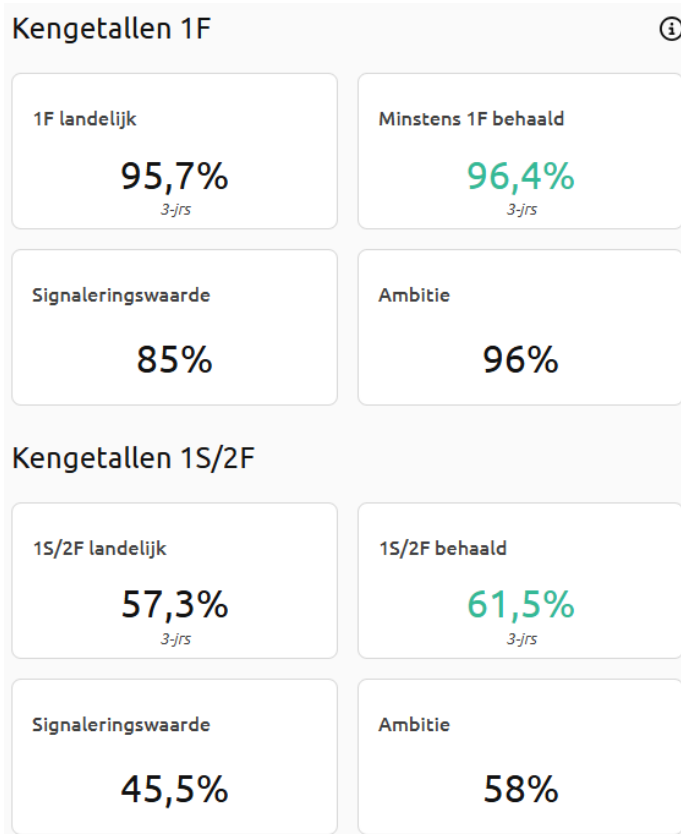
We verwachten een stabilisatie van ons leerlingaantal. Dit betekent dat de school qua omvang en formatie gelijk kan blijven. Mocht het leerlingaantal toch wat teruglopen, dan zullen we de formatie daarop aanpassen. Hier is rekening mee gehouden met de benoemingen.

Onderwijskundig zal 2027 een belangrijk jaar worden, dan wordt het schoolplan voor 2027-2031 opgesteld. Leerlingen, ouders, externen en het team zullen hierbij worden betrokken.

In het IHP van de gemeente staat dat onze school rond 2030 nieuwbouw krijgt. In de komende periode zullen de gesprekken hierover gaan starten.

Onderwijsresultaten

In het onderstaande overzicht worden de resultaten van de Doorstroomtoets weergegeven. Dit is een gemiddelde van drie schooljaren. Het valt op dat onze school op het 1F niveau ver boven de signaleringswaarde zit en iets boven het landelijk gemiddelde en ons eigen ambitieniveau. Ook bij het 1S/2F niveau scoort de school boven de signaleringswaarde en boven de eigen schoolambitie.



③ Graag verwijzen we u voor meer informatie naar www.scholenopdekaart.nl.

2.1.3 Onderwijs aan nieuwkomers

Onze school heeft geen nieuwkomers. Met deze groep leerlingen, worden kinderen benoemd die vanuit andere landen naar Nederland zijn gekomen.

2.1.4 Internationalisering

Onze school is niet actief op het gebied van internationalisering. Wel wordt vanaf groep 1 ingezet op Engels onderwijs. Het vak Engels zal daarbij in de komende jaren verder worden versterkt. Zie ook onze visie.

2.1.5 Onderzoek

Onze school heeft geen beleid als het gaat om onderzoek. Er vindt wel onderzoek plaats door collega's die een opleiding volgen.

2.1.6 Inspectie

In 2025 heeft er op bestuursniveau een gesprek plaatsgevonden met de inspectie. Hier is geen oordeel aan verbonden. Dit gesprek heeft ook niet geleid tot een vervolg.

Het laatste inspectiebezoek op school, heeft op 1 en 8 oktober 2019 plaatsgevonden. De school heeft een positieve beoordeling ontvangen. Voor een verslag van het inspectiebezoek verwijzen we u naar de [website](#) van de school of de [website](#) van de Onderwijs Inspectie.

2.1.7 Visitatie

In 2025 heeft er geen visitatie plaatsgevonden.

2.1.8 Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Het thema sociale veiligheid krijgt op onze school veel aandacht, immers het motto van onze school is: CNS Wâlterswâld, de groene school waar gaven in geborgenheid mogen groeien'. Deze geborgenheid hangt nauw samen met sociale veiligheid. Beleidsmatig hebben we dit thema uitgebreid vastgelegd in ons schoolveiligheidsplan. Daarnaast worden er jaarlijks verschillende acties uitgezet:

- Monitoring sociale veiligheid via Leerling in Beeld. De uitslag hiervan wordt besproken in de groepsbesprekingen met de kwaliteitscoördinator, waar zo nodig acties uit voort komen.

- Onze school heeft een aanspreekpunt veiligheid.
- Alle leerlingen hebben in 2025 een folder gekregen waarin de rol van het aanspreekpunt veiligheid is uitgelegd.
- We werken met een incidentenregistratie, waarvan jaarlijks een overzicht wordt gemaakt.
- Wekelijks wordt 'de regel van de week' aangeboden.
- Er worden lessen over sociale vaardigheden gegeven.
- Ons veiligheidsbeleid is vastgelegd in het schoolveiligheidsplan (herijkt in 2024).
- In 2024 is de RIE uitgevoerd.

2.2 Personeel en professionalisering

2.2.1 Doelen en resultaten

Voor deze doelen en resultaten verwijzen we naar het jaaroverzicht wat eerder in dit jaarverslag is gepubliceerd.

2.2.2 Toekomstige ontwikkelingen

Het lerarentekort zal ons ook in de komende jaren bezig blijven houden. Het is daarom van groot belang om extra alert te zijn op goed werkgeverschap en het investeren in stagiaires. Daarnaast zijn we als school alert op de ontwikkelingen rondom de regionalisering, het werken met de zogenaamde Rato's. Als school zijn wij aangesloten bij de landelijke regio Progressus. Als school participeren wij actief in overlegstructuren en zorgen we dat de opleiding van studenten op onze school goed verloopt. In verband met deze ontwikkelingen hebben we als RONN-scholen besloten een erkende opleidingsschool te worden. Inmiddels is er namens onze scholen een schoolopleider in opleiding.

2.2.3 Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

In 2025 hebben we als team twee scholingen gevolgd:

- Verbetertraject begrijpend lezen.
- Teamscholing Explicite Directie Instructie (EDI -model)

Verder zijn er drie nieuwe collega's benoemd. Zij worden in schooljaar 2025-2026 ingewerkt volgens ons begeleidingsplan.

2.2.4 Uitkeringen na ontslag

Er heeft geen ontslag plaatsgevonden wat geleid heeft tot een ww-uitkering. Omdat dit niet sprake was, is hier ook geen verder beleid op gevoerd.

2.2.5 Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De schoolleider heeft in 2025 een herregistratietraject gevolgd. Dit zal in 2026 worden afgerond. De schoolleider staat geregistreerd als Register Directeur Onderwijs (RDO). Daarnaast kent onze school een begeleidingsplan voor startende leerkrachten. Starters worden zo gestructureerd ingewerkt en maken kennis met alle facetten van het werk. De beschikbare middelen worden voor deze zaken ingezet. De MR is betrokken geweest bij het vaststellen van het begeleidingsplan.

2.2.6 Strategisch personeelsbeleid

Onze onderwijskundige visie is leidend voor de ontwikkelingen van ons onderwijs én de scholing van het team. Sinds 2019 werken we met leerteams, leerkrachten werken in kleine groepjes aan de ontwikkeling van onze visiepunten. Drie keer per jaar vindt er een teamvergadering plaats, waarop de leerteams aan elkaar presenteren wat hun vorderingen zijn en ook de verbinding te zoeken met de andere leerteams. De leerteams initiëren in overleg met de directeur ook de scholingen voor het team.

Om de werkdruk beheersbaar te houden, worden vier onderwijsassistenten en een administratief medewerker ingezet. Daarnaast worden de gymlessen verzorgd door een externe gymdocent (via Sport Fryslân). De tijd die hiermee vrij komt voor de leerkrachten kan worden ingezet voor lesvoorbereiding, contacten met ouders of andere niet-lesgebonden taken.

2.2.7 Banenafpraak

In 2025 zijn er geen mensen aangenomen voortkomend uit de banenafpraak. Mochten er in de toekomst kansen zijn, waarbij de mogelijkheden passen bij onze vraag, dan staan wij daar voor open.

2.2.8 Werkdrukmiddelen

Hierboven hebben we al beschreven welke interventies worden ingezet om de werkdruk beheersbaar te houden. Deze inzet komt ook terug in het werkverdelingsplan wat met het team is besproken.

2.2.9 Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Nieuwe VOG in 2026	Geldige VOG op 1e werkdag	Geldige VOG, te laat aanwezig	Geen geldige VOG
Nieuwe medewerkers in loondienst	2	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	0	0	0

Wij hebben de accountant opdracht gegeven om een controle uit te voeren op de tijdigheid.

Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd een nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

2.3 Huisvesting en facilitair

2.3.1 Doelen en resultaten

In 2025 is er niet veel aan het onderhoud gebeurt. Gezien de toekomstige ontwikkelingen, hebben we het onderhoud verder teruggeschoefd. In de afgelopen 10 jaar heeft er veel onderhoud plaatsgevonden, waardoor de school (zeker de gezien de leeftijd van het gebouw) er redelijk verzorgd bij staat.

Er is nog wel geïnvesteerd in een nieuw klimtoestel en extra spelmogelijkheden in het kader van 'bewegend leren'.

2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen

Rond 2030 zal er nieuwbouw plaatsvinden. Inmiddels zijn we al met de gemeente in gesprek, graag willen we de nieuwbouw nog iets naar voren halen. Alhoewel het gebouw in redelijk goede staat van onderhoud verkeert, merken we wel dat het niet meer voldoet aan de eisen van deze tijd. Hierbij kan gedacht worden aan de luchtkwaliteit, energiezuinigheid, maar ook de ruimte in het gebouw. Als het mogelijk is, zullen we dus aandringen op vervroeging van de nieuwbouw.

2.3.3 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Omdat ons gebouw op korte termijn vervangen gaat worden, investeren we op dit moment niet verder in verduurzaming.

2.4 Financieel beleid

2.4.1 Doelen en resultaten

Het doel voor onze school is om jaarlijks de middelen die we ontvangen om goed onderwijs te verzorgen, effectief en doelmatig worden ingezet. Daarbij streven we er ieder jaar naar om licht positief af te sluiten, mede omdat ons weerstandstandsvermogen aan de lage kant is. Terugkijkend naar het verleden, kunnen we echter concluderen dat het eigen vermogen van de school fors is toegenomen, zodat de school niet meer in de directe gevarenzone zit. Tegelijk worden de gestelde onderwijskundige doelen behaald.

2.4.2 Opstellen meerjarenbegroting

Jaarlijks wordt de begroting opgesteld door de directeur van de school. Samen met de administratief medewerker en een medewerker van het VGS wordt alles kritisch in kaart gebracht. De VGS schijft hier een verantwoordingsdocument bij, wat wordt gepresenteerd aan de bestuurder. Na zijn akkoord, wordt de begroting doorgestuurd naar het toezichthoudend bestuur voor accordering.

2.4.3 Toekomstige ontwikkelingen

Al eerder noemden we de verwachte nieuwbouw. Omdat dit voor de school extra kosten met zich mee zal brengen (denk aan inventaris en het schoolplein), zullen we in de komende jaren gaan sparen. O.a. de opbrengst van de jaarlijkse verkoping zal hiervoor worden gebruikt.

2.4.4 Investeringsbeleid

In ons investeringsplan staat ons volledige inventaris vermeld. Zowel het meubilair, de apparatuur als alle lesmethodes. Volgens standaard afschrijftermijnen wordt besloten tot aanschaf, waarbij wel altijd eerst kritisch wordt gekeken of de aanschaf wel echt nodig is.

2.4.5 Treasury

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

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

2.5 Continuïteitsparagraaf

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

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.2
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2
- De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht

2.5.1 Intern risicobeheersingssysteem

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en control cyclus, waarbij de directie de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. De basis voor de verantwoording wordt, naast de realisatie, gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is daarnaast een Service Level Agreement van toepassing.

2.5.2 Belangrijke risico's en beheersing

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

Lerarentekort

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

Maatregelen: binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Daarnaast worden onderwijsassistenten gestimuleerd om de pabo te volgen. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan.

Vervanging

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

Maatregelen: we zetten extra in op onderwijsassistentie, hiermee hebben we een kleine flexibele schil. Daarnaast springt ambulant personeel bij en zijn we aangesloten bij de invalpool van JufMeester.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

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

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het PF. Het PF vergoedt minimaal 50% van deze kosten. Voor het meerdere worden zoveel als mogelijk reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

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

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Op onze school betreft dit met name de directeur en de kwaliteitscoördinatoren.

Onderwijskwaliteit

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

Maatregelen: wanneer blijkt dat een bepaalde medewerker behoefte heeft aan studie of opleiding om de functie beter uit te voeren, dan wordt geëvalueerd of dit mogelijk is om te realiseren uit het opleidingsbudget. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit een doorgaande lijn in onze

organisatie. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het managementteam heeft hierin een belangrijke rol.

Leerlingaantal

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

Maatregelen: voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een lichte daling van het leerlingaantal. Daarom is er reeds rekening gehouden met een formatieve vermindering van de leerkrachtinzet en inzet van onderwijsondersteunend personeel. Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is dat per 1-1-2024 de gewijzigde systematiek voor de voorziening groot onderhoud dient te worden toegepast. De voorziening groot onderhoud zal bepaald moeten worden per onderhoudscomponent én zal op een beleidsrijke manier moeten worden bepaald. Het effect van deze andere systematiek is voor onze school beperkt, doordat de geplande onderhoudscomponenten beperkt zijn vanwege aanstaande nieuwbouw. De wijziging in de voorziening heeft een rechtstreeks effect op het eigen vermogen. Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. De eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden.

Maatregelen: met behulp van het MJOP wordt de onderhoudsplanung in kaart gebracht. Gezien de ontwikkelingen rondom de huisvesting die er spelen, is het gepland onderhoud voor de komende jaren nihil. Daarom is de voorziening groot onderhoud komen te vervallen in 2024 en zullen alle kosten rechtstreeks ten laste van het exploitatieresultaat worden verwerkt.

Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente worden de ontwikkelingen en gesprekken ten behoeve van de nieuwbouw gemonitord. Wanneer er meer bekend is over een eigen financiële bijdrage zal hierop worden ingespeeld.

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

2.5.3 Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

Onze school werkt nauw samen met Arboneel, een organisatie die ons ontzorgt op het gebied van privacy beleid. Wij hebben een eigen Functionaris Gegevensbescherming (FG-er) die jaarlijks audits uitvoert. Hij adviseert ons ook op het gebied van digitale veiligheid. Zo hebben we in de achterliggende periode twee-staps-verificatie ingesteld op Microsoft 365. Daarnaast heeft er op bestuursniveau een oriëntatie plaatsgevonden op Zivver, een programma om beveiligd te e-mailen. Dit zal in 2026 worden uitgerold.

3 Verantwoording financiën

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

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

3.1.1 Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Vershil
Baten				
Rijksbijdragen	1.392	1.466	1.511	-44
Overige overheidsbijdragen	11	9	-	9
Overige baten	33	19	15	4
Totaal baten	1.436	1.494	1.525	-32
Lasten				
Personele lasten	1.141	1.219	1.211	8
Afschrijvingen	23	23	33	-10
Huisvestingslasten	41	85	85	1
Leermiddelen	113	90	122	-32
Overige instellingslasten	70	65	63	2
Totaal lasten	1.387	1.482	1.514	-31
Saldo baten en lasten	49	12	12	-
Saldo fin. baten en lasten	-	-	-	-
Nettoresultaat	49	12	12	-10

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

Toelichting verschillen realisatie 2025 ten opzichte van vorig jaar

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

Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025

De *rijksbijdragen* vertonen een lagere realisatie dan begroot. Het verschil betreft circa 44.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

(+ € 24.000): extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten;

(+ € 2.000): hogere ontvangen SOOL-subsidie;

(+ € 2.000): hogere ontvangsten vanuit de verdeling van een HB-subsidie;

(- € 73.000): lagere vrijval van de subsidie basisvaardigheden dan begroot. Daardoor zal voor 2026 een iets hoger subsidiebedrag beschikbaar zijn dan begroot;

(+ € 1.000): hogere inkomsten voor Passend Onderwijs vanuit het samenwerkingsverband, vanwege een nabetaling over 2025.

De *overige overheidsbijdragen* komen 9.000 euro hoger uit dan begroot. Er is een vergoeding vanuit de gemeente ontvangen voor schoolmaatschappelijk werk (+ € 6.000). Deze inkomsten waren niet begroot. Daarnaast is een projectsubsidie vanuit de provincie ontvangen (+ € 3.000), die eveneens niet in de begroting was opgenomen.

De *overige baten* komen 4.000 euro hoger uit dan begroot. Er zijn enkele vergoedingen ontvangen die niet waren begroot, onder andere voor de inzameling van oud papier.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 8.000 euro hoger uit dan begroot. Voor 11.500 euro heeft dit betrekking op lagere loonkosten en voor 19.500 euro op hogere overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten:

(+ € 17.500): binnen het onderwijzend personeel is een hogere inzet gerealiseerd dan begroot (+ 0,26 fte). Ook binnen het onderwijsondersteunend personeel is sprake van een hogere inzet dan begroot (+ 0,40 fte). Dit heeft geleid tot een toename van de loonkosten;

(- € 29.000): er is een besparing van gerealiseerd van het saldo vervangingskosten. Er zijn vergoedingen ontvangen voor ziekte- en zwangerschapsverlof. Hier staan slechts beperkte vervangingskosten tegenover. De kosten voor extern personeel kennen daarentegen wel een hogere realisatie dan begroot. Dit is nader beschreven bij de *overige personele lasten*.

De overschrijding van 19.500 euro op de *overige personele lasten* is voor 12.500 euro veroorzaakt door dotaties aan de personeelsvoorzieningen duurzame inzetbaarheid en jubileumuitkering. Daarnaast komen de kosten voor extern personeel hoger uit dan begroot (+ € 11.000). Daarentegen is er een besparing gerealiseerd binnen het saldo vervangingskosten, zoals toegelicht bij de *Loonkosten*. Tegenover de hoger gerealiseerde kosten staan lagere kosten voor scholing/schoolontwikkeling (- € 4.000). De andere kosten zijn in lijn met de begroting gerealiseerd.

De *afschrijvingen* komen 10.000 euro lager uit dan begroot. De *huisvestingslasten* komen in totaliteit in lijn met de begroting uit. Hierbinnen zijn onder andere hogere kosten gerealiseerd voor schoonmaak, tegenover lagere kosten voor 'overige'. De *leermiddelen* vertonen een lagere realisatie dan begroot (- € 32.000). Deze lagere realisatie is met name toe te schrijven aan de kosten van het onderwijsleerpakket (- € 39.000). Daarentegen zijn hogere kosten gerealiseerd voor licenties leermiddelen (+ € 4.500), computerkosten (+ € 2.000) en overige lasten (+ € 500). De *overige instellingslasten* zijn in totaliteit redelijk in lijn met de begroting gerealiseerd (+ € 2.000). Hierbinnen kennen de kosten voor administratie en beheer, PR/schoolkrant/schoolgids en 'overige' een hogere realisatie dan begroot. Daarentegen zijn lagere kosten gerealiseerd voor onder andere bestuurs-/managementondersteuning en abonnementen/contributies.

3.1.2 Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Materiële vaste activa	125	132	131
Totaal vaste activa	125	132	131
Vorderingen	9	4	60

Liquide middelen	436	323	264
Totaal vlottende activa	445	327	325
Totaal activa	570	458	456
PASSIVA	Ultimo 2025	Ultimo 2024	Ultimo 2023
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Algemene reserve	320	309	259
Eigen vermogen	320	309	259
Voorzieningen	24	12	36
Kortlopende schulden	225	138	161
Totaal passiva	570	458	456

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

In 2025 is er voor ruim 16.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 13.000 euro. De afschrijvingen in 2025 bedroegen 23.000 euro, waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris en apparatuur	15.120	euro	Digiborden, leerlingmeubilair, gymmateriaal
Leermiddelen	1.769	euro	Methoden (o.a. Engels)
Totaal	16.889	euro	

De reserve is met circa 12.000 euro gestegen, wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat.

De voorzieningen zijn met ruim 12.000 euro gestegen. Op basis van het personeelsbestand hebben dotaties aan de personeelsvoorzieningen duurzame inzetbaarheid (11.352 euro) en jubileumuitkering (1.130 euro) plaatsgevonden. De voorziening groot onderhoud is in 2024 vrijgevallen, aangezien er geen gepland onderhoud meer plaatsvindt tot de verwachte nieuwbouw.

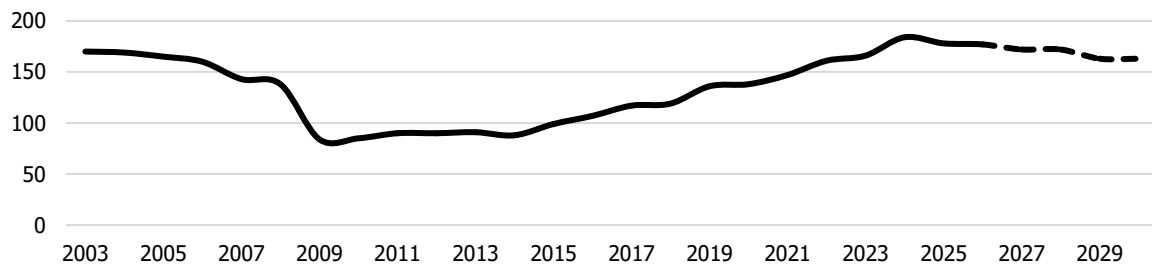
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

3.2.1 Leerlingen

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

Teldatum per 1 februari	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Christelijk Nationale School	178	177	172	172	163	163

In onderstaande grafiek is zichtbaar dat het leerlingaantal in de achterliggende jaren een stijgende lijn heeft gekend. De komende jaren is rekening gehouden met een redelijk stabiel leerlingaantal, waarna meerjarig een daling verwacht wordt. De instroom is grotendeels gebaseerd op geboorte- en doopcijfers en daardoor realistisch ingeschat.



3.2.2 FTE

Functiecategorie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	8,53	9,15	8,95	8,49	7,95	7,95
Onderwijsondersteunend personeel	2,11	2,58	1,90	1,90	1,90	1,90
Vervanging eigen rekening	0,00	0,00	0,10	0,10	0,10	0,10
Totaal	11,63	12,72	11,95	11,49	10,95	10,95

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Zichtbaar is dat de inzet na 2025 stapsgewijs afneemt. Vanuit goed werkgeverschap en vanwege rust in de school heeft een geleidelijke teruggang, in principe door natuurlijk verloop, de voorkeur.

In de begroting is een groepsvermindering opgenomen per schooljaar 2027/2028. Dit gaat gepaard met een vermindering binnen de inzet leerkrachten. Van jaar tot jaar wordt nader beoordeeld of en in welke mate eventuele verminderingen benodigd zijn.

In verband met de aansluiting bij Stichting Vervangingsfonds Gereformeerd Schoolonderwijs (VFGS) is jaarlijks gerekend met circa 8.500 euro aan vervangingskosten die voor eigen rekening komt. Dit betreft vervanging voor kortdurend ziekteverzuim (tot 14 dagen), maar ook overige vervangingen voor bijvoorbeeld nascholing, oudergesprekken of collegiale consultatie.

3.2.3 Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	1.466	1.525	1.491	1.452
Overige overheidsbijdragen	9	-	-	-
Overige baten	19	14	14	14
Totaal baten	1.494	1.539	1.505	1.466
Lasten				
Personele lasten	1.219	1.293	1.265	1.211
Afschrijvingen	23	21	24	26
Huisvestingslasten	85	66	66	66
Leermiddelen	90	76	76	76
Overige instellingslasten	65	59	63	59
Totaal lasten	1.482	1.515	1.494	1.439
Saldo baten en lasten	12	24	11	27
Saldo fin. baten en lasten	-	-	-	-

Nettoresultaat	12	24	11	27
-----------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren positieve resultaten zien. Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2029 en 2030, zijn dalende resultaten begroot. In 2030 betreft dit een negatief resultaat.

Van jaar tot jaar zal nader bepaald worden of de omvang van de huidige resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van met name de kengetallen.

Er zijn verschillende belangrijke ontwikkelingen te benoemen met betrekking tot de meerjarenbegroting. De rijksbijdragen nemen de komende jaren af. Dit komt onder andere doordat de subsidie basisvaardigheden in 2026 afloopt. De leerlingaantallen zijn redelijk stabiel begroot, met meerjarig een daling. Dit werkt eveneens door in een lichte daling van de basisbekostiging. Ten opzichte van 2025 neemt de personeelsinzet de komende jaren stapsgewijs af, wat leidt tot een afname van de loonkosten. Daarnaast wordt in 2030 nieuwbouw verwacht.

Contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten zijn niet van toepassing.

3.2.4 Balans

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Materiële vaste activa	125	100	98	98
Vorderingen	9	7	7	7
Liquide middelen	436	436	450	477
<i>Totaal vlottende activa</i>	445	443	457	484
Totaal activa	570	543	554	582
PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Algemene reserve	320	359	370	398
<i>Eigen vermogen</i>	320	359	370	398
Voorzieningen	24	12	12	12
Kortlopende schulden	225	172	172	172
Totaal passiva	570	543	554	582

Bovenstaande tabel toont de balans over 2025 en de jaren hierop volgend. De balans van 2025 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2025 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2025. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk. Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren af zullen nemen. Voor 2026 zijn geen investeringen opgenomen. Voor de daaropvolgende jaren is de

investeringsbegroting geconcretiseerd. Dit betreffen investeringen in leermiddelen en vervangingsinvesteringen ICT. In 2030 is een grote investering begroot voor meubilair, ter waarde van 100.000 euro. Deze investering zal gerealiseerd worden bij ingebruikneming van het nieuwe schoolgebouw.

De liquide middelen laten de komende jaren een stijging zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de positief begrote resultaten en de beperkte investeringen de komende jaren.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorzieningen vertonen de komende jaren een stabiel beeld. Er is geen voorziening groot onderhoud meer. Deze is in 2024 vervallen, omdat er geen planmatig onderhoud wordt verwacht vanwege de plannen met betrekking tot de huisvesting (nieuwbouw).

3.3 Financiële positie

3.3.1 Kengetallen

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

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 2	0,30	0,70	0,61	0,68	0,69	0,70
Liquiditeit	1,50	2,37	1,98	2,57	2,65	2,81
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	0,72	0,75	0,90	0,93	1,00

De *solvabiliteit 2* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde van 0,30 bedraagt het eigen vermogen plus de voorzieningen 30% van het totale vermogen. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier ruim boven.

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,50. Bij een waarde van 1,50 zijn de aanwezige kortlopende middelen anderhalf keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven. De absolute ondergrens ligt op 100.000 euro.

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt, kan dit duiden op het aanhouden van te veel vermogen. Dat is voor onze school niet van toepassing.

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

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Weerstandsvermogen	15%	12,73%	13,31%	16,96%	18,29%	20,67%

4 Bijlage: Verslag intern toezicht

Jaarverslag intern toezicht

Toezichthouders

In onderstaand schema worden de personen weergegeven die in 2025 geheel of gedeeltelijk zitting hadden in het toezichthoudend bestuur:

Bestuursleden	Dagelijkse functie	Nevenfuncties	Aandachtsgebied
J.W.F. Eikelenboom (lid)	DGA Aannemingsbedrijf	-	Onderwijskwaliteit
N. Egas (lid)	Sales & Purchase manager (Internationale vishandel)		Onderwijskwaliteit
H.M. Koekoek (voorzitter)	DGA kaasverwerkende bedrijven	Zondagschoolmeester (onbetaald), organist (onbetaald), bestuurslid stichting (onbetaald)	Algemeen bestuurlijk
W.H. Prins (penningmeester)	Register-accountant	-	Bedrijfsvoering
B. Schipper (lid)	Directeur bedrijfsvoering zorgorganisatie	-	Bedrijfsvoering
G. van der Veen (lid)	Bouw - en handelsonderneming	-	Algemeen bestuurlijk
B. Eisma (secretaris)	Chauffeur		HRM en medezeggenschap

Ondersteunende diensten

Zowel de directeur-bestuurder als het RONN-bestuur worden ondersteund door mevrouw H. Eisma (secretaresse). Zij bereidt de vergaderingen voor en notuleert tijdens de bestuursvergaderingen.

Bezoldiging

Met uitzondering van de directeur-bestuurder en de secretaresse, zijn de werkzaamheden, verbonden aan deze functies, onbezoldigd. Wel is aan eenieder een

vaste onkostenvergoeding toegekend. De voorzitter ontvangt € 500,- per schooljaar; de andere leden ontvangen een vergoeding van € 250,- per schooljaar.

Accountant, jaarrekening, jaarverslag en strategisch meerjarenplan

Door het toezichthoudend bestuur is Van Ree accountants aangewezen als degene die de controle uitvoert. Deze accountant, die negen vestigingen heeft, heeft zich in het onderwijs gespecialiseerd en is gecontracteerd door de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (administratiekantoor).

De jaarrekening 2024 is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het Toezichthoudend Bestuur en ook vastgesteld en de financiële cijfers vormen een onderdeel van het jaarverslag.

Het strategisch meerjarenplan vormt het kader voor de verdere ontwikkeling van de organisatie. De voortgang op de strategische doelstellingen wordt periodiek besproken.

Uitvoering

Zowel de directeur-bestuurder als het algemeen bestuur houden zich aan de norm van Gods Woord. In hun handelen komt dit tot uitdrukking door oprechtheid, onderlinge verbondenheid, de één de ander uitnemender achten dan zichzelf en het zichzelf laten gezeggen. De leden van het bestuur zetten zich als eenheid en gezamenlijk, maar tegelijkertijd rolvast, in voor de gezamenlijke opdracht en doel van de organisatie. Daarin weten zij zich afhankelijk van de zegen van de Heere.

Het handelen van het bestuur is gelegitimeerd in de wettelijke bepalingen en de ‘code goed bestuur.’ Meer concreet rekent het bestuur het tot zijn verantwoordelijkheid er op toe te zien dat de leerlingen op de scholen binnen de organisatie goed en genormeerd onderwijs mogen ontvangen.

De directeur-bestuurder heeft als opdracht om richting te geven aan de scholen binnen de organisatie, in de meest brede zin van het woord. De andere bestuursleden leveren een waardevolle bijdrage aan het besturen door het vervullen van een klankbordrol, door belangrijke besluiten goed te keuren en door het steunen van de directeur-bestuurder in het bestuurlijk handelen. Na afloop vindt een evaluatie plaats om het proces te toetsen.

De bestuursleden zijn in hun toezichthoudende rol medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van de organisatie en het welbevinden van leerlingen en personeel. Hun houding kenmerkt zich door uitgesproken vertrouwen en een kritische ‘tegenover’ (‘spiegelfunctie’) ten opzichte van de directeur-bestuurder. Deze opstelling als kritische vriend komt vooral tot uiting in het stellen van de juiste vragen op het niveau van de vraagstukken van de directeur-bestuurder. Het bestuur brengt daarnaast een diversiteit aan perspectieven en kennis in, die de directeur-bestuurder helpt om tot een rijkere en meer afgewogen beleidsvoering te komen. Dit vraagt kennis en vereisten van de bestuursleden die beschreven zijn in de competentieprofielen.

De bestuursleden gebruiken in hun handelen en besluiten niet alleen de informatie die van de uitvoerend bestuurder verkregen wordt, maar halen zelf ook actief informatie op en brengen die in, binnen de randvoorwaarden zoals in het toezichtkader afgesproken.

De wijze waarop het intern toezicht vorm heeft gekregen is overeenkomstig de visie van de scholen, zoals deze is vervat in deel III Toezichtsvisie van het bestuursreglement.

Werkgeversfunctie

Het toezichthoudend bestuur is de werkgever van de directeur-bestuurder. Vanuit deze verantwoordelijkheid vindt er minimaal jaarlijks een gesprek plaats met de directeur-bestuurder, waarvan verslag gedaan wordt. Het gaat daarbij zowel over het bestuurlijk functioneren als het zich ontwikkelen als bestuurder. De bestuursleden van het toezichthoudend bestuur winnen tevens informatie in bij de BBMR en (een vertegenwoordiging van) de directeuren. Daarnaast is het toezichthoudend bestuur verantwoordelijke voor de benoeming van een nieuwe directeur-bestuurder, wanneer dat nodig is.

Sinds augustus 2022 is interim directeur-bestuurder D. van Garderen benoemd. Deze invulling kende aanvankelijk een tijdelijk karakter, maar na een interne sollicitatieprocedure, waarop de interim directeur-bestuurder heeft gesolliciteerd, is er wederzijdse overeenkomst bereikt en is hem een vast dienstverband aangeboden. Deze heeft hij aanvaard.

Code goed bestuur

RONN onderschrijft de principes van de Code Goed Bestuur Primair Onderwijs en hanteert deze als leidraad voor het bestuurlijk handelen en het intern toezicht.

De uitgangspunten van goed bestuur, waaronder transparantie, integriteit, verantwoording, professionaliteit en scheiding van bestuur en toezicht, zijn verankerd in de governance-structuur van de organisatie.

Vanuit deze nageleefde Code Goed Bestuur hebben de toezichthoudende bestuurders de volgende taken en bevoegdheden:

- De toezichthoudende taak;
- De klankbord- en adviestaak;
- De werkgeverstaak;
- Verantwoording afleggen.

Voor de uitwerking hiervan, verwijzen we naar het document van de PO-raad [code-goed-bestuur-in-het-primair-onderwijs](https://pوراad.nl/code-goed-bestuur-in-het-primair-onderwijs) (pوراad.nl).

Vergaderingen

Er is in 2025 7x vergaderd. Hierin zijn de vaste jaarlijkse onderwerpen aan de orde geweest, vermeld op de jaaragenda. Andere thema's waren de samenwerking Staphorst, de zelfevaluatie, sollicitatieprocedure directeur-bestuurder die aan de orde zijn geweest, waarin het bestuur ook haar besluiten heeft genomen.

De beide laatste onderwerpen komen elders in dit verslag nog afzonderlijk aan de orde. Voor wat betreft de samenwerking met Staphorst: Deze is contractueel met 13 jaar verlengd.

Toezicht aanwending middelen

Het Toezichthoudend Bestuur is verantwoordelijk voor een rechtmatige verwerving en een rechtmatige en doelmatige besteding van de publieke middelen die aan de scholen ter beschikking worden gesteld.

Er wordt beschikt over een aantal interne beheersingsmaatregelen die worden weergegeven in de periodieke managementrapportages. Hiermee wordt bewaakt dat middelen worden ingezet conform wet- en regelgeving en ten behoeve van de onderwijskundige doelstellingen.

Het Toezichthoudend Bestuur heeft geen signalen ontvangen die wijzen op onrechtmatige besteding van middelen. Eventuele bevindingen uit interne controles en accountantscontroles worden opgevolgd en waar nodig vertaald naar verbetermaatregelen.

In het najaar zijn de begrotingen ter tafel geweest, besproken en goedgekeurd. Aansluitend is ook de goedkeuring van de bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad (BBMR) ontvangen. De directeur-bestuurder vergaderde eens per 6 à 7 weken met de locatie-directeuren, waar dit een agendapunt betrof. In de eerste helft van het kalenderjaar vinden de controles plaats over het afgelopen jaar door een externe accountant.

De verschillende taken zijn ondergebracht in een viertal portefeuilles:

1. HRM & medezeggenschap
2. Bedrijfsvoering (financiën en huisvesting)
3. Algemeen bestuurlijk
4. Onderwijskwaliteit

De praktische uitwerking ervan met bijbehorend toezichtskader wordt in het komende jaar nader ontwikkeld en aan de vergadering gepresenteerd. Aansluitend zal er, aan de hand van dit ontworpen kader, toezicht worden uitgeoefend.

Zelfevaluatie

RONN is in 2022 van start gegaan. De eerste vergadering heeft plaatsgevonden, waarbij Bas van Dijk als externe de vergadering heeft voorgezeten en waar een voorzitter, secretaris en penningmeester zijn gekozen. In november 2025 is er een brede evaluatie gestart, waarin het bestuur, de directies en ID-raden betrokken zijn. Dit proces is krijgt in 2026 een vervolg. Tevens is er een zelfevaluatie van het RONN-bestuur gepland, onder leiding van een externe voorzitter. Dit zal plaatsvinden in januari 2026 onder leiding van Bart Visser van B. Visser Consultancy.

Professionalisering

Het Toezichthoudend Bestuur vindt de professionele ontwikkeling van medewerkers en leidinggevendenden belangrijk. Deze professionaliseringsactiviteiten kunnen gericht zijn op de kwaliteit van het onderwijs, leiderschapsontwikkeling en de implementatie van strategische beleidsdoelen. Gezien de oprichtingsdatum van RONN nog niet zo ver achterligt, is voor alsnog een beperkt actief beleidsterrein.

Overige zaken / uitgebrachte adviezen

1. De nevenfuncties van de bestuursleden zijn opgevraagd en in dit jaarverslag vermeld. Voor zover de informatie voorligt, is er nergens sprake van vermenging van een bestuurs- en toezichthoudende functie.
2. Hermine Eisma, die als secretaresse aan de stichting RONN verbonden is, heeft een vast dienstverband gekregen, waar dit voorheen een vrijwillig karakter had.
3. Er hebben zich geen situaties voorgedaan waarin een (potentieel) strijdig belang werdesignaleerd.

5 Bijlage: Verslag BBMR

Er zijn in het jaar 2025 een drietal BBMR-vergaderingen geweest. Op 19 juni, 13 oktober (online) en 8 december.

- In **juni** is er vergaderd over het bestuursbezoek van de RONN bij de aangesloten scholen. Dit bezoek zal 2 keer per jaar plaatsvinden.
- Er wordt gevraagd om voortaan een jaarverslag te maken gelijk lopend met het schooljaar, i.p.v. een jaarverslag per kalenderjaar, in verband met de wisselingen in de functie van secretaris die elk schooljaar wisselt. Afgesproken is om dit op de volgende vergadering te bespreken.
- Protocolen worden eens in de 4 jaar opgesteld en indien nodig daarna weer geactualiseerd. Omdat deze van de stichting zijn, zijn ze schoolbreed en dienen ze door de BBMR te worden goedgekeurd.
- N.a.v. bestuursreglement word er gesproken over het volgende: in 2027 moet een nieuw schoolplan klaarliggen. O.b.v. dit bestuursreglement zal er in het voorjaar van het jaar 2026 gekeken worden naar het Strategisch Perspectief. In het najaar van het jaar 2026 is er weer een RONN studiedag. In het voorjaar van het jaar 2027 zal elke school nadenken over het schoolplan. In najaar 2027 zijn dan alle schoolplannen klaar.
- Er is eveneens gesproken over de sollicitatieprocedure voor de functie van directeur bestuurder. De BBMR vergadering was unaniem voor het benoemen van Dirk van Garderen en is verheugd dat deze tot deze functie is benoemd.

In oktober werd er online vergaderd, Hollandscheveld nam vanaf nu de voorzittersfunctie op zich en Grietje Kooistra vanuit Drachten de secretaressefunctie.

Tijdens de vergadering in **oktober** is besproken dat scholen goed zijn gestart met een volledige bezetting. Het leerlingaantal van de scholen is stabiel of stijgt (met name Hollandscheveld en Wouterswoude).

- Dirk is per 1 september in loondienst van Stichting RONN; dit betekent dat de kosten voor RONN stijgen. In november en december zal er een uitgebreide evaluatie plaatsvinden van het bestuur; hierbij worden ook de directeuren en de ID-raden betrokken.
- In het schooljaar 2025-2026 zal het bestuur (mede op basis van de genoemde evaluatie) het bestuursreglement herijken. Vervolgens gaan we als directie aan de slag met het Strategisch perspectief voor de jaren 2026-2031. In het najaar van 2026 organiseren we de derde RONN-studiedag, die een startsein is voor het opstellen van het lokale Schoolplan 2027-2031. In het voorjaar van 2027 zullen de schoolplannen worden op- en vastgesteld.

In **december** hebben we vergaderd in Hollandscheveld.

- Er is in gesproken over het personeelsbeleid. Aagje heeft geïnventariseerd welk personeelsbeleid er op elke school is. Zij neemt dit mee tijdens RONN vergaderingen. Doel is om het complete personeelsbeleid zo te formuleren, dat dit werkbaar is voor alle 4 scholen, met mogelijk een hoofdstuk met school specifieke zaken.
- De rol en functie van de praktijkopleider Hilde Stolk wordt besproken.
- De overstap naar bedrijfsartsengroep GS vitaal is goed gelopen. Tevens wordt aangegeven dat er wordt gekeken naar mogelijkheden voor een gymdocent op de scholen en het vormgeven van een invalpool.

Tot slot is besloten dat Wouterswoude na de zomervakantie de rol van voorzitter op zich neemt en Groningen het secretariaat. Volgend jaar wordt er geëvalueerd of deze constructie van doorschuiven werkt en we hiermee door willen gaan.

Het waren goede vergaderingen en we hopen op een goede voortzetting en samenwerking D.V.in het jaar 2026.