groningse
schoolvereniging

GECONSOLIDEERD JAARVERSLAG 2025

OUDERVERENIGING GSV

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2

Voorwoord: Onderwijsmakers sinds 1910 5

1. De schoolorganisatie 8

1.1 Profiel van de Groningse Schoolvereniging 8

1.2Strategisch beleidsplan 8

1.3 Toegankelijkheid en toelating 10

1.4 Organisatie gegevens 11

1.5Juridische structuur 12

1.6Het Managementteam (MT) 16

1.7De medezeggenschapsraad 16

1.8 Horizontale dialoog en verbonden partijen 16

2. Verslag gevoerde beleid over 2025 20

2.1Onderwijs en kwaliteit 20

2.2Kwaliteitszorg in de praktijk 21

#1Maatschappelijk Thema: Sociale veiligheid 24

2.3Passend onderwijs en ondersteuningsstructuur 24

#2 Maatschappelijk Thema: Een sterke basis en hoge kwaliteit: verbeteren van leerprestaties 26

2.4Verslag onderwijs en resultaten in 2025 26

#3 Maatschappelijk Thema: Een sterke basis en hoge kwaliteit: implementatie van nieuwe kerndoelen 31

2.5 Overige ontwikkelingen 32

2.6 Afdeling Hoogbegaafd 33

2.7 Afdeling IPSG 34

2.8 Subsidie verbetering basisvaardigheden 35

2.9 Toekomstige ontwikkelingen 36

groningse school vereniging

2.10 Onderwijsresultaten 38
2.11 Internationalisering en Tweetalig onderwijs 43
2.12 Onderzoek 44
2.13Klachten(procedure) 44
2.14Inspectie van het Onderwijs 45
2.15 PERSONEEL EN PROFESSIONALISERING 45
#4 Maatschappelijk Thema: Personeel en professionalisering 48
#5 Maatschappelijk Thema Banenafspraak (participatiewet) 52
2.16 Huisvesting & Facilitaire zaken 54
3. Financieel beleid 57
3.1Doelen en resultaten 57
3.2 Belangrijkste ontwikkelingen 58
3.3 Toekomst en beleidsvoornemens 58
3.4 Investeringsbeleid 59
4. Continuïteitsparagraaf 61
4.1Intern risico- en beheersingssysteem 61
4.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden 61
4.3Politiek-maatschappelijke context 65
#6 Maatschappelijk Thema Informatiebeveiliging en privacy 66
5. Verantwoording van de financiën 67
6. Handreiking verslag intern toezicht 76
6.1 Samenstelling intern toezicht 78
6.2 Verslag Toezicht 2025 77
6.3 Toelichting op gegeven adviezen **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

Gebruikte afkortingen

TPO	Tweetalig Primair Onderwijs	BBB	Breed Besturen Overleg	PDCA	Plan Do Check Act
HB	Hoogbegaafd	MT	Management Team	NRO	Nationaal regieorgaan onderwijs
IPSG	International Primary School Groningen	RvT	Raad van Toezicht	SOP	School OndersteuningsProfiel
GSV	Groningse Schoolvereniging	OP			
ALV	Algemene Leden Vergadering	OOP			
IPC	International Primary Curruculum	MR			
DLL	Deep Level Learning	BV			
ZLKLS	Zo leren kinderen lezen en spellen	PV			

Voorwoord: Onderwijsmakers sinds 1910

Onderwijsmakers sinds 1910: deze typering van de Groningse Schoolvereniging wordt al meer dan 115 jaar waargemaakt. De Groningse Schoolvereniging is diepgeworteld in haar geschiedenis en in de gemeenschap die haar draagt. Onze vereniging werd opgericht vanuit de ambitie om beter, rijker en toekomstgerichter onderwijs te bieden. Die ambitie vormt nog altijd het fundament onder onze keuzes.

Gegrond
De GSV is gegrond in traditie, vakmanschap en een lange onderwijservaring. We koesteren wat goed is en bouwen voort op de lessen van het verleden. Dat geeft onze organisatie stabiliteit, focus en richting.

Creatief
Creativiteit zit in ons curriculum, in onze manier van denken en in onze pedagogische aanpak. Wij geloven dat nieuwsgierigheid, verbeeldingskracht en een brede vorming essentieel zijn voor de ontwikkeling van onze leerlingen. In 2025 hebben onze medewerkers opnieuw met grote toewijding gewerkt aan betekenisvol onderwijs: stevig in de basisvaardigheden en rijk in aanbod, onder andere binnen het International Primary Curriculum.

Adaptief
De wereld verandert, verwachtingen veranderen, leerlingen veranderen. Wij bewegen mee – met behoud van onze kern. Dat vraagt professionele medewerkers, een lerende organisatie en de bereidheid om kritisch te reflecteren op ons eigen handelen. In 2025 hebben wij geïnvesteerd in kwaliteit, personeelsontwikkeling, samenwerking en toekomstbestendige huisvesting. We hebben risico's in kaart gebracht, kansen verkend en passende beheersmaatregelen getroffen.

Onderwijs dat je omarmt
De GSV is opgericht als vereniging en vormt daarmee een bijzondere gemeenschap. Medewerkers, leerlingen, ouders, de MR en de Raad van Toezicht dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor goed bestuur en sterk onderwijs. Ook onze partners – van gemeente tot samenwerkingsverband en van kinderopvang tot onderhoudspartners – hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van onze school.

Kleurrijk
Met leerlingen uit meer dan veertig landen is onze school een levendige, diverse leeromgeving. Die diversiteit verrijkt ons onderwijs en vraagt tegelijkertijd om zorgvuldigheid, professionaliteit en inclusiviteit. Iedere leerling is waardevol en verdient bijzondere aandacht voor zijn ontwikkeling én voorbereiding op de toekomst.

Oudervereniging GSV
Onze vereniging maakt de extra kwaliteit die de GSV biedt mede mogelijk. De contributie van ouders stelt ons in staat om aanvullend personeel in te zetten – in 2025 bijna 16 fte boven reguliere bekostiging. Die bewuste keuze onderstreept onze ambitie: het best mogelijke onderwijs bieden, vanuit een breed curriculum en met gespecialiseerde professionals. **Gegrond** in onze geschiedenis, **Creatief** in onze aanpak, **Adaptief** in onze koers. Zo blijven wij, ook in 2025, onderwijsmakers.

groningse school vereniging

Leeswijzer

Dit bestuursverslag geeft een overzicht van de organisatie, het gevoerde beleid en de resultaten van de Groningse Schoolvereniging in 2025.

In **hoofdstuk 1** wordt de organisatie van de GSV beschreven. Hierin komen onder andere het profiel van de school, de juridische structuur, het managementteam, de medezeggenschapsraad en de samenwerking met externe partners aan bod.

Hoofdstuk 2 bevat het verslag van het gevoerde beleid in 2025. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op onderwijskwaliteit, kwaliteitszorg, passend onderwijs, onderwijsresultaten en de ontwikkelingen binnen de verschillende afdelingen. Ook worden hier diverse maatschappelijke thema's toegelicht, zoals sociale veiligheid, personeel en professionalisering en de implementatie van nieuwe kerndoelen.

In **hoofdstuk 3** wordt het financieel beleid van de vereniging toegelicht, inclusief de doelen en behaalde resultaten.

Hoofdstuk 4, de continuïteitsparagraaf, beschrijft de risico's en kansen voor de komende jaren en de wijze waarop de organisatie hierop anticipeert.

In **hoofdstuk 5** wordt verantwoording afgelegd over de financiële positie van de vereniging.

Tot slot bevat **hoofdstuk 6** de verantwoording van het intern toezicht door de Raad van Toezicht.

Dit verslag beschrijft niet alleen wat in 2025 is gerealiseerd, maar geeft ook inzicht in de ontwikkelingen, risico's en ambities voor de toekomst, zodat de GSV haar missie en onderwijsdoelen ook in de komende jaren kan blijven realiseren.

Ik wens u veel leesplezier,

Gerdien Wassenaar,
directeur-bestuurder GSV

Een korte samenvatting van ontwikkelingen en hoogtepunten in 2025:

In het jaar 2025:

- … stonden 862 ingeschreven leerlingen op de teldatum van 1 februari 2024
- … werd een nieuwe teamleider voor onze IPSG-afdeling benoemd;
- … namen we afscheid van verschillende medewerkers;
- …is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen
- … zijn er opnieuw veel werkzaamheden verricht om te komen tot nieuwe huisvesting
- … werd er op veel gebieden geprofessionaliseerd, zowel individueel (waaronder twee masteropleidingen) als teamscholing (waaronder ICT);
- … is kortdurend en middellang verzuim prima in orde, maar langdurig verzuim nog steeds hoog.
- …is er veel geïnvesteerd in ICT
- … werd het GSV team van de HB-afdeling schaakkampioen op de Nederlandse kampioenschappen onder 10 jaar
- … hebben we de subsidie basisvaardigheden toegekend gekregen
- … is de wet aangenomen die TPO-onderwijs mogelijk blijft maken
- … hebben we twee nieuwe websites gelanceerd, één voor de IPSG en de andere voor TPO/HB
- … is er een werkgroep social media gestart met posten op Instagram en Facebook

1. De schoolorganisatie

1.1 Profiel van de Groningse Schoolvereniging

Missie en Visie

Onderwijsmakers sinds 1910 – dat is onze missie en onze belofte aan leerlingen, ouders en leerkrachten. Al meer dan een eeuw helpen wij kinderen uit te groeien tot zelfstandige **wereldburgers** die hun plek kunnen vinden in **de samenleving** van vandaag én morgen. We doen **dit** met **respect** voor het verleden, een open blik op de **wereld** om ons heen, en een onbevangen nieuwsgierigheid naar alles wat de toekomst brengt.

Onze **kernwaarden** vormen **de basis** van hoe wij onderwijs vormgeven. We zijn **adaptief**, flexibel in onze aanpak en gericht op de unieke behoeften van iedere leerling. We leren onze leerlingen omgaan met veranderingen, uitdagingen en onverwachte kansen, zodat zij zich met veerkracht en zelfvertrouwen kunnen ontwikkelen. Tegelijkertijd zijn wij **gegrond**, geworteld in een rijke geschiedenis en ervaring. Deze stevige basis helpt ons om onderwijs te bieden dat zowel betrouwbaar als toekomstgericht is. Daarnaast zijn wij **creatief**, omdat nieuwsgierigheid en verbeeldingskracht de motor zijn van leren. We moedigen kinderen aan te ontdekken, te experimenteren en hun eigen talenten te ontwikkelen, waardoor ze zelfvertrouwen en een blijvende liefde voor leren opbouwen.

Onze visie vertaalt deze missie en kernwaarden naar concrete acties en keuzes op school. Wij streven naar de **beste voorzieningen** voor elk kind. Door te investeren in kleine klassen, vakleerkrachten en taalvaardigheid, creëren we een omgeving waarin kinderen hun talenten optimaal kunnen ontplooien. Tegelijkertijd koesteren we een **internationale leeromgeving**, waarin leerlingen elkaar ontmoeten en elkaars culturele achtergronden ontdekken en waarderen. Zo leren ze van jongs af aan om in diversiteit kansen te zien en samen te werken. Tot slot zijn wij **een lerende organisatie**: we blijven voortdurend verbeteren en vernieuwen. Niet alleen onze leerlingen worden uitgedaagd, ook ons team van leerkrachten ontwikkelt zich continu, zodat we onderwijs kunnen bieden dat van hoge kwaliteit is én inspeelt op de snel veranderende wereld van vandaag.

Bij alles wat we doen, staan betrokkenheid, nieuwsgierigheid en ambitie centraal. Wij geven ieder kind de ruimte om te groeien, het zelfvertrouwen te ontwikkelen om keuzes te maken, en de vaardigheden om een betekenisvolle plek in de wereld in te nemen. Trots en betrokken, met oog voor verleden, heden én toekomst, blijven wij bouwen aan onderwijs dat inspireert en uitdaagt – en dat doen we al sinds 1910.

1.2 Strategisch beleidsplan

1.2.1 Doelgerichte ontwikkeling

De doelen uit het schoolplan '23-'27 en uit het schooljaarplan zijn richtinggevend voor – en staan in dienst van – het onderwijs aan onze leerlingen. De inhoudelijke commissies werken nauw samen met de verschillende afdelingen en hun teamleiders om de door hen gestelde doelen te bereiken. Het

Management Team (MT) werkt aan het realiseren van de strategische doelen, zoals geformuleerd in het schoolplan. Afspraken rondom onderwijs en beleid worden vastgelegd in zogenaamde "kwaliteitskaarten", waarin afspraken worden geborgd en jaarlijks worden geëvalueerd. Daarmee werken we cyclisch aan onze kwaliteit op de terreinen van Organisatie & Beleid, Onderwijs, Financiën, HRM-beleid en Administratie.

In het schoolplan, dat elke vier jaar gezamenlijk met het team, kwaliteitscoördinatoren en MT wordt opgesteld, staan de belangrijkste speerpunten beschreven. Speerpunten zijn de grote verbeterpunten, van waaruit doelen en actiepunten geformuleerd worden die tot het jaar 2027 leidend zijn bij en focus geven aan onze werkzaamheden. Jaarlijks wordt er samen met het team, de kwaliteitscoördinatoren én de voorzitters van de commissies geëvalueerd en wordt het schooljaarplan voor het nieuwe jaar vastgesteld. Jaarlijks zal bij het opstellen van de begroting nagegaan worden of de prioriteiten die gesteld zijn met betrekking tot de uitgaven, overeenkomen met de doelen zoals die zijn weergegeven in het schoolplan en de jaarlijkse schooljaarplannen. Het personeelsbeleid van de Groningse Schoolvereniging staat in directe relatie met het onderwijskundig beleid. In het formatieplan van de GSV wordt dit beleid beschreven en jaarlijks voor het betreffende schooljaar geconcretiseerd en waar nodig aangepast.

1.2.2 Speerpunten van strategisch beleid 2023-2027

De zeven speerpunten, zoals ze in het schoolplan 2023-2027 worden verwoord, zijn afgeleid van onze missie en vormen daarmee de basis voor onderstaande keuzes:

1. **Taal-leesonderwijs**
   - Het taal-leesonderwijs wordt waar mogelijk geïntegreerd in IPC (International Primary Curriculum) en DLL (Deep Level Learning). Dit geldt in ieder geval voor begrijpend lezen (focuslezen) en creatief schrijven. We implementeren de nieuwe taalmethode Staal.
   - We verbeteren de resultaten van het leesonderwijs, rekening houdend met onze NT2-leerlingen.
   - We formuleren hoe we omgaan met meertaligheid.
   - Het niveau van Nederlandse taal van leerkrachten van de IPSG is voldoende om te kunnen communiceren in het Nederlands. Het niveau van de Engelse taal voor de Nederlandse medewerkers is van voldoende niveau om les te kunnen geven in het Engels.
2. **ICT**
   - We onderzoeken hoe we de ICT-infrastructuur kunnen verbeteren.
   - Er wordt een doorgaande leerlijn voor digitale geletterdheid beschreven.
   - ICT-lessen zullen in de klas door de eigen groepsleerkracht worden gegeven, met ondersteuning van de ICT-leerkrachtondersteuner.
   - Leerkrachten en leerlingen weten hoe ze moeten werken met Bingel, een online leerplatform voor het basisonderwijs.
   - Het ICT-investeringsplan wordt uitgevoerd.
3. **Burgerschap en diversiteit**
   - Er wordt een coördinator burgerschap opgeleid, die samen met de commissie een doorgaande lijn gaat beschrijven van de doelen die worden nagestreefd.
   - Deze doelen worden opgenomen in het lesrooster.
   - Duurzaamheid en seksuele voorlichting worden hierin meegenomen en er wordt een keuze gemaakt over de manier waarop we deze doelen in ons onderwijs integreren.

4. **Professionele cultuur**
   - De begeleiding van startende leerkrachten wordt beschreven in een kwaliteitskaart. Intervisie, coaching en een buddy zullen deel uitmaken van het beleid.
   - We streven naar een verzuimcijfer van onder de 5%.
   - Er wordt geïnvesteerd in (professionele) verbinding.
   - Collegiale consultatie wordt georganiseerd.
5. **Kwaliteitssysteem**
   - Er wordt een kwaliteitscultuur met elkaar nagestreefd: analytisch, systematisch en reflecterend werken aan de kwaliteit.
   - Procedures en afspraken worden concreet geformuleerd, geborgd en in een PDCA-cyclus opgenomen.
   - Kwaliteitszorg staat over vier jaar stevig verankerd op onze school.
   - De voortdurende verbetering van professionaliteit in de organisatie wordt gestimuleerd.
   - Er wordt resultaatgericht gewerkt in een professionele gemeenschap waarin ruimte is om te leren en te reflecteren.
6. **Huisvesting**
   - Het samenvoegen van onze drie afdelingen op een internationale campus wordt onderzocht.
   - Er wordt in 2024 een definitieve beslissing genomen over het aangaan van de samenwerkingsovereenkomst en een uiteindelijke verhuizing naar de internationale campus.
7. **Professionele Ontwikkeling**
   - Alle leerkrachten op onze school verzorgen onderwijs volgens de afgesproken didactische kaders en kunnen, in gesprekken met elkaar en met hun leidinggevende, kritisch kijken naar hun eigen handelen.

1.3 Toegankelijkheid en toelating

De GSV heeft drie afdelingen – Tweetalig Primair Onderwijs (TPO), de afdeling Hoogbegaafd (HB) en International Primary School Groningen (IPSG) – elk met een eigen toelatingsprocedure. Voor alle afdelingen geldt dat ouders eerst kennismaken met de school, informatie ontvangen over het onderwijs en de organisatie, en hun kind schriftelijk kunnen aanmelden. Afhankelijk van de afdeling en het instroomniveau kan aanvullend onderzoek plaatsvinden, zoals didactische tests of gesprekken, om te bepalen of de leerling passend geplaatst kan worden. Het definitieve toelatingsbesluit wordt genomen door de teamleider en de kwaliteitscoördinator van de betreffende afdeling. Na toelating wordt de plaatsing bevestigd en wordt het lidmaatschap van de Vereniging GSV geregeld. Meer informatie over de toelatingsprocedure is te vinden in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) 2025.

1.4 Organisatie gegevens

1.4.1 Contactgegevens:

Stichting Groningse Schoolvereniging
Bestuursnummer: 41053
KVK nummer: 02064842
Sweelincklaan 4
9722 JV Groningen
Telefoon: 050 5270818
E-mail: info@g-s-v.nl
Internet: www.g-s-v.nl

1.4.2 Bestuur en MT

Naam	Functie
G.H. Wassenaar	Directeur-bestuurder
Machiel Patist	Teamleider bovenbouw
Jasper Venema	Teamleider middenbouw
Amelia Bakker	Teamleider onderbouw
Richard Knowles-Williams	Teamleider HB
Miffy Lawrence	Teamleider IPSG

1.4.3 Afdelingen van de GSV

Naam afdeling	Instellingscode (v.h. BRIN-nummer)	Website school
Groningse Schoolvereniging	07WT	www.g-s-v.nl
Groningse Schoolvereniging, afdeling Tweetalig (TPO)	07WT01	www.g-s-v.nl
Groningse Schoolvereniging Internationale afdeling (IPSG)	07WT02	www.IPSGroningen.nl
Groningse Schoolvereniging afdeling Hoogbegaafd (HB)	07WT03	www.g-s-v.nl

1.5Juridische structuur

De Groningse Schoolvereniging bestaat uit twee rechtspersonen: Stichting GSV en een Oudervereniging GSV.
De Oudervereniging Groningse Schoolvereniging bestaat al meer dan 115 jaar en is door ouders opgericht vanuit de ambitie om kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan hun kinderen te kunnen realiseren. De vereniging heeft als doel de samenwerking tussen school en ouders te versterken en de school materieel als immaterieel te steunen. Dit gebeurt onder andere door het innen van contributie en het beschikbaar stellen van huisvesting.

De Stichting Groningse Schoolvereniging heeft als doel het zonder winstoogmerk in stand houden en bevorderen van algemeen bijzonder primair onderwijs in de gemeente Groningen. Daarbij wordt onderwijs aangeboden vanuit respect voor de levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen van leerlingen, ouders en medewerkers, met als doel dat leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen tot betrokken en verdraagzame deelnemers aan de samenleving.
Binnen de Algemene ledenvergadering van de Oudervereniging leggen zowel de Raad van Toezicht als de directeur-bestuurder verantwoording af voor het gevoerde beleid, de besteding van de middelen en het toezicht daarop.

1.5.1 Bestuur en toezicht

De Stichting GSV kent een two-tier bestuursmodel, waarin bestuur en toezicht duidelijk van elkaar zijn gescheiden.
Het bestuur van zowel de Oudervereniging GSV als de Stichting Groningse Schoolvereniging wordt gevormd door één directeur-bestuurder, die verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van de organisatie en voor de realisatie van de strategische doelen van de Groningse Schoolvereniging,. De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het functioneren van de directeur-bestuurder en het beleid en de algemene gang van zaken binnen de organisatie. De Raad van Toezicht vervult daarnaast de werkgeversrol ten opzichte van de directeur-bestuurder.
De RvT heeft een toezichtkader opgesteld waarin taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van bestuur en toezicht zijn vastgelegd. Deze afspraken zijn samengebracht in het governancehandboek van de organisatie.

De directeur-bestuurder legt periodiek verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de voortgang van strategische doelstellingen en over ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, financiën, personeel en huisvesting. De RvT werkt met een jaarkalender waarin is vastgelegd welke onderwerpen gedurende het jaar aan de orde komen. Daarnaast ontvangt de RvT voortgangsrapportages en bespreekt zij relevante ontwikkelingen binnen verschillende commissies, zoals de auditcommissie, de huisvestingscommissie en de commissie onderwijs en kwaliteit.

1.5.2 Governancecode funderend onderwijs

De Governancecode Funderend Onderwijs vormt voor de Groningse Schoolvereniging het uitgangspunt voor goed bestuur en zorgvuldig toezicht. De kernprincipes van deze code – verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid – zijn leidend in het handelen van zowel de directeur-bestuurder als de Raad van Toezicht.

De scheiding tussen bestuur en toezicht krijgt binnen dit kader concreet vorm in een heldere planning- en controlcyclus, vaste rapportagemomenten en een transparante besluitvorming. De Raad van Toezicht ziet toe op de realisatie van strategische doelen en financiële continuïteit, en bewaakt tevens de maatschappelijke opdracht van de school.

In lijn met het principe van lerend vermogen reflecteert de Raad van Toezicht jaarlijks op het eigen functioneren. Daarnaast vinden remuneratiegesprekken plaats met de directeur-bestuurder en wordt periodiek gebruikgemaakt van 360-gradenfeedback. Ook na vergaderingen wordt geëvalueerd op proces en besluitvorming, zodat bestuur en toezicht blijven werken aan verdere professionalisering.

Verbinding en openheid krijgen onder andere vorm in de structurele dialoog met de medezeggenschapsraad, de vereniging en andere stakeholders. Door transparant te rapporteren en ruimte te bieden voor gesprek en tegenspraak, wordt governance binnen de actief vormgegeven.

1.5.3 Governance in 2025

In 2025 hebben zich enkele ontwikkelingen voorgedaan binnen de governance van de GSV. Zoals beschreven in het verslag van de Raad van Toezicht zijn twee leden van de Raad afgetreden en zijn twee nieuwe leden benoemd.
Daarnaast is een nieuwe structuur vastgesteld voor het innen van de verplichte ouderbijdrage voor ouders van de IPSG-afdeling.
Ook zijn in 2025 verschillende protocollen en complianceprocedures herzien of geactualiseerd, waaronder het frauderesponsplan, de klokkenluidersregeling en de klachtenprocedures.

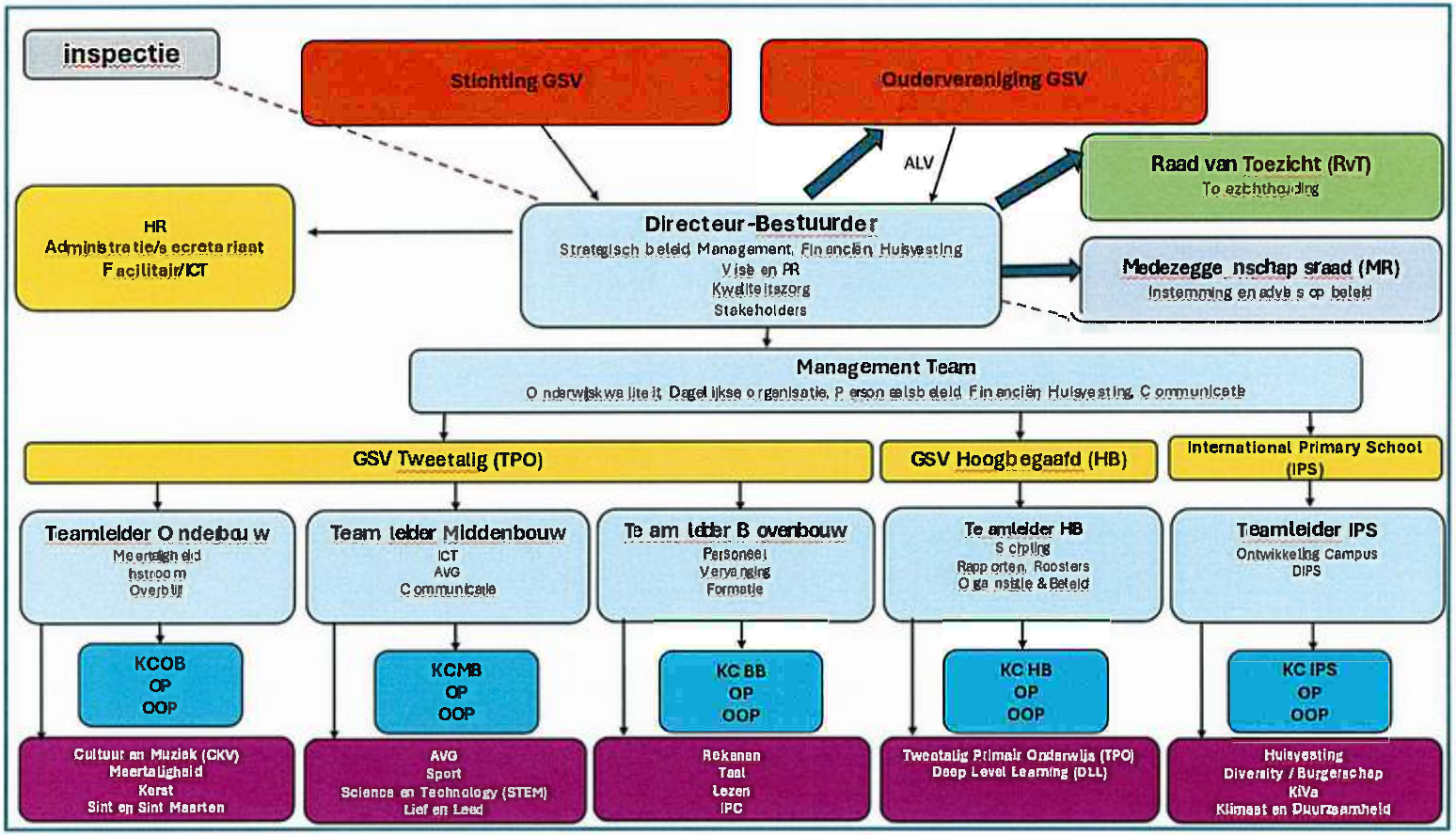
Nevenfuncties

Er zijn in 2025 geen meldingen van mogelijke belangenverstrengeling gedaan. Bij aanname van de nieuwe leden van de RvT is geconstateerd dat hun nevenfuncties geen belemmering vormden voor het installeren van deze nieuwe leden. Met de komst van de nieuwe leden is aan alle RvT-leden gevraagd de lijst met nevenfuncties te updaten.. De nieuwe leden hebben de lijst aangevuld, de bestaande leden hebben geen wijzigingen aangebracht. Met de nieuwe leden is gesproken over rollen en verantwoordelijkheden en over de samenwerking binnen de RvT.

Er is een medewerkertevredenheidsonderzoek uitgevoerd en daaropvolgend een stappenplan geformuleerd samen met het team. Bestuur heeft gewerkt aan en gestuurd op de onderwijskwaliteit. Er zijn studiedagen met het MT georganiseerd, waarin gesproken is over onderwijskwaliteit, onderwijsresultaten en samen met de kwaliteitscoördinatoren regelmatig gewerkt is aan het in kaart brengen van het waarderingskader van de inspectie.

Code Goed Bestuur

Het bestuur van de GSV houdt zich aan de Code Goed Bestuur. In deze code zijn principes en uitwerkingen vastgelegd rond professionaliteit, integriteit en transparantie van bestuur en intern toezicht in het primair onderwijs. Er zijn geen afwijkingen geconstateerd in de code goed bestuur die door de GSV is gehanteerd.


inspectie
Stichting GSV
Oudervereniging GSV
ALV
Raad van Toezicht (RvT)
Toezichthouding
HR
Administratie/secretariaat
Facilitair/ICT
Directeur-Bestuurder
Strategisch beleid Management, Financiën, Huisvesting
Visie en PR
Kwaliteitszorg
Stakeholders
Medezeggenschapsraad (MR)
Instemming en advies op beleid
Management Team
Onderwijskwaliteit Dagelijkse organisatie, Personeelsbeleid Financiën Huisvesting, Communicatie
GSV Tweetalig (TPO)
GSV Hoogbegaafd (HB)
International Primary School (IPS)
Teamleider Onderbouw
Meertaligheid
Instroom
Overblijf
Teamleider Middenbouw
ICT
AVG
Communicatie
Teamleider Bovenbouw
Personeel
Vervanging
Formatie
Teamleider HB
Scripting
Rapporten, Roosters
Organisatie & Beleid
Teamleider IPS
Ontwikkeling Campus
DIPS
KC OB
OP
OOP
KC MB
OP
OOP
KC BB
OP
OOP
KC HB
OP
OOP
KC IPS
OP
OOP
Cultuur en Muziek (CKV)
Meertaligheid
Kerst
Sint en Sint Maarten
AVG
Sport
Science en Technology (STEM)
Lief en Leed
Rekenen
Taal
Lezen
IPC
Tweetalig Primair Onderwijs (TPO)
Deep Level Learning (DLL)
Huisvesting
Diversity / Burgerschap
KiVa
Klimaat en Duurzaamheid

1.6 Het Managementteam (MT)

Binnen de bestuurlijke structuur van de GSV vervult het managementteam (MT) een centrale rol in de beleidsvoorbereiding, uitvoering en interne afstemming. Het MT bestaat uit de directeur-bestuurder en de teamleiders. De directeur-bestuurder is voorzitter van het MT en eindverantwoordelijk voor de organisatie; de teamleiders zijn integraal verantwoordelijk voor hun eigen afdeling. Het MT vormt daarmee de schakel tussen strategische besluitvorming en de dagelijkse onderwijspraktijk.

De teamleiders dragen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, de realisatie van de onderwijsresultaten en de dagelijkse aansturing van hun afdeling. Daarnaast beheren zij de aan hen toegewezen formatieve en financiële middelen binnen de vastgestelde (deel)begroting. Zij voeren de functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers en adviseren de directeur-bestuurder over personele aangelegenheden.

Het managementteam fungeert als beleidsvoorbereidend en adviserend orgaan voor de directeur-bestuurder. In periodieke overleggen worden onder meer het schoolplan, jaarplan, onderwijsontwikkeling, personele zaken en het budget besproken. Teamleiders rapporteren daarbij over onderwijsresultaten, organisatorische ontwikkelingen en de voortgang van hun afdellingsdoelen. Teamleiders dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een goede onderlinge afstemming en een consistente uitvoering van het schoolbeleid.

1.7 De medezeggenschapsraad

De medezeggenschapraad (MR) bestaat uit 8 leden. Op onze website staan de contactgegevens van de MR. De MR van de GSV vergadert vijf tot zes keer per jaar. Ontwikkelingen en besluiten van het bestuur worden door de directeur toegelicht en ingebracht op de MR vergaderingen. De MR bestaat uit 4 ouders en 4 teamleden, waarbij in elke geleding een vertegenwoordiger van de International Primary School en de HB-afdeling zitting heeft. De MR heeft instemmings- en adviesbevoegdheid. De MR heeft ook de taak om, naast het bestuur, te waken over de goede gang van zaken op school. De MR kan dus ook alle zaken die de school betreffen ter sprake brengen. De MR werkt volgens de Wet Medezeggenschap op scholen (WMS). Tweemaal per jaar vergadert de MR met de Raad van Toezicht. De oudergeleding heeft instemmingsrecht op onderwerpen die de belangen van ouders en leerlingen raken, zoals de schoolgids, de ouderbijdrage en de doelstellingen van de school of wijzigingen hierin. Het personeel heeft instemmingsrecht op vrijwel alle zaken die betrekking hebben op hun positie als werknemer.

1.8 Horizontale dialoog en verbonden partijen

1.8.1 Interne overleg- en communicatiestructuur

Als onderwijsmakers sinds 1910 geloven wij op de GSV dat goed onderwijs begint bij goed samenspel tussen alle betrokkenen. Een zorgvuldige overleg- en communicatiestructuur vormt daarom de basis onder onze professionele cultuur.

Binnen de GSV werken wij met een heldere, structurele overlegcyclus waarin informatie, dialoog en gezamenlijke besluitvorming centraal staan. Het managementteam (MT) vergadert wekelijks over strategie, onderwijskwaliteit en organisatie. In plenaire teamvergaderingen worden ontwikkelingen gedeeld, beleidskeuzes toegelicht en actief besproken. Daarmee stimuleren we betrokkenheid en eigenaarschap binnen het team. Verantwoording en

betrokkenheid zijn daarbij wederkerig: wij informeren niet alleen, maar halen ook actief signalen, ideeën en feedback op. Zo blijft beleid verbonden met de alledaagse lespraktijk.

Binnen de verschillende bouwen en afdelingen (onderbouw TPO, middenbouw TPO, bovenbouw TPO, afdeling HB en IPSG) wordt periodiek overlegd over onderwijsinhoud, organisatie en de voortgang van het jaarplan. Inhoudelijke commissies werken doelgericht aan de speerpunten uit het jaarplan. Viermaal per jaar vindt structureel overleg plaats tussen de voorzitters van deze commissies en het managementteam. Zo bevorderen we focus, kennisdeling, gezamenlijke verantwoordelijkheid en verbinding binnen de organisatie — passend bij onze kernwaarden adaptief en gegrond.

De medezeggenschapsraad (MR) vergadert vijf tot zes keer per jaar en fungeert als belangrijke gesprekspartner in beleidsontwikkeling. De Raad van Toezicht sluit tweemaal per jaar aan bij zowel de MR als het MT. Deze kruisbestuiving draagt bij aan transparantie, wederzijds begrip en zorgvuldig toezicht. De Raad van Toezicht vergadert daarnaast zesmaal per jaar. Commissies vanuit de Raad van Toezicht vergaderen ongeveer viermaal per jaar samen met de directeur-bestuurder. Dit betreft de Auditcommissie, de commissie Onderwijs en Kwaliteit en de Huisvestingscommissie. Daarnaast is er de remuneratiecommissie, die de werkgeversrol richting de directeur-bestuurder vervult.

Digitale samenwerking ondersteunt deze structuur. Via Teams, e-mail en wekelijkse medewerkersberichten zorgen we voor toegankelijke informatie en efficiënte samenwerking.

Organisatie of groep	dialoog en samenwerking
Leerlingen	Leerlingenraad
Medewerkers	Teamgesprekken met directeur-bestuurder, bouwvergaderingen, Plenaire vergaderingen, studiedagen
Ouders	Oudergesprekken, Groepsoudercommissies, lunches met ouders, informatieavond, ALV
MR	Zes maal per jaar vergadering met directeur-bestuurder
RvT	De directeur-bestuurder vergadert zes maal per jaar met de raad van toezicht volgens een vast jaarrooster. Het jaarrooster wordt bepaald door de strategische cyclus van de school, zoals de begroting, het jaarverslag en de accountantscontrole
Commissies RvT	Naast de reguliere bijeenkomsten van de Rvt uit het jaaroverzicht heeft het bestuur regelmatig overleg met de verschillende commissies voor het bespreken van de voortgang, organisatieontwikkeling en de verschillende (financiële) rapportage, zoals de Auditcommissie, de Huisvestingscommissie en de commissie Onderwijs en Kwaliteit. De werkgeversrol van de RvT wordt vervuld in de remuneratiecommissie, die tweemaal per jaar het functioneren van de directeur-bestuurder evalueert.
Inhoudelijke commissies GSV	Viermaal per jaar vergaderen commissievoorzitters en het MT met elkaar waar de doelen vanuit het jaarplan worden besproken.

1.8.2 Externe dialoog en communicatie

Onze oudervereniging kent van oudsher een sterke betrokkenheid van ouders. Die betrokkenheid organiseren wij bewust en zorgvuldig. Tweemaal per jaar vindt een Algemene Ledenvergadering plaats, waarin bestuur en Raad van Toezicht in gesprek gaan met de leden van de vereniging. Er wordt verantwoording afgelegd over gevoerd beleid en toezicht. Daarnaast worden informatieve ouderavonden en periodieke oudergesprekken georganiseerd om onderwijsontwikkeling en voortgang van de leerlingen te bespreken. Groepsouders en teamleiders ontmoeten elkaar viermaal per jaar; De directeur-bestuurder sluit eenmaal per jaar aan bij deze groepsoudercommissies.

Communicatie met ouders verloopt via de schoolgids en schoolwijzer (digitaal beschikbaar en actueel gehouden via de website), een tweewekelijkse nieuwsbrief en het ouderplatform Social Schools, waar nieuws, agenda's en uitnodigingen worden gedeeld.



In lijn met onze ambitie om zichtbaar en toekomstgericht onderwijs te bieden, werken wij aan een versterking van onze positionering en communicatie. De International Primary School Groningen (IPSG) heeft een eigen website, waarmee de vindbaarheid voor internationale ouders eenvoudiger is geworden.

1.8.3 Stakeholders en maatschappelijke inbedding

De Groningse Schoolvereniging opereert in een brede maatschappelijke context. Als GSV staan wij midden in die omgeving en onderhouden wij actief relaties met de partijen die betrokken zijn bij, of geraakt worden door, ons onderwijs. Goed bestuur betekent in deze context voor ons: weten wie onze stakeholders zijn, met hen in gesprek blijven en transparant zijn over keuzes en ontwikkelingen. Informatie over onze organisatie die voor stakeholders interessant kan zijn, staat op de nieuwe website die in 2025 is gelanceerd.

De GSV kent diverse externe stakeholders, waaronder ouders, samenwerkingspartners, gemeente, inspectie en andere onderwijsorganisaties. Met deze partijen onderhouden wij zowel formele als inhoudelijke contacten. Via jaarverslag, schoolplan en periodieke rapportages leggen wij verantwoording af over onze resultaten en ambities. Tegelijkertijd zoeken we bewust de dialoog over voorgenomen besluiten en onderwijsontwikkelingen. Jaarlijks worden gesprekken gevoerd met belanghebbenden om beleidsvoornemens te toetsen en waar nodig bij te stellen. Deze uitwisseling versterkt de kwaliteit en legitimiteit van onze besluitvorming.

Organisatie	Omschrijving van de (horizontale) dialoog en samenwerking
Ouders/verzorgers	Groepsoudercommissiebijeenkomsten, parentmeetings bij IPSG, zichtbaarheid bij oudergesprekken.
Gemeente Groningen	Project Campus Esserberg, zaken rondom overige huisvesting, huur gymlokalen.
Stichting Carmel	Overleg met Stichting Carmel inzake gebruikersovereenkomsten gebouwen Carmel, overleg project Campus Esserberg.

Organisatie	Omschrijving van de (horizontale) dialoog en samenwerking
Stichting kinderopvang Groningen	Overleg met de SKSG over de toekomstige samenwerking op Campus Esserberg en de gezamenlijke ruimtes aan de Chopinlaan.
Onderwijsinspectie	Bestuursgesprek inspecteur november 2025.
Samenwerkingsverband PO 20.01	De Stichting GSV maakt deel uit van het Samenwerkingsverband 20.01 PO Groningen. Binnen dit verband worden regionale afspraken gemaakt over passend onderwijs en de inzet van middelen. De directeur-bestuurder vertegenwoordigt de stichting in de vergaderingen van het samenwerkingsverband en het deelverband Stad Groningen
Onafhankelijk adviesbureau Syplon	Syplon verzorgt voor de GSV begeleiding en huisvestingsadvies voor het project Campus Esserberg. Daarnaast organiseren zij voor de GSV het onderhoud en actualiseren jaarlijks het MJOP.
Breed Besturen Overleg (BBO)	Overlegorgaan van schoolbesturen en de wethouder van onderwijs van de gemeente Groningen dat zich richt op strategische samenwerking tussen schoolbesturen en gemeenten.
Vertrouwenspersoon	De GSV beschikt over een externe vertrouwenspersoon die niet in dienst is van de GSV, zij is volledig onafhankelijk. Medewerkers kunnen bij klachten of het vermoeden van een misstand bij haar terecht voor ondersteuning of advies.
Wij-team	Werken samen met zorgteam GSV en ouders t.b.v. de zorg voor individuele leerlingen.
Leerplichtambtenaar	Regelmatig overleg met zorgteam GSV.
GGD	Jaarlijkse onderzoeken groep 2 en groep 7-leerlingen.

2. Verslag gevoerde beleid over 2025

In dit hoofdstuk verantwoorden wij het gevoerde beleid op de terreinen onderwijs en kwaliteit, personeel en professionalisering, huisvesting en facilitaire zaken en financieel beleid. Centraal staan de doelen uit het strategisch beleidsplan 2023-2027.

2.1 Onderwijs en kwaliteit

2.1.1 Onderwijskwaliteit op de GSV

Goed onderwijs definiëren wij als een continu ontwikkelproces dat in samenhang wordt aangeboden, in een veilige leeromgeving en met hoge verwachtingen van leerlingen. Goed onderwijs vraagt focus: wij stellen duidelijke doelen, staan daarnaast open voor nieuwe ontwikkelingen en combineren adaptief handelen met een stevig fundament dat creativiteit en ambitie stimuleert.

2.1.2 Onderwijskwaliteit realiseren wij samen

De verschillende afdelingen en parallelgroepen werken intensief samen en benutten elkaars expertise. Teamleiders en kwaliteitscoördinatoren bewaken de kwaliteit, die nauw samenhangt met de didactische en pedagogische kwaliteit van onze leerkrachten. Commissies richten zich op speerpunten zoals rekenen, taal, burgerschap, ICT en lezen. Het onderwijs wordt aangeboden met bewezen methodes en via het International Primary Curriculum (IPC), waarin taal, digitale vaardigheden, creatief schrijven en begrijpend lezen geïntegreerd worden. Medewerkers worden gefaciliteerd met studiedagen en margedagen om samen het onderwijs te ontwerpen en verder te ontwikkelen.

2.1.3 Toezicht door het bestuur

Het bestuur houdt toezicht op onderwijskwaliteit via structurele kwaliteitsdialogen met teamleiders en kwaliteitscoördinatoren. Tweemaal per jaar worden uitkomsten van verschillende opbrengstinstrumenten besproken, zoals opbrengsten van de KiVa-monitor, toetsen van het leerlingvolgsysteem, doorstroomtoetsen en resultaten uit het nationaal cohortonderzoek. Deze methodes geven inzicht in schoolsucces en de effectiviteit van beleid. Deze gegevens kunnen aanleiding zijn voor bijstelling van doelen en acties uit het jaarplan.

2.1.4 Beleid en borging

Het bestuur werkt actief aan kwaliteit en borging door:

- Introductie van kwaliteitskaarten als borgingsdocumenten.
- Structurele kwaliteitsdialogen met teamleiders en kwaliteitscoördinatoren over onderwijs(resultaten), personeel en passend onderwijs.
- Studiedagen voor MT en teams over visie, lesbezoeken en gewenste kwaliteitscriteria.
- Herziening van de gesprekencyclus, intervisie en gesprekstraining voor teamontwikkeling.
- Kennisdeling binnen MT en commissies, en monitoring van resultaten om interventies en verbeteracties te initiëren.



Voorbeeld van een kwaliteitskaart als borgingsdocument

2.1.5 Verantwoording over onderwijskwaliteit

Kwaliteitszorg heeft zowel een verbeter- als verantwoordingsfunctie. De GSV verantwoordt zich naar ouders, medezeggenschapsraad, Raad van Toezicht en onderwijsinspectie. Onze kwaliteitszorg is systematisch ingebed in het schoolplan, jaarplannen, en volgt het PDCA-model (Plan-Do-Check-Act). Evaluaties leiden tot aanpassingen in beleid, onderwijsaanbod en activiteiten. De resultaten worden besproken in teams, commissies, MT, MR en Raad van Toezicht, en tijdens de Algemene Ledenvergadering van de ouderraad GSV.

2.2 Kwaliteitszorg in de praktijk

2.2.1 Kwaliteitszorg: vier pijlers

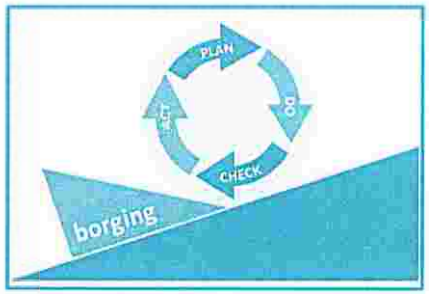
Onze kwaliteitszorg kenmerkt zich door vier pijlers:

- **Systematisch:** Onderwijskwaliteit wordt gemeten via opbrengsten, methodetoetsen en Cito "Leerling in Beeld". Eens in de twee jaar vinden tevredenheidspeilingen plaats bij leerlingen, ouders en medewerkers. Elk jaar wordt de KiVa-monitor afgenomen, waarmee algemeen welbevinden wordt geëvalueerd. Bij de kleuters doen we dat via het volgsysteem Dorr.
- **Analytisch:** Kwaliteitscoördinatoren analyseren resultaten en bespreken verbeterpunten met groepsleerkrachten, in het MT, met teams en met commissies. Acties worden uitgevoerd op gebieden zoals communicatie, professionalisering en onderwijsontwikkeling.

- **Reflecterend**: Lesobservaties via Kapablo, intervisie en collegiale consultatie bieden leerkrachten concrete feedback. Borgingsdocumenten en jaarplannen ondersteunen cyclische evaluatie van afspraken en beleid.
- **Lerend**: Teamontwikkeling staat centraal. Medewerkers worden gestimuleerd tot professionalisering en een onderzoekende houding. Vier algemene studiedagen per jaar zijn gericht op onderwijsontwikkeling en kennisdeling.

Daarnaast wordt waar nodig externe expertise ingezet, bijvoorbeeld via het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord (SWV PO 20.01), Jeugdzorg of leerplichtambtenaren.

2.2.2 Samenhangende kwaliteitszorg



Kwaliteitszorg is bij de GSV niet beperkt tot het onderwijsproces; zij omvat ook zorg voor leerlingen, een veilig klimaat, brede ontwikkeling, kwalitatief up-to-date materiaal, goede werkomstandigheden en contacten met ouders en externe partijen. Het is cyclisch, systematisch en verbonden met strategische keuzes, zodat wij continue verbetering, innovatie en verduurzaming realiseren in een lerende en ambitieuze organisatie.

Bijdrage van de kwaliteitscoördinatoren aan kwaliteitszorg en passend onderwijs

In 2025 hebben de kwaliteitscoördinatoren (KC'ers) een zichtbare en inhoudelijk sterke bijdrage geleverd aan de verdere ontwikkeling van onze kwaliteitszorg en de versterking van passend onderwijs binnen de GSV. Hun rol is steeds meer verschoven van uitvoerend naar regisserend, analyserend en verbindend, passend bij onze ambitie om als lerende organisatie te werken aan duurzame kwaliteit.

Versterking van passend onderwijs

De KC'ers hebben een gerichte training gevolgd in het werken met ontwikkelingsperspectieven (OPP's). Deze scholing richtte zich zowel op de inhoudelijke kwaliteit van de OPP's als op de juiste verwerking binnen ons leerlingvolgsysteem en de afstemming met het samenwerkingsverband. Het resultaat is dat leerlingen in ondersteuningsniveau 3 gerichter en planmatiger worden begeleid. Door deze professionaliseringsslag zijn doelen scherper geformuleerd, interventies beter onderbouwd en wordt de voortgang systematischer gemonitord.
Onze regievoerder Zorgplicht vertegenwoordigde de GSV bij het platform passend onderwijs en stemde structureel af met de deelverbandcoördinator. Hiermee borgen wij dat onze aanpak aansluit bij regionale afspraken en ontwikkelingen.

Daarnaast is het zogeheten *Kindteam* viermaal bijeengekomen. In dit overleg werken de KC'ers samen met het WIJ-team, de jeugdarts, leerplicht en de GGD. Casuïstiek wordt – anoniem – besproken om van elkaar te leren en elkaars werkwijze beter te begrijpen. Deze multidisciplinaire samenwerking heeft geleid tot meer helderheid over rollen en verantwoordelijkheden en tot een effectievere ondersteuning van leerlingen en gezinnen.

Veiligheid en welbevinden

De zorg voor leerlingen beperkt zich niet tot het cognitieve domein. Alle medewerkers zijn in 2025 geschoold in de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling, verzorgd door onze eigen aandachtfunctionarissen. Daarmee versterken wij het professioneel handelen bij signalen van zorg en dragen wij bij aan een veilige schoolomgeving.

Een belangrijke ontwikkeling was het verder positioneren van *Praatjuf Hanna* binnen de school. Deze voorziening biedt leerlingen een laagdrempelige mogelijkheid om kleine en grote zorgen te bespreken. In 2025 is hiervoor structureel wekelijks tijd beschikbaar gesteld op de HB-afdeling, zodat ook daar de sociale en emotionele ondersteuning duurzaam is ingebed. Hiermee onderstrepen wij dat welbevinden en sociale veiligheid een voorwaarde is voor leren.

KiVa



Sinds 2021 gebruikt de GSV een instrument om de sociale veiligheid van leerlingen te meten, namelijk de KiVa monitor. Jaarlijks wordt de monitor ingezet. In 2025 waren de uitkomsten uit de monitor positief, leerlingen ervaren op de GSV een grote mate van veiligheid en welbevinden. Resultaten van de monitor worden jaarlijks in het zorg-team besproken en afgestemd met het MT en groepsleerkrachten. De resultaten worden conform regelgeving jaarlijks uitgewisseld met de inspectie, waardoor deze direct zicht heeft op het sociaal veilig klimaat van de GSV. Daar waar sprake is van opvallende resultaten is nader onderzocht wat daarvan de oorzaak is en zijn er passende interventies gepland.

Door het aanbieden van de lessen van KiVa werkt de hele school aan de sociale veiligheid in de groepen en de school als geheel. Met het programma leren we leerlingen te zorgen voor een prettige leeromgeving voor elkaar. Waar nodig wordt herstelrecht aangeboden. We meten de sociale veiligheid in de leerling tevredenheidspeiling en specifiek in de KiVa-monitor. Dat is onder andere zichtbaar tijdens de activiteiten die worden geïnitieerd door de Diversity-commissie, de IPC-lessen die worden aangeboden en in het KiVa programma. Naast het zorg voor begrip voor elkaars culturen, krijgen ook (pest)gedrag van leerlingen, religieuze achtergronden en begrip voor elkaars normen en waarden veel aandacht.

Professionele cultuur en teamontwikkeling

Twee keer per jaar organiseren de KC'ers afdelingsbrede intervisiebijeenkomsten onder de titel *Koppen bij elkaar*. Deze bijeenkomsten stimuleren reflectie en professionele dialoog tussen leerkrachten. In 2025 stond de eerste ronde in het teken van het voeren van moeilijke gesprekken met ouders. De tweede bijeenkomst richt zich op het versterken van samenwerking tussen leerkrachten. Hiermee dragen de KC'ers bij aan een open, lerende cultuur waarin collega's elkaar ondersteunen en uitdagen.

Onderwijskwaliteit en monitoring

De KC'ers zijn nauw betrokken bij de invoering van de methode Staal en de bijbehorende scholing (waaronder de "Zo leren kinderen lezen en spellen"-trainingen). Door hun inhoudelijke betrokkenheid kunnen zij de voortgang van het leesonderwijs gericht monitoren en teams begeleiden bij het analyseren van resultaten en het bijstellen van aanpakken. Hiermee verbinden zij de gemaakte beleidskeuzes aan de ontwikkeling in de onderwijspraktijk.

De inzet van de kwaliteitscoördinatoren in 2025 laat zien dat kwaliteitszorg op de GSV een continu proces is van analyseren, reflecteren en verbeteren. Vanuit een gegronde visie op goed onderwijs, met ruimte voor professionele dialoog en samenwerking, bouwen wij adaptief en ambitieus verder aan passend en kwalitatief sterk onderwijs voor al onze leerlingen.

#1Maatschappelijk Thema: Sociale veiligheid

De kwaliteitscoördinatoren en het MT zijn verantwoordelijk voor het beleid rondom sociale veiligheid, en ook de KiVa-commissie speelt hierin een belangrijke rol. Het veiligheidsbeleid wordt ieder jaar geëvalueerd.
Jaarlijks wordt de KiVa-monitor uitgevraagd. Resultaten worden besproken in de jaargroepen en binnen het MT. Opvallende resultaten zijn aanleiding tot het opstellen van een handelingsplan, of voor extra interventies voor een groep of bepaalde leerling. De resultaten worden automatisch naar de inspectie doorgestuurd. De rapportage wordt besproken in het MT en is onderdeel van de evaluatie met bovengenoemde partijen.
Extra ondersteuning wordt op de GSV incidenteel ingezet door nauwe contacten met het Wij-team van de Gemeente Groningen. Hierbij gaat het om ondersteuning van specifieke leerlingen of gezinnen.

2.3 Passend onderwijs en ondersteuningsstructuur

Passend onderwijs is voor de GSV een vanzelfsprekend onderdeel van goed onderwijs en van onze ambitie om ieder kind tot zijn recht te laten komen.

De manier waarop wij passend onderwijs vormgeven is beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Hierin staat helder omschreven welke basisondersteuning wij bieden en welke extra ondersteuning mogelijk is binnen onze school. Jaarlijks wordt het SOP geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd, in afstemming met de medezeggenschapsraad. Sinds augustus 2025 is de basisondersteuning bovendien zichtbaar opgenomen in de schoolgids, zodat ouders en andere stakeholders eenvoudig kunnen lezen wat zij van ons mogen verwachten. Het meer uitgebreide en inhoudelijke kader blijft opgenomen in het SOP, dat jaarlijks wordt geüpdatet.

Doorontwikkeling in 2026
In 2026 zetten wij een volgende stap in de ontwikkeling van het SOP. De huidige bijlagen worden herschreven tot bondige protocollen en kwaliteitskaarten, zodat zij beter aansluiten bij onze dagelijkse praktijk en kwaliteitscyclus. Daarnaast wordt gewerkt aan een publieksvriendelijke versie van het SOP. Daarmee willen wij transparant en toegankelijk communiceren over de ondersteuning die wij bieden.
De recent aangestelde remedial teacher levert een actieve bijdrage aan het (her)schrijven en actualiseren van beleid, protocollen en beschrijvingen van extra ondersteuning, waarmee de inhoudelijke kwaliteit én de samenhang binnen onze ondersteuningsstructuur versterkt wordt.

Samenwerking binnen het Samenwerkingsverband

De Stichting GSV maakt deel uit van het samenwerkingsverband 20.01 PO Groningen. Binnen dit verband worden regionale afspraken gemaakt over passend onderwijs en de inzet van middelen. De directeur-bestuurder vertegenwoordigt de stichting in de vergaderingen van het samenwerkingsverband en het deelverband Stad Groningen. Binnen de school vervult de regievoerder passend onderwijs een verbindende rol tussen interne ondersteuning en externe expertise. Het samenwerkingsverband ondersteunt bij complexe casuïstiek, bijvoorbeeld wanneer extra begeleiding, tijdelijke voorzieningen of een verwijzing naar het speciaal onderwijs aan de orde is. Op deze wijze geven wij, samen met partners in de regio, invulling aan onze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor inclusiever en passend onderwijs.

Voor inclusief onderwijs volgen wij het beleid van het samenwerkingsverband. Wij herkennen ons in de gezamenlijke ambitie: *"regulier waar het kan, speciaal waar het moet."* Binnen het samenwerkingsverband is in toenemende mate aandacht voor terugplaatsing van leerlingen vanuit het speciaal onderwijs naar het regulier onderwijs, wanneer dit verantwoord en passend is.
Met de komst van een nieuwe deelverbandcoördinator en een nieuwe directeur-bestuurder is het samenwerkingsverband volop in ontwikkeling. Er vindt breder overleg plaats over complexe casuïstiek en de onderlinge samenwerking wordt verder versterkt. De GSV participeert hierin actief en constructief.

Ondersteuning in de praktijk

Jaarlijks stelt het managementteam het budget vast voor passend onderwijs en voor de extra personele inzet ten behoeve van leerlingen met aanvullende ondersteuningsbehoeften.

Passend onderwijs krijgt binnen de GSV concreet vorm op verschillende niveaus:

- De HB-afdeling voorziet in de specifieke onderwijsbehoeften van hoogbegaafde leerlingen en biedt, vanaf groep 3, voltijds passend aanbod voor deze doelgroep.
- Binnen de reguliere afdelingen wordt gewerkt met projectgroepen en onderwijskundige activiteiten voor meerpresteerders en (hoog)begaafde leerlingen, onder andere via Deep Level Learning (DLL).
- In alle groepen wordt planmatig gewerkt met groepsplannen, individuele plannen, ontwikkelingsperspectieven (OPP's) en groepsoverzichten.
- Remedial teachers en onderwijsassistenten ondersteunen bij de uitvoering van de basis- en extra ondersteuning.
- Het zorgteam coördineert de ondersteuning en bewaakt de samenhang, voortgang en kwaliteit.

Passend onderwijs binnen de IPSG

Op de IPSG wordt aanvullend geïnvesteerd in English as an Additional Language (EAL), zodat leerlingen extra ondersteuning krijgen bij het verwerven van de Engelse taal. Daarnaast wordt "special needs"-ondersteuning binnen de IPS extra gefaciliteerd en uitgevoerd door eigen medewerkers van de GSV. Externe partners kunnen hun begeleiding niet altijd aanpassen aan een Engelstalige setting; wij beschikken zelf over de expertise om deze ondersteuning passend en kwalitatief sterk te organiseren.
Met deze structuur en voortdurende doorontwikkeling werken wij aan een ondersteuningsaanbod dat stevig is verankerd, maar tegelijkertijd meebeweegt met de behoeften van onze leerlingen.

#2 Maatschappelijk Thema: Een sterke basis en hoge kwaliteit: verbeteren van leerprestaties

De GSV streeft naar ambitieuze onderwijsresultaten voor alle leerlingen. De leerprestaties worden tweemaal per schooljaar systematisch geanalyseerd. Deze analyses vinden plaats op zowel groeps- als individueel leerlingniveau en worden per jaargroep besproken. Wanneer een leerling zich niet volgens verwachting ontwikkelt, bespreken de leerkracht, de kwaliteitscoördinator en de remedial teacher gezamenlijk welke interventies passend zijn.
Daarnaast worden de onderwijsresultaten op schoolniveau besproken door de kwaliteitscoördinator, het managementteam en de directeur-bestuurder. Op basis van deze analyses wordt bepaald of aanvullende interventies nodig zijn. Zo hebben de resultaten op het gebied van leesonderwijs geleid tot verschillende verbetermaatregelen, waaronder de realisatie van een nieuwe schoolbibliotheek, een substantiële uitbreiding van de boekencollectie en de start van een intensief scholingstraject voor leerkrachten van de groepen 2 en 3, dat in september 2025 is gestart.

Binnen de school wordt gewerkt volgens de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act), waardoor analyses van resultaten leiden tot nieuwe doelen, geplande interventies en een hernieuwde evaluatie van de opbrengsten. Bij de keuze voor onderwijsinterventies en methodieken wordt nadrukkelijk gekeken naar inzichten uit onderwijsonderzoek, onder meer via het NKO (Nationaal Kennisinstituut Onderwijs), zodat gekozen wordt voor interventies die evidence-informed zijn.
De toekenning van de subsidie Basisvaardigheden heeft het mogelijk gemaakt om een aanvullend actieplan op te stellen, gebaseerd op bewezen effectieve interventies. In dit plan is een extra kwaliteitsimpuls opgenomen voor lezen, begrijpend lezen, schrijven, burgerschap en digitale vaardigheden. De voortgang van de activiteiten wordt systematisch gevolgd; resultaten worden vastgelegd en per kwartaal geëvalueerd.
Leerkrachten worden actief betrokken bij de uitvoering van de verbeterplannen via inhoudelijke commissies. Deze commissies bestaan uit leerkrachten die zich hebben gespecialiseerd in een bepaald vakgebied en een voortrekkersrol vervullen bij de ontwikkeling en implementatie van verbeteringen. Collegiale consultatie vormt daarbij een belangrijk onderdeel en sluit aan bij het karakter van de school als lerende organisatie.
De school stimuleert daarnaast de professionele ontwikkeling van medewerkers. Dit gebeurt onder meer door het faciliteren van masteropleidingen, individuele scholing, teamscholing en deelname aan webinars en onderwijscongressen. Op deze manier werkt de GSV structureel aan het versterken en borgen van de kwaliteit van het onderwijs.

2.4 Verslag onderwijs en resultaten in 2025

Naar aanleiding van het strategisch beleidsplan (Schoolplan 2023-2027) schrijven wij elk jaar een schooljaarplan, waarin de speerpunten uit het schoolplan zijn opgenomen. Samen met de commissievoorzitters, KC-ers en MT worden de gestelde doelen geëvalueerd en de nieuwe doelen en activiteiten die voortkomen uit de speerpunten inzichtelijk. Viermaal per jaar is er een vergadering van het MT en de voorzitters van de inhoudelijke commissies. Tijdens deze bijeenkomsten beschrijft elke commissie waar ze staan in hun jaarplan en hoe er aan de doelen wordt gewerkt, of eventueel aanpassingen nodig zijn en zo meer. Ook in het MT zelf wordt aan bepaalde organisatorische doelen gewerkt, soms samen met de KC-ers.

2.4.1 Taal-Leesonderwijs

In 2025 is gewerkt aan de realisatie van de doelen uit het schoolplan op het gebied van taal- en leesonderwijs. Daarbij lag de nadruk op de implementatie van de taalmethode Staal, de verdere ontwikkeling van het focusleesonderwijs en het versterken van het NT2- en meertaligheidsbeleid.

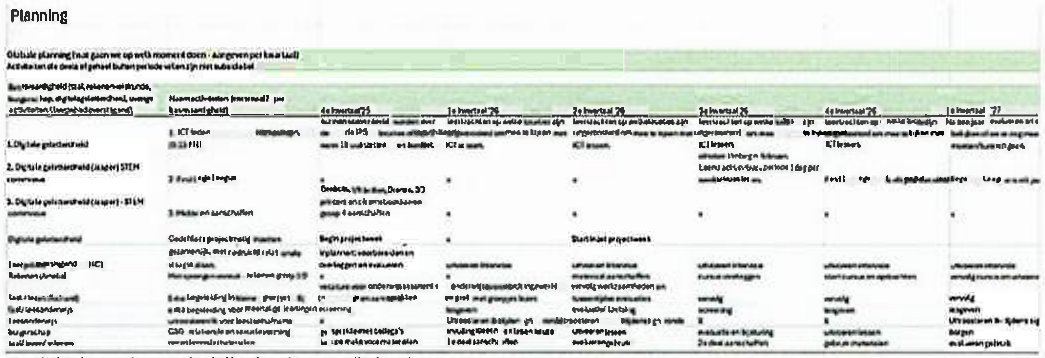
Implementatie methode Staal

In 2025 heeft een externe specialist op het gebied van de methode Staal (spelling/grammatica) lesobservaties uitgevoerd. In de reflecties achteraf zijn aandachtspunten geformuleerd die worden meegenomen in het tweede implementatiejaar en bij het actualiseren van de kwaliteitskaart Staal. Tijdens een studiedag is daarnaast gewerkt aan de doorgaande lijn van taalonderdelen die niet binnen de methode Staal vallen, zoals creatief schrijven, taalbegrip en begrijpend lezen (focuslezen).

Leesonderwijs en focuslezen

Lezen is een van de pijlers onder onze onderwijskwaliteit. In 2025 is verder gebouwd aan een rijke leesomgeving en aan de inhoudelijke kwaliteit van ons (focus)leesonderwijs.

De schoolbibliotheken op zowel de TPO- als de HB-afdeling functioneren goed en worden intensief gebruikt. De schoolbibliotheken op de TPO- en HB-afdeling functioneren goed en worden intensief gebruikt. Dankzij een vaste groep vrijwilligers zijn de bibliotheken structureel bemenst.


Planning

Activiteitenplan subsidie basisvaardigheden

In 2025 zijn beide bibliotheken gesaneerd en geactualiseerd en is ruim € 8.000 geïnvesteerd in nieuwe boeken. Voor de periode 2026–2027 is vanuit de subsidie basisvaardigheden een aanvullend budget van € 15.000 beschikbaar gesteld voor verdere uitbreiding van de collectie.

Focuslezen

Het focusleesonderwijs (begrijpend lezen) is in 2025 verder verdiept. Leerkrachten maken gebruik van een in eigen beheer ontwikkelde digitale omgeving met uitgewerkte lessen en rijke teksten die thematisch aansluiten bij IPC- en DLL-thema's. Een externe specialist heeft samen met de werkgroep focuslezen de werkwijze geëvalueerd en waardering uitgesproken voor de kwaliteit van de lessen en omvang van het beschikbare materiaal. Als ontwikkelpunt werd meegegeven om bewuster te variëren in tekstsoorten.

De uitgangspunten en werkwijze van het focusleesonderwijs zijn vastgelegd in een kwaliteitskaart. In de komende jaren wordt via lesbezoeken en coaching gewerkt aan verdere versterking van de samenhang tussen lezen, schrijven en woordenschatontwikkeling.

Meertaligheid en NT2-onderwijs

De GSV heeft een diverse leerlingpopulatie, waardoor meertaligheid een belangrijk onderdeel van de onderwijspraktijk vormt. In 2025 is het beleid op dit terrein verder versterkt.

In samenwerking met de leescommissie is gestart met de inrichting van een meertalige bibliotheek. Hiervoor is budget beschikbaar gesteld vanuit de subsidie basisvaardigheden. Er is een meerjarige planning opgesteld voor de gerichte aanschaf van boeken in verschillende talen. Daarnaast bieden twee gespecialiseerde NT2-leerkrachten gerichte taalondersteuning aan leerlingen die het Nederlands nog onvoldoende beheersen. Deze leerlingen ontvangen tweemaal per week extra begeleiding en hun voortgang wordt twee keer per jaar gemonitord. Uit de resultaten blijkt dat leerlingen die in de onderbouw NT2-ondersteuning ontvangen, in de bovenbouw vaak zonder aanvullende ondersteuning verder kunnen.

Door een toename van leerlingen die instromen vanuit de taalschool of de IPS-afdeling vraagt het NT2-onderwijs steeds vaker om maatwerk. Daarom vindt structureel overleg plaats tussen NT2-leerkrachten en groepsleerkrachten over het aanbod, de voortgang en de ondersteuning van individuele leerlingen. Binnen deze aanpak staat het vergroten van de zelfredzaamheid van leerlingen centraal, zodat zij volwaardig kunnen deelnemen aan het reguliere onderwijsaanbod.

2.4.2 ICT

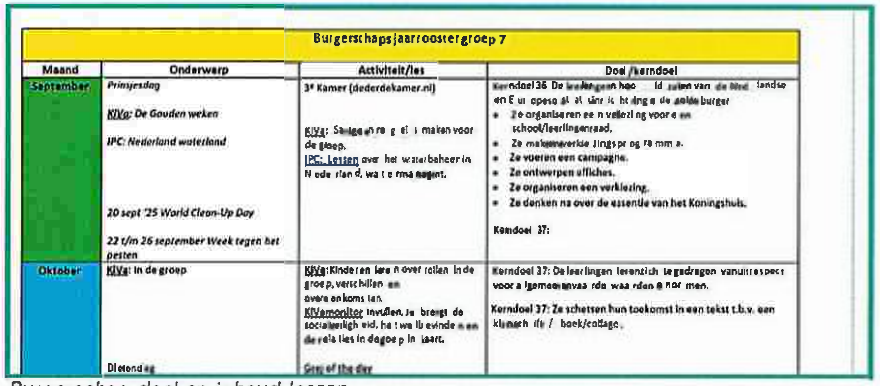
In 2025 is verder gewerkt aan de versterking van het ICT-onderwijs en de digitale infrastructuur. Tijdens een studiedag in november hebben medewerkers verschillende workshops gevolgd, onder meer over het gebruik van VR-brillen, greenscreen, PowerPoint en Microsoft Teams. Dit heeft bijgedragen aan een grotere vaardigheid en zelfvertrouwen van leerkrachten in het gebruik van digitale middelen in de klas.
Het ICT-investeringsplan is in 2025 uitgevoerd. Er zijn nieuwe digiborden en Chromebooks aangeschaft voor alle afdelingen. Daarnaast is geïnvesteerd in innovatieve leermiddelen zoals 3D-printers, VR-brillen, drones en programmeerbare robots.
Er is een pilot gestart met de methode *Basicly* voor digitale geletterdheid. Daarnaast is gewerkt met de beveiligingssoftware Klicksafe, die internetgebruik op leerlingcomputers monitort en onveilige websites blokkeert.
Tijdens de Algemene Ledenvergadering van de Oudervereniging heeft de ICT-commissie een presentatie verzorgd over het ICT-onderwijs op de GSV. Ouders kregen daarbij gelegenheid om de nieuwe materialen te bekijken en uit te proberen.
Vooruitblik 2026
In 2026 onderzoekt de school of een methode voor digitale geletterdheid, zoals Basicly, structureel wordt ingevoerd. Daarnaast wordt binnen het team het gesprek gevoerd over de rol van kunstmatige intelligentie (AI) in onderwijs en organisatie. Ook wordt onderzocht of binnen de formatie ruimte kan worden gevonden voor een ICT-aanspreekpunt dat technische ondersteuning kan bieden bij storingen.

2.4.3 Burgerschap en diversiteit

In 2025 is verder gewerkt aan de doelen zoals beschreven in het schoolplan, zoals het implementeren van de kerndoelen n het curriculum, waarbij de doorgaande leerlijn beschreven en uitgevoerd wordt.

De burgerschapscommissie heeft onderzoek gedaan naar een methode voor seksuele voorlichting. Er zijn diverse methodes uitgeprobeerd. In de groepen 8 gaat één van de IPC-thema's over opgroeien, gezonde leefstijl, de veranderingen in je lichaam en relaties. Deze hebben we nu in ons curriculum opgenomen.

Tijdens een studiedag voor het team van TPO/HB zijn de kerndoelen van burgerschap besproken en waar nodig extra opgenomen in het curriculum. Per jaargroep is toen ook in een jaarrooster aangegeven wanneer expliciet aan bepaalde kerndoelen aandacht wordt besteed. De kerndoelen burgerschap komen op de GSV vooral tot uiting in lessen van KiVa, IPC, Gym en ICT.
Er zijn boeken aangeschaft voor de IPC-thema's over burgerschap, zoals over vooroordelen, gezonde leefstijl en meer.
We hebben in november 2025 tijdens een inspectiegesprek met de inspecteur gesproken over het volgen van burgerschapsdoelen. Het individueel volgen van de ontwikkeling op dit gebied van leerlingen is een grote uitdaging, vooral waar het gaat om vaardigheids- en houdingsdoelen. In 2026 zal hiervoor een systeem worden ontworpen en geïmplementeerd.



Burgerschapsjaarroostergroep 7

Maand	Onderwerp	Activiteit/les	Doel /kerndoel
September	Prinsjesdag KiVa: De Gouden weken IPC: Nederland waterland 20 sept '25 World Clean-Up Day 22 t/m 26 september Week tegen het pesten	3e Kamer (dederdekamer.nl) KiVa: Stelgeh re g el i maken voor de groep. IPC: Lessen over het waterbeheer in N ede rland, wa t e rma aegent.	Kerndoel 36: De leerlingen hoo id zullen van de Ned landse en E u opeso al at tänr ik ht ding a de aktieburger • Ze organiseren ee n vellezi ng voor e en school/leerlingenraad. • Ze makenverkie zingspr og ra mm a. • Ze voeren een campagne. • Ze ontwerpen uitjches. • Ze organiseren een verklezing. • Ze denken na over de essentie van het Koningshuis. Kerndoel 37:
Oktober	KiVa: In de groep Dierendag	KiVa: Kinderen lee n over rollen in de groep, verschillen en overe enkoms ten. KiVamonitor invullen. Je brengt de sociaalveiligh eid, he t wa lb evinde n en de rela ties in dagoe p in kaart. Gym of the day	Kerndoel 37: De leerlingen leeftijds tegedragen vanuitrespect voor a lgemeenaa rde waa rden e nor men. Kerndoel 37: Ze schetsen hun toekomst in een tekst t.b.v. een klassch ifje / boek/collage.

Burgerschap doel en inhoud lessen

Burgerschap op de IPSG

Op de IPSG zijn op het gebied van burgerschap thema's met kant-en-klare lessen ontwikkeld. Leerkrachten gaan samen de lessen verder vormgeven. Er wordt onderzocht of het volgen van de ontwikkeling van leerlingen goed inzichtelijk gemaakt kan worden door te werken met portfolio's.

Duurzaamheid

De commissie Duurzaamheid heeft in 2025 gewerkt aan het vergroten van bewustwording rond duurzaam handelen binnen de school. De focus lag op het verminderen van afval, hergebruik van materialen en het betrekken van leerlingen bij duurzame initiatieven. Concrete acties waren onder andere het terugdringen van wegwerpbekers, hergebruik van materialen (zoals luizenzakken en printpapier), deelname aan de Landelijke Opschoondag en educatieve projecten rondom energie en afval. Initiatieven vanuit de leerlingenraad, zoals de plaatsing van wormenhotels, zijn hierbij actief ondersteund.

Nog niet alle ambities zijn volledig gerealiseerd; dit betreft met name het volledig uitfaseren van papieren en plastic bekers en het structureel borgen van duurzaamheid binnen het onderwijsprogramma.

Vooruitblik richting 2026:

Naar aanleiding van het gesprek met de inspectie in november 2025 wordt begin 2026 een werkgroep gevormd die zich gaat buigen over een leerlingvolgsysteem op het gebied van burgerschap en sociaal-maatschappelijke doelen.
In november 2025 zijn de nieuwe kerndoelen in concept vastgesteld. We onderzoeken wat deze betekenen voor ons curriculum. Daarnaast gaan we onderzoeken of en op welke manier we werken aan goede doelen. Ook blijft duurzaamheid een thema waar we aandacht aan besteden.
Er komt een kwaliteitskaart religie/feestdagen, waarin beschreven wordt aan welke religieuze feesten wij op de GSV-aandacht besteden en op welke manier.

2.4.4 Professionele cultuur

In 2025 is verder gewerkt aan het versterken van de professionele cultuur binnen de school. Begeleiding van startende leerkrachten is geborgd via een kwaliteitskaart. Begeleiding bestaat uit intervisie, coaching en buddy's. Teamleider en KC-er spelen hier een belangrijke rol in. Collegiale consultatie wordt actief gestimuleerd, waarmee professionele samenwerking en kennisdeling tussen leerkrachten gefaciliteerd wordt. Samen het onderwijs ontwikkelen, in de traditie van de GSV, is een belangrijke vorm van samen leren, hoewel het nog niet volledig in de cultuur is ingebed. Intervisie, coaching en teamgerichte leeractiviteiten vormen belangrijke instrumenten om het lerend vermogen en de professionele ontwikkeling van medewerkers verder te versterken.
Verbinding tussen collega's is bevorderd door gezamenlijke activiteiten, studiedagen en sportieve evenementen, gericht op leren, samenwerking en het versterken van de onderlinge betrokkenheid. Het verzuimpercentage blijft een aandachtspunt, met als ambitie dit onder de 5% te brengen.

Vooruitblik naar 2026: Vanuit de subsidie basisvaardigheden kunnen we nog een lange periode leerkrachten uitroosteren om lessen bij elkaar te observeren, of om samen onderwijs te ontwikkelen.

#3 Maatschappelijk Thema: Een sterke basis en hoge kwaliteit: implementatie van nieuwe kerndoelen

Voorbereiding op de nieuwe kerndoelen
In 2026 bereiden wij ons als schoolbestuur en organisatie voor op de invoering van de nieuwe kerndoelen voor het primair onderwijs. Deze herijking van het landelijke curriculum biedt ons naast een wettelijke opdracht, ook een inhoudelijke kans om ons curriculum kritisch tegen het licht te houden en onze onderwijskwaliteit verder te versterken. Passend bij onze ambitie voor het best mogelijke onderwijs, benaderen wij deze ontwikkeling vanuit onze kernwaarden en focus op de speerpunten. Wij bouwen voort op een stevig fundament van bewezen kwaliteit, duidelijke leerlijnen en een sterk, internationaal gericht curriculum. We volgen de landelijke ontwikkelingen en bewegen doelgericht mee wanneer de context daarom vraagt. De nieuwe kerndoelen zijn een kans om de samenhang, het thematisch onderwijs en eigentijds leren verder te ontwikkelen binnen onze eigen visie.

Curriculumbewustzijn en dialoog
De voorbereiding op de implementatie van de kerndoelen in ons onderwijs begint met de dialoog daarover binnen onze organisatie. Wij verdiepen ons als bestuur en MT in de nieuwe kerndoelen voor de verschillende leergebieden, vervolgens gaan wij in dialoog met de commissies over de betekenis van deze doelen voor onze onderwijspraktijk. Daarbij onderzoeken wij hoe de nieuwe kerndoelen aansluiten bij ons huidige aanbod, waaronder het International Primary Curriculum (IPC), Deep Level Learning (DLL) en waar bijstelling of doorontwikkeling wenselijk is. Deze gesprekken dragen bij aan een gedeelde doelstelling en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Samenhang en implementatie
De nieuwe kerndoelen benadrukken de samenhang tussen leergebieden. Dit sluit heel goed aan bij onze manier van werken, waarin onderwijs voor een groot deel geïntegreerd wordt aangeboden binnen IPC en DLL. Wij onderzoeken hoe doorgaande leerlijnen aangepast moeten worden en teamleiders, KC-ers en commissievoorzitters zullen nauw samenwerken om ervoor te zorgen dat we vanaf september 2026 nieuwe kerndoelen voor rekenen en taal kunnen gaan implementeren. Voor de overige gebieden geldt een implementatie vanaf 2027. Waar nodig wordt een coördinerend team ingericht om deze samenhang te bewaken en de implementatie gestructureerd te begeleiden.
Wij maken gebruik van beschikbare ondersteuning, zoals leerlijnen, praktijkvoorbeelden en handreikingen van landelijke kennisinstituten zoals SLO, en zullen deelnemen aan bijeenkomsten en webinars om de kwaliteit van de implementatie te kunnen realiseren. Als lerende organisatie benutten wij deze externe expertise om onze kennis te vergroten en daarmee onze eigen kwaliteit verder te ontwikkelen.

Gefaseerde invoering en borging
Door onze eigen kwaliteitscyclus te benutten, worden aanpassingen planmatig ingevoerd, gemonitord en geëvalueerd. Afspraken worden vastgelegd in kwaliteitskaarten en jaarplannen, zodat duidelijk is wat wij doen, waarom wij dat doen en hoe dit bijdraagt aan de onderwijskwaliteit.
Wij kiezen er bewust voor om deze ontwikkeling geleidelijk en doordacht te integreren in ons onderwijsprogramma, passend bij onze ambitie en professionele cultuur.

2.5 Overige ontwikkelingen

2.5.1 International Primary Curriculum (IPC)

Op de GSV werken wij op de TPO-afdeling en de IPSG voor de zaakvakken met het International Primary Curriculum (IPC): een geïntegreerd, thematisch en creatief curriculum voor leerlingen van 4 tot 12 jaar. IPC verbindt wereldoriëntatievakken in samenhangende thema's en is opgebouwd rond heldere leerdoelen per vakgebied. Het curriculum stimuleert actief, betekenisvol leren en helpt leerkrachten om onderwijs te ontwerpen dat zowel inhoudelijk sterk als motiverend is.

Kenmerkend voor IPC is het internationale perspectief. Leerlingen leren niet alleen over hun directe omgeving, maar worden uitgedaagd om vraagstukken vanuit verschillende landen en culturen te bekijken. Daarmee krijgt wereldburgerschap concreet vorm in ons curriculum. Binnen de thema's worden bovendien burgerschapsdoelen, sociaal-maatschappelijke doelen, taaldoelen en digitale vaardigheden geïntegreerd aangeboden. Zo ontstaat samenhang tussen kennis, vaardigheden en houding – passend bij onze visie op breed en toekomstgericht onderwijs. IPC is niet alleen een curriculumkeuze, maar een bewuste pedagogisch-didactische benadering die past bij onze identiteit: ambitieuze doelen, creatief in uitvoering en voortdurend lerend in ontwikkeling.

Ontwikkelingen IPC in 2025

In 2025 hebben wij belangrijke stappen gezet om IPC verder te borgen en door te ontwikkelen. Allereerst is de tweejarige themaroute opnieuw vastgesteld. Voor een periode van twee jaar is vastgelegd welke thema's in welke jaarlagen worden aangeboden. Hiermee waarborgen wij dat alle relevante onderwijsdoelen systematisch en met regelmaat aan bod komen. Deze herijking sluit aan bij onze ambitie om gegrond en doelgericht te werken, met oog voor samenhang en continuïteit.

Daarnaast heeft een externe IPC-trainer lessen bezocht en leerkrachten gecoacht. Deze gerichte feedback heeft bijgedragen aan verdere professionalisering en verdieping van het thematisch werken. Nieuwe inzichten zijn gedeeld binnen het team, zodat expertise zich verspreidt en verankert.

In de uitvoering van de thema's is in 2025 expliciet aandacht besteed aan de integratie van ICT, burgerschapsdoelen, focuslezen, woordenschatontwikkeling en brede geletterdheid. Tijdens een open huis met als thema geletterdheid hebben wij zichtbaar gemaakt hoe deze doelen binnen IPC samenkomen. Ook is gestart met het evalueren van de persoonlijke doelen van leerlingen binnen IPC, om beter zicht te krijgen op hun ontwikkeling in vaardigheden en leerhouding.

In samenwerking met de leescommissie is gekeken naar de aanschaf van nieuwe boeken die aansluiten bij de IPC-thema's. Met deze behoorlijke investering versterken we de inhoud van de thema's en ondersteunen wij verdiepend lezen en onderzoekend leren.

Vooruitblik IPC richting 2026

In het kader van onze ambities zijn wij gestart met een systematische check op de dekking van de kerndoelen binnen de thema's. We onderzoeken daarnaast op welke wijze de opgedane kennis en vaardigheden binnen IPC nog beter meetbaar en zichtbaar gemaakt kunnen worden, zonder afbreuk te doen aan het karakter van betekenisvol leren.

Nieuwe leerkrachten worden gericht geschoold in het werken met IPC, zodat zij snel en met vertrouwen kunnen aansluiten bij onze werkwijze. In de onderbouw wordt bovendien meer ruimte ingepland om de IPC-thema's opnieuw stevig neer te zetten en de speelse, onderzoekende basis verder te versterken. Met deze stappen bouwen wij adaptief en ambitieus voort op een stevig fundament.

2.5.2 Sport en bewegen

De vaksectie Sport & Bewegen heeft zich in 2025 gericht op het stimuleren van bewegen, sportparticipatie en sportieve verbinding binnen en buiten de school. Leerlingen namen deel aan diverse sportevenementen, waaronder schoolvoetbaltoernooien, sportdagen, de 4 Mijl en de Plantsoenloop.
Daarnaast was er aandacht voor teamontwikkeling binnen de vaksectie en voor de doorontwikkeling van het bewegingsonderwijs. De wisseling van een gymleerkracht markeerde een belangrijk moment in het jaar.
Medewerkers werden gestimuleerd om te sporten door het organiseren van activiteiten zoals volleybal of padel.
In de vooruitblik is ingezet op vernieuwing van sportdagen, verdere professionalisering van het vakwerkplan, versterking van communicatie met ouders en het benutten van digitale middelen om leerlingen gerichter feedback te geven.

Vooruitblik sport richting 2026:

In 2026 zet de vaksectie Sport & Bewegen in op vernieuwing en kwaliteitsverbetering van het bewegingsonderwijs. Sportdagen worden heringericht met oudere leerlingen als begeleiders van jongere groepen, en deelname aan evenementen zoals de 4 Mijl en Plantsoenloop wordt uitgebreid via digitale ondersteuning. Betrokkenheid van ouders en collega's blijft een aandachtspunt, onder andere via communicatieplatforms en stimulerende activiteiten voor personeel.
Binnen de lessen wordt ingezet op gerichte feedback met digitale middelen, en via clinics worden nieuwe sporten geïntroduceerd. Het vakwerkplan wordt vernieuwd met een bredere visie, waarin motorische vaardigheden, coachingsvaardigheden, KiVa, executieve functies en sociaal-emotionele ontwikkeling worden geïntegreerd.

2.6 Afdeling Hoogbegaafd

De HB-afdeling biedt voltijds onderwijs dat speciaal is ontwikkeld voor hoogbegaafde leerlingen. Het onderwijs kenmerkt zich door een gestructureerde top-downbenadering, gecombineerd met intensieve differentiatie, en stimuleert nieuwsgierigheid, verwondering en een onderzoekende houding via de methode Deep Level Learning. Naast de basisvakken krijgen leerlingen onderwijs in Engels, Spaans en schaken. De HB-afdeling heeft zes groepen.

met gemiddeld maximaal 22 leerlingen per groep. Jaarlijks stromen enkele leerlingen vanuit groep 2 van de TPO-afdeling door naar groep 3 op de HB-afdeling. De afdeling heeft een sterke regionale aantrekkingskracht: ouders melden hun kind vaak aan voor de HB-afdeling wanneer zij merken dat het reguliere onderwijs onvoldoende uitdaging biedt.

Ontwikkelingen en prestaties in 2025

In 2025 is het ziekteverzuim op de HB aanzienlijk gedaald, van 25% in juni tot ongeveer 7% aan het einde van het jaar. Het team is versterkt met een nieuwe leerkracht en afscheid genomen van één ervaren leerkracht en de intern begeleider. Voor de vacature van intern begeleider is tijdelijk een professional via bureau Meesterschap ingezet, een noodzakelijke, maar effectieve maatregel.

Op onderwijskundig gebied zijn diverse belangrijke stappen gezet:

- **Executieve functies**: Er is een nieuw programma ontwikkeld, ondersteund met materialen en scholing, gericht op het versterken van deze vaardigheden bij leerlingen.
- **Burgerschap en sociale vaardigheden**: Een nieuwe methode seksuele voorlichting is ingevoerd en de jaarlijkse gesprekstraining is herhaald voor het gehele team.
- **Deep Level Learning**: Leerlingen deden mee aan uitdagende projecten zoals een bedrijfsmarkt bij Werk, Geld &Handel, het bouwen van een stad in de bibliotheek bij Architectuur en een planetarium bij Universum, waaraan ook ouders deelnamen.
- **Technologie**: Alle leerlingen hebben toegang tot een Chromebook, en er is een start gemaakt met een bibliotheek op school, mede gefaciliteerd door ouders.

Daarnaast heeft het team opvallende prestaties neergezet in competitief en creatief opzicht:

- Twee teams van de HB-afdeling namen deel aan de nationale schaakkampioenschappen, met een eerste en vierde plaats als resultaat. Eén leerling behaalde een tweede plaats bij de Europese kampioenschappen.
- Een leerling behaalde de tweede plaats bij de Provinciale Voorleeswedstrijd.
- Het HB-team won de jaarlijkse pubquiz voor alle GSV-medewerkers.

Ook qua professionalisering heeft de HB-afdeling volop geleerd: twee leerkrachten volgen een masteropleiding (Pedagogiek en Systematisch Werken), en tijdens één van de plenaire vergaderingen (PV) gaf het HB-team een presentatie over hoogbegaafd onderwijs aan alle GSV-leerkrachten op de HB-locatie.



2.7 Afdeling IPSG

De Internationale Primaire School Groningen (IPSG) is de Engelstalige afdeling van de GSV, waar leerlingen van 4 tot 11 jaar onderwijs krijgen in het Engels. De afdeling biedt onderwijs aan kinderen van meer dan 40 verschillende nationaliteiten en combineert het Nederlandse wettelijk kader met het **International Primary Curriculum (IPC)** en elementen van het Engelse National Curriculum. De GSV is aangesloten bij de belangenorganisatie **Dutch International Primary Schools** (DIPS). Sinds 2011 biedt de afdeling samen met Stichting Kinderopvang Stad Groningen (SKSG) een pre-school aan, zodat kinderen vanaf drie jaar onderwijs in zowel Engels als Nederlands kunnen volgen en goed voorbereid zijn op de basisschool. Het

onderwijsprogramma valt onder verantwoordelijkheid van de Stichting GSV, terwijl de personele bezetting gezamenlijk wordt verzorgd door GSV en SKSG.

Ontwikkelingen en prestaties in 2025

In 2025 is het team versterkt met de aanstelling van een nieuwe, zeer ervaren teamleider, ter vervanging van Douglas Kidd. Door landelijke ontwikkelingen bij IPS-scholen en een dalend aantal expatkinderen, is de formatie aangepast van zeven naar zes groepen. Alle groepen zijn nu gehuisvest in gebouw A, waardoor de organisatie overzichtelijker is en extra ruimte in gebouw B beschikbaar is voor buitenschoolse activiteiten.

Binnen het curriculum zijn diverse belangrijke stappen gezet:

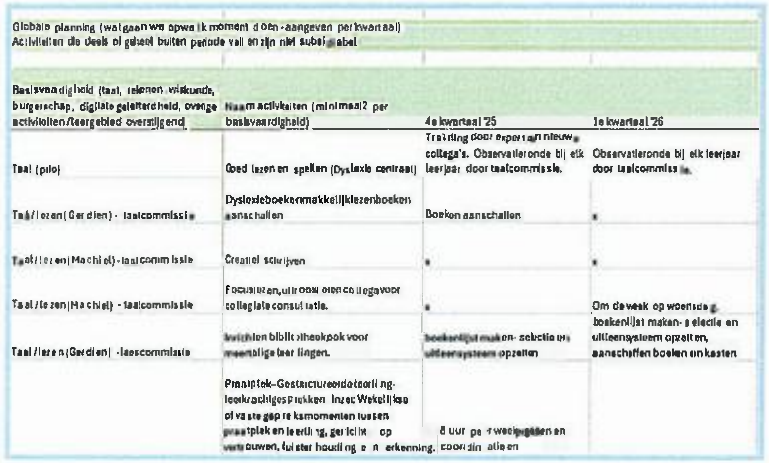
- **Spelling en taal**: In groep 3 tot 6 is een nieuwe spellingmethode ingevoerd. Het hele team werkt daarnaast aan een doorgaande lijn in creatief schrijven via het programma "Talk for Write".
- **Eigenaarschap** en **betrokkenheid**: Leerlingen ervaren dat het curriculum voor hen persoonlijk is ontwikkeld, met aandacht voor hun unieke identiteit, taalachtergrond en leerbehoeften. Er is een playground council opgericht, waarin leerlingen meedenken en besluiten over de indeling en inrichting van de pauzes om deze veiliger en plezieriger te maken.
- **Buitenschoolse activiteiten**: Alle leerlingen kunnen deelnemen aan sport-, kunst-, muziek- en STEM-activiteiten, begeleid door leerkrachten, externe professionals en ouders.

Het team werkt actief aan professionele ontwikkeling en samenwerking: onder leiding van een trainer is een core-coachingteam ingericht. Dit team oefent coachinggesprekken, met als doel dat leerkrachten elkaar professioneel kunnen uitdagen en versterken. Dit heeft een positieve impact op de schoolcultuur en het leren van de kinderen.



2.8 Subsidie verbetering basisvaardigheden

In april 2025 heeft de GSV een subsidie ontvangen in het kader van de Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024, voor een totaalbedrag van € 549.195,–. De activiteiten worden uitgevoerd in de periode van 1 september 2025 tot en met 31 juli 2027.
De subsidie is bedoeld voor het versterken van de basisvaardigheden van leerlingen, in het bijzonder op het gebied van taal en rekenen/wiskunde. De ingezette interventies dienen evidence-informed te zijn en aan te sluiten bij de landelijke interventiekaart basisvaardigheden.



Globale planning (wat gaan we op welk moment doen - aangeven per kwartaal)
Activiteiten die deels of geheel buiten periode vallen zijn niet subsidiabel

Basisvaardigheid (taal, rekenen, wiskunde, burgerschap, digitale geletterdheid, overige activiteiten/leergebied overstijgend	Naam activiteiten (minimaal 2 per basisvaardigheid)	4e kwartaal '25	1e kwartaal '26
Taal (pilo)	Goed lezen en spellen (Dyslexie centraal)	Training door experts en nieuwe collega's. Observatieronde bij elk leerjaar door taalcommissie.	Observatieronde bij elk leerjaar door taalcommissie.
Taal/lezen (Gerdien) - taalcommissie	Dyslexieboekenmakkelijklezenboeken aanschaffen	Boeken aanschaffen	"
Taal/lezen (Machiel) - taalcommissie	Creatief schrijven	"	"
Taal/lezen (Machiel) - taalcommissie	Focustesten, uitproberen en collega voor collegiale consultatie.	"	Om de week op woensdag.
Taal/lezen (Gerdien) - taalcommissie	Inrichten bibliotheekpok voor meertalige leerlingen.	boekenlijst maken- selectie en uitleensysteem opzetten	boekenlijst maken- selectie en uitleensysteem opzetten, aanschaffen boeken en kasten
	Praktijk-Gestructureerde toetsing-leerkrachtgesprekken Inzet Wekelijkse of vaste gespreksmomenten tussen praktijk en leerling, gericht op verbouwen, duiding en erkenning.	8 uur per tweetgelden en coördinatie en	

Voor de uitvoering heeft de GSV een activiteitenplan opgesteld, waarin wordt beschreven welke interventies worden ingezet en hoe deze bijdragen aan duurzame verbetering van de leerprestaties. Om dit activiteitenplan te kunnen opstellen, hebben we aan de commissievoorzitters en KC-ers gevraagd om met voorstellen te komen aangaande passende interventies. Hiervoor konden ze diverse bronnen raadplegen, waaronder die van de NRO. Met het MT hebben we de voorstellen bekeken en een werkgroep samengesteld om een voorstel te schrijven. Dit leidde uiteindelijk tot het activiteitenplan. Dit plan is ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. We hebben voorafgaand aan de start van de interventies een nulmeting uitgevoerd en monitoren gedurende de looptijd per kwartaal de voortgang van de leerlingprestaties en de voortgang van de gestelde doelen.. Daarmee waarborgen wij dat de inzet van middelen systematisch wordt gevolgd en geëvalueerd.

2.9 Toekomstige ontwikkelingen

Het onderwijsveld blijft de komende jaren in beweging. Voor de Groningse Schoolvereniging zijn er verschillende ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het onderwijs, de organisatie en het beleid.

Kerndoelen

Een belangrijke landelijke ontwikkeling betreft de invoering van nieuwe kerndoelen voor het primair onderwijs. Deze herijking van het curriculum vraagt van scholen dat zij hun onderwijsaanbod opnieuw tegen het licht houden. Voor de GSV betekent dit dat de komende jaren wordt onderzocht hoe de nieuwe kerndoelen kunnen worden geïntegreerd in het bestaande curriculum, waaronder het International Primary Curriculum en Deep Level Learning. Daarnaast blijft de landelijke beleidsmatige focus op basisvaardigheden een belangrijke ontwikkeling. Vanuit het ministerie van OCW wordt sterk gestuurd op versterking van taal, lezen en rekenen. Binnen de GSV wordt deze ontwikkeling gevolgd, waarbij wordt gestreefd naar een evenwichtige balans tussen aandacht voor basisvaardigheden en een brede maatschappelijke ontwikkeling van leerlingen.

AI in het onderwijs:

Als onderwijsmakers kijken we op de GSV met nieuwsgierigheid én met gezond vakmanschap naar de opkomst van artificial intelligence. AI ontwikkelt zich snel en biedt nieuwe mogelijkheden, maar vraagt tegelijkertijd om bezonnenheid. Bij de Groningse Schoolvereniging verkennen we deze ontwikkeling vanuit dezelfde principes die ons al meer dan een eeuw dragen: gegrond, creatief en adaptief.

Net als bij alle vernieuwingen en trends, blijven wij op de GSV trouw aan wat ons sterk maakt. We zien dat AI kan bijdragen aan de efficiëntie van organisatorische processen en ons wellicht kan ondersteunen in het versterken van onderwijs. Omdat we op de GSV geloven in de kracht van nieuwsgierigheid en verbeelding, benaderen we AI als onderwerp dat uitnodigt tot denken, ontdekken en het vergroten van mediawijsheid. De inzet van AI mag nooit ten koste gaan van de denkkracht van kinderen. Integendeel: we willen leerlingen juist leren hoe ze op een kritische, creatieve en verantwoordelijke manier met AI kunnen omgaan in een wereld die steeds verder digitaliseert.
De wereld verandert, en AI speelt daarin een steeds grotere rol. Dat vraagt van ons dat we meebewegen zonder onze kern los te laten. In de komende periode onderzoeken we als team welke plek AI binnen de GSV verdient. Vanuit een sterk geformuleerde visie op AI, reflectie en professionaliteit bouwen we aan beleid dat gedragen wordt door onze gemeenschap.

Leerlingaantallen

Binnen de internationale afdeling IPSG is zichtbaar dat het leerlingaantal onder druk staat. Door een afname van het aantal expatgezinnen – een ontwikkeling die ook landelijk zichtbaar is bij Dutch International Primary Schools – kan dit gevolgen hebben voor de formatie en de organisatie van het onderwijs binnen deze afdeling.

Huisvesting

Ook op het gebied van huisvesting staan belangrijke ontwikkelingen op de agenda. De plannen rondom Campus Esserberg bevinden zich in een vergevorderd stadium en vragen de komende jaren om intensieve betrokkenheid van het bestuur en de organisatie.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Bezuinigingen binnen de jeugdzorg kunnen gevolgen hebben voor de ondersteuning van leerlingen en gezinnen.
De eisen rondom informatiebeveiliging en privacy (IBP) verder toe, wat voor een relatief kleine organisatie als de GSV een aanzienlijke organisatorische en administratieve belasting kan betekenen.
Verder wordt landelijk gewerkt aan de afbouw van het Vervangingsfonds, dat naar verwachting in 2029 zal verdwijnen. Deze ontwikkeling vraagt van ons dat we ons voorbereiden op een andere manier van organiseren en financieren van vervanging bij ziekte.

Inspectie van onderwijs

Tot slot bereidt de GSV zich voor op een toekomstig inspectiebezoek in schooljaar 2026-2027. Het bestuur ziet dit als een belangrijk moment van externe reflectie, dat kan bijdragen aan verdere ontwikkeling van de onderwijskwaliteit en de organisatie.

2.10 Onderwijsresultaten

2.10.1 Referentieniveaus en schoolweging

Een korte uitleg

Sinds 1 augustus 2020 beoordeelt de Inspectie van het Onderwijs de leerresultaten van scholen met het zogeheten Onderwijsresultatenmodel. Daarbij wordt gekeken welk niveau leerlingen aan het einde van de basisschool beheersen voor lezen, taalverzorging en rekenen. Deze niveaus worden de referentieniveaus genoemd.

Wat zijn referentieniveaus?

Referentieniveaus geven aan wat leerlingen minimaal moeten kennen en kunnen op het gebied van taal en rekenen.

- **1F** is het fundamentele niveau. Dit is het basisniveau dat van alle leerlingen wordt verwacht aan het einde van de basisschool.
- **2F (voor taalverzorging en lezen)** en **1S (voor rekenen)** zijn de zogenoemde streefniveaus. Dit zijn hogere niveaus die laten zien dat een leerling de leerstof goed tot zeer goed beheerst.

Van scholen wordt verwacht dat een voldoende groot deel van de leerlingen het fundamentele niveau (1F) behaalt én dat een passend percentage leerlingen het streefniveau (2F/1S) bereikt.

Wat is een signaleringswaarde?

Voor iedere school berekent de Inspectie een ondergrens: de signaleringswaarde. Dit is het minimale percentage leerlingen dat een bepaald niveau moet halen. Ligt een school onder deze grens, dan is dat voor de Inspectie een signaal om nader te kijken naar de onderwijskwaliteit. De resultaten van de GSV liggen boven de voor onze school geldende signaleringswaarden.

Wat is de schoolweging?

Bij de beoordeling van de resultaten wordt rekening gehouden met de leerlingenpopulatie van een school. Dit gebeurt via de schoolweging, die wordt berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

De schoolweging houdt rekening met kenmerken die van invloed kunnen zijn op onderwijskansen, zoals:

- het opleidingsniveau van ouders;
- de sociaal-economische situatie van het gezin (bijvoorbeeld schuldsanering);
- het gemiddelde opleidingsniveau van de moeders op school;
- het land van herkomst van ouders;
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland.

De schoolweging loopt landelijk van 20 tot 40. Hoe hoger de weging, hoe complexer de leerlingenpopulatie en hoe meer rekening wordt gehouden met mogelijke achterstanden. Door te werken met referentieniveaus, signaleringswaarden en schoolweging ontstaat een eerlijker beeld van de

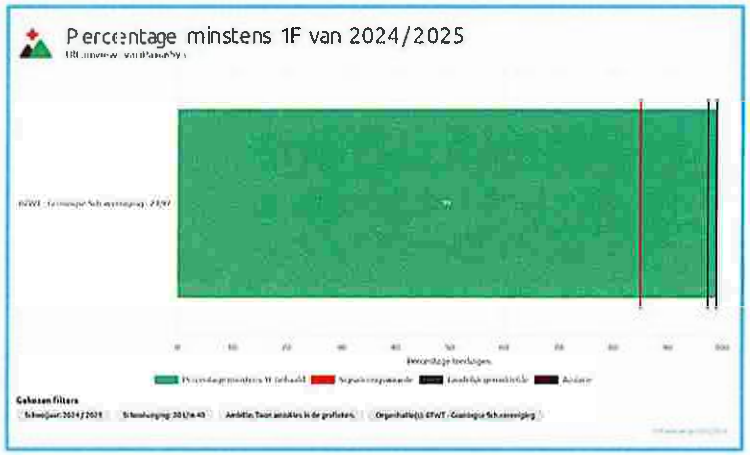
onderwijskwaliteit, waarbij zowel prestaties als ook de context worden meegewogen. De GSV heeft een schoolweging van **23,8**. Het landelijk gemiddelde bedraagt **29,5**.

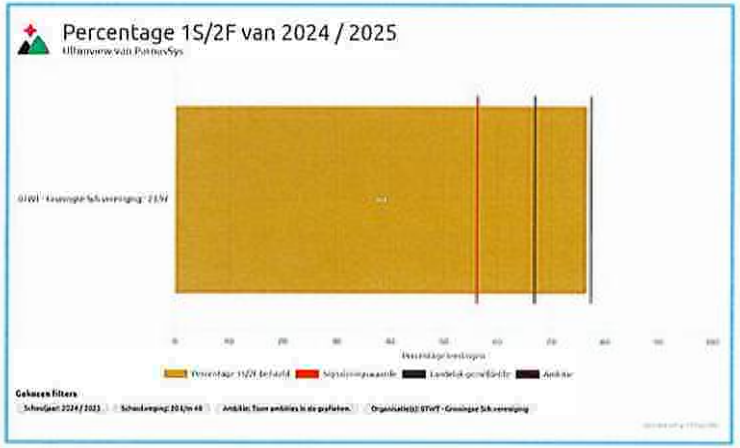
2.10.2 Resultaten GSV op de doorstroomtoets

In 2025 heeft de GSV met 104 leerlingen de doorstroomtoets gemaakt. De GSV laat de resultaten van álle leerlingen meetellen, ook de leerlingen die in een later leerjaar instromen en de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Daarmee laten onze resultaten voor óns een eerlijk beeld zien, maar we hoeven deze leerlingen van de inspectie niet mee te tellen. Het nadeel van het laten meetellen van alle leerlingen van de GSV is dat andere scholen dat meestal niet doen en de vergelijking met het landelijk gemiddelde daarmee iets in ons nadeel uitvalt.

Het percentage van onze leerlingen dat op de doorstroomtoets in totaal niveau 1F haalt, is 99,9%. Het landelijk gemiddelde is 97,4%. Onze ambitie is 99,9%. We hebben iets boven onze ambitie gepresteerd.

Het percentage van onze leerlingen dat op de doorstroomtoets in totaal niveau 1S/2F haalt, is 76,6%. Het landelijk gemiddelde is 66,9%., we scoren 20,4% daarboven. Onze ambitie is 77,4%. We hebben iets onder onze ambitie gepresteerd.





2.10.3 Resultaten doorstroomtoets per vakgebied

Onderstaande tabellen geven per vakgebied aan hoe de leerlingen van de GSV op dat gebied presteren. Onze leerlingen scoren op de doorstroomtoets conform of boven het niveau dat verwacht mag worden van scholen met een vergelijkbare schoolweging. Bij **taalverzorging** behaalt 71,2% het 2F-niveau, bij **rekenen** haalt 68,3% het 2F-niveau, dat zeer goed te noemen is, het is 16% boven het landelijk gemiddelde. Het resultaat bij **lezen** is bijzonder goed: 90,4% van de leerlingen behaalt 2F.

Referentieniveaus Lezen

School	Schoolweging	Spreiding	Lezen minstens 1F behaald	Afwijking t.o.v. landelijk gemiddelde (1F)	Afwijking t.o.v. ambitie (1 F)	Lezen 2F behaald	Afwijking t.o.v. landelijk gemiddelde (2F)	Afwijking t.o.v. ambitie (2F)
07WT - Groningse Sch.vereniging	23,97	5,7	100 %	0,8%	1%	90,4 %	6,9%	-0,3 %

Referentieniveaus Rekenen

School	Schoolweging	Spreiding	Rekenen minstens 1F behaald	Afwijking t.o.v. landelijk gemiddelde (1F)	Afwijking t.o.v. ambitie (1F)	Rekenen 1S behaald	Afwijking t.o.v. landelijk gemiddelde (1S)	Afwijking t.o.v. ambitie (1S)
07WT - Groningse Sch.vereniging	23,97	5,7	99%	3,6%	0%	68,3 %	16%	2,2%

Referentieniveaus Taalverzorging

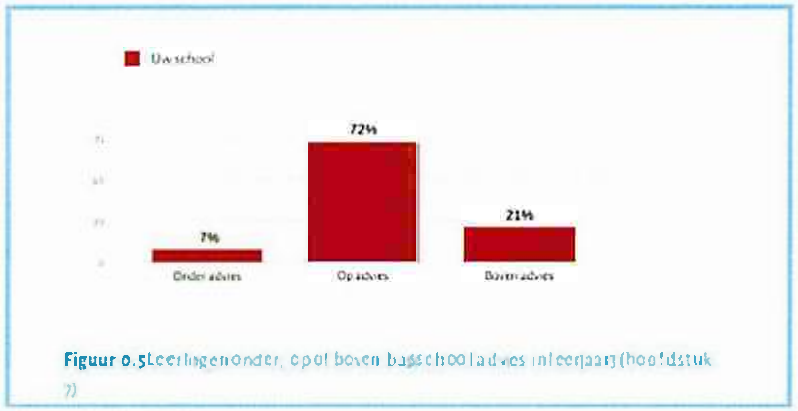
School	Schoolweging	Spreiding	Taalverzorging minstens 1F behaald	Afwijking t.o.v. landelijk gemiddelde (1F)	Afwijking t.o.v. ambitie (1F)	Taalverzorging 2F behaald	Afwijking t.o.v. landelijk gemiddelde (2F)	Afwijking t.o.v. ambitie (2F)
07WT - Groningse Sch.vereniging	23,97	5,7	98,1 %	0,5 %	-0,9%	71,2%	6,4%	-4,2%

2.10.4 Onze leerlingen op het VO

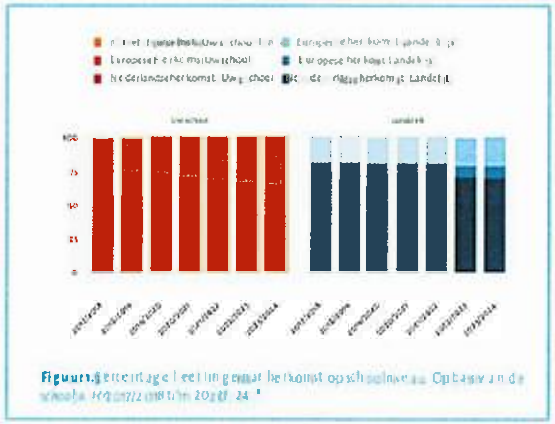
Het Nationaal Regieorgaan Onderwijs (NRO) rapporteert jaarlijks over de huidige populatie leerlingen, hun loopbaan op de GSV, verwijzingen naar speciaal onderwijs, schooladviezen en resultaten op de doorstroomtoets. Ook gaan ze in op hoe het gaat met onze oud-leerlingen op het VO: hoe doorlopen ze de middelbare school, blijven ze op het gegeven schooladvies.

Enkele conclusies:

- De GSV heeft de afgelopen jaren een groei gezien van leerlingen met een niet-Europese achtergrond
- Het overgrote deel van onze leerlingen presteert na drie jaar VO op het gegeven advies van de basisschool, 21% is "opgestroomd".



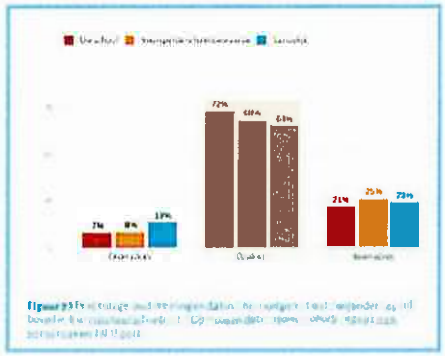
Figuur 0.5 Leerlingen onder, op of boven basisschooladvies in leerjaar 3 (hoofdstuk 7)

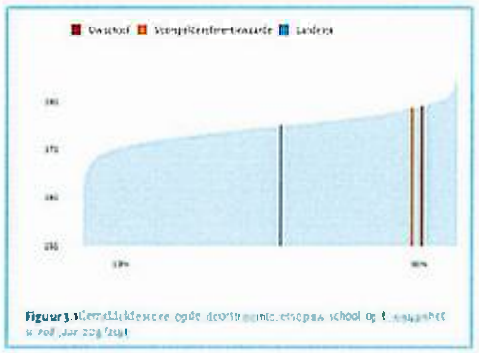


Figuur 0.6 Percentage leerlingen naar herkomst op schoolniveau. Opbrengsten van de scholen 2022/2023 blz. 24

- Het resultaat op de doorstroomtoets ligt gemiddeld over drie jaren op gemiddeld 180; daarmee behoort de GSV tot de 10% scholen met de hoogste gemiddelde score.
- 86% van de leerlingen van de GSV krijgt een Havo/VWO of VWO advies.
- De GSV heeft hoge verwachtingen van haar leerlingen, blijkt uit het feit dat het toetsadvies vaker lager is dan het schooladvies. Minder vaak dan gemiddeld moeten we een advies herzien.

- Na drie jaren in het VO blijkt dat 68% van onze oud-leerlingen op het VWO zit, daarmee behoort de GSV tot 10% scholen met hoogste percentages doorstroom naar VWO.
- Slechts een klein percentage (7%) van de oud-leerlingen zit na drie jaar VO onder het gegeven advies, 72% op het gegeven advies en 21% daarboven. Dit betreft vaak leerlingen met een Havo/vwo-advies die naar het VWO zijn doorgestroomd.





2.10.5 Resultaten IPSG

Voor de leerlingen van de internationale afdeling (IPSG) wordt een andere systematiek gehanteerd voor het volgen van de leerontwikkeling dan binnen het reguliere Nederlandse onderwijs. De leerlingenpopulatie kent een grote diversiteit in achtergrond en taalvaardigheid; voor de meeste leerlingen is Engels niet de moedertaal en Engels wordt door het merendeel van de leerlingen als English as an Additional Language (EAL) geleerd.

Naast methodisch gebonden toetsen worden daarom gestandaardiseerde internationale toetsen ingezet. In alle groepen vanaf Year 2 worden de toetsen PTE (Progress Test English), PTM (Progress Test Maths) en SWST (Single Word Spelling Test) afgenomen. Vanaf Year 4 wordt daarnaast de CAT (Cognitive Ability Test) afgenomen. Deze toetsen worden aan het begin van het schooljaar afgenomen (in Year 6 ook aan het einde van het schooljaar), zodat leerkrachten een goed beeld krijgen van het startniveau en de ontwikkeling van individuele leerlingen.

De IPSG kent een relatief hoge leerlingmobiliteit. Jaarlijks stromen meerdere nieuwe leerlingen gedurende het schooljaar in, vaak afkomstig uit verschillende onderwijssystemen en met uiteenlopende taalniveaus. In verschillende groepen startten leerlingen het schooljaar zonder of met zeer beperkte kennis van het Engels. Hierdoor kan de spreiding in startniveau aanzienlijk zijn. In sommige groepen varieerden de beginscores bijvoorbeeld van 69 tot boven de 130, wat vrijwel het volledige bereik van de toetsen omvat.

Naast de reguliere instructie ontvangen verschillende leerlingen extra ondersteuning, bijvoorbeeld op het gebied van taalontwikkeling, fonologische vaardigheden of sociaal-emotionele ontwikkeling. Deze ondersteuning wordt geboden via learning support (RT) en EAL-begeleiding.

Door de grote verschillen in achtergrond en taalontwikkeling ligt de nadruk bij de analyse van toetsresultaten vooral op de individuele ontwikkeling van leerlingen, en minder op groeps- of schoolbrede trendanalyses. Desondanks liggen de gemiddelde scores per groep in het algemeen boven het streefbereik dat de school hanteert. Scores tussen 85 en 100 worden daarbij als passend beschouwd, waarbij een aanzienlijk deel van de leerlingen boven dit niveau scoort. Bij leerlingen in Year 4, 5 en 6 wordt in het bijzonder gekeken naar de resultaten van de Cognitive Ability Tests (CAT).

Deze toetsen geven inzicht in het leerpotentieel van leerlingen en ondersteunen leerkrachten bij het interpreteren van leerresultaten en het afstemmen van het onderwijsaanbod.

2.11 Internationalisering en Tweetalig onderwijs

Internationalisering is al jarenlang een onderscheidend en structureel onderdeel van het onderwijsaanbod van de GSV. Op de afdelingen Tweetalig Primair Onderwijs (TPO) en Hoogbegaafdenonderwijs (HB) wordt een deel van het curriculum in het Engels aangeboden, terwijl op de International Primary School Groningen (IPSG) het onderwijs volledig Engelstalig is. Daarnaast wordt op de HB-afdeling Spaans aangeboden.

In 2025 werd 30% van de lessen op de TPO- en HB-afdeling in het Engels gegeven. Met de invoering en verdere verdieping van **Content and Language Integrated Learning (CLIL)** —waarbij leerlingen zowel nieuwe inhoud als taalvaardigheid ontwikkelen —is het tweetalig onderwijs verder versterkt. Binnen deze didactiek wordt bijvoorbeeld een zaakvak in het Engels aangeboden, waarbij zowel vakinhoud als taalontwikkeling centraal staan.

De inzet van het International Primary Curriculum (IPC) op de TPO-afdeling en de IPSG, en Deep Level Learning op de HB-afdeling, zorgt ervoor dat internationalisering en burgerschap inhoudelijk stevig verankerd zijn in het curriculum. In elk IPC-thema krijgen wereldburgerschap en internationale perspectieven expliciet aandacht. In 2025 is tijdens studiedagen en teamvergaderingen gewerkt aan verdere verdieping en borging hiervan. Ook worden jaarlijks in groep 3 en groep 6 specifieke internationaliseringsactiviteiten georganiseerd.

De internationaliseringsactiviteiten dragen bovendien bij aan verbinding tussen de drie afdelingen. Leerlingen, medewerkers en onderwijsinhoud ontmoeten elkaar in gezamenlijke thema's en projecten, wat de samenhang binnen de school versterkt.

Ontwikkelingen in 2025

In september 2025 werd de wetswijziging aangenomen waarmee scholen tot 50% van het onderwijsaanbod in het Engels mogen verzorgen. Daarmee kwam een einde aan een pilotperiode van meer dan tien jaar. De GSV besteedde hier actief aandacht aan en kwam positief in het nieuws, onder meer door een bezoek van RTV Noord. https://www.rtvnoord.nl/video/1352804/groninger-schoolvereniging-mag-doorgaan-met-tweetalig-onderwijs


STAATSCOURANT

De TPO-afdeling heeft zich in 2025 nadrukkelijker gepositioneerd als een Nederlandse school waar een deel van het onderwijs in het Engels wordt aangeboden. Dit om richting ouders helder te communiceren dat plaatsing vanaf groep 3 alleen mogelijk is voor leerlingen die het Nederlands of Engels voldoende beheersen. Leerlingen die deze basis nog missen, worden eerst verwezen naar de Taalklas in Groningen.

Binnen de TPO-commissie lag de focus in 2025 op verdere professionalisering van medewerkers. Gezien het reeds hoge taalniveau binnen het team wordt gericht gezocht naar passende, verdiepende scholing. Omdat de GSV de enige TPO-school in de drie noordelijke provincies is, vraagt kennisuitwisseling extra inspanning. In 2025

is besloten opnieuw een Erasmus-aanvraag in te dienen, met als doel medewerkers in 2026 via een studiereis (in samenwerking met Cumbria-CLIL) internationale ervaring op te laten doen en expertise verder te verdiepen.

Daarnaast delen commissieleden tijdens bouwoverleggen actief werkvormen, materialen en praktijkvoorbeelden om collega's te inspireren en het tweetalig onderwijs blijvend te ontwikkelen en te versterken.

2.12 Onderzoek

Dankzij de masterstudie van één van onze leerkrachten, is er een onderzoekgroep opgericht. Deze heeft in 2025 tot de zomervakantie onderzoek gedaan. De deelname was vrijwillig, er was veel animo voor en het enthousiasme onder de deelnemers van deze onderzoeksgroep was groot. De onderzoeksgroep is in de bovenbouw van de TPO gecontinueerd. Er wordt niet meer vergaderd, maar er worden wekelijks scrumsessies gehouden. Hier wordt onderzoek gedaan, doelen afgesproken en kwaliteitseisen gesteld aan het eindresultaat. Alle deelnemers zijn zeer tevreden met het resultaat. In 2026 willen we deze manier van werken proberen over te brengen aan medewerkers van andere afdelingen.

Ook bij het opstellen van het activiteitenplan basisvaardigheden is gebruik gemaakt van onderzoeksbronnen. We hebben gestreefd naar activiteiten die bewezen effectief zijn voor het verbeteren van onderwijs.

2.13 Klachten(procedure)

Een open en veilige cultuur vraagt om heldere procedures en zorgvuldige omgang met signalen en klachten. De GSV hecht eraan dat ouders, leerlingen en medewerkers zich gehoord voelen en dat eventuele klachten op transparante wijze worden behandeld. We werken aan een zorgvuldig klachtenbeleid dat past bij onze ambitie om een lerende organisatie te zijn, waarin immers ruimte is voor feedback, tegenspraak en continue verbetering.

In 2025 ontving de externe vertrouwenspersoon drie meldingen van ouders en één melding van een medewerker. De oudermeldingen hadden betrekking op een verschil van inzicht over een schooladvies, een klacht over bejegening van een leerling door een medewerker en een vraag om advies bij een moeizaam verlopende communicatie tussen ouder en leerkracht. In alle gevallen is het gesprek tussen betrokkenen gefaciliteerd en zijn de meldingen naar tevredenheid afgehandeld. De melding van een medewerker betrof de bejegening tijdens een re-integratietraject en is opgelost via een herstelgesprek. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon in 2025 bijgedragen aan het verbeteren van de communicatie tussen een groep medewerkers en de schoolleiding, een begin gemaakt met het actualiseren van verschillende klachten- en meldregelingen en een presentatie verzorgd voor het personeel over de rol en positie van interne en externe vertrouwenspersonen. Tevens is een scholingstraject voorbereid voor de interne vertrouwenspersonen, dat in januari 2026 van start gaat.

Daarnaast is via de Inspectie van het Onderwijs een klacht ingediend door ouders die het niet eens waren met een besluit tot doublure van hun kind.

In maart 2025 is, naar aanleiding van signalen uit de Algemene Ledenvergadering van december 2024, een extra ALV georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst is aanvullende toelichting gegeven op de besteding van de contributie en het gevoerde beleid. Met deze extra bijeenkomst heeft het bestuur nadrukkelijk ruimte geboden voor vragen, reflectie en dialoog.

In 2025 is bovendien een nieuwe klachtenregeling voor ouders vastgesteld, met instemming van de MR. Deze regeling sluit aan bij actuele wet- en regelgeving en verduidelijkt de verschillende stappen en verantwoordelijkheden in de klachtprocedure. Begin 2026 worden ook een klachtenregeling voor medewerkers en een geactualiseerde meldcode vastgesteld.

2.14 Inspectie van het Onderwijs

Het laatste reguliere onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs bij de GSV vond plaats in 2018. In november 2025 heeft onze nieuwe contactinspecteur een bezoek gebracht aan de GSV voor een bestuursgesprek met de directeur-bestuurder. Dit betrof nadrukkelijk geen onderzoek of schoolbezoek, maar een periodiek gesprek in het kader van de reguliere toezichtrelatie. Het gesprek bevestigde dat de basis van de GSV stevig is. Tegelijkertijd bood het waardevolle aanknopingspunten om onze kwaliteitszorg, governance en organisatie-inrichting verder te verdiepen.

Het gesprek was open en constructief en richtte zich op de brede ontwikkeling van de organisatie. Besproken onderwerpen waren onder meer onze kwaliteitszorg en het kwaliteitssysteem, de onderwijsresultaten, de financiële positie en de meerjarenbalans, de organisatiestructuur, de governance-structuur en het governancehandboek in relatie tot het toezichtskader van de Raad van Toezicht, de huisvesting en de plannen rondom de verdere ontwikkeling van de Campus, evenals de contributieregeling in relatie tot de Wet vrijwillige ouderbijdrage.

De inspecteur heeft aangegeven dat de GSV zowel onderwijskundig als financieel de zaken goed op orde heeft. Er is op dit moment geen aanleiding om eerder dan gepland een onderzoek te starten. In het schooljaar 2026-2027 zal, conform de vierjarige cyclus, een regulier bestuursonderzoek plaatsvinden.

Wel zijn enkele aandachtspunten en aanbevelingen meegegeven. In de eerste plaats vraagt de inspectie aandacht voor het verder ontwikkelen en expliciet volgen van de ontwikkeling van leerlingen op het gebied van burgerschap. Daarnaast heeft de inspecteur de Raad van Toezicht geadviseerd om bij toekomstige werving van nieuwe leden nadrukkelijk te overwegen een extern lid met onderwijskundige achtergrond te benoemen, bijvoorbeeld een oud-inspecteur of oud-schoolleider. Dit kan de inhoudelijke reflectie op onderwijskwaliteit binnen het toezichthoudend orgaan verder versterken. Met het oog op het aankomende bestuursonderzoek is het advies meegegeven om expliciet inzichtelijk te maken wat het effect is van het toezichtskader van de Raad van Toezicht op de kwaliteit van onderwijs en organisatie. Daarmee wordt de verbinding tussen governance en onderwijskwaliteit concreet en aantoonbaar.
Ten slotte is in het kader van rolduidelijkheid en organisatieontwikkeling de suggestie gedaan om te verkennen of, passend bij de omvang en complexiteit van de organisatie, een structuur met een bestuurder en drie directeuren op termijn meer passend zou kunnen zijn.

2.15 PERSONEEL EN PROFESSIONALISERING

De kwaliteit van de GSV wordt in belangrijke mate bepaald door de mensen die er werken. In ons personeelsbeleid staan daarom ontwikkeling, vakmanschap en duurzame inzetbaarheid centraal. Vanuit onze kernwaarden **gegrond, adaptief en creatief** werken wij aan een professionele cultuur

in een lerende organisatie waarin medewerkers zich blijven ontwikkelen, verantwoordelijkheid nemen voor kwaliteit en bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de school. In dit hoofdstuk gaan wij in op de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van personeelsbeleid, waaronder professionalisering, scholing, de gesprekkencyclus en ontwikkelingen rond verzuim en inzetbaarheid. Het personeelsbeleid is afgestemd op de strategische doelen van de school en ondersteunt de ontwikkeling van de basisvaardigheden en de verdere versterking van ons onderwijs.

2.15.1 Strategisch personeelsbeleid

Om kwalitatief hoogstaand en passend onderwijs te kunnen bieden, investeert de GSV in personeelsbeleid dat onze kernwaarden en ambitie weerspiegelt.

Onze medewerkers omarmen de visie en missie van de GSV en dragen deze uit in hun dagelijkse werk, richting leerlingen en externe partners. Medewerkers zijn betrokken en gedreven, met aandacht voor het leren en welzijn van iedere leerling. Zij vinden oplossingen die aansluiten bij de individuele behoeften van leerlingen, reflecteren op hun eigen handelen en streven naar continue verbetering. Ook hebben onze medewerkers een internationale blik en tonen belangstelling voor de diverse culturen binnen onze schoolgemeenschap. Daarnaast zoeken zij actief naar professionele ontwikkeling, ondersteund door ons beleid in coaching, scholing en begeleiding.

Middelen professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Vanuit de onderwijsregio heeft de GSV ruim 44.000 Euro ontvangen voor professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders.

In de MR-vergadering van september 2025 heeft de MR ingestemd met het voorstel van de directeur-bestuurder voor wat betreft de besteding van middelen uit de Onderwijsregio.

Wij hebben deze subsidie ingezet voor de bekostiging van scholing en het vervangen van diverse medewerkers. Gemiddeld over 2025 is er 0,25 Fte ingezet ten behoeve van de vervanging van een startende teamleider tijdens zijn opleidingsdagen. Daarnaast zijn onze startende leerkrachten regelmatig vrij geroosterd voor begeleiding, intervisie en het volgen van aanvullende scholing.

Daarnaast is er nog bijna 24.000 Euro ingezet ten behoeve van scholing, zoals begeleiding/ coaching directeur-bestuurder, opleiding middenmanagement teamleider en diverse professionaliseringstrajecten startende leerkrachten.

Betrokkenen	Scholing
Groep 8 leerkracht HB	Master Orthopedagogie + lerarenbeurs
Groep 7 leerkracht HB	Master Systematisch Werken
Groep 5/6 leerkracht HB	Executieve functies
Vakleerkrachten Engels TPO/HB	Deelname aan Congres internationalisering
Groep 3 leerkrachten TPO / HB	Cursus: Zo leer je kinderen lezen en spellen
Alle collega's TPO/HB/IPSG	PV HB-onderwijs
Startende leerkrachten TPO/HB	Intervisie
Teamleider	Middle Management
Teamleider	Masters in Learning and Innovation
MT	Visie (op kwaliteit), schooljaarplan 2 dagen
Zorg Team TPO/HB/IPSG	Scholing OPP
KC-ers IB /KC Middenbouw/ Bovenbouw	Opleiding KC
individueel Teacher Year 5	NPQSL (European Hub + UCL)
individueel Teacher Year 1-4	Transdisciplinary Learning NHL Stenden
IPSG team	Course Talk for Writing
IPSG Team	Coaching training
individueel	Scholing observeren collega's met STAAL
HB team/ Zorg Team/ Startende Leerkrachten / MT	Gesprekstraining Maarten Proost
Studiedag Team TPO/HB	Burgerschap doelen koppelen aan IPC/DLL
Studiedag Team TPO/HB	Taalleesonderwijs
Studiedag Team TPO/HB	Visie GSV

2.15.2 Professionalisering in 2025

#4 Maatschappelijk Thema: Personeel en professionalisering

Het personeelsbeleid wordt uitgevoerd via een cyclische aanpak waarin uitvoering, monitoring en evaluatie met elkaar zijn verbonden. Teamleiders voeren de gesprekscyclus met medewerkers, begeleiden hun professionele ontwikkeling en bewaken samen met de kwaliteitscoördinatoren de aansluiting tussen professionalisering en de onderwijskundige doelen van de school.

De voortgang van het personeelsbeleid wordt gemonitord via onder meer de gesprekscyclus, teamoverleggen, studiedagen en het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Binnen het managementteam wordt daarnaast regelmatig gesproken over personele ontwikkelingen, professionalisering en de voortgang van afdelingsplannen. Evaluatie vindt plaats op verschillende niveaus: individueel via ontwikkelgesprekken en persoonlijke ontwikkelplannen, op teamniveau via reflectie tijdens studiedagen en intervisie, en op organisatieniveau via het MTO en de jaarlijkse evaluatie van het schooljaarplan. Op basis hiervan worden verbeteracties geformuleerd zodat het personeelsbeleid blijft aansluiten bij de ontwikkeling van het onderwijs en de organisatie.

Om de professionele ontwikkeling van medewerkers te faciliteren maakt de GSV gebruik van onder andere de vaardigheidsmeter Kapablo, persoonlijke ontwikkelplannen, de gesprekscyclus en gerichte scholing. Teamleiders stimuleren scholing binnen hun teams, zowel op individueel niveau als per afdeling, gericht op didactische, pedagogische en GSV-specifieke onderwijskundige speerpunten. Scholing kan plaatsvinden op initiatief van medewerkers zelf, maar wordt ook vanuit de organisatie gericht gestimuleerd. Zo namen de leerkrachten van groep 3 in het verslagjaar het initiatief tot scholing op het gebied van technisch lezen naar aanleiding van dalende resultaten. Daarnaast volgden meerdere medewerkers een gesprektraining en werden studiedagen georganiseerd rond thema's uit het jaarplan.

De samenwerking tussen inhoudelijke commissies en het managementteam wordt versterkt via regelmatige overleggen waarin voortgang, ervaringen en kansen voor gezamenlijke ontwikkeling worden besproken. Dit draagt bij aan een lerende organisatie en versterkt de verbinding tussen teams.

Daarnaast richt ons beleid zich op het binden van talentvolle medewerkers door een prettige en ondersteunende werkomgeving te bieden en professionele groei te stimuleren. We investeren in teambuilding en informele activiteiten die de onderlinge verbinding versterken. Tweemaal per jaar voert de directeur-bestuurder gesprekken met medewerkers in kleine groepen over wat goed gaat op de GSV en welke onderwerpen extra aandacht verdienen. De opbrengsten hiervan worden teruggekoppeld in het managementteam.

Startende medewerkers worden zorgvuldig begeleid. Afspraken over onboarding zijn vastgelegd en in 2025 geactualiseerd. Vakleerkrachten worden uitsluitend ingezet voor hun eigen vakgebied; bij ziekte maken we gebruik van leerkrachten uit de vervangingspool.

We bewaken de kwaliteit van ons onderwijs door uitsluitend gekwalificeerd personeel aan te stellen. Bij medewerkers die vanuit het buitenland lesgeven vragen we altijd om een DUO-certificering.

In mei 2025 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) afgenomen. De resultaten laten zowel positieve punten als aandachtspunten zien. Positief waren onder meer de relatief lage ervaren werkdruk en hoge scores op onderwijsinhoud en werkplezier. Aandachtspunten betreffen duidelijkheid over rol- en taakverdeling (MT, teamleiders, directeur-bestuurder), persoonlijke ontwikkeling en de open sfeer en feedbackcultuur. Naar aanleiding van de resultaten is in samenwerking met het team een stappenplan opgesteld.

2.15.3 Personeelskengetallen (peildatum 31 december 2025)

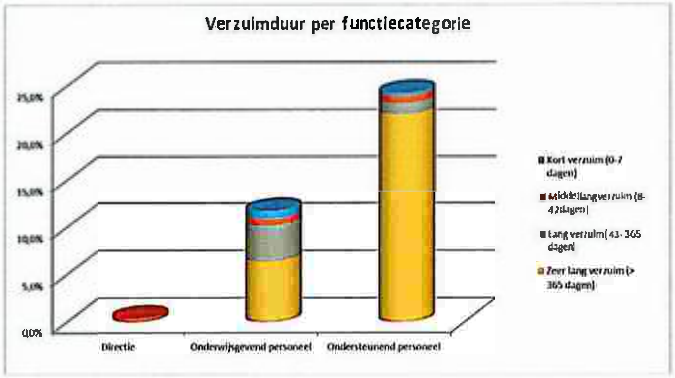
Ziekteverzuimpercentage

Ziekteverzuimpercentage	ALG	TPO	IPSG	HB	Totaal
2024	16.6%	12.46 %	6.32 %	23.06 %	12.89 %
2025	15.19 %	12.78 %	19.26 %	12.86 %	12.86 %

Het terugdringen van verzuim blijft een prioriteit. Het totale verzuimpercentage lag in 2025 op 12,7%, boven het landelijke onderwijsgemiddelde. Dit wordt vooral veroorzaakt door enkele langdurig zieke medewerkers. Positief is dat de meldingsfrequentie nog steeds laag is, wat wijst op een stabielere verzuimdynamiek.

Het gemiddelde over januari 2025 t/m december 2025 is bijna 13%. Onderwijsgevend personeel draagt voor 32 procent bij aan het verzuim, ondersteunend personeel voor 67 procent. Het management draagt met 1 procent bij aan het verzuim.

In de tabel rechts is zichtbaar hoe de verdeling is van het totale verzuim in (zeer) lang verzuim, middenlang en kort verzuim over de verschillende functiecategorieën.



Maatregelen en preventie

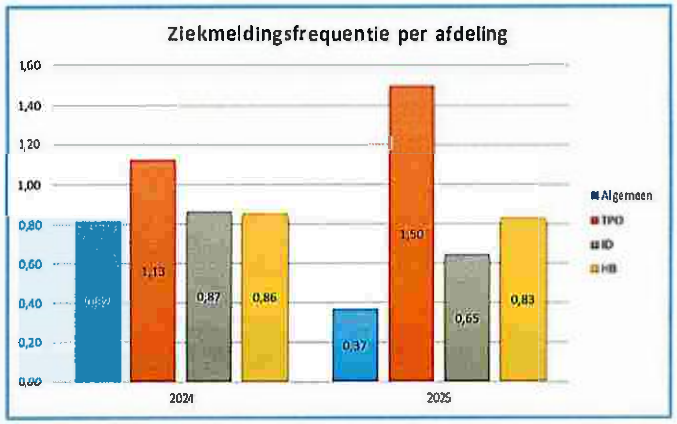
We werken nauw samen met onze arbodienst om verzuim te beperken en medewerkers goed te begeleiden. Elk kwartaal vindt een sociaal-medisch overleg plaats met MT en bedrijfsarts, waarin casussen, plannen van aanpak en vervolgstappen worden besproken. Teamleiders spelen een centrale rol in de begeleiding van zieke medewerkers. Teamleiders ondersteunen medewerkers persoonlijk bij terugkeer naar werk, waarbij maatwerk wordt geboden in taken en planning. Alle trajecten worden zorgvuldig gemonitord en afgestemd op zowel de medewerker als de organisatiedoelen. Het hoge aantal zieke medewerkers maakt dat onze loonkosten sterk gestegen zijn, mede door inhuur en vervangingskosten, maar ook tweede-spoortjrajecten en begeleiding.

Vervangingsfonds

Als aangesloten school bij het Vervangingsfonds werken we aan een zorgvuldig inzetbaarheidsbeleid en gezonde bedrijfsvoering. Door actief in te zetten op preventie en duurzame inzetbaarheid verlagen we ons verzuim en versterken we het welzijn van medewerkers. Bij een verzuimpercentage onder de 5% kunnen we Eigen Risicodrager worden. Dat levert organisatorische rust en financieel voordeel op. Daarom blijven we investeren in positieve gezondheid, preventie en een toekomstbestendige inzet van ons personeel.

Ziekmeldingsfrequentie

Meldingsfrequentie (ZMF)	ALG	TPO	IPSG	HB	Totaal
2024	0.82	1.13	0.87	0.86	0.98
2025	0.37	1.50	0.65	0.83	1.20



De tabel rechts laat zien hoe het staat met de ziekmeldingsfrequentie per afdeling van de GSV ten opzichte van 2024. Na een goede daling in 2024, is de frequentie iets gestegen.

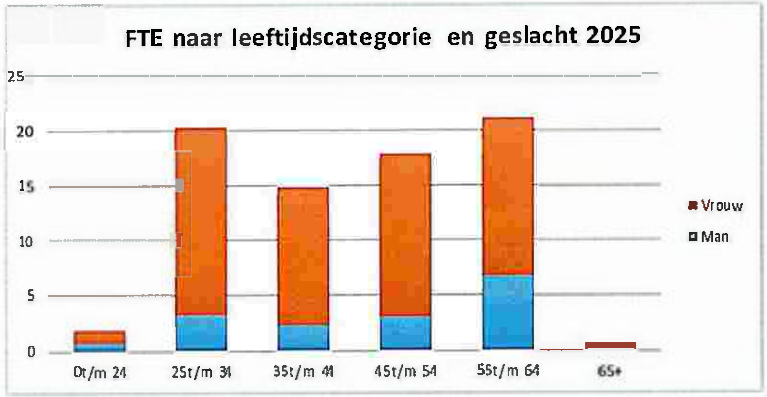
HRM

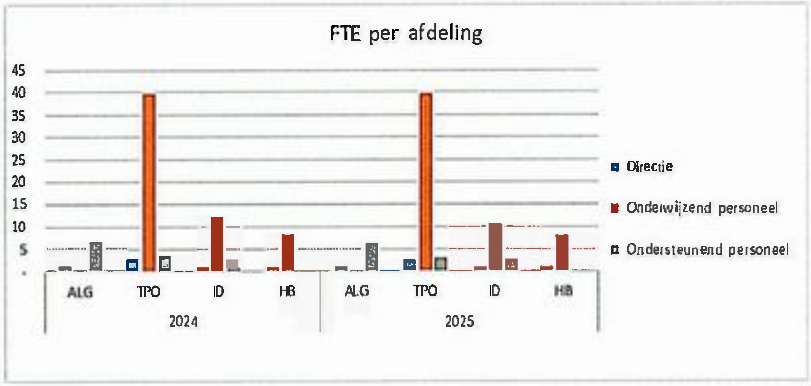
In 2025 hebben we ons HR-beleid verder geprofessionaliseerd. We hebben een HR-medewerker die het vaste aanspreekpunt is voor medewerkers en onder meer procedures, contracten, verlofadministratie en de vervangingspool beheert. We willen goed werkgever zijn voor onze medewerkers en hen duidelijk en betrouwbaar ondersteunen. Bij het vaststellen van de nieuwe CAO hebben we besproken in het MT wat dit betekent voor ons personeelsbeleid. We hebben onder meer een eigen verlofregeling vastgesteld, die medewerkers ruimte, maar ook duidelijkheid geeft over verlofsoorten. In de CAO is verder opgenomen dat medewerkers recht hebben op de zgn. PDI-uren (professionalisering- en duurzame inzetbaarheidsuren). In de werkverdelingsplancommissie is gesproken over de manier waarop we daar binnen de GSV mee werken. In jaarlijkse functioneringsgesprekken zijn de manier van inzetten van de PDI-uren onderwerp van gesprek en worden daar afspraken over gemaakt. Het instrument Cupella wordt gebruikt om taakbeleid in uren zichtbaar te maken.

Positieve gezondheid wordt gestimuleerd door onze medewerkers in staat te stellen tot sporten. Er worden regelmatig sportieve activiteiten georganiseerd ter bevordering van gezondheid en teamspirit. Er is geïnvesteerd in ergonomische bureaus voor medewerkers die langdurig schermwerk verrichten.

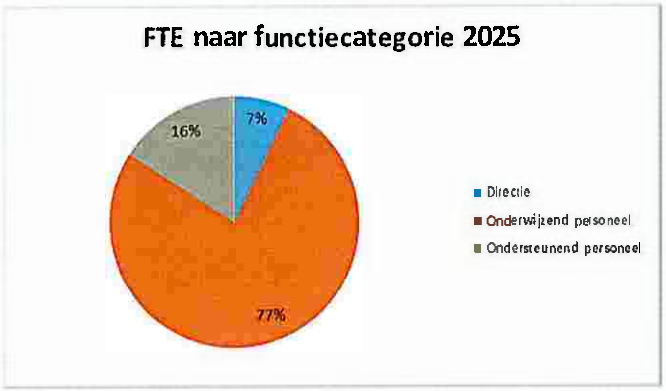
2.15.4 Inzet personeel in fte's

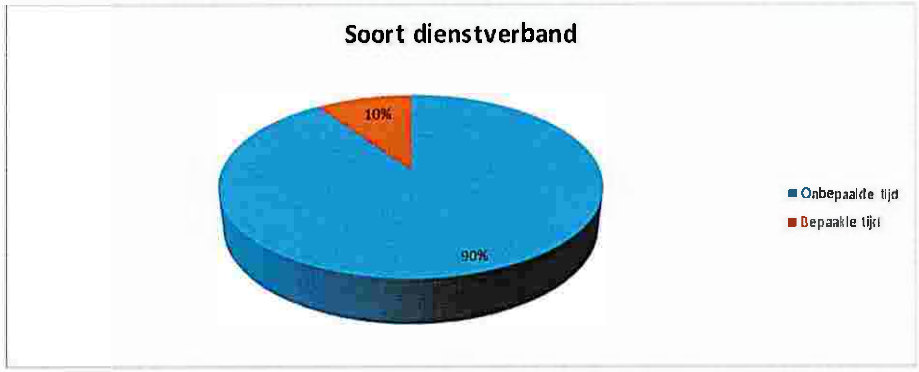
In 2025 was ruim 72 fte begroot opgenomen, waarmee een bezuiniging van ongeveer 6fte moest worden gerealiseerd. Gedurende 2025 bleek dat dit niet te realiseren was, aangezien we ons verzuimpercentage moeilijk omlaag konden brengen. Uiteindelijk zetten we in 2025 zo'n 1.5 fte teveel in en overstegen we de begrote loonkosten.





Bovenstaande tabellen geven weer hoe het totaal aan fte's is verdeeld over leeftijdscategorie en geslacht en hoe de fte's zijn verdeeld over de vier afdelingen van de GSV.





2.15.5 Beleid beheersing uitkeringen na ontslag en herbenoemingsverplichting

Uitkeringen na ontslag

Bij de GSV streven we naar een zorgvuldig en verantwoord personeelsbeleid. Dit betekent dat we uitkeringen na ontslag zo veel mogelijk beperken, waarbij we rekening houden met wettelijke verplichtingen. Dit beleid helpt ons de continuïteit en financiële gezondheid van de organisatie te bewaken, terwijl we onze medewerkers correct ondersteunen.

In 2025 zijn enkele medewerkers uit dienst gegaan, waaronder zieke medewerkers en medewerkers met tijdelijke contracten, waardoor we gedeeltelijke uitkeringen hebben verstrekt. We hebben momenteel uitkeringsverplichtingen en hebben een voorziening opgenomen voor 2026, waar we vor nog een medewerker uitkeringsverplichtingen verwachten.

Bij het opstellen van een vaststellingsovereenkomst met een medewerker, maken we het door bepalingen in de overeenkomst zo aantrekkelijk mogelijk voor de medewerker om weer snel aan het werk te gaan. Bijvoorbeeld door een vergoeding voor een van werk-naar-werktraject.

Herbenoemingsverplichting

In lijn met de Wet op het Primair Onderwijs boden we vacatures met voorrang aan voormalige medewerkers. Zo zorgen we ervoor dat talent binnen onze organisatie wordt benut en bieden we ex-medewerkers een kans op terugkeer.

HRM-ontwikkeling

We investeren in een sterke HR-functie. Dit versterkt onze personeelsadministratie, beleidsontwikkeling en strategische HR-capaciteit. Medewerkers hebben hierdoor één aanspreekpunt voor alle HR-vragen, van administratie tot re-integratie en ontwikkeling, wat bijdraagt aan een professioneel en toekomstbestendig personeelsbeleid.

#5 Maatschappelijk Thema Banenafspraak (participatiewet)

De GSV onderschrijft de landelijke Banenafspraak, gericht op extra werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Door onze beperkte omvang en beschikbare middelen konden we hier tot nu toe geen concrete invulling aan geven. Zodra de omstandigheden het toelaten, willen wij actief bijdragen aan deze afspraak, passend bij onze ambitie om een inclusieve en maatschappelijk betrokken werkgever te zijn.

2.15.6 Werkdrukmiddelen

Jaarlijks komt er op de GSV een commissie bij elkaar die samen met de directeur-bestuurder in gesprek gaat over ervaren werkdruk, taakbeleid, margedagen en de besteding van werkdrukmiddelen.

Bestedeling van het budget:
Voor schooljaar 2025-2026 was ruim € 280.000 euro beschikbaar voor verminderen van de werkdruk. We hebben de middelen verdeeld over (delen van) diverse functies, in totaal ruim 4fte. Het gaat om Onderwijsassistenten; een NT2- specialist, leerkracht(en) die werk uit handen nemen en collegiale consultatie mogelijk maken en delen van een benoeming van bepaalde medewerkers zoals concierge, vakleerkracht gym bij de kleuters en een ICT medewerker.

Maatregelen die werkdruk verminderen:
Voor schooljaar 2025-2026 hebben we besloten dat een leerkracht niet langer ingezet wordt in twee verschillende groepen, waarbij deze ook in beide groepen de oudergesprekken, zorgleerling bespreking en rapporten moet doen. Ook hebben we besloten dat we bij nieuwe aanstellingen niet langer een aanstelling van twee dagen aanbieden. De ervaring is dat twee dagen per week in de praktijk ondoenlijk is, daar er dan onvoldoende tijd is voor voorbereidingen, mail beantwoorden, mededelingen voor het team lezen, bijwonen van vergaderingen en studiedagen en dergelijke. Dit geeft een onevenredig grote werkdruk. We hebben verlofbeleid geschreven, waarbij we als organisatie ruimhartiger zijn in toekennen van verlof dan wettelijk verplicht volgens de CAO-regels.

2.15.7 Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag[1]

We hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG. Voordat medewerkers in dienst treden bij de GSV, vragen zij een VOG aan. Pas nadat de VOG bij ons is aangeleverd, schrijven wij een nieuwe medewerker in. Pas daarna kunnen werkzaamheden uitgevoerd worden. Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd geen nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst:	16	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting:	<5	0	0

2.16 Huisvesting & Facilitaire zaken



2.16.1 Doelen en resultaten

De GSV hecht groot belang aan gezonde, veilige en passende huisvesting. Onze afdelingen zijn ondergebracht in gebouwen van uiteenlopende leeftijd en kwaliteit. De Tpo-afdeling zit grotendeels in het gebouw aan de Sweelincklaan 4. De Componist —in eigendom van de vereniging — biedt ruimte aan de groepen 1. De IPSG is gehuisvest in een semi-permanent gebouw dat wij huren van het Maartenscollege. De HB-afdeling werkt in het gebouw aan de Hora Siccamasingel, dat in 2024 met gemeentelijke middelen is opgewaardeerd.

Al langere tijd bestaat de wens om onze drie afdelingen samen te brengen op één locatie. In 2025 is hierin opnieuw een belangrijke stap gezet.

2.16.2 Internationale Campus Esserberg



Het samenbrengen van onze organisatie onder één dak blijft een belangrijk streven. Na het ondertekenen van de samenwerkingsovereenkomst met de gemeente Groningen en Stichting Carmel is een architect geselecteerd: Marlies Rohmer, in samenwerking met Shift Architecture. In 2025 zijn we van het schetsontwerp naar de voorlopig-ontwerpfase gegaan.

Gedurende het jaar is intensief overleg gevoerd over ontwerp, programma van eisen, mobiliteit en verkeersveiligheid, financiële haalbaarheid en fasering. De GSV wordt in dit traject ondersteund door Syplon, dat het bestuur adviseert.







2.16.3 Onderhoud

Het onderhoud is uitgevoerd volgens het MJOP. Syplon verzorgt de planning en uitvoering voor onze drie locaties. Omdat de realisatie van de Internationale Campus Esserberg steeds concreter wordt, is in het MJOP een stopjaar (2031) opgenomen.

In 2025 zijn reguliere werkzaamheden uitgevoerd, zoals schilderwerk aan de Sweelincklaan en vloerbehandeling. Voor het gebouw aan de Hora Siccamasingel was geen extra onderhoud nodig, aangezien daar in 2024 groot onderhoud is gedaan. Ook het gebouw van de IPSG vroeg geen aanvullende werkzaamheden; de groepen zijn inmiddels ondergebracht in het hoofdgebouw, omdat het oudere semipermanente gebouw niet meer voldoet aan de eisen van deze tijd.

2.16.4 Toekomstige ontwikkelingen

De belangrijkste ontwikkeling is de realisatie van de Internationale Campus Esserberg. De eerste helft van 2026 wordt bepalend: met de meest actuele gegevens kunnen financiële consequenties worden herberekend. De directeur-bestuurder stemt deze ontwikkelingen zorgvuldig af met de huisvestingscommissie van de Raad van Toezicht.

Het vooruitzicht van nieuwbouw vraagt om zorgvuldige afwegingen. We willen onze huidige gebouwen netjes aan de gemeente overdragen in 2030, maar voorkomen tegelijk dat we in de laatste jaren nog grote investeringen doen, zoals vervanging van dak of vloeren aan de Sweelincklaan. Ook onderzoeken we of het onderhoud aan de Hora Siccamasingel kan worden overgedragen aan de gemeente.

Vervanging van meubilair vindt alleen plaats wanneer dit strikt noodzakelijk is. In 2026 wordt dit geïnventariseerd, zodat we een financiële reserve kunnen opbouwen voor hoogwaardige inrichting van de nieuwe campus.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaam handelen past bij wie wij als GSV willen zijn: zorgvuldig met onze middelen en bewust van de wereld waarin onze leerlingen opgroeien. Met kleine, haalbare stappen – minder afval, bewuster materiaalgebruik, hergebruik van papier en een zuiniger verwarmd gebouw – werken we samen aan een schoolomgeving die gezond en verantwoord is. De commissie duurzaamheid speelt hierin een belangrijke rol. Zo bouwen we, als gemeenschap, aan een toekomst waarin aandacht voor mens en omgeving vanzelfsprekend is. In 2025 hebben we de verwarming structureel een graad lager ingesteld; dit leidde niet tot klachten en wordt daarom voortgezet.

Voor de komende periode formuleren we daarnaast een aantal concrete ambities waarmee we onze duurzaamheidsinspanningen verder willen verdiepen.

- Reduceren papiergebruik: In 2026 willen we ons restafval zichtbaar verminderen door papier structureel te hergebruiken. De commissie duurzaamheid monitort de voortgang. Daarnaast gaan we in 2026 monitoren of het nieuwe systeem van printen (met persoonlijke pasjes waarmee een medewerker inlogt) zal leiden tot minder papierverbruik.
- Energiebewust gebouwgebruik: We onderzoeken per locatie welke kleine energiemaatregelen haalbaar zijn

- **Duurzaamheid in het curriculum:** We willen duurzaam denken en handelen op een natuurlijke manier verweven in ons onderwijs, bijvoorbeeld binnen IPC-thema's of door leerlingen actief te betrekken bij duurzame keuzes in de school.
- **Bewuste inkoop:** In 2026 nemen we duurzame criteria op in onze inkoop, onder andere bij papier, schoonmaakmiddelen, meubilair en ICT. Waar mogelijk kiezen we voor producten met een langere levensduur of lagere milieu-impact.

Met deze ambities zetten we als GSV stap voor stap verder in op een bewuste, gezonde en gedragen aanpak van duurzaamheid.

3. Financieel beleid

3.1 Doelen en resultaten

3.1.1 Continuïteit en gezonde exploitatie

Als kleine organisatie (en éénpitter) borgen we continuïteit met een prudent, voorspelbaar beleid en ruimte om te versnellen of te vertragen waar nodig. In 2025 is een beleidsrijke (meerjaren)begroting vastgesteld; is de sturingsinformatie per afdeling verbeterd en is er een bezuiniging doorgevoerd op het aantal ingezette fte's. Tegelijkertijd hebben we onvoorzien meer personeelslasten gekend door gestegen vervangingskosten en gedwongen inhuur van personeel.

Vervolg: jaarlijks bijsturen op formatie en overhead; scenario's blijven actualiseren en het aandeel van personeelslasten (nu zo'n 86% van het geheel, stapsgewijs terugbrengen naar 83%).

3.1.2 Inzicht en interne beheersing

Een ander doel van onze organisatie is om meer grip op geldstromen per afdeling te krijgen en het op de juiste, transparante manier toekennen van kosten per afdeling en kostenplaats. In 2025 is de nieuwe medewerker financiële administratie gestart. Daarmee is een volgende stap gezet in de professionele ontwikkeling van het financieel beleid. Deze medewerker doet mee aan bespreking van managementrapportages; houdt goed in de gaten of er striktere codering (afdeling/grootboek) plaatsvindt waardoor "algemene kosten" dalen. We hebben cashgeld uit gefaseerd. De ouders van de IPSG gaan de contributie (schoolfee) vanaf 2026-2027 betalen aan de stichting (hiermee is de scheiding tussen vereniging/stichting geborgd).

Vervolg: doorontwikkeling van rapportages; het verder terugdringen van boekingen op de post 'algemeen' door scherpe toerekening.

3.1.3 Transparantie en fraudepreventie

Publieke én private middelen vragen openheid en zorgvuldig beheer. Daarom hebben we in 2025 beleid vastgesteld op het gebied van financiële functiescheiding en het 4- en 6-ogenprincipe. Het frauderesponsplan en risicobeheersing worden geactualiseerd en belangrijke financiële protocollen worden in 2026 naar aanleiding van het vastgestelde beleid heringericht.

3.1.4 Doelgerichte inzet van middelen op onderwijskwaliteit

Onze middelen volgen en dragen bij aan onze onderwijsambitie (basisvaardigheden, professionele cultuur, ICT, kwaliteitszorg). Belangrik was in 2025 de toekenning en start **Subsidie Basisvaardigheden** ('25–'27); hiermee realiseren we versnelling op ICT-middelen en materialen voor taal en rekenen; opleiden en studiedagen worden, mede dankzij dit budget, gecontinueerd.

Vervolg: de voortgang en effecten monitoren; na subsidietermijn afbouwpad en borging bepalen.

3.2 Belangrijkste ontwikkelingen

- **Kostenstijgingen**: hogere loonkosten en inflatiedruk op schoonmaak, onderhoud en (licentie-gebonden) leermiddelen/ICT.
- **Personeel**: PO-CAO-stijgingen drukken op het aandeel personeelslasten. De jaarlijkse 3% indexatie van contributies is hiervoor niet toereikend; we voorzien **eenmalige aanpassing IPSG** en herijking van de jaarlijkse indexatie.
- **Huisvesting**: voorbereidingen Campus Esserberg brengen advies- en voorbereidingskosten mee; inrichting/plein worden voorziening-gedreven ingeboekt; dotatie groot onderhoud daalt vanaf 2031 conform MJOP-stopjaar.
- **Leerlingaantallen**: tijdelijke daling (met name IPSG) werkt door in bekostiging (t-1); gerichte profilering (website/social) is ingezet. Negatief resultaat in 2026–2027 achten we **acceptabel en tijdelijk** gezien de verwachte herstelgroei en de strategische opgaven.

3.3 Toekomst en beleidsvoornemens

3.3.1 Exploitatie in balans

- Doel: marges herstellen en reserves op niveau houden.
- Aanpak: formatie strak koppelen aan teldata, realistische indexatie contributies, actief contract- en licentiebeheer (ICT/leermiddelen).

3.3.2 Campus Esserberg – financiële borging

- Doel: verantwoorde deelname met beheersbare lasten.
- Aanpak: businesscase actualiseren op VO/DO, voorzieningen voor inrichting, onderhoudsstelpost voor nieuwe situatie, fasering en risico's periodiek bespreken en afstemmen met RvT-huisvestingscommissie.

3.3.3 Risicobeheersing & compliance

- Doel: lage frauderisico's, hoge voorspelbaarheid.
- Aanpak: jaarlijkse toets op functiescheiding/autorisaties, doorlichting van administratieve processen en interne controles, update frauderesponsplan.

3.3.4 Onderwijskwaliteit en doelmatigheid

- Doel: middelen maximaal laten renderen voor basisvaardigheden en professionalisering.
- Aanpak: voortgang Actieplan Basisvaardigheden monitoren, kosteneffectiviteit van interventies beoordelen, na 2027 een borgings- of afbouwscenario bepalen.

3.3.5 Leerlingontwikkeling

- Doel: stabiele instroom en evenwichtige verdeling over afdelingen.
- Aanpak: gerichte werving (internationals, HB, tweetalig), afdelingsbudgetten koppelen aan realisatie, effect van marketinginvesteringen meten.

3.4 Investeringsbeleid

Ons investeringsbeleid is gericht op het versterken van de onderwijskwaliteit, het behouden van een gezonde organisatie en het maken van zorgvuldige keuzes richting de toekomst. We investeren alleen in middelen en voorzieningen die een aantoonbare bijdrage leveren aan goed onderwijs en een duurzame, veilige werkomgeving. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting voor wat betreft investeringen nemen we wensen vanuit de inhoudelijke commissies mee en stellen we, in samenwerking met onze onderhoudsadviseur, het MJOP opnieuw vast.

Dankzij middelen uit het Actieplan Subsisidie Basisvaardigheden konden we in 2025 een versnelling realiseren op twee terreinen: de vernieuwing van ICT-middelen en de aanschaf van materiaal ter versterking van taal- en rekenonderwijs. Deze investeringen sluiten aan bij onze ambitie om stevig te blijven staan in de basisvaardigheden.

Bij investeringen in huisvesting blijven we kritisch en zorgvuldig. Vanuit het MJOP beoordelen we jaarlijks welke uitgaven noodzakelijk zijn. Omdat we een stopjaar in 2031 hanteren, wegen we bij grote uitgaven extra zorgvuldig af of een investering werkelijk nodig is of dat uitstel of besparing verantwoord mogelijk is. Daarnaast hebben we – buiten de reguliere planning om – geïnvesteerd in aangepaste bureaus voor medewerkers die langere tijd achter een beeldscherm werken. Met deze zit-sta werkplekken ondersteunen we gezonde arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid.

Onze keuzes zijn transparant, toekomstgericht en financieel verantwoord: we investeren waar het moet én waar het bijdraagt aan de ontwikkeling, kwaliteit en continuïteit van onze organisatie.

Treasury

De Stichting Groningse Schoolvereniging heeft geen gelden belegd en/of beleend en maakt geen gebruik van financiële derivaten. Het bestuur heeft het treasurybeleid vastgelegd in een treasurystatuut (2008), dat in mei 2018 is herijkt. Dit beleid is gericht op een prudent en risicomijdend beheer van de beschikbare middelen en wordt uitgevoerd conform de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

De beschikbare middelen worden aangehouden op lopende rekeningen en spaarrekeningen bij financiële instellingen die voldoen aan de eisen van deze regeling. In het verslagjaar hebben geen treasurytransacties plaatsgevonden en zijn er geen uitstaande beleggingen, leningen of derivaten. Ten opzichte van het voorgaande jaar zijn hierin geen wijzigingen.

Planning- en controlcyclus

De begroting wordt opgesteld in het najaar, waarbij het MT input vraagt aan de inhoudelijke commissies, facilitaire dienst en onderhoudsadviseur. Het schoolplan met onze strategische doelen is een belangrijk uitgangspunt: hoe dragen de financiële keuzes die wij maken bij aan de kwaliteit van het onderwijs? Daarnaast is een gezonde financiële positie en de continuïteit van onze organisatie vanzelfsprekend belangrijk. Onderwijsbureau Meppel adviseert en assisteert bij het opstellen van de begroting.

Een eerst stap is de prognose van leerlingaantallen. Aan de hand daarvan wordt de bekostiging berekend en het totaal aan oudercontributie dat we verwachten te ontvangen in de komende jaren.

4. Continuïteitsparagraaf

4.1 Intern risico- en beheersingssysteem

4.1.1 Risicomanagement als onderdeel van de kwaliteitscultuur

Als lerende en ambitieuze organisatie kijken wij naar de duurzaamheid van onze organisatie op langere termijn. Goed onderwijs vraagt naast aandacht voor onderwijskwaliteit ook om zorgvuldige sturing van de organisatie en haar middelen. Daarom besteden we structureel aandacht aan risicobeheersing als onderdeel van onze verantwoordelijkheid voor de continuïteit van de GSV.

Risicomanagement betekent voor ons het bewust en doordacht omgaan met onzekerheden. Als onderwijsbestuur hebben wij te maken met onder meer veranderende wet- en regelgeving, fluctuaties in leerlingaantallen, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en maatschappelijke verwachtingen. Het is onze opdracht om deze ontwikkelingen tijdig te signaleren, te analyseren en waar nodig passende maatregelen te nemen.

Risicobeheersing wordt binnen de GSV gezien als onderdeel van onze kwaliteitscultuur. Door risico's systematisch te inventariseren, te wegen en te koppelen aan concrete beheersmaatregelen werken wij planmatig en cyclisch. Daarbij maken we gebruik van bestaande overleg- en rapportagestructuren binnen de organisatie. Verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie, passend bij de zeggenschap van medewerkers en leidinggevenden, met het bestuur als eindverantwoordelijke.

Goed ontwikkeld en consistent uitgevoerd beleid vormt daarbij onze belangrijkste beheersmaatregel. Wanneer beleid op orde is, worden risico's verkleind en zijn mogelijke financiële effecten vaak al verwerkt in de meerjarenbegroting. Alleen voor onvoorziene omstandigheden houden wij een passende weerstandscapaciteit aan. Grote reserves die primair vanuit onzekerheid worden aangehouden passen niet bij onze manier van werken; wij kiezen voor transparantie, doelgerichte inzet van middelen en zorgvuldig onderbouwde keuzes.

In de volgende paragraaf beschrijven wij de belangrijkste risico's voor de GSV, de wijze waarop wij deze beheersen en hoe wij daarmee de continuïteit van ons onderwijs waarborgen.

4.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

4.2.1 Huidige huisvesting

De locaties aan de Hora Siccamasingel, Sweelincklaan en Chopinlaan zijn de afgelopen jaren opgeknapt of verbouwd. Tegelijkertijd blijven er aandachtspunten bestaan, onder andere rond klimaatbeheersing. Voor de locatie Hora Siccamasingel geldt bovendien dat bij de overdracht in 2022

geen volledige nulmeting is uitgevoerd. Op termijn verwachten wij daarom mogelijk grotere onderhoudsposten, bijvoorbeeld voor dakvervanging of vernieuwing van verwarmingsinstallaties.

Tijdelijke huisvesting IPSG

Sinds 2020 huurt de IPSG tijdelijk een locatie aan de Rijksstraatweg. Tot nu toe werden de huurkosten door de gemeente gedragen. Inmiddels vraagt de gemeente om een bijdrage van de GSV, gebaseerd op de vroegere MI-systematiek. De GSV is hierover in gesprek met de gemeente en heeft vooralsnog niet ingestemd met deze bijdrage.

Beheersing

De GSV verkent samen met de gemeente de mogelijkheid om het gebouw aan de Hora Siccamasingel terug te geven, zodat onderhoud en installaties weer onder gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen. Deze verkenning sluit aan bij het perspectief van de toekomstige Internationale Campus Esserberg. Naar verwachting vindt besluitvorming hierover in 2026 plaats.

4.2.2 Campus Esserberg

Samen met de gemeente Groningen en Stichting Carmel werken wij aan de ontwikkeling van de Campus Esserberg. Voor de GSV liggen de belangrijkste risico's in de toekomstige exploitatielasten en de omvang van eigen investeringen.

Belangrijke aandachtspunten zijn onder andere de mogelijke opname van gymzalen in onze eigen exploitatie, de huidige ontwerpsituatie waarin circa 600 m² nog niet optimaal inpasbaar is, en de noodzaak om afspraken over de eigen bijdrage van de GSV duidelijk vast te leggen in een addendum. Daarnaast kan een tijdelijke daling van leerlingaantallen rond de verhuizing gevolgen hebben voor de bekostiging en daarmee voor personele verplichtingen.

Ook de voorbereidingsfase brengt extra kosten en inzet met zich mee, bijvoorbeeld voor juridisch advies en projectondersteuning. De betrokkenheid bij het project vraagt bovendien tijdelijk extra inzet van het managementteam en de directeur-bestuurder. Ten slotte is voor ongeveer 800 m² extra onderwijsruimte, bedoeld om kleinere groepen mogelijk te maken, een aanvullende eigen investering nodig.

Beheersing

Voor de besluitvorming richting de definitieve ontwerpfase (DO) worden de businesscase en de risicomatrix geactualiseerd. Daarnaast maken wij nadere afspraken met de gemeente en Stichting Carmel over exploitatielasten en ruimtelijke optimalisatie. Waar mogelijk worden werkzaamheden gefaseerd uitgevoerd om pieken in werkdruk te beperken.

4.2.3 Onderwijskwaliteit

De GSV verwacht dat de kwaliteit van het onderwijs en de leerresultaten zich verder positief ontwikkelen door voortdurende professionalisering van medewerkers. Tegelijkertijd herkennen wij enkele structurele risico's.

De arbeidsmarkt voor onderwijsprofessionals blijft krap, waardoor vacatures soms moeilijk te vervullen zijn en in sommige gevallen tijdelijke inhuur nodig is. Nieuwe medewerkers hebben daarnaast tijd en begeleiding nodig om vertrouwd te raken met de werkwijze van de GSV. Ook vraagt de groeiende instroom van leerlingen met een beperkte Nederlandse taalvaardigheid blijvende aandacht voor taalonderwijs en NT2-begeleiding, terwijl we tegelijkertijd aantrekkelijk willen blijven voor Nederlandstalige gezinnen.

Beheersing

De GSV zet in op gerichte werving, sterke inwerktrajecten voor nieuwe medewerkers en structurele aandacht voor NT2-onderwijs en taalbeleid. De effecten hiervan worden binnen de kwaliteitscyclus gemonitord, zodat waar nodig tijdig kan worden bijgestuurd.

4.2.4 Leerlingaantallen

Sinds 2024 is een daling zichtbaar in het aantal leerlingen bij de IPSG. De oorzaken hiervan liggen grotendeels buiten de invloed van de school, zoals veranderingen in internationale mobiliteit, concurrentie en het politieke klimaat rondom internationalisering.

Beheersing

De GSV heeft de profilering en zichtbaarheid van de school versterkt, bijvoorbeeld door het realiseren van twee nieuwe websites en gerichte communicatie via onder meer social media. Daarnaast bewaken wij onze onderwijspropositie en kwaliteit zorgvuldig. Afdelingsbudgetten worden gekoppeld aan de daadwerkelijke leerlingaantallen zodat tijdig kan worden bijgestuurd. Binnen het strategisch personeelsbeleid wordt rekening gehouden met deze ontwikkelingen door inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en waar mogelijk gebruik te maken van natuurlijk verloop.

4.2.5 Personeel

De krapte op de arbeidsmarkt kan leiden tot moeilijk vervulbare vacatures en, indien nodig, tijdelijke externe inhuur. Dit brengt hogere kosten en minder continuïteit met zich mee. De GSV probeert dit risico te beperken door tijdige werving en een zorgvuldige afstemming tussen formatie en teldata.

Ook langdurig ziekteverzuim kan financiële gevolgen hebben, bijvoorbeeld wanneer kosten na langdurige ziekte (deels) via het UWV worden verhaald. Daarnaast blijft langdurig verzuim een aandachtspunt voor de organisatie.

Beheersing

De GSV werkt met een vervangingspool via het Vervangingsfonds en maakt waar nodig gebruik van externe bemiddeling. Tegelijkertijd wordt sterk ingezet op preventie, begeleiding en regie in verzuimtrajecten om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Daarnaast sturen wij actief op een evenwichtige balans tussen leerlingaantallen en personeelsformatie, waarbij gebruik wordt gemaakt van betrouwbare gegevens over uitstroom, opbouw en mobiliteit.

4.2.6 Financiële risico's

Bekostiging en leerlingontwikkeling

De belangrijkste financiële afhankelijkheid van de GSV ligt bij de bekostiging op basis van leerlingaantallen. De daling bij de IPSG werkt met vertraging door in de bekostiging. Daarnaast kunnen toekomstige wijzigingen in regelgeving rond internationaal onderwijs (IGBO/IPS) gevolgen hebben voor de financiering.

Privaat geld (contributies)

Het verrijkte onderwijsaanbod van de GSV, waaronder kleinere klassen en inzet van vakleerkrachten en specialisten, wordt mede mogelijk gemaakt door contributies van leden. Een afname in draagkracht of bereidheid tot betalen kan invloed hebben op het aanbod.

Kostenstijgingen

Loonkosten en licentiekosten zijn de afgelopen jaren sterker gestegen dan de reguliere indexatie van contributies. Op dit moment zijn de extra personele inzet vanuit ouderbijdragen niet volledig kostendekkend. De Algemene Ledenvergadering heeft in 2024 ingestemd met een jaarlijkse indexatie van de contributie met 3%, of hoger bij een hogere inflatie. Voor de IPSG-afdeling wordt daarnaast de systematiek van contributies opnieuw bezien.

Huisvesting en campusontwikkeling

De voorbereiding van de campusontwikkeling brengt tijdelijk hogere advies- en voorbereidingskosten met zich mee. Tegelijkertijd worden tijdig voorzieningen gevormd voor toekomstige investeringen, zoals inrichting van de nieuwbouw. Het meerjarenonderhoudsplan wordt hierop aangepast.

Beheersing

De GSV stuurt actief op financiële stabiliteit door middel van periodieke managementrapportages, scenario-begrotingen en een strikte toerekening van kosten per afdeling. Reserves en voorzieningen worden conform beleid opgebouwd en ingezet. Daarnaast wordt gestuurd op kostenbeheersing, onder meer door formatie nauw te koppelen aan leerlingaantallen, externe inhuur te beperken en contracten en licenties kritisch te beheren. Binnen de governance-structuur wordt gewerkt met functiescheiding, vier-ogencontrole en periodieke toetsing van de administratieve organisatie en interne controle.

4.3 Politiek-maatschappelijke context

Verschillende maatschappelijke ontwikkelingen kunnen invloed hebben op de instroom van leerlingen, de kostenstructuur of beleidskeuzes van de GSV. Het gaat onder meer om het landelijke lerarentekort, de start van een nieuwe International Primary School in Leeuwarden en het politieke klimaat rond expats en internationalisering.

Daarnaast vragen nieuwe kerndoelen, die naar verwachting eind 2025 worden vastgesteld, aanpassing van curriculum en professionalisering van medewerkers. Door het internationale profiel van de school groeit bovendien de instroom van leerlingen met een NT2-achtergrond.

Ook bredere maatschappelijke ontwikkelingen, zoals toenemende polarisatie in het publieke debat, zijn soms merkbaar in de dialoog met ouders. Tegelijkertijd bieden regionale programma's, zoals *Nij Begun* en *Tijd voor Toekomst*, kansen voor samenwerking en verbreding van het aanbod buiten schooltijd. De subsidie Basisvaardigheden geeft daarnaast een positieve impuls aan het onderwijs, waarbij aandacht blijft voor borging van activiteiten na afloop van de subsidieperiode.

#6 Maatschappelijk Thema Informatiebeveiliging en privacy

Zorgvuldig omgaan met gegevens hoort bij het vertrouwen dat ouders, leerlingen en medewerkers ons geven. In 2025 hebben we daarom een AVG-commissie opgericht, bestaande uit collega's uit de administratie, teamleiders en leerkrachten. Zo brengen we verschillende perspectieven samen en borgen we dat informatiebeveiliging en privacy breed verankerd raken in de organisatie.

De commissie heeft drie kerntaken:

- het vergroten van bewustzijn rondom gegevensbescherming;
- het verder vormgeven van onze IBP-organisatie richting 2030;
- en het versterken van kennis en professionaliteit op het gebied van privacywetgeving.

In september volgden de betrokken medewerkers een AVG-training. Deze training heeft geleid tot meer inzicht in het veilig gebruik van digitale middelen, apps en communicatiekanalen, en in de eisen die gelden voor gegevensopslag binnen en buiten de EU. Vervolgens is een meerjarige e-learning gestart die leidt tot certificering. Belangrijker dan het certificaat zelf is dat hiermee binnen alle teams deskundige collega's beschikbaar komen die bewustwording vergroten en anderen kunnen ondersteunen in zorgvuldig handelen.

Ontwikkelingen richting 2026

In 2026 volgen twee leden van de commissie een verdiepingstraining over de aanpak van IBP binnen onderwijsorganisaties. Hoewel we goede stappen zetten, vraagt het uitwerken en verfijnen van plannen, protocollen en beleid nog veel aandacht. Een voorbeeld hiervan is het zorgvuldig bijhouden van leerlingdossiers, waarbij medewerkers alert blijven op het uitsluiten van gegevens van andere leerlingen. Ook wordt in ParnasSys gewerkt aan aanvullende beveiliging, zodat collega's alleen toegang hebben tot de groepen waaraan zij daadwerkelijk lesgeven.

Het opstellen en onderhouden van een volledig IBP-stelsel is een omvangrijke taak, zeker voor een relatief klein bestuur als het onze. Dat vraagt om prioriteiten stellen en om een aanpak die stevig is, maar haalbaar. Met de inzet van de commissie en de betrokkenheid van medewerkers zetten we stap voor stap een solide basis neer voor een veilige, bewuste en betrouwbare informatiehuishouding.

5. Verantwoording van de financiën

5.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Personele bezetting &leerlingenaantallen
De Groningse Schoolvereniging telt drie afdelingen: IPSG, GSV Hoogbegaafd en GSV Tweetalig.

Ten opzichte van 1 februari 2024 is het leerlingaantal gedaald. Op 1 februari 2025 telde de school 860 leerlingen. We verwachten voor de teldatum van 1 februari 2026 een daling van ons leerlingenaantal. Deze daling komt voornamelijk voort uit de daling van het aantal leerlingen op de IPSG. Daarom zetten we de komende periode in op het profileren van onze school door middel van social-mediacampagnes, de nieuwe website en via nieuwsmedia. We hebben daarvoor in 2025 een behoorlijke investering gedaan. Daarnaast verwachten we dat de investeringen die de provincie Groningen kan gaan doen vanuit de middelen Nij Begun zullen bijdragen aan de aantrekkingskracht voor internationals, zoals bijvoorbeeld de AI-fabriek die in de stad Groningen gaat komen. Verwachting is dat het leerlingaantal vanaf 2027 gaat stijgen, zoals zichtbaar in onderstaande tabel.

Teldatum	Realisatie 1-2-2024	Realisatie 1-2-2025	Begroting 1-2-2026	Begroting 1-2-2027	Begroting 1-2-2028	Begroting 1-2-2029	Begroting 1-2-2030
TPO	636	617	614	635	658	661	685
ID	136	120	98	102	110	120	125
HB	121	123	109	114	112	118	121
Aantal leerlingen	**893**	**860**	**821**	**851**	**880**	**899**	**931**

Bij het aantal fte is rekening gehouden met het aantal leerlingen. Er zijn tijdelijke taakstellingen begroot voor de verwachte leerlingdaling. Vanaf schooljaar 2028/2029 is rekening gehouden met vacatures als gevolg van de verwachte leerlingstijging.

Aantal FTE	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Bestuur / management	5,6	5,5	6,6	6,0	6,0	6,0	6,0
Onderwijzend personeel	60,1	58,2	53,2	51,9	52,7	54,1	55,7
Ondersteunend personeel	12,7	12,0	11,5	11,3	11,0	11,0	11,0
Totaal fte	**78,4**	**75,7**	**71,3**	**69,1**	**69,7**	**71,1**	**72,7**

Eén van de belangrijkste ontwikkelingen is de beslissing om de GSV als geheel te verplaatsen naar een Internationale Campus, waar primair en voortgezet onderwijs (internationaal, tweetalig en hoogbegaafden) samenkomen.

5.2 Staat van baten en lasten

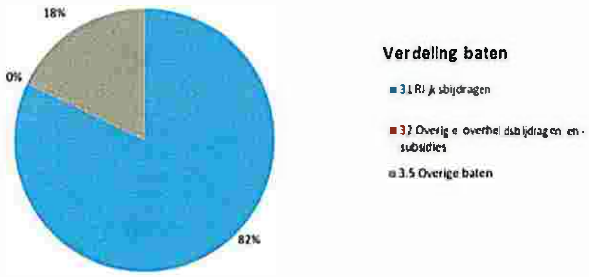
5.21 Staat van baten en lasten

De inkomsten en uitgaven in 2025 hebben geleid tot een negatief exploitatieresultaat van circa € 156.000. Dit resultaat wijkt € 137.000 negatief af van de begroting (€ 19.000 negatief). Daar waar noemenswaardige verschillen zijn tussen de realisatie en de begroting, wordt een verklaring gegeven.
In de tabel hieronder is de enkelvoudige staat van baten en lasten weergegeven.

In Bijlage I is de volledige jaarrekening opgenomen.

x €1.000	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030	Verschil 2025 t.o.v. begroting	Verschil 2025 t.o.v. 2024
BATEN										
3.1 Rijksbijdragen	6.530	6.570	6.904	7.108	6.719	6.755	6.910	7.135	333	374
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	31	47	3	-	-	-	-	-	-44	-28
3.5 Overige baten	1.647	1.517	1.476	1.432	1.552	1.662	1.768	1.881	-41	-170
TOTAAL BATEN	**8.208**	**8.135**	**8.383**	8.539	8.271	**8.417**	**8.678**	**9.016**	**249**	**175**
LASTEN										
4.1 Personeelslasten	6.980	6.898	7.164	7.174	7.084	7.202	7.411	7.624	266	183
4.2 Afschrijvingen	146	196	167	170	133	95	107	124	-30	21
4.3 Huisvestingslasten	463	492	432	508	508	508	508	633	-60	-30
4.4 Overige lasten	656	568	787	726	608	601	623	598	219	131
TOTAAL LASTEN	**8.245**	**8.154**	**8.550**	8.577	8.333	8.406	8.649	8.978	396	305
SALDO	**-37**	**-19**	**-166**	**-37**	**-61**	**11**	**29**	**38**	**-147**	**-129**
Saldo financiële baten en lasten	9	-	10	-	-	-	-	-	10	1
TOTAAL RESULTAAT	**-28**	**-19**	**-156**	**-37**	**-61**	**11**	**29**	**38**	**-137**	**-128**

5.22 Baten



Zoals uit de bovenstaande grafiek blijkt is GSV in belangrijke mate, te weten ongeveer 82%, afhankelijk van de overheid (ministerie en gemeente). De opbrengsten bestaan grotendeels uit de rijksbijdragen vanuit OCW. Bij inkomsten van de overheid speelt het aantal leerlingen een belangrijke rol. Doordat de inkomsten afhankelijk zijn van het aantal leerlingen en omdat de kosten op korte termijn voor een groot deel niet te beïnvloeden zijn, is het belangrijk de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de gaten te houden. Bij leerlingenkrimp moeten tijdig noodzakelijke maatregelen genomen worden.

De realisatie van de totale baten is 3.1 % hoger dan de begroting.

De Rijksbijdragen bestaan uit rijksbijdragen OCW, overige subsidies OCW en ondersteuningsmiddelen vanuit het samenwerkingsverband. De Rijksbijdragen zijn 5,1% hoger dan begroot De hogere baten betreft voornamelijk:

- Normaanpassingen OCW ter dekking van de nieuwe CAO per 1 november 2025.
- Niet begrote subsidie basisvaardigheden (€ 76.500)
- Resultaatuitkering vanuit het samenwerkingsverband.

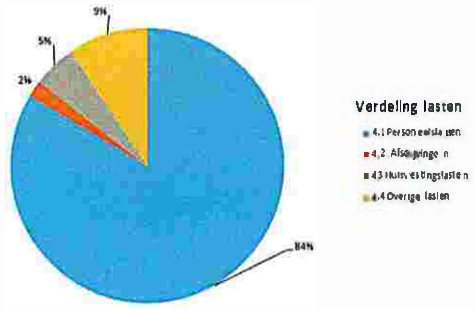
Door deze aanvullende middelen zijn de baten in 2025 ook hoger dan de rijksbijdragen uit 2024.

De **overige overheidsbijdragen** en subsidies zijn lager dan begroot. In de begroting is rekening gehouden met middelen vanuit de onderwijsregio. In de realisatie zijn deze baten opgenomen bij Rijksbijdragen.

De overige baten zijn 2,7 % lager dan begroot. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de volgende posten:

- De baten ouderbijdrage zijn iets lager dan begroot en ook lager dan in 2024.
- In de begroting was nagenoeg geen rekening gehouden met baten detachering. In de realisatie zijn de baten en bijbehorende salariskosten detachering hoger dan begroot. De detacheringsbaten zijn in 2025 iets lager dan in 2024, doordat minder fte's zijn gedetacheerd in 2025.
- Hogere doorbelasting van servicekosten aan SKSG.

5.23 Lasten



Zoals uit de bovenstaande grafiek blijkt bestaan de lasten in belangrijke mate, te weten ongeveer 84%, uit personeelslasten. De totale lasten zijn 3,9 % hoger dan begroot.

De **personele lasten** zijn 3,9 % hoger dan begroot. In de begroting is uitgegaan van 73,4 Fte in 2025; de werkelijke personele inzet was 75, 7Fte (exclusief vervanging, lio-ers en poolers). De hogere inzet hangt samen met niet begrote inzet detachering en formatie welke gefinancierd is uit niet begrote subsidie basisvaardigheden. De gemiddelde personeelslast (GPL) is hoger dan begroot door de CAO stijging per 1 november 2025 ad 4,6%. Ten tijde van het opstellen van de meerjarenbegroting was er nog geen nieuwe cao en daarom is voor de begroting uitgegaan van de destijds geldende cao.

Aantal FTE	Begroot 2025	Realisatie 2025	Verschil
ALG	7,1	7,2	0,1
TPO	42,1	45,1	3,0
ID	14,4	14,2	-0,2
HB	9,8	9,2	-0,6
Totaal fte	73,4	75,7	2,3

Ten opzichte van 2024 is 2,7 fte minder ingezet. Door een daling in het aantal leerlingen zijn er minder groepen, waardoor er met name minder fte's onderwijzend personeel zijn ingezet in 2025.

De **afschrijvingslasten** zijn lager dan begroot, doordat investeringen later zijn uitgevoerd. De afschrijvingen zijn hoger dan in 2024 als gevolg van investeringen in ICT.

De **huisvestingslasten** zijn 12 % lager dan begroot. De huisvestingslasten bestaan voornamelijk uit schoonmaakkosten (54,6%), energie en water (21,7%) en onderhoudskosten (12,8%). De lagere kosten in 2025 betreft met name een lagere energieafrekening juni 2024 t/m mei 2025. De totale huisvestingslasten zijn in lijn met 2024.

De **overige lasten** zijn fors hoger dan begroot. Dit betreft met name hogere kosten voor PR, advieskosten nieuwe campus, hogere kosten voor licenties methoden en aanschaf chromebooks waarvoor subsidie basisvaardigheden is ontvangen. Ten opzichte van 2024 zijn de overige lasten hoger door met name meerkosten accountantscontrole jaarrekening 2024 en hogere kosten licenties methoden.

De **rentebaten** zijn hoger dan begroot. Sinds oktober zijn de liquide middelen overgezet naar de schatkistbankieren rekening. Over het positieve banksaldo is in het 4e kwartaal niet begrote rente ontvangen.

5.3 Ontwikkelingen meerjarenbegroting

Aan de meerjarenbegroting liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag:

- De meerjarenbegroting is uitgewerkt t/m kalenderjaar 2030. Deze is opgesteld met inachtneming van de ambities uit het strategisch beleidsplan van GSV.
- De gehanteerde leerlingaantallen zijn gebaseerd op de leerlingenaantallen van 1 februari 2025 en de prognose van de teamleiders voor de komende jaren.
- De baten in elke jaarbegroting worden jaarlijks geactualiseerd op basis van de meest recente telgegevens en bekostigingsbedragen.
- In de meerjarenbegroting wordt geen rekening gehouden met inflatie en prijsstijgingen. Uitgangspunt is dat CAO-aanpassingen en inflatie gecompenseerd worden door de jaarlijkse aanpassing in de bekostiging vanuit het ministerie van OCW

GSV is in hoge mate afhankelijk van de overheid. De onvoorspelbaarheid van overheidsbeleid en regelingen heeft als gevolg dat er gaandeweg het jaar wijzigingen in het rijksbeleid plaatsvinden die het uitwerken en volgen van een strakke begroting moeilijker maakt. In de meerjarenbegroting 2026-2030 is dit nader toegelicht. De Stichting GSV ontvangt geen specifieke onderwijsachterstandsmiddelen. Er vindt ook geen verdeling over scholen plaats of over de afdelingen bij de GSV. Er is om die reden ook geen besluitvorming geweest over dit onderwerp.

4.1. Allocatie van middelen:

De Stichting GSV verdeelt zijn middelen tussen de verschillende afdelingen voornamelijk op basis van leerlingen aantallen. Op basis hiervan worden ook de meeste kosten verdeeld. Jaarlijks wordt hiervoor een percentage berekend. De Stichting GSV heeft één school en alle middelen worden hiervoor aangewend. De Vereniging GSV bekostigt met minimale middelen de bestuurlijke organisatie en de zaken die onder eigen beheer van de VGSV vallen.

4.2.Balans in meerjarig perspectief

Onderstaand de geconsolideerde meerjarenbalans.

x €1.000	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
ACTIVA							
VASTE ACITVA							
Materiële vaste activa	626	642	485	391	408	448	760
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Totaal vaste activa	**626**	**642**	**485**	**391**	**408**	**448**	**760**
VLOTTENDE ACTIVA							
Vorderingen	662	401	411	419	438	459	483
Liquide middelen	2.264	2.412	2.523	2.400	2.402	2.439	2.331
Totaal vlottende activa	**2.926**	**2.813**	**2.934**	**2.820**	**2.840**	**2.898**	**2.814**
TOTAAL ACTIVA	**3.552**	**3.455**	**3.419**	**3.210**	**3.247**	**3.346**	**3.574**
PASSIVA							
EIGEN VERMOGEN							
Algemene reserve	1.297	1.291	1.253	1.192	1.203	1.232	1.270
Bestemmingsreserve publiek	322	322	322	322	322	322	322
Bestemmingsreserves privaat	455	305	305	305	305	305	305
Totaal eigen vermogen	**2.074**	**1.918**	**1.880**	**1.819**	**1.830**	**1.859**	**1.897**
VOORZIENINGEN	**243**	**227**	**245**	**114**	**116**	**134**	**252**
LANGLOPENDE SCHULDEN	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
KORTLOPENDE SCHULDEN	**1.236**	**1.310**	**1.294**	**1.277**	**1.301**	**1.353**	**1.425**
TOTAAL PASSIVA	**3.552**	**3.455**	**3.419**	**3.210**	**3.247**	**3.346**	**3.574**

Investeringen (x € 1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Gebouwen en terreinen							
Inventaris en apparatuur	178	171	11	34	98	126	415
Leermiddelen	33	12	2	5	14	22	21
Totaal investeringen	**211**	**183**	**12**	**39**	**112**	**148**	**436**

4.3. Mutaties in balansposten

De belangrijkste mutaties in de balansposten in het verslagjaar ten opzichte van het voorgaande kalenderjaar zijn:

- Toename materiële vaste activa doordat de investeringen hoger zijn dan de afschrijvingen in 2025. Er is met name geïnvesteerd in chromebooks en wifi.
- In 2025 is circa € 6.500 gedoteerd en € 8.800 onttrokken aan de onderhoudsvoorziening. Aan personele voorzieningen is in totaal € 42.000 gedoteerd, € 25.800 vrijgevallen en € 52.900 onttrokken.

4.4. Resultaatbestemming

Het exploitatieresultaat volgens de staat van baten en lasten over 2025 bedraagt € 155.837 negatief. Het resultaat wordt als volgt verdeeld:

Stichting GSV:

- €6.047 wordt onttrokken aan de algemene reserve.

Vereniging GSV:

- €149.790 wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat.

Voor de uitgebreidere toelichting op de balans wordt verwezen naar de jaarrekening.

4.5. De belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbalans zijn:

- De resultaten van de meerjarenbegroting zijn in het eigen vermogen verwerkt.
- In de materiële vaste activa zijn de investeringen en de afschrijvingen voor de komende jaren verwerkt. Er staat nieuwbouw op het programma. Dit laat echter nog wel even op zich wachten. In 2026 is met name rekening gehouden met vervangen inventaris speellokaal. In 2027 t/m 2029 zijn met name vervangingsinvesteringen chromebooks opgenomen. In 2030 is rekening gehouden met een investering voor de inrichting van de nieuwe campus (meubilair en schoolplein).
- De hoogte van de voorziening preventief onderhoud is gebaseerd op het geplande onderhoud aan de schoolgebouwen tot 2030 i.v.m. de geplande verhuizing naar de internationale campus. Dit gebeurt op basis van de planning tot 2030, welke beoordeeld wordt tijdens de begrotingsgesprekken. In de begroting is rekening gehouden met de componentenmethode.
- GSV heeft geen langlopende schulden.
- Er worden geen grote veranderingen verwacht in de financieringsstructuur. De financiële middelen bestaan voornamelijk uit publieke middelen en dit zal in de toekomst ook zo blijven.

5.4 Financiële positie

5.41 Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030	Signalering/ norm
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen)/ Balanstotaal	65,2%	62,1%	62,2%	60,2%	59,9%	59,6%	60,1%	Ondergrens: < 30%
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	2,37	2,15	2,27	2,21	2,18	2,14	1,98	Ondergrens: <1
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten	25,3%	22,9%	22,0%	22,0%	21,7%	21,4%	21,0%	<5%
Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten) * 100%	-0,3%	-1,9%	-0,4%	-0,7%	0,1%	0,3%	0,4%	Afhankelijk van de financiële positie

De kengetallen die iets zeggen over de financiële positie van GSV zijn onder andere solvabiliteit, liquiditeit, weerstandsvermogen en rentabiliteit.

Solvabiliteit
Dit kengetal geeft aan in hoeverre GSV is staat is om op lange termijn alle schulden te voldoen. De solvabiliteitsratio geeft de verhouding weer van het eigen vermogen ten opzichte van het totale vermogen. Met een solvabiliteitsratio van 62% is het eigen vermogen ruim voldoende om de organisatie in geval van opheffing in staat te stellen aan haar verplichtingen te voldoen.

Liquiditeit (current ratio)
Dit kengetal geeft aan in hoeverre GSV schulden op de korte termijn kan betalen. De liquiditeitsratio geeft de verhouding van de vlottende activa en het kort vreemd vermogen weer. De liquiditeit ligt boven de zelf gestelde norm en ruim boven de signaleringsgrens van de inspectie van 1 voor het funderend onderwijs. Met een liquiditeitsratio van 2,2 is GSV in staat om aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen.

Weerstandsvermogen
Het weerstandsvermogen wordt een steeds belangrijker kengetal. Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate GSV in staat is om onverwachte risico's met een financiële impact op te vangen. Dit wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Het weerstandsvermogen blijft boven de minimumnorm die door GSV is gesteld en ligt ook boven de signaleringsgrens (5%) van de Inspectie van het Onderwijs

Rentabiliteit

De rentabiliteit is hier opgevat als marge op de totale baten. Dit kengetal heeft een bandbreedte. Een negatieve waarde wijst erop dat de lasten hoger zijn dan de baten. Een te hoge positieve waarde duidt erop, dat de middelen onvoldoende worden ingezet in het jaar dat ze zijn ontvangen.

Samenvattingvermogenspositie

GSV heeft kalenderjaar 2025 afgesloten met een negatief resultaat. De kengetallen worden beïnvloed door het exploitatieresultaat. Ondanks de begrote negatieve resultaten in 2026 en 2027 kan gesteld worden dat GSV er financieel gezien gezond voor staat en voldoende in staat is om in de toekomst financiële tegenvallers op te vangen.

Reservepositie

Vanaf 2020 hanteert de Inspectie van het Onderwijs voor het eerst de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. De inspectie kijkt bij de hoogte van de reserves naar de individuele signaleringswaarde van het bestuur.

Signaleringswaarde (x € 1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2025
Normatief Publiek Vermogen	1.158	1.188
Feitelijk Publiek Vermogen	1.618	1.612
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	**460**	**424**

Momenteel is de ratio van het eigen vermogen van GSV 1,36 en daarmee boven de signaleringswaarde van het ministerie. Ten opzichte van 2024 is de ratio van het eigen vermogen stabiel. De reservepositie van de stichting moet in verhouding zijn tot de verwachte ontwikkelingen in de toekomst en de te dekken risico's.
In de tabel hierboven wordt het eigen vermogen van de school getoond. De school heeft in 2025 een bovenmatig eigen vermogen op basis van deze berekening. Dit vermogen wordt hoofdzakelijk opgebouwd uit gelden van de contributies. De GSV heeft dit geld nodig omdat de rijksbijdragen, welke jaarlijks worden ontvangen ontoereikend zijn om aan alle uitgaven (en met name personeel) te kunnen voldoen. De extra leerkrachten die gefinancierd worden uit de eigen middelen zijn voornamelijk vaste contracten en dat brengt risico's met zich mee bij eventuele onverwachte daling van leerling aantallen. Bovendien zijn CAOwijzigingen salarisverhogingen direct van invloed op de mate waarin de extra FTE's op de begroting drukken.

6. Handreiking verslag intern toezicht

6.1 Samenstelling intern toezicht

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/ of commissies	Datum aantreden	Datum aftreden
L.Zijp	Algemeen		Onderwijs en kwaliteit, Remuneratie	November 2019	3 december 2025
G.Buiter	Voorzitter a.i.	Voorzitter Raad van Commissarissen Nedmag BV, Veendam. Lid Raad van toezicht Alfa-College, Groningen Lid Raad van Toezicht Zorgcollectief ZuidWest Drenthe, Dwingeloo Lid Investor Board Carduso Capital, Groningen	Auditcommissie, remuneratiecommissie	01-01-2023	
T.Jaklofsky	Algemeen	Teamhoofd, Faculty of Science and Engineering, Rijksuniversiteit Groningen	Remuneratiecommissie, Onderwijs en Kwaliteit	01-01-2023	
J.'t Hoen	Algemeen	Bedrijfs-/Vastgoedjurist bij de Herstructurerings-maatschappij Overijssel (HMO), Zwolle (tot 1/3/24 Senior Jurist Grondzaken en Vastgoed bij de Werkmaatschappij 8KTD, Burgum	Huisvesting Auditcommissie	01-09-2023	
B.Nijmeijer	Algemeen	Lid raad van Toezicht verslavingskliniek Elsden te Assen	Onderwijs en kwaliteit	03-12-2025	
A.Udding	Algemeen	Manager projects and support RDW Lid van maatschappelijke adviesraad staatsbosbeheer	Huisvesting	03-12-2025	

6.1.1 Vergoedingsregeling

Vanaf 1 januari 2025 is de vergoeding voor 2025 voor de RvT vastgesteld op de maximale vrijwilligersvergoeding van jaarlijks € 2100 voor de voorzitter en € 1750 per jaar voor de overige leden. De kosten hiervoor komen nadrukkelijk ten laste van de Stichting Groningse Schoolvereniging.

6.2 Verslag Toezicht 2025

Jaarkalender

In 2025 is de volledige cyclus van de jaarkalender doorlopen. In dat kader zijn verantwoordingsrapportages opgesteld over de onderwerpen uit het toezichtkader:

1. het beoogde resultaat: in hoeverre worden visie en missie gerealiseerd;
2. onderwijs en resultaten;
3. financieel beleid, financiële positie en risico's;
4. medezeggenschap en uitvoering van wettelijke bevoegdheden;
5. personeel, gesprekkencyclus en professionele ontwikkeling;
6. huisvesting, materieel, veiligheid en faciliteiten.

De Raad van Toezicht heeft deze verantwoordingsrapportages in haar vergaderingen besproken. Waar nodig hebben de leden nadere toelichting ontvangen en zijn vragen beantwoord. De inhoud van de rapportages is daarbij afgezet tegen de vooraf geformuleerde beleidsvoornemens op de verschillende resultaatgebieden.

De vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn zodanig ingericht dat tevens kan worden getoetst of de behaalde resultaten in lijn zijn met de geformuleerde uitgangspunten. De bevindingen zijn gedurende het jaar verwerkt in de rapportages binnen het toezichtkader.

Samenstelling en werving

In 2025 zijn drie leden van de Raad van Toezicht afgetreden: de heer H. Wester (22 januari 2025), de heer P. Meister Broekema (12 maart 2025) en mevrouw L. Zijp (10 december 2025). De Raad van Toezicht dankt mevrouw Zijp en de heren Meister Broekema en Wester voor hun inzet en betrokkenheid bij de GSV.

Door deze aftredingen zijn drie vacatures ontstaan. Op basis van opgestelde profielen is in het voorjaar van 2025 een wervings- en selectieproces gestart, waarbij in eerste instantie is ingezet op de invulling van twee vacatures. Hierbij is nadrukkelijk gezocht naar ten minste één externe kandidaat (niet zijnde een ouder verbonden aan de GSV). Het profiel heeft een positief advies ontvangen van de medezeggenschapsraad.

In de vergadering van december 2025 zijn de heer A. Udding (ouder van een leerling van de GSV) en de heer B. Nijmeijer (externe kandidaat) benoemd tot lid van de Raad van Toezicht. Deze benoemingen zijn bekrachtigd tijdens de Algemene Ledenvergadering van 10 december 2025. In het voorjaar van 2026 wordt naar verwachting de procedure voor een derde lid opgestart.

Toezicht op naleving wet- en regelgeving en Code Goed Bestuur

De Raad van Toezicht heeft in 2025 expliciet toezicht gehouden op de naleving van relevante wet- en regelgeving, waaronder de Wet op het primair onderwijs, de Wet medezeggenschap op scholen en aanverwante regelgeving, alsmede op de naleving van de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs.

In dat kader heeft de Raad van Toezicht vastgesteld dat:

- de scheiding tussen bestuur en toezicht conform de governance-eisen is ingericht en functioneert, en dat de leden van de Raad van Toezicht onafhankelijk opereren en vrij zijn van tegenstrijdige belangen;
- de medezeggenschap tijdig en conform de wettelijke vereisten is betrokken bij besluitvorming, waaronder beleidskeuzes, het formatieplan, het schooljaarplan en de begroting ;
- de financiële middelen rechtmatig en doelmatig zijn besteed, mede op basis van de bevindingen van de accountant en de auditcommissie;
- de organisatie voldoet aan de wettelijke eisen met betrekking tot onderwijskwaliteit, sociale veiligheid en zorg voor leerlingen;
- invulling wordt gegeven aan goed werkgeverschap, waaronder de naleving van arbeidsrechtelijke verplichtingen en aandacht voor medewerkerstevredenheid en sociale veiligheid;
- risico's op het gebied van financiën, huisvesting en organisatieontwikkeling systematisch worden gemonitord en beheerst;
- binnen de organisatie aandacht is voor integriteit, transparantie en een open aanspreekcultuur.

De Raad van Toezicht heeft geen signalen ontvangen die duiden op materiële afwijkingen van wet- en regelgeving of de Code Goed Bestuur. Eventuele verbeterpunten worden via de reguliere planning- en controlcyclus opgevolgd.

Commissies en vergaderingen

Binnen de Raad van Toezicht zijn vier commissies actief: de remuneratiecommissie, de huisvestingscommissie, de auditcommissie en de commissie onderwijs en kwaliteit.

Na toetreding van de nieuwe leden is de samenstelling als volgt:

- remuneratiecommissie: voorzitter Tanja Jaklofsky, lid Geert Buiter
- huisvestingscommissie: voorzitter Jasper 't Hoen, leden Allard Udding en Geert Buiter
- auditcommissie: voorzitter Geert Buiter, lid Jasper 't Hoen
- commissie onderwijs en kwaliteit: voorzitter Tanja Jaklofsky, lid Bert Nijmeijer

In 2025 heeft de Raad van Toezicht zesmaal vergaderd. Daarnaast hebben gedurende het jaar meerdere commissievergaderingen plaatsgevonden. Ook zijn er drie Algemene Ledenvergaderingen van de vereniging GSV gehouden.

Remuneratie

De werkgeversfunctie en de beoordeling/evaluatie van het functioneren van de directeur-bestuurder is door de RvT ingevuld door een gesprekkencyclus met de directeur-bestuurder met de remuneratiecommissie gedurende het verslagjaar. De resultaten van die gesprekken zijn afgestemd en teruggekoppeld aan de RvT. Aan de orde zijn geweest zaken als functie invulling door de directeur-bestuurder, ondersteuning van de directeur-bestuurder door middel van coaching, toetsing en vastleggen van prestaties, eigen ontwikkeling en de visie op strategie en ontwikkeling van de organisatie. Vanzelfsprekend komen in de remuneratiegesprekken ook de bijzondere organisatie van de GSV aan de orde zijnde een stichting in combinatie met een oudervereniging en de invulling van de rol als directeur-bestuurder in deze specifieke structuur. Naast deze gesprekken met de remuneratiecommissie vindt er een telkens een evaluatie en toetsing op beleidsafspraken en uitgangspunten plaats binnen de respectievelijke commissies en de RvT vergaderingen in het algemeen.

Zelfevaluatie

In januari 2025 heeft een zelfevaluatie van de RvT plaats gevonden met behulp van een externe deskundige. Daaruit zijn ontwikkel- en verbeterpunten voortgekomen die in de loop van het jaar zijn opgepakt en doorgevoerd. In september 2025 heeft de RvT (zonder externe begeleiding) de voortgang en ontwikkeling besproken tijdens een vervolg evaluatie.

In overeenstemming met de statuten heeft een afvaardiging van de Raad van Toezicht op 6 mei en 2 december een vergadering van de medezeggenschapsraad bijgewoond en op 4 april en 16 oktober een vergadering van het managementteam. De bevindingen hiervan zijn teruggekoppeld aan de voltallige Raad van Toezicht.

Financieel toezicht

De Raad van Toezicht heeft de begroting 2026 en de meerjarenbegroting besproken en getoetst aan de vooraf vastgestelde uitgangspunten. Daarbij zijn de bijbehorende risico's betrokken. De auditcommissie heeft op 1 december 2025 een positief advies uitgebracht over de begroting. De medezeggenschapsraad heeft op 2 december 2025 ingestemd met de begroting, waarna deze op 3 december 2025 door de Raad van Toezicht is goedgekeurd.

Gedurende het jaar heeft de Raad van Toezicht periodieke rapportages ontvangen over de financiële ontwikkelingen van zowel de Stichting Groningse Schoolvereniging als de Oudervereniging GSV. Deze rapportages zijn besproken in de auditcommissie en in de vergaderingen van de Raad van Toezicht en hebben waar nodig geleid tot bijstelling van beleid of financiële kaders.

De Raad van Toezicht heeft het jaarverslag en de jaarrekening 2024 van zowel de Stichting Groningse Schoolvereniging als de Oudervereniging GSV beoordeeld en vastgesteld. Het accountantsverslag 2025 is eveneens beoordeeld en goedgekeurd. Daarnaast is een publieksvriendelijke versie van het jaarverslag gepubliceerd op de website van de GSV.

De Raad van Toezicht heeft in haar vergadering van 3 december 2025 de opdracht tot accountantscontrole van de jaarrekening 2025 verstrekt aan Flynth Audit B.V.

Onderwijs en kwaliteit

Ten aanzien van de onderwijskundige resultaten heeft de Raad van Toezicht zich, al dan niet via de commissie onderwijs en kwaliteit, laten informeren over onder meer:

- onderwijskundige ontwikkelingen, zoals het International Primary Curriculum (IPC), meertaligheid, ICT-onderwijs, KiVa en onderwijs in het Engels;
- de kwaliteit van het spellingsonderwijs;
- ICT-onderwijs;
- (eindtoets)resultaten van TPO en HB;
- de monitor kwaliteitszorg GSV;
- het schooljaarplan 2025-2026.

Daarnaast zijn de ontwikkelingen in het personeelsbeleid, in relatie tot onderwijskundige ontwikkelingen en resultaten, in de voortgangsrapportages toegelicht.

In het voorjaar van 2025 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd door een extern bureau (DUO). De uitkomsten en de daaruit voortvloeiende actiepunten, onder andere op het gebied van communicatie, duidelijkheid van procedures en rolduidelijkheid, zijn met de Raad van Toezicht besproken.

Huisvesting

De ontwikkeling van de huisvesting is voor de Raad van Toezicht een belangrijk thema geweest in het verslagjaar en zal dat de komende jaren blijven. De mogelijke verhuizing en centralisatie van de drie afdelingen van de GSV (TPO, HB en IPS) op een nieuwe locatie binnen de nog te ontwikkelen Internationale Campus in Haren zijn intensief besproken.

Gezien de omvang en complexiteit van dit traject, met juridische, financiële, fiscale en organisatorische aspecten, is een huisvestingscommissie ingesteld. Deze commissie laat zich regelmatig informeren door de directeur-bestuurder over de voortgang van het ontwikkelingsproces, bevraagt en adviseert de directeur-bestuurder en informeert de Raad van Toezicht bij besluitvorming over vervolgstappen.

Oudervereniging GSV

Jaarverslag 2025

25-6-2026

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	**Pagina**
Bestuursverslag	1
Geconsolideerde jaarrekening 2025	
Financiele kengetallen geconsolideerde jaarrekening	84
Geconsolideerde balans per 31 december 2025	85
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2025	87
Geconsolideerde kasstroomoverzicht	88
Toelichting behorende bij de geconsolideerde jaarrekening	89
Grondslagen geconsolideerde jaarrekening	89
Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2025	95
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	96
Gebeurtenissen na balansdatum	96
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	99
Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2025	100
Overzicht verbonden partijen	102
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	103
Resultaatbestemming van het geconsolideerde resultaat	105
Enkelvoudige jaarrekening 2025	
Financiele kengetallen enkelvoudige jaarrekening	106
Enkelvoudige balans per 31 december 2025	107
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025	109
Enkelvoudige kassstroomoverzicht	110
Grondslagen enkelvoudige jaarrekening	111
Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2025	112
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	113
Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025	114
Overzicht verbonden partijen	115
Gegevens over de rechtspersoon	116
Bestemming van het resultaat	117
Overige gegevens	
Controleverklaring	118
Bijlagen	
Jaarrekening stichting Groningse Schoolvereniging	121

Financiele kengetallen geconsolideerde jaarrekening

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

Kengetallen	2025	2024
Rentabiliteit *Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.* De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	-2%	0%
Current ratio *Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.* Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75. Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.	2,15	2,37
Solvabiliteit 1 *Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen*	55,5%	58,4%
Solvabiliteit 2 *Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva* De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	62,1%	65,2%
Weerstandsvermogen *Eigen vermogen / Totale baten* Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	22,9%	25,3%
Ratio bovenmatig eigen vermogen *Publiek eigen vermogen / Signaleringswaarde*	1,36	1,40
Aantal leerlingen per teldatum (t-1)	893	883
Gemiddeld aantal FTE	76,57	78,40
Personeelskosten per FTE	93.558	89.031

Jaarrekening

A.1.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2025	31 december 2024
1.2	Materiële vaste activa	641.827	626.144
	Totaal vaste activa	*641.827*	*626.144*
1.5	Vorderingen	401.154	662.089
1.7	Liquide middelen	2.411.698	2.263.965
	Totaal vlottende activa	*2.812.851*	*2.926.054*
	Totaal activa	**3.454.678**	**3.552.198**

2.	Passiva	31 december 2025	31 december 2024
2.1	Eigen vermogen	1.917.705	2.073.541
2.2	Voorzieningen	226.721	243.101
2.4	Kortlopende schulden	1.310.252	1.235.556
	Totaal passiva	**3.454.678**	**3.552.198**

A.1.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2025

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.	**Baten**			
3.1	Rijksbijdrage OCW	6.903.779	6.570.349	6.529.838
3.2	Overige overheidsbijdragen	3.265	47.000	31.495
3.5	Overige baten	1.476.438	1.517.437	1.646.678
	Totaal baten	8.383.483	8.134.786	8.208.011
4.	**Lasten**			
4.1	Personeelslasten	7.163.757	6.897.751	6.980.262
4.2	Afschrijvingen	166.847	196.492	145.517
4.3	Huisvestingslasten	432.176	491.774	462.601
4.4	Overige lasten	786.804	568.011	656.300
	Totaal lasten	8.549.584	8.154.029	8.244.680
	Saldo baten en lasten	166.101-	19.243-	36.669-
5	Financiële baten	10.265	-	8.881
	Netto resultaat	**155.836-**	**19.243-**	**27.788-**

A.1.3 Geconsolideerde kasstroomoverzicht

	2025		2024	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat voor financiele baten en lasten	166.101-		36.669-	
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	166.847		145.517	
- Mutaties voorzieningen	16.380-		56.970-	
- Overige mutaties EV	-		13.157	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	260.936		238.873-	
- Kortlopende schulden	74.696		11.925	
Totaal kasstroem uit bedrijfoperaties	319.997		161.913-	
Ontvangen interest	10.265		8.881	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		330.262		153.032-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
(Des)investeringen materiële vaste activa	182.529-		194.218-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		182.529-		194.218-
Mutatie liquide middelen		147.733		347.250-
Beginstand liquide middelen	2.263.965		2.611.215	
Mutatie liquide middelen	147.733		347.250-	
Eindstand liquide middelen		2.411.697		2.263.965

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen geconsolideerde jaarrekening

De activiteiten van Oudervereniging GSV bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen en de Beleidsregels toepassing WNT) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.
De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar:
De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Schattingen:
De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

De genoemde bedragen, voor zover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

Grondslagen voor consolidatie

Algemeen

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de financiële gegevens verwerkt van de tot de groep behorende maatschappijen en andere rechtspersonen waarin een overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend of waarover de centrale leiding wordt gevoerd.

De twee groepsonderdelen zijn aangemerkt als verbonden partij. De transacties tussen Stichting Groningse Schoolvereniging en Oudervereniging GSV zijn in de consolidatie geëlimineerd.

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling.

Er is geconsolideerd volgens de integrale methode.

De financiële gegevens zijn volledig in de geconsolideerde jaarrekening opgenomen onder eliminatie van de onderlinge verhoudingen en transacties.

Verbonden partijen

De twee groepsonderdelen zijn aangemerkt als verbonden partij. De transacties tussen Stichting Groningse Schoolvereniging en Oudervereniging GSV zijn in de consolidatie geëlimineerd.

De benodigde toelichting omtrent verbonden partijen is opgenomen in het overzicht verbonden partijen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de onderwijsorganisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

Op grond wordt niet afgeschreven.

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: €500

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

- -Gebouwen 5% van de aanschafwaarde
- -Duurzaamheid 5%, 10% en 20% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- -Inventaris 6,7% en 20% van de aanschafwaarde
- -ICT 10% en 25% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- -Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen wordt weergegeven na resultaatbestemming.

Algemene reserve

De Algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

De overige reserve is gevormd ter dekking van de kosten die gerelateerd zijn aan het versterken van het onderwijs aan de Groningse Schoolvereniging.

Voorzieningen

Voorzieningen worden, voor zover niet anders vermeld, opgenomen tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Bij het komen tot deze beste schatting wordt rekening gehouden met de risico's en onzekerheden die onvermijdelijk samenhangen met vele gebeurtenissen en omstandigheden. Voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen worden opgenomen tegen de berekende contante waarde van de toekomstige kasstromen rekening houdend met een disconteringsvoet. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten ter zake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is gewaardeerd tegen het gemiddelde bedrag per fte van het voorgaande jaar. Is er sprake van een cao-aanpassing, dan wordt dit verdisconteerd. De totaalberekening wordt gemaakt op basis van de fte's ultimo boekjaar. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. De voorziening is nominaal gewaardeerd. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is bepaald o.b.v. het geschatte bedrag per onderhoudscomponent. Als stopjaar wordt de datum uit het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente gehanteerd met een margeopslag van een aantal jaar ivm de doorlooptijd van de besluitvorming rond vervanging/renovatie. Periodiek wordt de planning geactualiseerd en geïndexeerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. De looptijd van de MJOP waarborgt dat alle componenten minstens één keer voorkomen in de voorziening. In het meerjarenonderhoudsplan zijn componenten opgenomen die naar verwachting niet zullen leiden tot uitstroom van middelen. In de voorziening zijn deze componenten daarom niet meegenomen. Dit betreffen componenten met veelal een lange onderhoudscyclus zoals kozijnen, leidingen/afvoer, bepaalde dakafwerkingen, terreinafwerking en sanitaire voorzieningen. Het meerjarenonderhoudsplan is opgesteld met een tijdshorizon van 40 jaar, conditiemeting 3 waarbij de financiële vertaling van het meerjarenonderhoudsplan beleidsrijk is gemaakt door middel van stopjaren welke per pand zijn bepaald.

Voorziening werkloosheidsuitkering: per 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Dit leidt ertoe dat het bevoegd gezag verplicht is tot het doen van een eigen bijdrage in de werkloosheidskosten van medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022 is beëindigd. De voorziening werkloosheidsuitkeringen is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitkeringen aan voormalig medewerkers die een werkloosheidsuitkering of bovenwettelijke uitkering ontvangen. De voorziening wordt opgenomen voor het deel van de uitkering dat voor rekening komt van het bevoegd gezag. De hoogte van de voorziening is bepaald op basis van gegevens van het Participatiefonds. Hierbij wordt ingeschat in welke mate de medewerker de gehele looptijd van de uitkering gebruik zal maken van de uitkering.

De voorziening voor overig personeel betreft een voorziening voor langdurig zieke medewerkers van wie verwacht wordt dat zij na twee jaar ziekte, ziek uit dienst gaan en als gevolg daarvan verwacht wordt tot het eind van het dienstverband geen arbeidsprestatie meer geleverd gaat worden. Voor de bepaling van de voorziening wordt rekening gehouden met een opslag voor sociale lasten en met een in/ uitstroomkans van medewerkers.

Langlopende en kortlopende schulden

De langlopende en kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Langlopende/kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er beperkt tot geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde.

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 118,3% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering' en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Positieve resultaten worden slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Opbrengsten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's zijn overgedragen.

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) Rijksbijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-normatieve OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar van toekenning betrekking heeft, volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Normatieve OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor per balansdatum nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht, worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidie OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Normatieve OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet-bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder verhuur, detachering, sponsoring, schenking, ouderbijdragen en overig) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat regulier onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het jaar zijn gespreid.

Schoolfees / ouderbijdragen

De ontvangen baten van de Groninger Schoolvereniging bestaat voor een aanzienlijk deel uit schoolfees/ouderbijdragen. Naast de financiering vanuit het Miniserie van OCW, ontvangt de GSV een substantieel deel van haar middelen voor het verzorgen van het extra onderwijsaanbod (o.a. kleinere klassen, vakleerkrachten, specialisten, zorg etc.) uit een contributie van de leden/ouders.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bestuur. Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van personeelsbetalingen worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd.

Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd.
Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (CAO en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

A.1.4 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2025

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

		Aanschaf-waarde per 31 december 2024	Afschrijvingen tot en met 31 december 2024	Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025				Aanschaf-waarde per 31 december 2025	Afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025
					Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1	Gebouwen en terreinen	124.837	53.501-	71.336	-	0	6.245-	0-	124.837	59.746-	65.091
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.300.041	839.380-	460.661	170.968	0-	134.207-	0	1.471.009	973.587-	497.422
1.2.3	Overige vaste bedrijfsmiddelen	442.216	348.068-	94.148	11.562	0-	26.395-	0	453.777	374.463-	79.314
	Materiële vaste activa	1.867.094	1.240.949-	626.144	182.529	0-	166.847-	0	2.049.623	1.407.797-	641.827

Onder gebouwen en terreinen valt het pand aan de Chopinlaan 2. Oudervereniging Groningse Schoolvereniging is via appartementsrechten deels eigenaar van het aan pand aan de Chopinlaan 2, welke een taxatiewaarde heeft van € 560.000. In de financiële administratie heeft het pand geen boekwaarde meer.
Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.
Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

1.5 Vorderingen

		31 december 2025	31 december 2024
1.5.1	Debiteuren	224.414	370.502
1.5.2	Vorderingen OCW Deze vordering heeft betrekking op de overlopende posten.	6.743	10.685
1.5.3	Groepsmaatschappijen	0-	-
1.5.6	Overige overheden	85.599	164.402
1.5.7	Overige vorderingen	-	16.768
	Vervangingsfonds	*49.949*	*58.401*
	Overige overlopende activa	*74.449*	*112.450*
1.5.8	Overlopende activa	124.398	170.851
1.5.9	AF: voorziening wegens oninbaarheid	40.000-	71.118-
	Totaal Vorderingen	401.154	662.090

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

		31 december 2025	31 december 2024
1.7.2	Banken	2.408.434	2.259.938
1.7.4	Overig	3.264	4.027
		2.411.698	2.263.965

2.1 Eigen vermogen

			Mutaties 2025		
		Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
2.1.1	Algemene reserve	1.296.633	6.046-	-	1.290.587
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	321.740	-	-	321.740
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	455.168	149.790-	-	305.378
		2.073.541	155.836-	-	1.917.705

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

		Mutaties 2025		
	Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
Overige reserve	321.740	-	-	321.740
	321.740	-	-	321.740

De overige reserve is gevormd ter dekking van de kosten die gerelateerd zijn aan het versterken van het onderwijs aan de Groningse Schoolvereniging.

2.1T-1 Eigen vermogen (vergelijkende cijfers vorig jaar)

			Mutaties 2024			
		Boekwaarde per 31 december 2023	Mutatie Eigen Vermogen per 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
2.1.1T-1	Algemene reserve	1.110.103	172.339	14.191	-	1.296.633
2.1.2T-1	Bestemmingsreserve publiek	321.740	-	-	-	321.740
2.1.3T-1	Bestemmingsreserve privaat	483.990	13.157	41.979-	-	455.168
		1.915.833	185.496	27.788-	-	2.073.541

Aangezien per 1 januari 2024 de componentenmethode voor de onderhoudsvoorziening wordt toegepast, heeft er een balansmutatie plaatsgevonden van het eigen vermogen naar de onderhoudsvoorziening per 1 januari 2024. De vergelijkende cijfers zijn niet aangepast.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

	Mutaties 2024			
	Boekwaarde per 31 december 2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
Overige reserve	321.740			321.740
	321.740	-	-	321.740

De overige reserve is gevormd ter dekking van de kosten die gerelateerd zijn aan het versterken van het onderwijs aan de Groningse Schoolvereniging.

2.2 Voorzieningen

			Mutaties 2025					
		Boekwaarde per 31 december 2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1	Personeel	85.967	42.020	30.344-	25.819-	71.824	24.996	46.828
	Jubilea	*43.888*	*12.186*	*14.294-*	-	*41.780*	*359*	*41.421*
	Duurzame inzetbaarheid	*28.792*	-	-	*23.385-*	*5.407*	-	*5.407*
	Werkloosheids-uitkering	*5.268*	*16.224*	*2.834-*	*2.434-*	*16.224*	*16.224*	-
	Overig personeel	*8.019*	*13.610*	*13.216-*	-	*8.413*	*8.413*	-
2.2.3	Overige voorzieningen	157.135	6.525	8.762-	-	154.898	-	154.898
	Onderhoud	*157.135*	*6.525*	*8.762-*	-	*154.898*	-	*154.898*
		243.102	48.545	39.106-	25.819-	226.722	24.996	201.726

De hoogte van de voorziening preventief onderhoud is gebaseerd op het geplande onderhoud aan de schoolgebouwen tot 2030 i.v.m. de geplande verhuizing naar de internationale campus. Dit gebeurt op basis van de planning tot 2030 vastgelegd op een onderhoudsplanning van 10 jaar.

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2025	31 december 2024
2.4.3	Crediteuren	148.680	115.708
2.4.7.1	*Loonheffing*	*338.673*	*364.420*
2.4.7.3	*Premies sociale verzekeringen*	*21.742*	*25.469*
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	360.415	389.889
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	89.205	90.530
2.4.9	Overige kortlopende schulden	3.058	2.691
2.4.10.4	*Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt*	*67.274*	*37.396*
2.4.10.5	*Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld*	*232.236*	*234.404*
2.4.10.8	*Overlopende passiva algemeen*	*409.384*	*364.937*
2.4.10.8	*Overlopende passiva mbt subsidie overig*	-	*0*
2.4.10	Totaal overlopende passiva	708.894	636.738
	Totaal kortlopende schulden	1.310.252	1.235.556

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Er is m.i.v. 01 november 2025 een kopieercontract afgesloten met Prokan voor een jaarbedrag van ca. € 30.000,-, het contract loopt tot 31 oktober 2030.

Er zijn m.i.v. 1 november 2025 contracten afgesloten met Essent voor de levering van gas en elektriciteit voor een jaarbedrag van ca. € 100.000,-, de contracten loopt tot 31 oktober 2028.

Er is m.i.v. 1 februari 2022 een contract met Asito voor schoonmaak voor een jaarbedrag van ca. € 200.600,-. Het contract liep tot 28 februari 2025 met 7 optiejaren en is inmiddels verlengd tot 28 februari 2027.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (Ja/Nee) of onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1702	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie Studieverlof	1480821-1	20-8-2025	Ja
Subsidie Studieverlof	1498740-1	19-12-2025	Ja
Subsidie Studieverlof	1474660-1	20-6-2025	Ja

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2024	Lasten t/m 2024	Stand begin 2025	Ontvangen in 2025	Lasten in 2025	Te verrekenen 31-12-25
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing(€)	Ontvangen t/m 2024	Lasten t/m 2024	Stand begin 2025	Ontvangen in 2025	Lasten in 2025	Stand ultimo 2025
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2025

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	6.366.002	6.229.097	6.045.124
3.1.2.2	Niet geoormerkte subsidies	215.935	81.252	141.494
	Totaal rijksbijdragen via OCW	6.581.937	6.310.349	6.186.618
3.1.3.3	Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	321.843	260.000	343.220
	Totaal rijksbijdragen	6.903.779	6.570.349	6.529.838

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	1.599	-	5.109
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	1.667	47.000	26.386
		3.265	47.000	31.495

3.5 Overige baten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.1	Verhuur	65.192	47.351	64.464
3.5.2	Detachering personeel	75.907	-	96.961
3.5.5	Ouderbijdragen	1.324.328	1.470.086	1.444.093
3.5.6	Overig	11.011	-	41.159
		1.476.438	1.517.437	1.646.678

4.1 Personele lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1.1.1	*Bruto lonen en salarissen*	*5.437.534*	*5.226.132*	*5.458.491*
4.1.1.2	*Sociale lasten*	*1.060.841*	*1.019.597*	*1.084.857*
4.1.1.3	*Pensioenlasten*	*772.558*	*742.522*	*772.463*
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	7.270.933	6.988.252	7.315.811
4.1.2.1	*Dotaties personele voorzieningen*	*2.985*	*8.000*	*54.917-*
4.1.2.2	*Personeel niet in loondienst*	*75.837*	-	*105.714*
4.1.2.3	*Overig*	*280.721*	*107.400*	*170.751*
4.1.2.4	*Scholing/opleiding*	*69.641*	*50.765*	*59.450*
4.1.2	Overige personele lasten	429.184	166.165	280.997
4.1.3	Af: Uitkeringen	536.359-	256.665-	616.547-
		7.163.757	6.897.751	6.980.262

	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Gemiddeld aantal FTE	77	78

4.2 Afschrijvingen

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2.1	Gebouwen	6.245	6.245	6.245
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	134.207	159.491	111.874
4.2.2.4	Onderwijsleerpakket	26.395	30.756	27.397
		166.847	196.492	145.517

4.3 Huisvestingslasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1	Huur	2.160	4.100	2.160
4.3.3	Onderhoud	55.240	100.374	65.406
4.3.4	Water en energie	93.572	133.200	123.895
4.3.5	Schoonmaakkosten	235.935	198.600	234.774
4.3.6	Heffingen	23.417	5.400	6.406
4.3.7	Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	6.525	22.900	11.105
4.3.8	Overige huisvestingslasten	15.327	27.200	18.854
		432.176	491.774	462.601

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	322.162	217.500	261.191
4.4.2.1	*Inventaris en apparatuur*	*52.727*	*7.400*	*11.412*
4.4.2.2	*Leermiddelen*	*193.794*	*152.860*	*185.440*
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	246.522	160.260	196.853
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	31.118-	-	-
4.4.4	Overig	249.238	190.251	198.256
		786.804	568.011	656.300

Uitsplitsing

4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	31.000		15.881
4.4.1.2	Honorarium andere controleopdrachten	6.050		-
	Accountantslasten	37.050		15.881

Flynth Audit heeft voor de controle van de jaarrekening een mantelcontract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel. Als gevolg hiervan factureert Flynth Audit aan Onderwijsbureau Meppel en niet rechtstreeks aan de afzonderlijke schoolbesturen, welke bij Onderwijsbureau Meppel zijn aangesloten. Onderwijsbureau Meppel brengt voor haar totale dienstverlening aan de afzonderlijke schoolbesturen een all-in vergoeding in rekening. Hierin zijn de kosten voor de controle van de jaarrekening opgenomen. Het bedrag dat in de jaarrekening is toegelicht aangaande de controle van de jaarrekening is gebaseerd op een interne calculatie van het totale budget van Flynth Audit, welke gebaseerd is op de omvang van het schoolbestuur ten opzichte van het totaal.

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
5.1	Rentebaten	10.265	-	8.881
		10.265	-	8.881

A.1.7

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Overblijven Groningse Schoolvereniging	Stichting	Groningen	4
Stichting Vrienden van het Hoogbegaafdheidsonderwijs aan de Gronlingse Schoolvereniging	Stichting	Groningen	4
Stichting Vrienden van Groningse Schoolvereniging	Stichting	Groningen	4

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

A.1.8 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoordingis opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Oudervereniging GSV van toepassing is.

Op grond van de WNTregelgeving is de klasseindeling B van toepassing.Bij deze klasseindeling geldt voor 2025 een bezoldigingsmaximum van € 164.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

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

Totale baten	4
Aantal leerlingen	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	6

1.BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

1a.Leidinggevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede de degenen die op grondvan hun voormalige functie nogal gals topfunctionaris worden aangemerkt(bedragen in€)

Gegevens 2025	G.H. Wassenaar
Functiegegevens	Directeur-Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-31/12
Omvang dienstverband in FTE	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	111.152
Beloningen betaalbaaroptermijn	17.064
Subtotaal	*128.216*
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	**164.000**
-/-Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	
Bezoldiging	**128.216**
Bedrag van de overschrijding	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt

Gegevens 2024	
Aanvang en einde functievervulling 2024	**1/1-31/12**
Omvang dienstverband 2024 in FTE	**1,000**
Dienstbetrekking?	**ja**
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	**103.288**
Beloningen betaalbaar op termijn	**15.835**
Subtotaal	***119.123***
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	**155.000**
Totaal bezoldiging 2024	**119.123**

1d.Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van €2.100 of min

Naam	Functie
P. Meister Broekema	Voorzitter (tot 12 maart 2025)
G. Buiter	Lid (tot 12 maart 2025)
G. Buiter	Voorzitter a.i. (vanaf 12 maart 2025)
L.F. Zijp	Lid (tot 3 december 2025)
H.M. Wester	Lid (tot 5 april 2002)
J. 't Hoen	Lid
T. Arends-Jaklofsky	Lid
A. Udding	Lid (vanaf 3 december 2025)
L.H. Nijmeijer	Lid (vanaf 3 december 2025)

2.Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt: (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

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

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

€	6.046-	wordt onttrokken aan de algemene reserve
€	149.790-	wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat

Financiele kengetallen enkelvoudige jaarrekening

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

Kengetallen	2025	2024
Rentabiliteit *Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.* De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	-11%	-3%
Current ratio *Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.* Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75. Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.	1,94	2,48
Solvabiliteit 1 *Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen*	46,0%	57,5%
Solvabiliteit 2 *Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva* De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	48,5%	59,6%
Weerstandsvermogen *Eigen vermogen / Totale baten* Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	23,1%	31,5%

Jaarrekening

B.1.1 Enkelvoudige balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2025	31 december 2024
1.5	Vorderingen	170.549	166.372
1.7	Liquide middelen	493.530	625.218
	Totaal vlottende activa	*664.078*	*791.590*
	Totaal activa	**664.078**	**791.590**

2.	Passiva	31 december 2025	31 december 2024
2.1	Eigen vermogen	305.378	455.168
2.2	Voorzieningen	16.873	16.873
2.4	Kortlopende schulden	341.827	319.549
	Totaal passiva	**664.078**	**791.590**

B.1.2 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.	**Baten**			
3.5	Overige baten	1.324.751	1.470.086	1.444.093
	Totaal baten	1.324.751	1.470.086	1.444.093
4.	**Lasten**			
4.3	Huisvestingslasten	-	6.329	1.911
4.4	Overige lasten	1.474.647	1.492.518	1.493.042
	Totaal lasten	1.474.647	1.498.847	1.494.953
	Saldo baten en lasten	149.896-	28.761-	50.860-
5	Financiële baten	106	-	8.881
	Netto resultaat	**149.789-**	**28.761-**	**41.979-**

B.1.3 Enkelvoudige kassstroomoverzicht

	2025		2024	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat voor financiele baten en lasten	149.896-		50.860-	
Aanpassingen voor:				
- Mutaties voorzieningen	-		11.246-	
- Overige mutaties EV	-		13.157	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	4.177-		748	
- Kortlopende schulden	22.278		1.680.574-	
Totaal kasstroom uit bedrijfoperaties	131.795-		1.728.775-	
Ontvangen interest	106		8.881	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		131.689-		1.719.894-
Mutatie liquide middelen		131.689-		1.719.894-
Beginstand liquide middelen	625.218		2.345.112	
Mutatie liquide middelen	131.689-		1.719.894-	
Eindstand liquide middelen		493.530		625.218

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen enkelvoudige jaarrekening

Voor de grondslagen van de enkelvoudige jaarrekening 2025 wordt verwezen naar de grondslagen die zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening 2025

B.1.4 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2025

1.5 Vorderingen

		31 december 2025	31 december 2024
1.5.1	Debiteuren	210.443	229.467
	Overige overlopende activa	*106*	*8.023*
1.5.8	Overlopende activa	106	8.023
1.5.9	AF: voorziening wegens oninbaarheid	40.000-	71.118-
	Totaal Vorderingen	170.549	166.372

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

		31 december 2025	31 december 2024
1.7.2	Banken	490.266	621.191
1.7.4	Overig	3.264	4.027
		493.530	625.218

2.1 Eigen vermogen

			Mutaties 2025		
		Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
2.1.1	Algemene reserve	455.168	149.789-	-	305.378
		455.168	149.789-	-	305.378

2.1T-1 Eigen vermogen (vergelijkende cijfers vorig jaar)

			Mutaties 2024			
		Boekwaarde per 31 december 2023	Mutatie Eigen Vermogen per 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
2.1.1T-1	Algemene reserve	483.990	13.157	41.979-	-	455.168
		483.990	13.157	41.979-	-	455.168

Aangezien per 1 januari 2024 de componentenmethode voor de onderhoudsvoorziening wordt toegepast, heeft er een balansmutatie plaatsgevonden van het eigen vermogen naar de onderhoudsvoorziening per 1 januari 2024. De vergelijkende cijfers zijn niet aangepast.

2.2 Voorzieningen

			Mutaties 2025					
		Boekwaarde per 31 december 2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.3	Overige voorzieningen	16.873	-	-	-	16.873	-	16.873
	Onderhoud	*16.873*	-	-	-	*16.873*	-	*16.873*
		16.873	-	-	-	16.873	-	16.873

De hoogte van de voorziening preventief onderhoud is gebaseerd op het geplande onderhoud aan de schoolgebouwen tot 2030 i.v.m. de geplande verhuizing naar de internationale campus. Dit gebeurt op basis van de planning tot 2030 vastgelegd op een onderhoudsplanning van 10 jaar.

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2025	31 december 2024
2.4.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	9.773	0-
2.4.10.8	*Overlopende passiva algemeen*	*332.054*	*319.549*
2.4.10	Totaal overlopende passiva	332.054	319.549
	Totaal kortlopende schulden	341.827	319.549

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Onder gebouwen en terreinen valt het pand aan de Chopinlaan 2. Oudervereniging Groningse Schoolvereniging is via appartementsrechten deels eigenaar van het aan pand aan de Chopinlaan 2, welke een taxatiewaarde heeft van € 560.000. In de financiële administratie heeft het pand geen boekwaarde meer.

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025

3 Baten

3.5 Overige baten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.5	Ouderbijdragen	1.324.328	1.470.086	1.444.093
3.5.6	Overig	423	-	-
		1.324.751	1.470.086	1.444.093

4.3 Huisvestingslasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.3	Onderhoud	-	4.429	-
4.3.7	Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	-	1.900	1.911
		-	6.329	1.911

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2624
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	9.882	2.400	2.293
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	31.118-	-	-
4.4.4	Overig	1.495.883	1.490.118	1.490.749
		1.474.647	1.492.518	1.493,042

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
5.1	Rentebaten	106	-	8.881
		106	-	8.881

B.1.7 Overzicht verbonden partijen

Beslissende zeggenschap (stichting of vereniging)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Eigen vermogen 31 december 2025	Exploitatie-saldo 2025	Omzet 2025	Verklaring Art.2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee	Deelnemingspercentage	Code activiteit
Stichting Groningse Schoolvereniging	Stichting	Groningen	1.612.326	6.047-	8.552.731	nee	ja	nvt	4
			1.612.326	6.047-	8.552.731				

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

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Overblijven Groningse Schoolvereni	Stichting	Groningen	4
Stichting vrienden van het Hoogbegaafdheids aan de Groningse Schoolvereniging	Stichting	Groningen	4
Stichting Vrienden van Groningse Schoolverer	Stichting	Groningen	4

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

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	41053ST
Naam instelling	Steunstichting Groningse Schoolvereniging
Rechtsvorm	Stichting
KvK-nummer	02064842
Statutaire zetel	Groningen
Adres	Sweelincklaan
Huisno	4
Huisno.toevoeging	
Postadres	
Postcode	9722JV
Plaats	Groningen
Telefoon	050-5270818
E-mailadres	info@g-s-v.nl
Website	www.g-s-v.nl

Contactpersoon	Gerdien Wassenaar
Telefoon	050-52 70 818
E-mailadres	info@g-s-v.nl
Accountant	Flynth Audit B.V.
Sector-code (SBI)	85201
Datum inschrijving KvK	14-12-1998

Brin	Naam
07WT	Groningse Schoolvereniging

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

€ 149.789- wordt onttrokken aan de algemene reserve

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bestuur:

- G.H. Wassenaar

Toezichthouder:

- G. Buiter
- J. 't Hoen
- T. Arends-Jaklofsky
- A. Udding
- L.H. Nijmeijer

Overige gegevens

Controleverklaring

Stichting Groningse Schoolvereniging

Jaarverslag 2025

25-6-2026

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	**Pagina**
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	123
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2025	124
Staat van baten en lasten over 2025	126
Kasstroomoverzicht	127
Toelichting behorende bij de jaarrekening	128
Grondslagen	128
Toelichting op de balans per 31 december 2025	133
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	134
Gebeurtenissen na balansdatum	134
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	137
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025	138
Overzicht verbonden partijen	141
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	142
Gegevens over de rechtspersoon	144
Bestemming van het resultaat	145
Overige gegevens	
Controleverklaring	146

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

Kengetallen	2025	2024
Rentabiliteit *Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.* De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	0%	0%
Current ratio *Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.* Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75. Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.	2,21	2,33
Solvabiliteit 1 *Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen*	57,6%	58,6%
Solvabiliteit 2 *Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva* De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	65,1%	66,8%
Weerstandsvermogen *Eigen vermogen / Totale baten* Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	18,9%	19,6%
Ratio bovenmatig eigen vermogen *Publiek eigen vermogen / Signaleringswaarde*	1,36	1,40
Aantal leerlingen per teldatum (t-1)	893	883
Gemiddeld aantal FTE	76,56	78,40
Personeelskosten per FTE	93.567	89.031

Jaarrekening

A.1.1 Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2025	31 december 2024
1.2	Materiële vaste activa	641.827	626.144
	Totaal vaste activa	*641.827*	*626.144*
1.5	Vorderingen	240.378	495.717
1.7	Liquide middelen	1.918.168	1.638.746
	Totaal vlottende activa	*2.158.546*	*2.134.464*
	Totaal activa	**2.800.373**	**2.760.608**

2.	**Passiva**	31 december 2025	31 december 2024
2.1	Eigen vermogen	1.612.326	1.618.373
2.2	Voorzieningen	209.848	226.228
2.4	Kortlopende schulden	978.198	916.007
	Totaal passiva	**2.800.373**	**2.760.608**

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2025

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.	**Baten**			
3.1	Rijksbijdrage OCW	6.903.779	6.570.349	6.529.838
3.2	Overige overheidsbijdragen	3.265	47.000	31.495
3.5	Overige baten	1.645.687	1.536.068	1.691.238
	Totaal baten	8.552.731	8.153.417	8.252.571
4.	**Lasten**			
4.1	Personeelslasten	7.163.757	6.897.751	6.980.262
4.2	Afschrijvingen	166.847	196.492	145.517
4.3	Huisvestingslasten	432.176	485.445	460.690
4.4	Overige lasten	806.157	564.210	651.911
	Totaal lasten	8.568.937	8.143.899	8.238.380
	Saldo baten en lasten	16.206-	9.518	14.191
5	Financiële baten	10.159	-	-
	Netto resultaat	**6.047-**	**9.518**	**14.191**

A.1.3 Kasstroomoverzicht

		2025		2024
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat voor financiële baten en lasten	16.206-		14.191	
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	166.847		145.517	
- Mutaties voorzieningen	16.380-		45.723-	
- Overige mutaties EV	-		0	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	255.339		1.437.601	
- Kortlopende schulden	62.191		15.276	
Totaal kasstroom uit bedrijfoperaties	451.792		1.566.863	
Ontvangen interest	10.159		-	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		461.951		1.566.863
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
(Des)investeringen materiële vaste activa	182.529-		194.218-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		182.529-		194.218-
Mutatie liquide middelen		279.421		1.372.645
Beginstand liquide middelen	1.638.746		266.102	
Mutatie liquide middelen	279.421		1.372.645	
Eindstand liquide middelen		1.918.168		1.638.747

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Stichting Groningse Schoolvereniging bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen en de Beleidsregels toepassing WNT) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.
De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar:
De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Schattingen:
De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

De genoemde bedragen, voor zover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de onderwijsorganisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: €500

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:
Gebouwen, bestaande uit:
-Gebouwen 5% van de aanschafwaarde
-Duurzaamheid 5%, 10% en 20% van de aanschafwaarde
Inventaris en apparatuur, bestaande uit:
-Inventaris 6,7% en 20% van de aanschafwaarde
-ICT 10% en 25% van de aanschafwaarde
Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:
-Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen wordt weergegeven na resultaatbestemming.

Algemene reserve

De Algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

De overige reserve is gevormd ter dekking van de kosten die gerelateerd zijn aan het versterken van het onderwijs aan de Groningse Schoolvereniging.

Voorzieningen

Voorzieningen worden, voor zover niet anders vermeld, opgenomen tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Bij het komen tot deze beste schatting wordt rekening gehouden met de risico's en onzekerheden die onvermijdelijk samenhangen met vele gebeurtenissen en omstandigheden. Voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen worden opgenomen tegen de berekende contante waarde van de toekomstige kasstromen rekening houdend met een disconteringsvoet. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten ter zake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is gewaardeerd tegen het gemiddelde bedrag per fte van het voorgaande jaar. Is er sprake van een cao-aanpassing, dan wordt dit verdisconteerd. De totaalberekening wordt gemaakt op basis van de fte's ultimo boekjaar. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. De voorziening is nominaal gewaardeerd. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is bepaald o.b.v. het geschatte bedrag per onderhoudscomponent. Als stopjaar wordt de datum uit het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente gehanteerd met een margeopslag van een aantal jaar ivm de doorlooptijd van de besluitvorming rond vervanging/renovatie. Periodiek wordt de planning geactualiseerd en geïndexeerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. De looptijd van de MJOP waarborgt dat alle componenten minstens één keer voorkomen in de voorziening. In het meerjarenonderhoudsplan zijn componenten opgenomen die naar verwachting niet zullen leiden tot uitstroom van middelen. In de voorziening zijn deze componenten daarom niet meegenomen. Dit betreffen componenten met veelal een lange onderhoudscyclus zoals kozijnen, leidingen/afvoer, bepaalde dakafwerkingen, terreinafwerking en sanitaire voorzieningen. Het meerjarenonderhoudsplan is opgesteld met een tijdshorizon van 40 jaar, conditiemeting 3 waarbij de financiële vertaling van het meerjarenonderhoudsplan beleidsrijk is gemaakt door middel van stopjaren welke per pand zijn bepaald.

Voorziening werkloosheidsuitkering: per 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Dit leidt ertoe dat het bevoegd gezag verplicht is tot het doen van een eigen bijdrage in de werkloosheidskosten van medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022 is beëindigd. De voorziening werkloosheidsuitkeringen is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitkeringen aan voormalig medewerkers die een werkloosheidsuitkering of bovenwettelijke uitkering ontvangen. De voorziening wordt opgenomen voor het deel van de uitkering dat voor rekening komt van het bevoegd gezag. De hoogte van de voorziening is bepaald op basis van gegevens van het Participatiefonds. Hierbij wordt ingeschat in welke mate de medewerker de gehele looptijd van de uitkering gebruik zal maken van de uitkering.

De voorziening voor overig personeel betreft een voorziening voor langdurig zieke medewerkers van wie verwacht wordt dat zij na twee jaar ziekte, ziek uit dienst gaan en als gevolg daarvan verwacht wordt tot het eind van het dienstverband geen arbeidsprestatie meer geleverd gaat worden. Voor de bepaling van de voorziening wordt rekening gehouden met een opslag voor sociale lasten en met een in/ uitstroomkans van medewerkers.

Langlopende en kortlopende schulden

De langlopende en kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Langlopende/kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er beperkt tot geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde.

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 118,3% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering' en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Positieve resultaten worden slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Opbrengsten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's zijn overgedragen.

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) Rijksbijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-normatieve OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar van toekenning betrekking heeft, volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Normatieve OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor per balansdatum nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht, worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidie OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Normatieve OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet-bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder verhuur, detachering, sponsoring, schenking, ouderbijdragen en overig) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat regulier onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het jaar zijn gespreid.

Schoolfees / ouderbijdragen

De ontvangen baten van de Groninger Schoolvereniging bestaat voor een aanzienlijk deel uit schoolfees/ouderbijdragen. Naast de financiering vanuit het Miniserie van OCW, ontvangt de GSV een substantieel deel van haar middelen voor het verzorgen van het extra onderwijsaanbod (o.a. kleinere klassen, vakleerkrachten, specialisten, zorg etc.) uit een contributie van de leden/ouders.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bestuur. Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van personeelsbetalingen worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd.

Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd.
Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (CAO en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2025

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

		Aanschaf-waarde per 31 december 2024	Afschrijvingen tot en met 31 december 2024	Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025				Aanschaf-waarde per 31 december 2025	Afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025
					Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1	Gebouwen en terreinen	124.837	53.501-	71.336	-	0-	6.245-	0	124.837	59.746-	65.091
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.300.041	839.380-	460.661	170.968	0-	134.207-	0	1.471.009	973.587-	497.422
1.2.3	Overige vaste bedrijfsmiddelen	442.216	348.068-	94.148	11.562	0-	26.395-	0	453.777	374.463-	79.314
	Materiële vaste activa	1.867.094	1.240.949-	626.144	182.529	0-	166.847-	0	2.049.623	1.407.797-	641.827

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.
Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

1.5 Vorderingen

		31 december 2025	31 december 2024
1.5.1	Debiteuren	13.972	141.035
1.5.2	Vorderingen OCW Deze vordering heeft betrekking op de overlopende posten.	6.743	10.685
1.5.3	Groepsmaatschappijen	9.773	-
1.5.6	Overige overheden	85.599	164.402
1.5.7	Overige vorderingen	-	16.768
	Vervangingsfonds	*49.949*	*58.401*
	Overige overlopende activa	*74.343*	*104.427*
1.5.8	Overlopende activa	124.292	162.828
	Totaal Vorderingen	240.379	495.718

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

		31 december 2025	31 december 2024
1.7.2	Banken	1.918.168	1.638.746
		1.918.168	1.638.746

2.1 Eigen vermogen

			Mutaties 2025		
		Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
2.1.1	Algemene reserve	1.296.633	6.047-	-	1.290.587
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	321.740	-	-	321.740
		1.618.373	6.047-	-	1.612.327

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

	Mutaties 2025			
	Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
Overige reserve	321.740	-	-	321.740
	321.740	-	-	321.740

2.1T-1 Eigen vermogen (vergelijkende cijfers vorig jaar)

			Mutaties 2024			
		Boekwaarde per 31 december 2023	Mutatie Eigen Vermogen per 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
2.1.1T-1	Algemene reserve	1.110.102	172.339	14.192	-	1.296.633
2.1.2T-1	Bestemmingsreserve publiek	321.740	-	-	-	321.740
		1.431.842	172.339	14.192	-	1.618.373

Aangezien per 1 januari 2024 de componentenmethode voor de onderhoudsvoorziening wordt toegepast, heeft er een balansmutatie plaatsgevonden van het eigen vermogen naar de onderhoudsvoorziening per 1 januari 2024. De vergelijkende cijfers zijn niet aangepast.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

	Mutaties 2024			
	Boekwaarde per 31 december 2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
Overige reserve	321.740			321.740
	321.740	-	-	321.740

De overige reserve is gevormd ter dekking van de kosten die gerelateerd zijn aan het versterken van het onderwijs aan de Groningse Schoolvereniging.

2.2 Voorzieningen

			Mutaties 2025					
		Boekwaarde per 31 december 2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1	Personeel	85.967	42.020	30.344-	25.819-	71.824	24.996	46.828
	Jubilea	*43.888*	*12.186*	*14.294-*	-	*41.780*	*359*	*41.421*
	Duurzame inzetbaarheid	*28.792*	-	-	*23.385-*	*5.407*	-	*5.407*
	Werkloosheids-uitkering	*5.268*	*16.224*	*2.834-*	*2 434-*	*16.224*	*16.224*	-
	Overig personeel	*8.019*	*13.610*	*13.216-*	-	*8.413*	*8.413*	-
2.2.3	Overige voorzieningen	140.262	6.525	8.762-	-	138.025	-	138.025
	Onderhoud	*140.262*	*6.525*	*8.762-*	-	*138.025*	-	*138.025*
		226.229	48.545	39.106-	25.819-	209.849	24.996	184.853

De hoogte van de voorziening preventief onderhoud is gebaseerd op het geplande onderhoud aan de schoolgebouwen tot 2030 i.v.m. de geplande verhuizing naar de internationale campus. Dit gebeurt op basis van de planning tot 2030 vastgelegd op een onderhoudsplanning van 10 jaar.

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2025	31 december 2024
2.4.3	Crediteuren	148.680	115.708
2.4.7.1	*Loonheffing*	*338.673*	*364.420*
2.4.7.3	*Premies sociale verzekeringen*	*21.742*	*25.469*
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	360.415	389.889
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	89.205	90.530
2.4.9	Overige kortlopende schulden	3.058	2.691
2.4.10.4	*Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt*	*67.274*	*37.396*
2.4.10.5	*Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld*	*232.236*	*234.404*
2.4.10.8	*Overlopende passiva algemeen*	*77.331*	*45.387*
2.4.10	Totaal overlopende passiva	376.841	317.188
	Totaal kortlopende schulden	978.198	916.007

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Er is m.i.v. 01 november 2025 een kopieercontract afgesloten met Prokan voor een jaarbedrag van ca. € 30.000,-, het contract loopt tot 31 oktober 2030.

Er zijn m.i.v. 1 november 2025 contracten afgesloten met Essent voor de levering van gas en elektriciteit voor een jaarbedrag van ca. € 100.000,-, de contracten loopt tot 31 oktober 2028.

Er is m.i.v. 1 februari 2022 een contract met Asito voor schoonmaak voor een jaarbedrag van ca. € 200.600,-. Het contract liep tot 28 februari 2025 met 7 optiejaren en is inmiddels verlengd tot 28 februari 2027.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (Ja/Nee) of onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBVZ5-PO-1702	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie Studieverlof	1480821-1	20-8-2025	Ja
Subsidie Studieverlof	1498740-1	19-12-2025	Ja
Subsidie Studieverlof	1474660-1	20-6-2025	Ja

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (C)	Ontvangen t/m 2024	Lasten t/m 2024	Stand begin 2025	Ontvangen in 2025	Lasten in 2025	Te verrekenen 31-12-25
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (C)	Ontvangen t/m 2024	Lasten t/m 2024	Stand begin 2025	Ontvangen in 2025	Lasten in 2025	Stand ultimo 2025
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	6.366.002	6.229.097	6.045.124
3.1.2.2	Niet geoormerkte subsidies	215.935	81.252	141.494
	Totaal rijksbijdragen via OCW	6.581.937	6.310.349	6.186.618
3.1.3.3	Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	321.843	260.000	343.220
	Totaal rijksbijdragen	6.903.779	6.570.349	6.529.838

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	1.599	-	5.109
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	1.667	47.000	26.386
		3.265	47.000	31.495

3.5 Overige baten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.1	Verhuur	65.192	47.351	64.464
3.5.2	Detachering personeel	75.907	-	96.961
3.5.6	Overig	1.504.588	1.488.717	1.529.812
		1.645.687	1.536.068	1.691.238

4.1 Personele lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1.1.1	*Bruto lonen en salarissen*	*5.437.534*	*5.226.132*	*5.458.491*
4.1.1.2	*Sociale lasten*	*1.060.841*	*1.019.597*	*1.084.857*
4.1.1.3	*Pensioenlasten*	*772.558*	*742.522*	*772.463*
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	7.270.933	6.988.252	7.315.811
4.1.2.1	*Dotaties personele voorzieningen*	*2.985*	*8.000*	*64.917-*
4.1.2.2	*Personeel niet in loondienst*	*75.837*	*-*	*1.714*
4.1.2.3	*Overig*	*280.721*	*107.400*	*170.751*
4.1.2.4	*Scholing/opleiding*	*69.641*	*50.765*	*59.450*
4.1.2	Overige personele lasten	429.184	166.165	280.997
4.1.3	Af: Uitkeringen	536.359-	256.665-	616.547-
		7.163.757	6.897.751	6.980.262

	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Gemiddeld aantal FTE	77	78

4.2 Afschrijvingen

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2.1	Gebouwen	6.245	6.245	6.245
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	134.207	159.491	111.874
4.2.2.4	Onderwijsleerpakket	26.395	30.756	27.397
		166.847	196.492	145.517

4.3 Huisvestingslasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1	Huur	2.160	4.100	2.160
4.3.3	Onderhoud	55.240	95.945	65.466
4.3.4	Water en energie	93.572	133.200	123.895
4.3.5	Schoonmaakkosten	235.935	198.600	234.774
4.3.6	Heffingen	23.417	5.400	6.406
4.3.7	Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	6.525	21.000	9.194
4.3.8	Overige huisvestingslasten	15.327	27.200	18.854
		432.176	485.445	460.690

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	312.280	215.100	258.899
4.4.2.1	*Inventaris en apparatuur*	*52.727*	*7.400*	*11.412*
4.4.2.2	*Leermiddelen*	*193.794*	*152.860*	*185.440*
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	246.522	160.260	196.853
4.4.4	Overig	247.355	188.850	196.160
		806.157	564.210	651.911
Uitsplitsing				
4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	31.000		15.881
4.4.1.2	Honorarium andere controleopdrachten	6.050		-
	Accountantslasten	37.050		15.881

Flynth Audit heeft voor de controle van de jaarrekening een mantelcontract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel. Als gevolg hiervan factureert Flynth Audit aan Onderwijsbureau Meppel en niet rechtstreeks aan de afzonderlijke schoolbesturen, welke bij Onderwijsbureau Meppel zijn aangesloten. Onderwijsbureau Meppel brengt voor haar totale dienstverlening aan de afzonderlijke schoolbesturen een all-in vergoeding in rekening. Hierin zijn de kosten voor de controle van de jaarrekening opgenomen. Het bedrag dat in de jaarrekening is toegelicht aangaande de controle van de jaarrekening is gebaseerd op een interne calculatie van het totale budget van Flynth Audit, welke gebaseerd is op de omvang van het schoolbestuur ten opzichte van het totaal.

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
5.1	Rentebaten	10.159	-	-
		10.159	-	-

A.1.7 Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Overblijven Groningse Schoolvereniging	Stichting	Groningen	4
Stichting Vrienden van het Hoogbegaafdheidsonderwijs aan de Groningse Schoolvereniging	Stichting	Groningen	4
Stichting Vrienden van Groningse Schoolvereniging	Stichting	Groningen	4
Oudervereniging GSV	Vereniging	Groningen	4

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

A.1.8 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Stichting Gruwingse Schoolvereniging van toepassing is.

Op grond van de WNT regelgeving is de klassenindeling B van toepassing. Bij deze klassenindeling geldt voor 2025 een bezoldigingsmaximum van € 164.000. Dit gekoppeld aan rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalenderdagen na de einddatum van de normering, zowel voor de duur van de opdrachtals voor het uurtarief.

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

Totale baten	4
Aantal leerlingen	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	6

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

1a. Bezoldiging gevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling als mede degenen die op grond van hun voormalige functie nog gerelateerd topfunctionaris worden ingang markt (bedragen in €)

Gegevens 2025	G.H. Wassenaar
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-31/12
Omvang dienstverband in FTE	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	111.152
Beloningen betaalbaar op termijn	17.064
Subtotaal	*128.216*
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	**164.000**
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	
Bezoldiging	**128.216**
Bedrag van de overschrijding	0
Reden waarom de overschrijding alsnog is toegestaan	nvt
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt

Gegevens 2024	
Aanvang en einde functievervulling 2024	**1/1-31/12**
Omvang dienstverband 2024 in FTE	**1,000**
Dienstbetrekking?	**ja**
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	103.288
Beloningen betaalbaar op termijn	15.835
Subtotaal	*119.123*
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	155.000
Totale bezoldiging 2024	**119.123**

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 2.100 of minder

Naam	Functie
P. Meister Broekema	Voorzitter (tot 12 maart 2025)
G. Buiter	Lid (tot 12 maart 2025)
G. Buiter	Voorzitter a.i. (vanaf 12 maart 2025)
L.F. Zijp	Lid (tot 3 december 2025)
H.M. Wester	Lid (tot 15 april 2025)
J. 't Hoen	Lid
T. Arends-Jaldofsky	Lid
A. Uddin	Lid (vanaf 3 december 2025)
L.H. Nijmeijer	Lid (vanaf 3 december 2025)

2. Uitkering wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

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

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	41053
Naam instelling	Stichting Groningse Schoolvereniging
Rechtsvorm	Stichting
KvK-nummer	02064842
Statutaire zetel	Groningen
Adres	Sweelincklaan
Huisno	4
Huisno.toevoeging	
Postadres	
Postcode	9722JV
Plaats	Groningen
Telefoon	050-5270818
E-mailadres	info@g-s-v.nl
Website	www.g-s-v.nl

Contactpersoon	Gerdien Wassenaar
Telefoon	050-52 70 818
E-mailadres	info@g-s-v.nl
Accountant	Flynth Audit B.V.
Sector-code (SBI)	85201
Datum inschrijving KvK	14-12-1998

Brin	Naam
07WT	Groningse Schoolvereniging

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

€ 6.047- wordt enttrokken aan de algemene reserve

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bestuur:

- G.H. Wassenaar

Toezichthouder:

- G. Buiter
- J. 't Hoen
- T. Arends-Jaklofsky
- A. Udding
- L.H. Nijmeijer

Overige gegevens

Controleverklaring