



Bestuursverslag SRKOH 2025

Inhoudsopgave

1. De schoolorganisatie	4
1.1. Profiel	5
1.2. Organisatie	8
2. Verantwoording van het beleid	12
2.1. Onderwijs & Kwaliteit.....	13
2.2. Personeel & Professionalisering	19
2.3. Huisvesting & Facilitaire zaken.....	26
2.4. Financieel beleid	27
2.5. Continuïteitsparagraaf	29
3. Verantwoording van de financiën.....	32
3.1. Ontwikkeling in meerjarig perspectief	32
3.2. Staat van baten en lasten en balans	33
3.3. Financiële positie	37
4. Verslag intern toezicht	38

Voorwoord

Het jaar 2025 was voor Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen, hierna te noemen SRKOH, een jaar van beweging, afronding en een frisse start. Een jaar waarin belangrijke wisselingen plaatsgevonden hebben, maar waarin ook rust en continuïteit zijn ontstaan.

Vanaf januari mocht ik aantreden als bestuurder van de SRKOH. Een belangrijke mijlpaal in 2025 is dat we op directieniveau op alle scholen compleet zijn. Dat geeft vertrouwen en ruimte om vooruit te kijken. Op RKBS De Springplank markeerde dit jaar een nieuwe start met het aantreden van een nieuw directieteam. Met hun komst is ook afscheid genomen van de interim-directeur, die in de overgangperiode van grote waarde is geweest voor de school, het team en de leerlingen.

Ook bij HR was er in 2025 een personeelswisseling. De HR-adviseur heeft ontslag genomen en de inzet van de interim HR-adviseur is inmiddels ook beëindigd, wij zijn hen beiden dankbaar voor hun inzet in een periode van verandering. Tegelijkertijd zijn we vlak voor de zomervakantie gestart met onze nieuwe HR-adviseur, met wie in 2025 de eerste stappen zijn gezet richting een strategisch HR-plan. Dit plan vormt een belangrijke pijler voor goed werkgeverschap en de duurzame ontwikkeling van onze medewerkers.

Naast deze personele ontwikkelingen zijn er in 2025 ook concrete stappen gezet op het gebied van huisvesting. Voor KC De Optimist, waar De Tweemaster Koers onderdeel van is, zijn belangrijke vervolgstappen gezet richting toekomstbestendige huisvesting. Daarmee werken we niet alleen aan goede gebouwen, maar vooral aan een passende en inspirerende leer- en werkomgeving voor kinderen en medewerkers.

Een bijzonder moment van verbinding in 2025 was de gezamenlijke studiedag van de stichting. Het was een dag waarop we elkaar ontmoetten, inspiratie opgedaan hebben en ons gezamenlijke verhaal opnieuw voelden. De woorden van Marcel van Herpen hebben daarbij veel losgemaakt en zijn bij veel medewerkers nog lang blijven hangen.

Terugkijkend was 2025 een jaar waarin veel is afgesloten, maar vooral ook in het teken stond van 'nieuwe' startmomenten. Ik ben trots op de veerkracht en professionaliteit van onze medewerkers, dankbaar voor het vertrouwen van ouders en de Raad van Toezicht, en gemotiveerd om samen verder te bouwen aan sterk en toekomstgericht onderwijs binnen de SRKOH.

Met vertrouwen kijk ik vooruit naar wat komt.

Yvonne Sneekes
Bestuurder SRKOH

1. De schoolorganisatie

Kernactiviteiten van het schoolbestuur

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de aansturing van de organisatie. Dit houdt in dat het bestuur uitvoering geeft aan de besturingsfilosofie en de opdracht van het bevoegd gezag, richting geeft aan de organisatie, zorgt voor het verwerven van de benodigde middelen en deze doelmatig beheert en inzet. Daarnaast draagt het bestuur zorg voor het goed functioneren van de organisatie als geheel.

Het schoolbestuur en de Raad van Toezicht dragen, namens het bevoegd gezag, in ieder geval verantwoordelijkheid voor het volgende:

- Dat iedere leerling de kans krijgt zijn of haar talenten en mogelijkheden maximaal te benutten door toegang tot zo goed mogelijk onderwijs.
- Dat de scholen resultaten behalen die passen bij hun opdracht en context.
- Dat leerlingen zich ontwikkelen tot betrokken, verantwoordelijke en democratische burgers binnen de samenleving (burgerschap).
- Dat leerlingen ervaren dat leren bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling en dat zij het belang van een leven lang leren onderkennen.
- Dat medewerkers zich professioneel kunnen ontwikkelen en onder goede omstandigheden hun bijdrage leveren aan het onderwijs en de organisatie (goed werkgeverschap).
- Dat de beschikbare financiële en materiële middelen doelmatig, transparant en in samenhang met een meerjarige visie worden ingezet ter verwezenlijking van deze opdracht.

Om het bovenstaande te realiseren worden onder andere de volgende instrumenten ingezet:

- De missie, visie en de doelstellingen van de stichting.
- De begroting en de jaarrekening.
- Het aangaan van samenwerkingsverbanden.
- Strategisch beleidsplan, 'Het Reisplan 2023-2027'

1.1. Profiel

Missie

Op de scholen van SRKOH heeft iedereen zin om te leren. We willen onszelf en de ander steeds verbeteren en zien de waarde van ontwikkeling. We zorgen voor verbinding en hebben plezier. We bieden goed en passend onderwijs binnen een veilige leer- en werkomgeving. Iedereen wordt gezien, gewaardeerd en geaccepteerd. We werken vanuit ruimte en vertrouwen. Naast kennisoverdracht hechten we veel waarde aan de sociale, culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van onze leerlingen.

Visie

We werken vanuit rooms-katholieke waarden en besteden aandacht aan verhalen en vieringen uit de christelijke traditie. We zoeken naar overeenkomsten tussen verschillende religies en culturen en willen de verschillen begrijpen. SRKOH geeft kinderen waarden en veerkracht mee die van belang zijn in onze voortdurend veranderende samenleving. We ontdekken vanuit verbinding wat samen leven inhoudt. We zien de bijdrage die wij kunnen leveren doordat we onze eigen en elkaars talenten herkennen. We geven de ruimte en het vertrouwen om onze talenten te ontwikkelen. We bieden gelijke kansen. We willen het samen doen, dus hoort iedereen erbij.

Dat alles vraagt om versterking van het vakmanschap van de leerkracht, maar zo ontstaat een samenleving waarin wij geloven: verbonden, veerkrachtig, duurzaam en vol vertrouwen.

Strategisch beleidsplan

De strategie van SRKOH is in 2023 geactualiseerd en beschreven in het Reisplan 2023-2027. Het plan vormt de basis voor het beleid van de stichting. We zetten hierbij onze kernwaarden verbinding, vertrouwen en veerkracht centraal. Deze drie kernwaarden fungeren voor onze stichting als kompas. Deze kernwaarden binden ons en maken ons herkenbaar. We werken vanuit het motto:

Samen van waarde(n)

Verbinding

Medewerkers, leerlingen en ouders komen met plezier naar onze scholen. Als kleine organisatie werken we met korte lijnen. We geven elkaar ruimte en vertrouwen, zodat we in verbinding komen en blijven. We voelen ons verantwoordelijk voor elkaar en kijken naar wat iemand nodig heeft en zoeken, daar waar nodig, samen naar passende mogelijkheden.

Vertrouwen

Ruimte en vertrouwen zijn de basis van ons handelen. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen en onze medewerkers zich ontwikkelen en vertrouwen hebben in hun eigen en elkaars handelen en kunnen. We bieden onze leerlingen kansen om te onderzoeken en te ondervinden. We focussen op het ontwikkelen van talenten in een omgeving waar ruimte is om te leren van fouten. Leerlingen mogen erop vertrouwen dat we er zijn om hen te begeleiden, te coachen en te ondersteunen.

Veerkracht

De wereld is continu in verandering. Vanuit onze identiteit leren we leerlingen om met een open houding de wereld tegemoet te treden. Het is aan ons om de leerlingen onderwijs aan te bieden waarbij ze ten eerste hun kennis vergroten en hun vaardigheden verder ontwikkelen. Daarnaast draagt onderwijs dat gericht is op de toekomst bij aan de nieuwsgierige onderzoekende houding van leerlingen, leert het ze samen te werken, te creëren, relevante vragen te stellen en strategieën te ontwikkelen om deze vragen te beantwoorden.

Hier gaan wij voor

Samen bouwen aan het onderwijs van morgen vraagt iets van ons allemaal. Door open te staan voor elkaar en elkaars talenten werken we aan een flexibele leeromgeving waarin we de wereld buiten de stichting en ook interne samenwerking en uitwisseling belangrijk vinden. We kiezen in de komende planperiode voor de focus op drie thema's. Binnen deze thema's maken we onze ambities duidelijk. Onze ambities zijn fors. Om ze waar te maken moeten we er tijd en aandacht voor vrijmaken én er resultaatgericht mee aan de slag gaan. Dat doen we in een lerende omgeving door te werken in ontwikkelteams. Binnen de ontwikkelteams wordt gewerkt aan concrete doelen. Onze scholen gaan binnen hun schoolplannen zelfstandig aan de slag met onze thema's en ambities. Waar we mogelijkheden tot verbindingen zien, zullen we die leggen.

Onze drie thema's met hun ambities zijn:

Thema 1: Scholen van waarde(n)

Vanuit onze katholieke achtergrond willen we van waarde zijn voor onszelf, de ander en de wereld. We treden, met een open houding en in vertrouwen, de wereld tegemoet. We zijn nieuwsgierig en kijken naar wat ons bindt. We vinden het belangrijk dat iedereen zichzelf mag en kan zijn. We behandelen elkaar met wederzijds respect.

Niet alle leerlingen krijgen een gelijke start in het leven. Ons onderwijs is erop gericht om voor alle leerlingen kansen te creëren, zodat zij zich maximaal kunnen ontplooiën.

Ambities:

- Vanuit onze rooms-katholieke identiteit leren wij leerlingen om zich verantwoordelijk en zorgzaam te gedragen tegenover zichzelf, de ander en de leefomgeving. Wij kennen de waarden van onze samenleving en leven daar ook naar.
- We begeleiden onze leerlingen bij het ontwikkelen van een eigen identiteit.
- We bieden zo inclusief mogelijk onderwijs aan met gelijke kansen en ruimte voor talent, door aan te sluiten bij de ontwikkelingsbehoefte van iedere leerling.

Thema 2: Veerkrachtig, wendbaar en lerend

Ons onderwijs is toekomstgericht en draait om leren, ontdekken en begrijpen. Wij geven leerlingen en medewerkers ruimte om te groeien en zich te ontwikkelen in het tempo dat voor hen het meest passend is. Door ons onderwijs mensgericht, duurzaam en vitaal vorm te geven, zorgen wij voor een brede leeromgeving met een flexibel aanbod voor al onze leerlingen en medewerkers.

Ambities:

- We geven al onze leerlingen vaardigheden op het gebied van rekenen, taal en wiskunde mee, om goed te kunnen functioneren in de maatschappij.
- We bereiden onze leerlingen voor op de toekomst waarin ze met vertrouwen en in verbinding deel uitmaken van onze samenleving. We versterken de houding en vaardigheden om zelfstandig tot weloverwogen en beargumenteerde afwegingen, oordelen en beslissingen te komen.
- We bereiden leerlingen voor op de toekomst in een constant veranderende wereld. We leren de leerlingen hoe ze zelfstandig nieuwe kennis op kunnen doen, iets kunnen maken of kunnen onderzoeken.
- We zijn een organisatie die nieuwe technologieën gebruikt en benut.
- In onze organisatie ontwikkelen de medewerkers zich blijvend, zodat zij duurzaam inzetbaar zijn. Het vakmanschap en de vitaliteit van de leerkracht staan centraal.

We zijn een wendbare organisatie. We werken vanuit een kortcyclische en eenduidige benadering en kiezen voor gespreid leiderschap.

Thema 3: Duurzaamheid

Duurzaamheid is het zorgen voor evenwicht tussen mens, maatschappij en milieu. Met onze scholen staan we midden in de samenleving en willen we vanuit onze katholieke basis van waarde zijn voor onszelf, de ander en de wereld. We voelen ons verantwoordelijk voor een respectvolle omgang met elkaar en de beschikbare middelen. Door onze leerlingen te leren hoe zij bewuste keuzes kunnen maken, dragen we bij aan een duurzame samenleving. We bieden kwalitatief goed onderwijs voor de huidige en toekomstige generaties. Dat doen we met vitale, enthousiaste en gekwalificeerde medewerkers.

Ambities:

- In de bedrijfsvoering wegen wij de gevolgen voor de medewerkers, de leerlingen, het milieu en de samenleving af.
- Binnen ons onderwijs maken onze leerlingen en medewerkers beredeneerde duurzame keuzes. Zo dragen we gezamenlijk verantwoordelijkheid voor een fijne leefomgeving.
- We hebben gezonde, gelukkig en bekwame medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn.
- De leerlingen ontwikkelen een gezonde leefstijl. We hebben een duurzame en herkenbare kwaliteitscultuur.

De volledige uitwerking van het strategisch beleidsplan, inclusief de uitwerking in doelen en acceptatiecriteria, kan op onze website worden teruggevonden.

Toegankelijkheid & toelating

SRKOH wil onderwijs geven vanuit de grondgedachten van kinderen en volwassenen die met verwondering en bewondering de wereld om zich heen bekijken.

De scholen staan open voor iedereen die de katholieke grondslag respecteert. Of een leerling met specifieke begeleidingsbehoeften geplaatst kan worden in een groep, hangt af van de groepsgrootte en de groepssamenstelling. Daarnaast moeten de draagkracht en de draaglast van de leerkracht in balans blijven. Om een kind op een van onze scholen te kunnen plaatsen, moet er sprake zijn van enige mate van zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Hierbij moet gedurende een afgesproken periode sprake zijn van een positieve ontwikkeling. De organisatie van de lessen, waarbij de leerkracht verlengde of verdiepende instructies geeft aan de kinderen die daar behoefte aan hebben, vraagt van de kinderen een redelijke mate van zelfstandigheid in het uitvoeren van opdrachten. Ook wat betreft de leerontwikkeling is een stijgende lijn in de ontwikkeling een voorwaarde, passend bij het ontwikkelingsperspectief van de leerling. Wanneer een kind gedragsproblemen laat zien waarbij de veiligheid van het kind zelf of van zijn/haar omgeving in het geding is, zal er samen met ouders gekeken worden welke onderwijssetting meer passend zal zijn voor deze leerling.

Zindelijkheid is een vereiste. Een uitzondering kan gemaakt worden, mits ouders bereid zijn zelf (of een door hen ingeschakelde derde) direct naar school te komen wanneer er sprake is van encopresis.

Leerlingen met een lichamelijke beperking kunnen worden toegelaten, maar de voorzieningen binnen de scholen zijn op dit moment nog niet in gelijke mate geschikt. Op De Tweemaster is op locatie Holleblok geen lift aanwezig, toch is gebleken dat het organisatorisch mogelijk was om leerlingen die afhankelijk zijn van een lift wel onderwijs te bieden.

De locatie Koers van De Tweemaster is een nieuwer gebouw en er is wel een lift aanwezig.

Op De Springplank zijn alle activiteiten op de begane grond mogelijk.

Op stichtingsniveau is een protocol vastgesteld m.b.t. het medisch handelen van de medewerkers. In dit protocol staat beschreven hoe we omgaan met de verschillende medische handelingen. We voeren geen BIG-geregistreerde handelingen (bijv. bloedprikken, insuline spuiten, stomaverzorging) uit. Kinderen die hiervan afhankelijk zijn, zullen we in eerste instantie niet toelaten op onze school. Plaatsing is eventueel wel mogelijk als de noodzakelijke handelingen onder schooltijd door derden (ouders, verpleegkundigen) kunnen worden uitgevoerd.

1.2. Organisatie

Contactgegevens

Naam:	Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen
Bestuursnummer:	74426
KvK-nummer:	41192586
Adres:	Aristoteleslaan 135, 1277 AV, Huizen
Telefoonnummer:	035 - 22 000 50
E-mail:	bestuur@rkonderwijshuizen.nl
Website:	www.rkonderwijshuizen.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Yvonne Sneekes	bestuurder	geen	

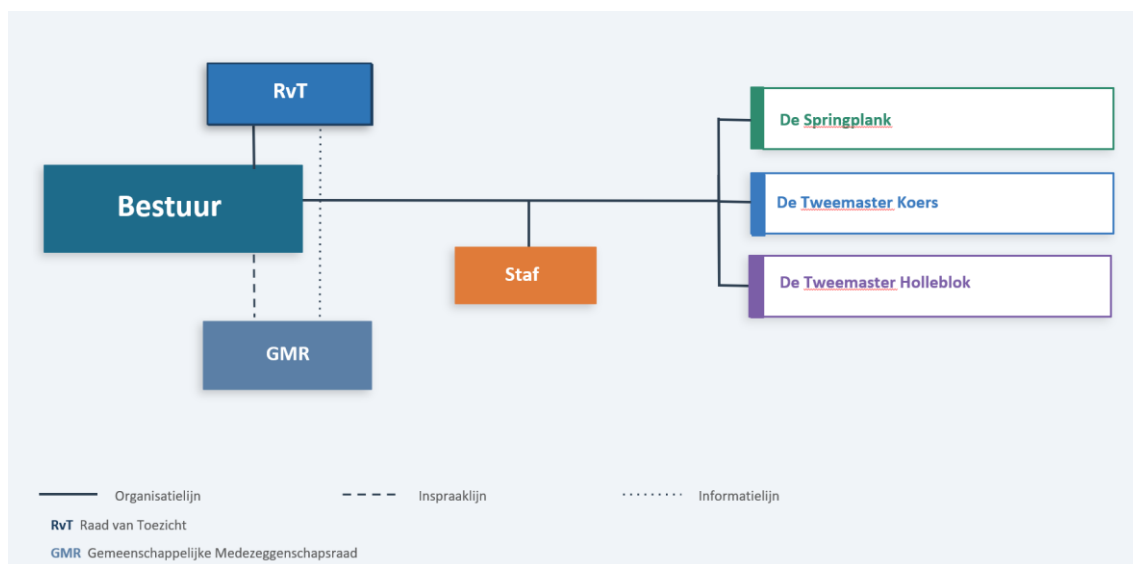
Scholen

Naam school	Instellingscode (v.h. BRIN- nummer)	Website school
RKBS De Springplank	09XF	https://www.rkbsdespringplank.nl
Tweemaster Holleblok	09AE	https://www.tweemasterholleblok.nl
Tweemaster Koers	09AE	https://www.tweemasterkoers.nl

Juridische structuur

SRKOH is een stichting met een Raad-van-Toezichtmodel.

Organisatiestructuur



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Zowel RKBS De Springplank als RKBS De Tweemaster hebben een medezeggenschapsraad (MR). Daarnaast is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De primaire gesprekspartner van de MR is de schooldirectie. De MR van beide scholen bestaat uit vier ouders en vier leerkrachten.

De primaire gesprekspartner van de GMR is de bestuurder. De GMR bestaat uit twee ouders (1 ouder van iedere school) en vier leerkrachten (verdeeld over de scholen). Daarnaast is er een gesprekkencyclus van minimaal drie gesprekken per schooljaar tussen de toezichthouder en de GMR.

Een verslag over de werkzaamheden van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad in 2025 is opgenomen, zie bijlage.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
SWV Unita	SRKOH participeert binnen het samenwerkingsverband passend onderwijs in de regio Unita. Op verschillende niveaus wordt geparticipeerd binnen verschillende overlegvormen: bestuurlijk, directie, intern begeleiders/kwaliteitscoördinator, leerkrachten.
Onderwijs Regio Midden Nederland	De bestuurder en de HR-adviseur nemen deel aan regionaal overleg binnen de samenwerking met andere besturen uit de regio rond de aanpak van het personeelstekort. Op basis van de subsidie Onderwijs Regio Midden Nederland voor de subregio Gooi en Vechtstreek wordt door de stichting deelgenomen aan activiteiten in het kader van werving, zij-instroom, anders organiseren, dagje leerkracht enz.
Leerlingen	- Alle scholen en locaties hebben een actieve leerlingenraad. Zij zijn betrokken bij beleidsontwikkelingen van de school. - Bij de oudste leerlingen worden jaarlijkse enquêtes afgenomen ten aanzien van hun welbevinden. De resultaten worden met hen besproken. - Jaarlijks vindt per locatie vanuit het kwaliteitskader een gesprek plaats tussen de bestuurder en een vertegenwoordiger van de leerlingen.
Kinderopvang en peuterspeelzalen Huizen	- Een belangrijke samenwerkingspartner is de Stichting Kinderopvang Huizen (SKH). De stichting verzorgt de opvang binnen alle locaties. Er vindt geen gestructureerd overleg plaats, maar men weet elkaar regelmatig en makkelijk te vinden op alle niveaus. - SKH participeert ook binnen het overleg met de samenwerkingspartners van kindcentrum De Optimist.
Gemeente Huizen Huizens Educatief Jeugd Agenda	- Bij de huisvestingsplannen van het KC De Optimist zijn de overleggen weer op gang gekomen tussen bestuurder, bestuur van de kinderopvang Huizen, de gemeente en het bestuur van Ichthus. Er ligt nu een voorlopig ontwerp van KC de Optimist incl. kinderopvang en de Rehobothschool. - Er is in dit kalenderjaar o.l.v. Sardes een concept voor een bestuurlijk overleg opgesteld met besturen uit de gemeente Huizen. Het zogenoemde HEJA.
Ouders	- Ouders zijn vertegenwoordigd in de MR van iedere school. Samen met de teamgeleding zijn zij gesprekspartner van de directie van de school. Zij komen minstens 6x per jaar bij elkaar. - Een afvaardiging van de ouders van de MR neemt plaats in de GMR. Samen met de teamgeleding zijn zij gesprekspartner van de bestuurder en de Raad van Toezicht. Zij komen minstens 5x per jaar bij elkaar. - Jaarlijks vindt een ouder- tevredenheidsonderzoek plaats. - Jaarlijks vindt vanuit het kwaliteitskader een gesprek plaats tussen de bestuurder en een vertegenwoordiger van de ouders van de school/locatie.
Medewerkers	Medewerkers zijn vertegenwoordigd in de MR van iedere school. Samen met de oudergeleding zijn zij gesprekspartner van de directie van de school. Zij komen minstens 6x per jaar bij elkaar.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
	- Een afvaardiging van de medewerkers van de MR neemt plaats in de GMR. Samen met de oudergeleding zijn zij gesprekspartner van de bestuurder en de Raad van Toezicht. Zij komen minstens vijf keer per jaar bij elkaar. - Jaarlijks vindt een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaats. In 2025 hebben we gekozen voor KlasseWerkplek en deze wordt afgenomen begin 2026. - Jaarlijks vindt vanuit het kwaliteitskader een gesprek plaats tussen de bestuurder en een vertegenwoordiger van de medewerkers van de school/locatie. - Jaarlijks vinden drie gesprekken plaats tussen de bestuurder, de HR-adviseur vanuit de staf en een klankbordgroep van medewerkers.
Voortgezet onderwijs	- Binnen de regio vindt bestuurlijk overleg plaats met PO en VO over de overgang van PO naar VO en over praktische zaken als het vakantierooster. - Voor de oudste leerlingen van het BAO organiseert het VO-momenten en activiteiten mbt de overgang/aansluiting onder de noemer 'In Between'. Beide VO-scholen in Huizen hebben een aanbod met extra uitdaging voor leerlingen in groep 7 en 8. Met het Erfgooiers College en het bestuur Ichthus is hierover regelmatig overleg over.
Therapeuten locatie de Koers	Er vindt minimaal tweemaal per jaar een overleg plaats met alle gebruikers (school De Tweemaster, kinderopvang, peuterspeelzaal, kindtherapeuten) binnen het kindcentrum. Dit wordt uitgevoerd door de directeur van de Tweemaster locatie de Koers.
Eenpitters Overleg	- Omdat binnen het samenwerkingsverband een aantal grote besturen actief zijn hebben de kleinere besturen zich verenigd in een aparte eenheid: de eenpitters. Bestuurlijk overleg wordt hierbinnen voorbereid en er vindt gezamenlijke scholing plaats van directeuren en Interne Begeleiders. Daarnaast worden andere onderwerpen besproken waar deze kleinere besturen mee te maken krijgen (netwerk). - Ook de Intern Begeleiders van deze éénpitters hebben een kennisuitwisseling (netwerk IB). - De stafmedewerker onderwijs en kwaliteit heeft binnen het netwerk IB een (aansturende) rol.

Governance

De organisatie van de SRKOH is ingericht volgens de Code Goed Bestuur. Vanaf juni 2025 is een nieuwe governancecode funderend onderwijs van kracht. Deze vervangt de Code Goed Bestuur PO.

De Governancecode Funderend onderwijs begint met vijf principes die we in het funderend onderwijs belangrijk vinden: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid.

Benadrukt wordt dat de code in de eerste plaats bedoeld is als normatief kader voor het bestuur en het intern toezicht.

In 2025 hebben de volgende acties plaatsgevonden in het kader van de code Goed Bestuur:

- Er is een nieuw lid toegetreden tot de Raad van Toezicht.
- De evaluatie van de Raad van Toezicht heeft plaatsgevonden in januari 2025.
- Het gesprek tussen bestuur en het intern toezicht over de (schijnbare) belangen die hun leden uit hoofde van (neven)functies of persoonlijk hebben is structureel opgenomen in het toezichtkader.

Functiescheiding

De SRKOH is een stichting met een Raad-van-Toezichtmodel, dat betekent dat bestuur en toezicht via aparte organen, namelijk de bestuurder en de Raad van Toezicht, zijn gescheiden. Daarbij is de bestuurder van de stichting het bevoegd gezag en treedt de raad van toezicht op als intern toezichthouder. Een raad van toezicht bewaakt de hoofdlijnen van het beleid. Een bestuurder kan slagvaardig handelen, omdat het zelf verantwoordelijk is voor het beleid.

Er vallen onder de stichting twee scholen op drie locaties, te weten:

- de Springplank met een directeur en een adjunct-directeur
- de Tweemaster locatie Holleblok met een directeur
- de Tweemaster locatie Koers met een directeur.

Elke directeur is integraal verantwoordelijk voor de eigen locatie, met een eigen begroting.

Er is in dit verslagjaar niet afgeweken van de Code Goed Bestuur.

2. Verantwoording van het beleid



2.1. Onderwijs & Kwaliteit

Bij de SRKOH definiëren wij de onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg als volgt;

Onderwijskwaliteit:

Het maximaal tot ontwikkeling brengen van de leerling passend bij zijn of haar mogelijkheden. Leerlingen maken zich kennis, vaardigheden en competenties eigen die nodig zijn voor het kunnen participeren in de samenleving en het functioneren in het beroepsleven (kwalificatie). Ze worden voorbereid op deelname aan een samenleving en maken kennis met tradities, omgangsvormen en praktijken. Ze passen zich niet alleen aan, maar kunnen deze ook kritisch bekijken en mede vormgeven (socialisatie). Tenslotte staat de vorming van de persoon centraal en de ontwikkeling van zijn eigen identiteit en uniciteit, zijn autonomie en verantwoordelijkheid en het ontdekken van zijn drijfveren en passies (subjectificatie).

Kwaliteitszorg:

We zien kwaliteitszorg als een continu verbeterproces. Het proces ter ondersteuning van de planning, verbetering, controle en borging van het maximaal tot ontwikkeling brengen van de leerling passend bij zijn of haar mogelijkheden (kwalificatie, socialisatie en subjectificatie). Iedereen die betrokken is bij de ontwikkeling van het kind (stakeholders) speelt hierbij een rol. Alle onderdelen die binnen het primaire onderwijsproces en onze maatschappelijke en bestuurlijke context van belang zijn om onderwijskwaliteit te realiseren, zijn vertaald in kwaliteitsaspecten. Deze kwaliteitsaspecten staan daarom centraal in dit kwaliteitskader. Op basis van het voorgaande werkt SRKOH met de volgende kwaliteitsaspecten:

Kwaliteitsaspecten		
Opbrengsten van het onderwijs	Motivatatie en betrokkenheid van de leerlingen	Kwaliteit uitgevoerde extra ondersteuning
Doorstroming VO	Afsluiting en toetsing	Samenwerking
Sociale en maatschappelijke competenties	Didactisch handelen	Tevredenheid kinderen
Aanbod en afstemming	Zicht op ontwikkeling	Pedagogisch handelen
Veiligheid, zowel fysiek als sociaal	Tevredenheid ouders	Betrokkenheid ouders
Tevredenheid personeel	Verzuim/ARBO	Werkdruk
Kwaliteitszorg	Kwaliteitscultuur	Verantwoording en dialoog
Financiële continuïteit	Financiële doelmatigheid	Financiële rechtmatigheid
Huisvesting	Identiteit	

Hoe houdt het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit? Op welke manier werkt het bestuur aan de onderwijskwaliteit?

Binnen het kwaliteitskader is een structurele gesprekkencyclus ingericht waarin directeuren verantwoording afleggen aan de bestuurder. Deze cyclus bestaat per schooljaar uit twee schoolbezoeken en vier thematische dialogen. De stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit is bij deze gesprekken betrokken en ondersteunt vanuit expertise op het gebied van kwaliteitszorg, analyse en beleidsontwikkeling. In de gesprekken wordt onder andere gereflecteerd op de jaardoelen, de gerealiseerde opbrengsten en de voortgang ten aanzien van de vastgestelde ambities.

De door SRKOH geformuleerde kwaliteitsaspecten vormen het centrale uitgangspunt in de dialoog. Op basis van beschikbare data, observaties en reflecties wordt vastgesteld in hoeverre de gestelde doelen zijn behaald. Indien doelen niet of onvoldoende gerealiseerd zijn, vindt een inhoudelijke analyse plaats en worden in gezamenlijkheid bijgestelde of nieuwe strategieën geformuleerd. De directeuren leggen deze afspraken vast en zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en borging binnen de schoolorganisatie.

In alle gesprekken wordt systematisch aandacht besteed aan vaste kwaliteitsdomeinen. Daarbij wordt gekeken naar de sociale veiligheid van leerlingen, het zicht van de school op de ontwikkeling van leerlingen en de kwaliteit van de begeleiding en ondersteuning. Vragen die centraal staan tijdens deze schoolbezoeken en dialogen zijn onder andere: krijgen leerlingen effectief onderwijs, realiseren zij voldoende leerresultaten en is het onderwijs in de basisvaardigheden doelgericht, samenhangend en afgestemd op de kenmerken van de leerlingpopulatie en wordt er expliciet gestuurd op verbetering en duurzame ontwikkeling van onderwijskwaliteit?

De kwaliteitszorg binnen de stichting is daarmee niet uitsluitend ingericht als een systematisch kader, maar wordt vormgegeven als een continu en cyclisch proces. Dit proces is dynamisch van aard en beweegt mee met ontwikkelingen in beleid, maatschappelijke context en veranderende verwachtingen van de samenleving. Door middel van gerichte monitoring, professionele dialoog en planmatige bijsturing wordt structureel gewerkt aan het borgen en versterken van de onderwijskwaliteit. Ons kwaliteitssysteem is vastgelegd in een kwaliteitskader en kwaliteitskalender.

Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?

De bestuurder legt tweemaal per jaar, in september en maart, verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de kwaliteitszorg. Tijdens deze verantwoording worden onder andere de behaalde resultaten, de uitkomsten van schoolbezoeken en de resultaten van tevredenheidsonderzoeken besproken en toegelicht. Daarnaast komen de doorstroom naar het voortgezet onderwijs en de prognoses aan bod, zodat de Raad een volledig beeld krijgt van de kwaliteit van het onderwijs binnen de stichting.

Een sterke basis en hoge kwaliteit. Hoe wil het bestuur de leerprestaties (i.i.g. taal en rekenen) duurzaam en evidence-informed verbeteren/borgen?

Zoals hierboven beschreven vinden er vanuit de kwaliteitskader gesprekken plaats tussen de bestuurder, stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit, de directeur en intern begeleider/kwaliteitscoördinator van de scholen. In deze gesprekken wordt niet alleen gekeken naar de behaalde opbrengsten, maar ook naar de achterliggende analyse: op welke wijze zijn de resultaten tot stand gekomen en welk professioneel handelen of welke interventies hieraan hebben bijgedragen.

Op basis van deze gesprekken worden overeenkomsten en aandachtspunten tussen scholen geanalyseerd. Waar nodig wordt gerichte scholing ingezet. Hierbij staat het leren van en met elkaar centraal, ondersteund door het volgen van wetenschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Gezamenlijk worden doelen geformuleerd op zowel bestuurs- als schoolniveau, waarbij samenhang en consistentie worden nagestreefd.

Daarnaast wordt actief externe expertise benut om de kwaliteit van het onderwijs verder te versterken. De opgedane kennis en inzichten worden vervolgens binnen de stichting gedeeld, zodat deze breed toepasbaar zijn en bijdragen aan gezamenlijke kwaliteitsontwikkeling.

Binnen de scholen wordt bovendien preventief gewerkt aan duurzame kwaliteitsontwikkeling, met als doel het versterken van de basisvaardigheden en het borgen van ingezette verbeteracties. De subsidie Basisvaardigheden ondersteunt deze aanpak en maakt het mogelijk om gerichte interventies te realiseren en structureel te verankeren in het onderwijsbeleid.

Hoe bereidt het bestuur zich voor op de implementatie van het nieuwe curriculum?

In 2026 staat de verdere voorbereiding op de invoering van het nieuwe curriculum centraal. Het bestuur verdiept zich hierin in nauwe samenwerking met de stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit, de directeuren en de intern begeleiders/kwaliteitscoördinatoren. Op zowel bestuurs- als schoolniveau wordt zorgvuldig in kaart gebracht in hoeverre reeds wordt voldaan aan de gestelde eisen en in hoeverre deze aansluiten bij de kwaliteitsambities van de stichting. Voor onderdelen waarbij dit nog niet het geval is, wordt een plan van aanpak opgesteld, gericht op een zorgvuldige en tijdige integratie van het nieuwe curriculum.

SRKOH hecht daarbij groot belang aan samenhang en duurzaamheid. De scholen nemen dit proces met grote betrokkenheid en verantwoordelijkheid ter hand. In 2026 nemen de directeuren, intern begeleiders/kwaliteitscoördinatoren en de stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit bovendien deel aan het scholingsmoment 'Aan de slag met het nieuwe curriculum' van OCW.

Doelen en resultaten

Voor het verslagjaar 2025 zijn de doelen vastgesteld op basis van het strategisch beleid 'Reisplan 23-27'. In deze paragraaf worden de gestelde doelen beschreven en geëvalueerd, waarmee het bestuur verantwoording aflegt over de uitvoering en effecten van het gevoerde beleid.

Groen = Doel wordt of is gehaald **Blauw** = Proces loopt nog **Rood** = Doel wordt of is niet gehaald

Doelen en ambities 2025 Bestuursniveau	Status	Toelichting
Scholen van waarde Vanuit onze RK identiteit leren wij leerlingen om zich verantwoordelijk te gedragen tegenover zichzelf, de ander en de leefomgeving.		• Er is als basis een bovenschools identiteitsbeleid met eigen accenten en aanvullingen. Bij de aanname van leerlingen wordt het identiteitsbeleid kenbaar gemaakt. Vieringen en verhalen uit de katholieke traditie worden aangeboden. • Er is een verbinding met de plaatselijke katholieke gemeenschap. • Leerlingen (her)kennen overeenkomsten en verschillen tussen religies. • Leerlingen laten alle mensen in hun waarde, o.a. door het voeren van gesprekken over elkaars opvattingen. Geloof maakt hier onderdeel van uit.
Veerkrachtig, wendbaar en lerend Ons onderwijs is toekomstgericht en draait om leren, ontdekken en begrijpen. Wij geven leerlingen en medewerkers ruimte om te groeien en zich te ontwikkelen in het tempo dat voor hen het meest passend is. Door ons onderwijs mensgericht, duurzaam en vitaal vorm te geven, zorgen wij voor een brede leeromgeving met een flexibel aanbod voor al onze leerlingen en medewerkers.		• Er is in een bovenschoolse kwaliteitskaart beschreven hoe wij werken in professionele bovenschoolse leergemeenschappen. • GMR en Raad van toezicht zijn betrokken en ondersteunen de werkwijze van samen leren. Er is een bovenschools Professionele Leergemeenschap aangesteld voor didactisch handelen en gedrag (start januari 2026)

Op schoolniveau zijn de belangrijkste ontwikkelingen van 2025 uitgelicht.

Kleurcode: Groen = Doel wordt of is gehaald Blauw = Proces loopt nog Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Doelen 2025 Schoolniveau	Status	Toelichting
Tweemaster Koers en Holleblok, Springplank Uitvoering geven aan de subsidie basisvaardigheden		Al onze scholen hebben de subsidie Basisvaardigheden ontvangen. Om deze subsidie te ontvangen, is er per school een passend plan van aanpak (activiteitenplan) gemaakt. Deze is goedgekeurd door het ministerie VWS en wordt op dit moment uitgevoerd.
Tweemaster Koers en Holleblok, Springplank Vergroten van de opbrengsten. Vergroten van de kennis en vaardigheden van het team		De opbrengsten 1S krijgen een impuls. Leraren leren hoe zij hun onderwijs nog specifiekere kunnen afstemmen op de leerlingen die onderweg naar 1F en 1S zijn
Tweemaster Holleblok Motorische doorgaande lijn creëren, waardoor de grove- en later fijne motoriek zich optimaal kan ontwikkelen. Dit komt de schrijfvaardigheid (als basis om goed te leren spellen) ten goede.		We hebben onderzocht wat de leerlingen nodig hebben om hun motorische vaardigheden te versterken. Daarnaast hebben we ook onderzocht welke kennis er al in het team aanwezig is t.a.v. motorische ontwikkeling en waar nog kennis toegevoegd moet worden. We implementeren een nieuwe schrijfmethode.
Tweemaster Holleblok en Koers Een nieuwe lesmethode wereldoriëntatie in samenhang met begrijpend lezen & rijke teksten. Er wordt aandacht besteed aan algemene kennisopbouw, taalrijkheid, instructie en de verschillende dimensies in de klas.		Bij onze leerlingen nemen leesmotivatie, leesbetrokkenheid, taal- en schrijfvaardigheid en algemene kennis zichtbaar toe. Ze leren kennis beter met elkaar te verbinden en sluiten hun schooltijd af met AVI-plus-niveaus en de door ons gestelde ambities op 1F- en 2F-niveau, waarmee zij goed zijn voorbereid op het vervolgonderwijs. Om dit te ondersteunen wordt er tevens nieuwe literatuur aangeschaft voor zowel medewerkers als jeugdliteratuur in de bibliotheek.
Springplank De Springplank heeft een omvangrijk team. Het implementeren van alle voorgestelde verbeteringen en veranderingen valt of staat met breed draagvlak in het team. Een professioneel MT dat beleid mee maakt en uitdraagt is daarbij onontbeerlijk. Er is een extra investering nodig de komende jaren om de MT-verantwoordelijkheden te vergoeden en een kwalitatief robuust MT neer te zetten voor de jaren erna.		We ontwikkelen een krachtig MT, waarbij directie en KC nauw en professioneel samenwerken met bouwcoördinatoren om beleid te maken en uit te dragen. De bouwcoördinatoren signaleren problemen, denken en adviseren over beleid en dragen dat actief uit binnen hun bouw. Het einddoel is dat ingezette veranderingen (zoals in dit plan beschreven) in alle jaarlagen goed geïmplementeerd kunnen worden.

Overige ontwikkelingen

Day a week school; in 2025 heeft SRKOH besloten de samenwerking met *Day a week school* te beëindigen. Dit besluit is genomen door het bestuur in overleg met de stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit en de directeuren. De belangrijkste reden hiervoor was dat de kosten relatief hoog waren, terwijl slechts een beperkt aantal leerlingen daadwerkelijk van het aanbod profiteerde.

Om deze leerlingen optimaal te blijven ondersteunen, wordt op schoolniveau het aanbod verstevigd. Hiervoor zijn inmiddels diverse acties ingezet, gericht op een passend en effectief alternatief dat beter aansluit bij de behoeften van de leerlingen.

Toekomstige ontwikkelingen

We leven in een snel veranderende wereld. SRKOH zal daarom gericht aandacht besteden aan digitale geletterdheid, met bijzondere focus op de toepassing van kunstmatige intelligentie (AI) in het onderwijs. Het doel is te onderzoeken welke betekenis deze ontwikkelingen hebben voor de onderwijspraktijk en hoe zij kunnen bijdragen aan de leerresultaten en de ontwikkeling van onze leerlingen, in lijn met onze visie op goed onderwijs.

Daarnaast blijft inclusief onderwijs een belangrijk aandachtspunt. Als stichting zien wij hierin een duidelijke maatschappelijke en pedagogische opdracht. Wij gaan gezamenlijk verkennen wat deze opdracht concreet betekent voor SRKOH. Hierbij staat het pedagogisch vraagstuk centraal: met elkaar zoeken wij naar een gedeelde visie op inclusief onderwijs, die richting geeft aan beleid, praktijk en verdere ontwikkeling van onze scholen.

Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten verwijzen wij u door naar de site Scholen op kaart

[Springplank](#)

[Tweemaster](#)

Onderwijs aan nieuwkomers

De eerder ingestroomde nieuwkomers zijn verdeeld over onze scholen en ontvangen daar aanvullende ondersteuning. Daarbij houden wij ons, zoals opgenomen in het Convenant Eerste Opvang Onderwijs Huizen 2025, zoveel mogelijk aan het principe: voor elk kind een passend aanbod, zo thuis nabij en zo integraal mogelijk. De ondersteuning wordt vanuit de scholen zelf georganiseerd; waar nodig wordt de expertise van het samenwerkingsverband ingezet.

Belemmerende factoren zijn de onzekerheid bij ouders over een mogelijke terugkeer naar het land van herkomst en de daarmee samenhangende terughoudendheid om volledig te investeren in het leren van de Nederlandse taal, zowel voor henzelf als voor hun kinderen. Daarnaast wonen veel leerlingen in een centrale opvang waar voornamelijk Oekraïense gezinnen verblijven, waardoor zij minder in contact komen met de Nederlandse taal en cultuur en de taalontwikkeling minder snel verloopt.

In de communicatie met ouders maken wij gebruik van tolken. Waar nodig worden hiervoor ook externe tolken ingezet.

Internationalisering

Er is op dit moment geen nieuw beleid op internationalisering.

Onderzoek

Op dit moment beschikt de stichting nog niet over een formeel beleid op het gebied van onderzoek. Inmiddels is een start gemaakt met het ontwikkelen van beleid rondom het werken in Bovenschoolse Professionele Leergemeenschappen (PLG), waarbij specialisten uit onze scholen actief kennis delen en nieuwe kennis ophalen. We gebruiken hierbij het uitgangspunt zoals dit wordt gevormd in het handboek Professionele Leergemeenschap van Richard DuFour.

Een belangrijk onderdeel van het werken in een PLG is het formuleren van onderzoeksvragen en het uitvoeren van gericht onderzoek. Dit onderzoek vindt zowel plaats in de onderwijspraktijk als op basis van literatuur of wetenschappelijke inzichten. Op deze manier wordt het werken in PLG's een structurele aanpak om het onderwijs continu te verbeteren en de professionele ontwikkeling van medewerkers te versterken.

In 2026 start de bovenschoolse PLG didactisch handelen en gedrag.

Klachten(procedure)

Binnen de scholen zijn meerdere interne vertrouwenspersonen werkzaam. Op De Springplank zijn twee vertrouwenspersonen aangesteld. Op De Tweemaster is per locatie één vertrouwenspersoon beschikbaar. Alle vertrouwenspersonen zijn geschoold en nemen jaarlijks deel aan twee netwerkbijeenkomsten.

In het verslagjaar 2025 hebben verschillende preventieve activiteiten plaatsgevonden in het kader van het vertrouwenswerk. De interne vertrouwenspersonen hebben voorlichting gegeven aan leerlingen, ouders en collega's. Deze voorlichting werd verzorgd via diverse middelen, zoals folders, PowerPoint-presentaties en prentenboeken voor leerlingen. Daarnaast zijn ouders geïnformeerd via berichten op Parro en in de schoolgids, en zijn collega's meegenomen in het teamoverleg door middel van een presentatie.

In het verslagjaar 2025 zijn er geen formele klachten ingediend bij de klachtencommissie. Ook heeft de externe vertrouwenspersoon van de CED-groep geen klachten ontvangen.

Inspectie van het Onderwijs

In het jaar 2025 heeft er geen inspectiebezoek plaatsgevonden.

Visitatie

In het jaar 2025 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Het is van groot belang dat onze leerlingen zich op de scholen van SRKOH veilig en geborgen voelen. Alleen in een vertrouwde en veilige omgeving kunnen zij zich optimaal ontwikkelen. Met positief gedrag, wederzijds respect en duidelijke verwachtingen creëren wij een klimaat waarin leerlingen zich sociaal en emotioneel kunnen ontwikkelen.

Om dit te ondersteunen werken de scholen met eigen methodes die leerkrachten handvatten bieden in hun dagelijkse praktijk. De Springplank gebruikt het programma *Samen één school* en De Tweemaster de KiVa-methode. Beide programma's werken preventief en zijn schoolbreed gericht op het versterken van sociale veiligheid en het tegengaan van pesten. Daarnaast wordt ingezet op positieve groepsvorming, het stimuleren van sociale vaardigheden en de bredere sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.

Op beide scholen zijn extra geschoolde functionarissen aangesteld die aanspreekpunt zijn voor leerlingen, ouders en leerkrachten. Dit betreft coördinatoren positief gedrag, het KiVa-team, anti-pestcoördinatoren en interne vertrouwenspersonen. De verschillende benamingen en verantwoordelijkheden zijn terug te vinden in de schoolgids en op de schoolwebsites. Deze functionarissen werken vanuit het protocol sociale veiligheid en zijn actief betrokken bij preventie, meldingen en klachtenafhandeling. Daarnaast geven zij voorlichting aan leerlingen, ouders en collega's over vertrouwenswerk, het protocol, de meldcode, de verwijzindex en *Handle with Care*.

Monitoring en evaluatie

Het veiligheidsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd. Een belangrijk onderdeel hiervan is de school monitoring, waarbij bij KiVa de monitoring zelfs halfjaarlijks plaatsvindt. Op schoolniveau wordt naar aanleiding van de resultaten van de school monitoring bijgestuurd, zodat het beleid concreet aansluit bij de behoeften van de leerlingen. Bij de evaluatie zijn leerkrachten, coördinatoren, intern begeleiders en de directie betrokken. Op basis van deze evaluaties wordt het beleid jaarlijks herzien. Er wordt momenteel geen gebruikgemaakt van extern ondersteuningsaanbod.

2.2. Personeel & Professionalisering

Investeren in vakmanschap, werkplezier en duurzame inzetbaarheid van medewerkers betekent investeren in de kracht en kwaliteit van ons onderwijs. Deze overtuiging vormt het fundament onder ons personeels- en organisatiebeleid. Wij streven naar een werkomgeving waarin professionals zich gewaardeerd voelen, zich kunnen ontwikkelen en optimaal kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen.

Het onderwijs bevindt zich in een dynamische maatschappelijke context. Veranderende leerlingpopulaties, technologische ontwikkelingen en een voortdurend bewegende arbeidsmarkt doen een steeds groter beroep op de flexibiliteit en professionaliteit van onderwijsmedewerkers. Goed onderwijs vraagt vandaag de dag om meer dan vakkennis alleen: pedagogisch handelen, samenwerken, reflecteren en het vermogen om in te spelen op uiteenlopende onderwijsbehoeften zijn onmisbaar. Dit vraagt om professionals die blijven leren, zich aanpassen en samen bouwen aan toekomstgericht onderwijs.

Binnen onze organisatie staat de professionele groei van medewerkers centraal. We stimuleren eigenaarschap en bieden ruimte voor scholing, loopbaanontwikkeling, mobiliteit en talentontwikkeling. Door te investeren in vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en sterke professionele leergemeenschappen versterken we niet alleen de individuele medewerker, maar ook de kwaliteit en continuïteit van onze organisatie als geheel. Goed werkgeverschap betekent voor ons aandacht voor mensen, ruimte voor ontwikkeling en vertrouwen in professionaliteit.

De krapte op de arbeidsmarkt blijft een bepalende factor. Het werven én behouden van voldoende gekwalificeerde medewerkers vraagt om blijvende aandacht en gerichte keuzes. Dit betreft alle functiegroepen binnen de organisatie: leerkrachten, schoolleiders, intern begeleiders en onderwijsondersteunend personeel. Strategische personeelsplanning, aantrekkelijk werkgeverschap en regionale samenwerking zijn hierin essentieel.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de belangrijkste ontwikkelingen binnen Personeel en Organisatie. Daarbij wordt specifiek aandacht besteed aan personeelsverloop, verzuim, werkdruk en relevante beleidsmatige en organisatorische thema's.

Doelen en resultaten

Kleurcode: Groen = Doel wordt of is gehaald Blauw = Proces loopt nog Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Doelen en ambities	Status	Toelichting
In 2025 is de vervangingspool verder vormgegeven binnen de mogelijkheden van het Vervangingsfonds voor maximaal 2,16 FTE. Doel is om de ziektevervangende vanuit de eigen pool in te vullen.		Het afgelopen jaar hebben we poolers zeer beperkt in kunnen zetten voor korte ziektevervangende. De poolers zijn voornamelijk ingezet voor langdurige ziektevervangende.
Het verzuim binnen de stichting ligt op een hoog niveau en laat in 2025 een stijgende lijn zien en ligt dit boven het sectorgemiddelde. Het doel is om uit te komen op het sectorgemiddelde.		In december 2025 ligt het verzuimpercentage op 11,7 %. Het betreft 11 langdurige zieken. Twee daarvan zijn in 2025 uitgestroomd in de WIA na twee jaar ziekteverlof en begeleiding. Door de kleine personeelsomvang is de organisatie kwetsbaar, uitval van een medewerker heeft direct effect op continuïteit en werkdruk.
Wij willen een werkomgeving bieden waarin medewerkers met plezier werken en zich blijvend kunnen ontwikkelen. Samen werken wij aan ons doel om een aantrekkelijke werkgever binnen het onderwijs te zijn en te blijven. Deze ambitie kunnen wij alleen realiseren in nauwe samenwerking met elkaar.		Er zijn twee bijeenkomsten geweest met de HR-klankbordgroep. De bijeenkomsten zijn opgenomen in de jaarkalender. In deze bijeenkomsten bespreken we de ideeën en signalen uit de drie scholen, wat goed gaat en waar verbetering mogelijk is. Ook duiden we de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek en bepalen we passende verbeteracties. Daarnaast bekijken we terug op het schooljaar 2025–2026 en kijken we vooruit naar 2026–2027, met aandacht voor wat we willen behouden, versterken en vernieuwen.
Begeleiding zij-instromers		In 2025 heeft een zij-instromer, direct na afronding van het zij-instroomtraject, haar functie beëindigd. Er zijn in dit verslagjaar geen nieuwe zij-instromers gestart. Het zij-instroomtraject is tijdelijk on hold gezet vanwege onzekerheid rondom de financiering.
Gesprekkencyclus "Het Goede Gesprek"		Gedurende dit jaar hebben we met bijna alle medewerkers de gesprekkencyclus <i>Het Goede Gesprek</i> gevoerd. In deze gesprekken is aandacht voor het dagelijks werk in de school, professionele ontwikkeling, talenten, ambities en werkplezier. De cyclus ondersteunt medewerkers in hun groei, draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs en vergroot de betrokkenheid. Ook helpt het om verwachtingen helder te houden en tijdig te bepalen welke ondersteuning of ontwikkeling nodig is.

Doelen en ambities	Status	Toelichting
Strategisch personeelsbeleid		Vanaf augustus 2025, met de komst van een HR-adviseur op stichtingsniveau, werken we stap voor stap aan het verder versterken van ons personeelsbeleid. Daarbij ligt de focus op de professionele en duurzame inzetbaarheid van medewerkers, de rol en verwachtingen van de LC-functie, de ontwikkeling van bovenschoolse ontwikkelteams, arbobeleid en generatiemanagement, met oog voor de verschillende fasen in de loopbaan. Ook is een begin gemaakt met het opnieuw onder de aandacht brengen en actualiseren van bestaande regelingen, zoals het PDI-beleid, het promotiebeleid en het integriteitsbeleid. Daarnaast krijgen thema's als pensioen en verzekeringen aandacht. Deze onderwerpen zijn nog in ontwikkeling en worden de komende periode verder uitgewerkt en opgepakt.
Kwaliteitskaart onboarding.		Een goed onboardingsbeleid zorgt voor een duidelijke, warme en eenduidige start. Door vast te leggen wat nieuwe collega's en stagiaires kunnen verwachten aan begeleiding, informatie en ondersteuning, voelen zij zich sneller thuis en kunnen zij goed van start. Met het oog op 2026, wanneer stagiaires vanaf het tweede jaar volgens de CAO PO een financiële vergoeding ontvangen, wordt de kwaliteitskaart herzien zodat een zorgvuldige en consistente start en begeleiding gewaarborgd blijft.
Beleidsnotitie Strategisch HRM 2024-2027		De conceptnotitie is opgesteld en deze wordt aangevuld in 2026.

Toekomstige ontwikkelingen

Klasse Werkplek

Het bestuur heeft besloten deel te nemen aan Klasse Werkplek, een landelijk programma dat scholen helpt inzicht te krijgen in werkgeluk, betrokkenheid en behoud van medewerkers. Via een jaarlijks onderzoek onder medewerkers ontvangen scholen en bestuur concrete, actiegerichte rapportages over hoe het werk wordt ervaren en waar kansen liggen voor verbetering. Deze inzichten helpen ons om beter te begrijpen wat medewerkers nodig hebben om met plezier en betrokkenheid te blijven werken.

Ze ondersteunen het gesprek binnen de scholen en geven richting aan gerichte verbeteracties. In maart 2026 verwachten we de resultaten van dit eerste medewerkersonderzoek. De komende periode zullen we de uitkomsten gebruiken om verder te werken aan een prettige werkomgeving, professionele ontwikkeling en goed werkgeverschap, zodat medewerkers zich verbonden voelen en graag bij onze stichting blijven werken.

Voorbereiding op beëindiging Vervangingsfonds

Per 1 januari 2029 stopt het Vervangingsfonds (Vf) met het vergoeden van vervangingskosten bij ziekteverzuim in het primair onderwijs. Vanaf dat moment worden schoolorganisaties volledig zelf verantwoordelijk voor deze kosten. De overgang naar eigenrisicodragerschap vraagt om een zorgvuldige en tijdige voorbereiding, zowel financieel als organisatorisch.

In dit kader werken wij aan het versterken van ons verzuimbeleid en het verkrijgen van goed inzicht in verzuimcijfers, vervangingskosten en loonkosten over de afgelopen jaren. Daarnaast besteden wij aandacht aan de kwaliteit en actualiteit van verzuimdossiers, de samenwerking met de arbodienst en de ondersteuning die leidinggevendenden nodig hebben om verzuim effectief te begeleiden en terug te dringen. Ook wordt beoordeeld of het huidige arbobeleid, de RI&E en gemaakte afspraken nog aansluiten bij onze visie en praktijk. Het Vervangingsfonds en Participatiefonds (VfPf) ondersteunt ons bij deze overgang. Op basis van een analyse van onder andere financiële risico's, contracten met arbodienstverleners, de inrichting van de HR-functie en het huidige verzuimbeleid ontvangen wij gerichte aanbevelingen voor vervolgstappen. Doel is te komen tot passend en toekomstbestendig arbobeleid, met voldoende HR-expertise en een stabiel verzuimniveau.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid, in het bijzonder de belastbaarheid van oudere medewerkers, vormt een belangrijk strategisch aandachtspunt. Het voorkomen van uitval en het tijdig ondersteunen van medewerkers bij veranderende belastbaarheid is essentieel om continuïteit en kwaliteit te waarborgen. Tegelijkertijd wordt ingezet op preventief verzuim met gerichte aandacht voor vitaliteit, werkdruk, inzetbaarheid en het voorkomen van frequent kort verzuim. Door deze gecombineerde aanpak wordt gewerkt aan het terugdringen van verzuim en het versterken van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Digitalisering

Digitalisering blijft de komende periode een belangrijk thema, zowel voor leerlingen als voor leraren. Digitale vaardigheden en middelen spelen een steeds grotere rol in het onderwijs en in het dagelijks werk.

Ook besteden we aandacht aan de opkomst van kunstmatige intelligentie (AI). Door gerichte scholing ondersteunen we medewerkers bij het verantwoord en praktisch inzetten van nieuwe technologie. Door de snelle technologische ontwikkelingen blijven we dit actief volgen en waar mogelijk benutten voor goed en eigentijds onderwijs.

Inclusie

We willen een werkomgeving waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Er is ruimte voor verschillen in achtergrond, ervaring en talenten en medewerkers kunnen zichzelf zijn. Dit draagt bij aan een open sfeer en goede samenwerking binnen de scholen.

Inclusie betekent ook dat iedereen gelijke kansen krijgt om zich te ontwikkelen en mee te doen. We blijven hier in de praktijk aandacht voor houden, in het dagelijks werk en in onze gesprekken met elkaar.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Het jaar 2025 stond in het teken van veranderingen in bestuur, directie en stafleden. Na een periode met wisselingen en interim-invulling is vanaf augustus 2025 de formatie op bestuurs-, directie- en stafniveau weer volledig en in vaste samenstelling.

De focus lag dit jaar op een goede overdracht en inwerking van nieuwe collega's, het verder professionaliseren van de stichting, het versterken van de verbinding en onderlinge samenwerking. Hiermee is een stevige basis gelegd voor de verdere ontwikkeling van de stichting in de komende jaren.

Uitkeringen na ontslag

In het verslagjaar 2025 hebben 7 collega's de stichting verlaten. Twee medewerkers daarvan na een langdurig ziekteproces en zorgvuldige begeleiding ingestroomd in de WIA. Een vaste medewerker, werkzaam binnen HR, heeft in het verslagjaar ontslag genomen. Daarnaast waren er twee interim-aanstellingen, die in 2025 zowel gestart als geëindigd zijn.

Van de RVU-regeling heeft één medewerker gebruikgemaakt. Er zijn vanuit VSO twee transitievergoedingen uitbetaald in 2025. Voor beide medewerkers wordt compensatie verwacht in 2026 van het UWV. Er is het afgelopen jaar geen sprake geweest van gedwongen uitstroom. Wanneer dit in de toekomst aan de orde is, zetten wij in op zorgvuldige begeleiding van werk naar werk.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Voor het jaar 2025 bedroeg de bijzondere bekostiging € 55.539. De subsidie is daarmee lager dan in de voorgaande jaren, maar we hebben ook bijna €50.000 aan de regionimiddelen ontvangen voor hetzelfde doel.

Net als bij de werkdrukmiddelen is de besteding van deze gelden afgestemd met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR).

De middelen zijn bedoeld voor twee doelen; verdere professionalisering van leerkrachten en de begeleiding van starters en schoolleiders. Hiermee ondersteunen we de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers, passend bij de ontwikkelingen en behoeften van de scholen.

Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid

SRKOH wil een goede werkgever zijn en ziet medewerkers als de belangrijkste factor voor goed onderwijs. Het personeelsbeleid richt zich op een goede balans tussen onderwijskwaliteit, de professionele groei en het werkplezier van medewerkers, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid en een lerende cultuur.

Onze ambities

- Aantrekkelijk werkgeverschap: een werkomgeving waarin medewerkers zich gezien voelen, met plezier werken en zich professioneel blijven ontwikkelen, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid en werkgeluk.
- Professionele kwaliteit en ontwikkeling: investeren in vakmanschap, professionalisering en samenwerking, zodat leraren en schoolleiders bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van ieder kind.
- Lerende en betrokken organisatie: een open dialoog, kennisdeling en samenwerking binnen en tussen scholen, zodat medewerkers verbonden blijven en de organisatie zich blijft ontwikkelen.

Doelen en uitvoering

Er wordt gewerkt aan het behouden en aantrekken van goede medewerkers en het versterken van vakmanschap en duurzame inzetbaarheid. Dit gebeurt via professionalisering, begeleiding van starters en schoolleiders, de gesprekkencyclus 'Het Goede Gesprek' en aandacht voor werkdruk, loopbaanontwikkeling en samenwerking. Medewerkers krijgen ruimte om zich te ontwikkelen en van elkaar te leren.

In 2025 nam de stichting voor het eerst deel aan Klasse Werkplek. Dit onderzoek geeft inzicht in werkgeluk en betrokkenheid en helpt scholen en bestuur bij het gericht versterken van het werkplezier.

Monitoring & evaluatie

De voortgang van dit beleid wordt gevolgd via het medewerkerstevredenheidsonderzoek, verzuimcijfers en gesprekken met scholen. De uitkomsten worden gebruikt om het beleid waar nodig bij te stellen. Medewerkers worden hierover geïnformeerd via interne communicatie. Het bestuur voert hierover een continue dialoog met leraren en schoolleiders via de (P)MR, de HR-klankbordgroep, schoolbezoeken en de reguliere gesprekscyclus.

Banenafsprak

De overheid stimuleert dat mensen met een arbeidsbeperking, voor wie het vinden van werk vaak moeilijker is, een plek krijgen bij reguliere werkgevers. In dit kader zijn landelijke afspraken gemaakt, de zogenoemde banenafpraak. SRKOH vindt het belangrijk dat teams een afspiegeling vormen van de samenleving en dat iedereen de kans krijgt om mee te doen.

Binnen SRKOH zijn nog geen formele afspraken gemaakt over de invulling van de banenafpraak. In 2026 starten wij met het verkennen van de mogelijkheden om hier als organisatie aan bij te dragen. Dit doen wij graag in samenwerking met het Vervangingsfonds/Participatiefonds (Vf/Pf). In de komende jaren onderzoeken wij verder hoe wij mensen met een arbeidsbeperking een passende plek binnen onze organisatie kunnen bieden en zo bijdragen aan inclusiviteit binnen het primair onderwijs.

Werkdrukmiddelen

De middelen die in 2025 van de Rijksoverheid zijn ontvangen, zijn volledig aan de scholen ter beschikking gesteld. Het budget voor werkdrukvermindering maakt deel uit van de basisbekostiging en bedroeg in 2025 € 335,72 per leerling in het basisonderwijs.

Binnen de schoolteams is gesproken over de inzet van deze middelen, onder andere in het kader van het werkverdelingsplan. De werkdrukmiddelen zijn voornamelijk ingezet voor extra personele ondersteuning, zoals de inzet van onderwijsassistenten en aanvullende capaciteit binnen de scholen. Daarnaast is een deel van de werkdrukmiddelen ingezet voor professionele ondersteuning. Leerkrachten kregen interne en externe coaching en begeleiding gericht op klassenmanagement, didactische vaardigheden en het werken volgens het EDI-model. Dit versterkt het handelen in de klas en draagt bij aan het verminderen van ervaren werkdruk.

De besteding is met instemming van de MR-geledingen vastgesteld en door de bestuurder besproken en geëvalueerd tijdens de kwaliteitsgesprekken met de schoolleiders. Hieruit blijkt dat de inzet van de werkdrukmiddelen en het werkverdelingsplan bijdragen aan een vermindering van de ervaren werkdruk.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹

In 2025 zijn negen medewerkers in dienst getreden bij SRKOH.

De controle op de VOG maakt sinds 2024 geen onderdeel meer uit van het Onderwijsaccountantsprotocol. De accountant heeft geen opdracht gekregen om aanvullende werkzaamheden uit te voeren met betrekking tot de tijdige aanwezigheid van de VOG. Echter er is wel een interne controle uitgevoerd door ons personeels- en salarisadministratiekantoor.

Binnen SRKOH is een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) verplicht voor alle medewerkers, inclusief tijdelijk personeel, stagiaires en externen die structureel werkzaamheden verrichten. De VOG wordt vooraf aangevraagd en gecontroleerd. Nieuwe medewerkers mogen pas starten nadat een geldige VOG is ontvangen. De controle op de aanwezigheid van VOG's vindt plaats via de personeelsadministratie.

In 2025 is voor negen indiensttreders een VOG aangevraagd, die allemaal tijdig zijn aangeleverd. In de periode van 17 juli t/m 17 oktober zijn er geen nieuwe medewerkers aangesteld. Hierdoor was het niet nodig het advies van het ministerie van OCW op te volgen met betrekking tot het opnieuw aanvragen van VOG's.

In het schooljaar 2024–2025 zijn 22 studenten gestart; zij hebben allen een VOG overlegd. In het schooljaar 2025–2026 zijn tot en met december 2025 16 studenten gestart, die eveneens allemaal een VOG hebben overlegd.

Er zijn geen aangevraagde VOG's geweigerd door Justis.

Nieuwe VOG'in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	9	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	1	0	0
Studenten	16	0	0

2.3. Huisvesting & Facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Het college heeft de drie betrokken schoolbesturen in het Holleblok complex (Tweemaster locatie Holleblok) gevraagd om samen een visie te ontwikkelen voor een nieuwe maatschappelijke voorziening op het Holleblok terrein ten behoeve van een op te stellen herinrichtingsplan. Daarmee is de locatie Holleblok naar voren geschoven in het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente Huizen. Momenteel loopt er voor Tweemaster locatie Holleblok een onderzoek naar het dak vanwege meerdere lekkages.

Verder zijn bouwplannen van KC de Optimist, bij locatie van Tweemaster Koers, in 2025 opgepakt en is de stuurgroep voortvarend aan de slag gegaan. Bouwheer gemeente Huizen heeft met drie partijen een voorlopig ontwerp gemaakt. Onze stichting is samen met de kinderopvang Huizen en scholen stichting Ichthus nieuwbouw aan het plannen voor de Rehobothschool en de kinderopvang. De Tweemaster wordt uitgebreid en verduurzaamd. Er komt een nieuwe gymzaal.

Bij RKBS de Springplank zijn de school en de kinderopvang zich aan het oriënteren op een gezamenlijke visie om zo te komen tot een vorming van een kindcentrum. Beide partijen staan daar positief in.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In het strategisch beleidsplan "Reisplan 2023-2027" is duurzaamheid één van de drie thema's. Binnen de SRKOH willen we duurzaamheid op meerdere fronten zichtbaar laten zijn. Zo is er in 2025 is voor de locatie aan de Koers een aanvraag voor de DUMAVA subsidie gedaan om het gebouw te gaan verduurzamen. Als organisatie geloven wij dat we verantwoordelijk zijn voor een respectvolle omgang met elkaar en de beschikbare middelen.



2.4. Financieel beleid

Doelen en resultaten

Doelstelling van het financiële beleid van SRKOH is om de reguliere baten en lasten van de stichting in evenwicht te houden om zo op de optimale wijze de kerndoelstellingen van de stichting te ondersteunen. Daar hoort ook een voldoende (buffer)vermogen bij om de evt. financiële risico's op te kunnen vangen.

In de afgelopen twee jaar is hard gewerkt om de negatieve exploitatie om te buigen en de negatieve gevolgen van de wijziging van de bekostigingssystematiek voor de stichting op te vangen. Daar zijn we in 2025 zeker in geslaagd.

- Binnen de stichting zijn duidelijke keuzes gemaakt m.b.t. de baten en lasten van de scholen en de zaken die bovenschools worden geregeld en begroot. Dit is vertaald in een allocatiemodel met de volgende basisprincipes: reguliere lasten en baten scholen zijn in evenwicht, geld volgt leerling principe is leidend
- Reguliere lasten bovenschoolse kostenplaats SRKOH worden in basis volledig gedekt middels een bijdrage van de scholen (=percentage baten Rijksbekostiging)
- Alle drie de scholen ontvangen basisbekostiging als zelfstandige school, het brin-tekort wordt bovenschools verrekend
- Het basis formatieplan t/t+1 vormt een onderdeel van de kalenderjaarbegroting
- Ten behoeve van de formatieve inzet personeel worden de leerlingenaantallen gebruikt conform de (formele) februari-tellingen; deze volgen dan voor 7 van de 12 maanden de juiste bekostiging. Indien er op een of meerdere scholen een ingrijpende wijziging in de leerlingenaantallen optreedt in het nieuwe schooljaar wordt hier uiteraard rekening mee gehouden.

Opstellen meerjarenbegroting

De bovenvermelde doelstellingen worden nageleefd bij de opstelling van de meerjarenbegroting. De inhoudelijke doelen van het Reisplan worden daarbij in acht genomen. Belangrijk voor de meerjarenbegroting 2026-2030 is de aankondiging van de structurele financiering van de verbetering basisvaardigheden (€182 per leerling vanaf 2027).

Daarmee wordt de verslechtering van de financiële positie en het perspectief van SRKOH door de invoering van de nieuwe bekostigingssystematiek PO deels gemitigeerd.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid kent een bovenschools deel (ICT); overige zaken worden per school begroot en geïnvesteerd.

Treasury

Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van SRKOH, namelijk het geven van onderwijs. Hiervan afgeleid is de treasurydoelstelling van het financieel beleid, namelijk het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie. Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

- voldoende liquiditeit
- lage financieringskosten
- risicomijdende uitzettingen
- kosteneffectief betalingsverkeer
- beheersen en bewaken van de financiële risico's

Voldoende liquiditeit

In het geval van tijdelijk overvloedige middelen kan een deel van de beschikbare middelen zodanig worden uitgezet dat deze zonder al te veel kosten snel liquide te maken zijn. Het afgelopen jaar hebben we gebruik gemaakt van een niet geblokkeerde spaarrekening bij de Rabobank (ten behoeve van het private deel van het vermogen). Vanaf oktober 2024 zijn we namelijk gestart met het gebruik van schatkistbankieren en worden alleen de private middelen op de spaarrekening aangehouden.

Lage financieringskosten

Bij het aantrekken van langlopende geldleningen worden offertes opgevraagd bij minimaal 3 partijen. Dit heeft in het verslagjaar niet plaatsgevonden.

Risicomijdende uitzettingen

Het afgelopen jaar hebben er geen beleggingen plaatsgevonden.

Kosteneffectief betalingsverkeer

Gezien de omvang van het betalingsverkeer is het van belang dat de financiële logistiek optimaal is ingericht. Het betalingsverkeer van SRKOH is zo ingericht dat het kosteneffectief kan worden beheerd.

Beheersen en bewaken van risico's

Het treasurybeleid is gericht op het uitsluiten dan wel minimaliseren van het debiteurenrisico, het renterisico en het interne liquiditeitsrisico:

- Het debiteurenrisico is de kans dat de middelen niet worden ontvangen van debiteuren. Dit risico wordt beperkt door debiteurenbewaking.
- Het renterisico wil zeggen het gevaar verbonden aan de veranderingen in de rentestructuur. Het renterisico dient te worden afgedekt door het opbouwen van een evenwichtige beleggingsportefeuille in relatie tot de geldende rentestructuur en de verwachtingen ten aanzien van de renteontwikkeling. We hebben geen beleggingen en lopen derhalve slechts beperkt renterisico op de spaarrekening en zijn ook vanaf oktober 2024 afhankelijk van de rentestand schatkistbankieren.
- Het interne liquiditeitsrisico is de kans dat opbrengsten worden gemist dan wel kosten worden gemaakt door wijzigingen in de geprognoseerde financieringsbehoefte en investeringsplannen. Goede interne afspraken en een regelmatige actualisatie van de prognoses van de financieringsbehoefte beperken het liquiditeitsrisico.

SRKOH wordt aangemerkt als een niet-professionele belegger, door de stichting worden momenteel geen derivaten of andere beleggingen aangehouden.

De liquiditeit is ten opzichte van het in het jaarverslag 2024 opgenomen meerjarenprognose van kengetal current ratio verder verbeterd.

2.5. Continuïteitsparagraaf

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

SRKOH heeft gekozen voor een risicoprofiel met sluitende begrotingen en voldoende buffervermogen. Leidend daarbij is, dat de financiële continuïteit van de stichting geborgd moet zijn. Het personeelsbestand wordt jaarlijks zoveel mogelijk in overeenstemming gebracht met het geprognosticeerde aantal leerlingen. Jaarlijks wordt met het opstellen van de meerjarenbegroting gekeken naar de belangrijkste risico's van de stichting en worden maatregelen genomen ter voorkoming van deze risico's.

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

In 2024 heeft SRKOH een risicoanalyse laten uitvoeren door AK+/Educontrol om te bepalen welk (buffer)vermogen nodig is om de financiële risico's af te dekken. Op basis van gesprekken met vertegenwoordigers van de schoolleiding, staforganisatie, het personeel, ouders en de bestuurder zijn toen de risico's in kaart gebracht.

Dit heeft geleid tot dit onderstaande overzicht van risico's:

1. Onbeheersbare leerlingaantal fluctuaties
 - a. Imagoschade
 - b. Inspectie van het Onderwijs en kwaliteit van het onderwijs
 - c. Aantal leerlingen en concurrentie van andere scholen
 - d. Toenemende eisen van ouders en leerlingen
2. Personeel en arbeidsmarkt
 - a. Personeel
 - b. Arbeidsgeschillen
 - c. Ziekteverzuim instroom WGA
 - d. Onbevoegd personeel
 - e. ZZP'ers en uitzendkrachten
3. Instabiliteit bekostiging
 - a. Politieke ontwikkelingen
 - b. Onvoldoende indexatie van subsidies
 - c. Gemeenten en samenwerkingsverbanden
4. Huisvesting risico's
 - a. Milieu
 - b. Duurzaamheid
 - c. Eigen bijdrage huisvesting/nieuwbouw
5. Restrisico's
 - a. Tegenvallende baten of hogere lasten
 - b. Wegvallen van strategische leveranciers (bijv. AK, leerlingvolgsysteem)
 - c. Uitval IT of andere systemen
 - d. Fiscale risico's
 - e. AVG en datalekken
 - f. Ondeugdelijke materialen
6. Uitvoeringsrisico's in bedrijfsvoering
 - a. Verkeerde aannames in begroting
 - b. Ontbreken sturingsinformatie
 - c. Fraude
 - d. Foutieve investeringen/aanbestedingen.

Vervolgens is in kaart gebracht welke financiële consequenties dit met zich meebrengt. Hiervoor is gekeken naar de kans van het risico en wat de minimale en maximale kosten zijn wanneer het risico werkelijkheid wordt. Op basis van die rapportage is in het verslagjaar 2025 als buffervermogen €923.000 bepaald.

Interne risicobeheersing

SRKOH werkt met een managementrapportage. Risicomanagement vormt een integraal onderdeel van de rapportages, op alle beleidsterreinen: financieel, personeel, onderwijskundig, etc.

Belangrijke risico's en onzekerheden in 2025

- Door het lerarentekort zijn er nauwelijks invallers te vinden bij ziekte van leerkrachten. Dit leidt soms tot de afwezigheid van een groep leerlingen op school, omdat er geen begeleiding kan worden geboden. In de meeste gevallen lukt het gelukkig nog wel, door de (extra) inzet van (oud)collega's, externe inhuur van vervangende activiteiten (kunst, cultuur, informatica) of opdelen van de groep over de andere groepen. Iedere gekozen oplossing gaat uiteindelijk wel ten koste van een deel van de kwaliteit. SRKOH maakt nog gebruik van het VF/PF, maar oriënteert zich op het eigenrisicodragerschap in 2026-2027.
- Door ziekte en ontslag op eigen verzoek is in 2025 een beroep gedaan op een interim-directeur en een interim-Intern begeleider. Ook is er voor een periode van vier maanden een interim HR-adviseur aangetrokken. De meerkosten vormen een risico en worden afgedekt door in de begroting een bedrag op te nemen voor extern personeel.
- Het risico van het ziekteverzuim wordt momenteel nog afgedekt door de aansluiting bij het vervangingsfonds. Op het moment dat er geen bevoegde leerkracht ingezet kan worden ter vervanging, keert het vervangingsfonds helaas niet uit. Het overstappen naar eigenrisicodragerschap zou een oplossing kunnen zijn, omdat dan ook anders bevoegden een rol zouden kunnen spelen in de vervanging. Maar bij de huidige omvang van de Stichting met een aantal (op fysieke gronden) langdurig zieken, vindt het bestuur het risico nu nog te groot om uit de dekking van het vervangingsfonds te stappen. Dit wordt in 2026 onderzocht, mede omdat het vervangingsfonds gaat stoppen. Bij hoog ziekteverzuim gaat ook de premie behoorlijk omhoog. Tevens is ultimo 2025 een voorziening langdurig zieken ingesteld om het ziekterisico op de formeel voorgeschreven wijze te mitigeren. Bij de medewerkers die een grotere kans dan 50% hebben om niet terug te keren worden de te verwachten loonbetalingsverplichtingen opgenomen.
- Aanbestedingen van leveringen of diensten zijn in sommige gevallen noodzakelijk volgens de geldende regelgeving. Voor een kleine organisatie als SRKOH vraagt dit veel arbeid en expertise.
- Voor het beheer van ICT (infrastructuur) is door de bestuurder een verzoek neergelegd uit te zoeken of we dit bij een externe leverancier kunnen beleggen om het risico bij wegvallen van de huidige verantwoordelijke medewerker(s) weg te nemen.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Overzicht verplichte registraties

- De jaarlijkse visitatie van de externe FG vanuit de CED-groep is vastgelegd in het jaarverslag IBP SRKOH. Voor zover er aandachtspunten zijn vastgesteld, zijn die benoemd in de paragrafen Informatiebeveiliging en Privacybeleid.

Incidentregistratie

- In 2025 heeft er in het kader van de incidentregistratie geen registratie plaatsgevonden (opschaling naar externe FG en/of AP)

Datalekken

- In 2025 is er geen datalek gemeld.

Verzoek tot inzage

- In 2025 is er eenmaal verzoek tot inzage gemeld en daarmee samenhangend een verzoek tot het toepassen van het recht op gegevenswissing. Deze verzoeken zijn gecommuniceerd met de externe FG en ingewilligd voor betrokkene. Er is melding gemaakt in het Overzicht rechten van betrokkenen.

Informatiebeveiliging

- **Beveiliging en Toegangsbeheer** (MFA en Zivver)
De SRKOH heeft sterke technische stappen gezet door Multi-Factor Authenticatie (MFA/2FA) verplicht te stellen als onderdeel van het bestuursbeleid. Dit is succesvol geïmplementeerd voor Google (beheerders en gebruikers) en ParnasSys. Daarnaast is de beveiliging versterkt door de integratie van Zivver voor het veilig versturen van e-mails met gevoelige persoonsgegevens.
- **Beveiligd printen** In het kader van privacybeleid zijn alle printers binnen de stichting ingericht voor beveiligd printen.

- **Implementatie Normenkader IBP** Het Normenkader IBP is nog niet structureel verankerd in het beleid. Er ontbreekt een gevalideerde nulmeting en er is nog geen 'roadmap' met mijlpalen richting 2027 opgesteld. Het bestuur is bovendien nog niet volledig op de hoogte van de rapportageverplichting hierover in het jaarverslag. Er heeft een oriëntatie plaatsgevonden op de introductie van het Normenkader. In 2026 zal er een nulmeting plaatsvinden en scholing plaatsvinden voor de betreffende functionarissen. In 2027 zal er op basis van de opgedane kennis invulling gegeven worden aan het normenkader binnen SRKOH.

Privacybeleid

- **Structurele Bewustwording en Borging AVG**
Bewustwording is niet eenmalig, maar structureel ingebed in de bedrijfsvoering. Het 'Handboek AVG voor leerkrachten en directies' fungeert als centraal instrument en wordt ingezet bij functioneringsgesprekken en in- en uitdiensttreding. Medewerkers zijn goed op de hoogte van meldroutes voor datalekken en er wordt gewerkt met geheimhoudingsverklaringen.
- **Beheer Verwerkingsregister en Incidenten**
De basisadministratie is goed op orde. Het register van verwerkingsactiviteiten is actueel (laatste update oktober 2025) en er zijn in het verslagjaar geen datalekken of inzageverzoeken geweest. Incidentenbeheer is ingericht volgens wettelijke vereisten.
- **Beleid voor Kunstmatige Intelligentie (AI)**
Hoewel AI-toepassingen (zoals Gemini en Notebook LM) al beschikbaar gesteld kunnen worden binnen de softwarepakketten, ontbreekt een specifiek beleidskader. Er is dringend behoefte aan richtlijnen die het invoeren van persoonsgegevens in AI verbieden en die AI-gebruik opnemen in de gedragscode ICT. In 2026 zullen MT- en stafleden zich oriënteren op de inzet van AI binnen de stichting.

3. Verantwoording van de financiën

3.1. Ontwikkeling in meerjarig perspectief

Met de gewijzigde wijze van bekostiging primair onderwijs heeft de stichting voor een behoorlijke uitdaging gestaan. We moesten met een veel lager budget dezelfde - en zelfs hogere - leerlingenaantallen bedienen en daarbij de kwaliteit behouden en liefst zelfs verbeteren. Voor aanvullende subsidies (DUS-i) komen we slechts in enkele gevallen in aanmerking (o.a. basisvaardigheden), maar deze subsidies hebben altijd een tijdelijk en specifiek karakter waardoor we deze niet kunnen inzetten voor de reguliere formatie.

Het gevolg is dat de gemiddelde groepsgrootte stijgt; dit proces zal zich tot en met 2026 (wanneer de overgangsregeling is beëindigd) voortzetten.

We trachten de investeringen in de kwaliteit van onderwijs, personeel en materieel zoveel mogelijk voort te zetten, maar mede door de negatieve resultaten van de voorgaande jaren én dalende liquiditeit moeten we ook hier matigen. Dit doen we afgewogen zodat de keuzes aansluiten bij ons Reisplan 2023-2027.

Op basis van de invoering van Passend Onderwijs wordt de reguliere basisschool geacht meer zorg te bieden aan alle leerlingen. Dat betekent ook minder verwijzingen naar speciale scholen en de kinderen die extra zorg nodig hebben (kinderen met leer- en gedragsproblemen, maar ook meer begaafden) bij voorkeur die zorg te bieden op de school waar ze zijn aangemeld. Om die reden is het strikt noodzakelijk extra te investeren in de kwaliteit van het onderwijs en de in het onderwijs werkzame medewerkers. De verkregen gelden voor passend onderwijs via het samenwerkingsverband Unita worden ingezet om leerlingen specifiek te begeleiden en leerkrachten te ondersteunen. Door middel van een arrangement plus, waarin we de bekostiging samen dragen met Unita, kunnen we kinderen die tijdelijk specifieke aandacht nodig hebben, intensiever begeleiden.

Het strategische en tactische beleid op gebied van onderwijs, personeel en brede bedrijfsvoering (incl. huisvesting) ligt bij de bestuurder, die ondersteund wordt door een efficiënt bestuursbureau.

Onze bestuurder is in 2025 met staf en directeurs aan de slag gegaan om de organisatie nog efficiënter te maken. Dat betekent dat er in de operationele sfeer de volledige verantwoordelijkheid voor de locatie bij de schooldirecteurs ligt. Er wordt ingezet op directeurs die dicht op de medewerkers, kinderen en de ouders opereren en met name een grote rol vervullen bij de locatiegebonden organisatie en het locatiegebonden personeelsbeleid (coaching en begeleiding), maar ook het bewaken van de begrote budgetten en efficiency in de dagelijkse praktijk.

Leerlingen

		1-2-2025	1-2-2026	1-2-2027	1-2-2028
09AEH	Het Holleblok	213	218	215	215
09AEK	De Koers	262	249	242	240
09XF	De Springplank	537	548	550	550
	Totaal	1.012	1.015	1.007	1.005

Het leerlingaantal bij de SRKOH is al jaren stabiel, er wordt conservatief geprognosticeerd.

FTE personeel

	2025	2026	2027	2028
OP	46,42	46,37	44,71	44,30
DIR	3,80	3,80	3,80	3,80
OOP	7,70	7,10	6,52	6,45
Totaal	57,92	57,27	55,03	54,55

3.2. Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

Resultaat 2025 en meerjaren resultaat

Het gerealiseerde resultaat over 2025 bedraagt € 199.000 (positief).

Dit resultaat is € 196.000 beter dan voor het jaar 2025 begrote resultaat van € 2.500.

In 2024 is een negatief resultaat behaald van € 80.000, dus het resultaat van 2025 valt maar liefst € 282.000 positiever uit.

In 2025 is door het bestuur en directies zeer nauwlettend budgetbeheer gevoerd en zijn zo veel mogelijk meevallers en besparingen gerealiseerd en aangewend ter versterking van het vermogen van de stichting.

In de onderstaande tabel zijn cijfermatig weergegeven:

- de verschillen tussen de begroting en realisatie van 2025 alsmede realisatie 2025 ten opzichte van realisatie vorig jaar (2024)
- de ontwikkeling van het resultaat in de komende jaren zoals in de (in maart 2026 opgestelde) meerjarenbegroting is vastgelegd.

	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Vershil 2025 begr	Vershil 2025-2024
BATEN								
Rijksbijdragen	7.264.772	7.450.354	7.682.160	7.957.542	7.876.529	7.767.977	231.806	417.389
Overige overheidsbijdragen	3.984	28.500	30.102	55.000	55.000	55.000	1.602	26.118
Overige baten	131.471	109.700	184.714	115.300	115.300	115.300	75.014	53.243
	7.400.227	7.588.554	7.896.977	8.127.842	8.046.829	7.938.277	308.422	496.750
LASTEN								
Personeel	6.465.436	6.444.785	6.594.973	6.950.641	6.853.225	6.766.498	150.188	129.537
Afschrijvingen	180.073	197.959	183.628	207.602	224.104	242.279	-14.331	3.555
Huisvestingslasten	295.848	333.800	306.230	373.200	373.200	373.200	-27.570	10.382
Overige instellingslasten	548.351	606.010	629.412	535.400	510.300	505.300	23.402	81.061
	7.489.708	7.582.554	7.714.243	8.066.843	7.960.829	7.887.278	131.689	224.535
SALDO BATEN EN LASTEN	-89.481	6.000	182.734	61.000	86.000	51.000	176.734	272.215
Financiële baten	11.489	-	19.605	2.500	2.500	2.500	19.605	8.116
Financiële lasten	2.084	3.500	3.642	3.500	3.500	3.500	142	1.558
	9.405	-3.500	15.962	-1.000	-1.000	-1.000	19.462	9.674
RESULTAAT	-80.076	2.500	198.696	60.000	85.000	50.000	196.196	281.889

De belangrijkste afwijkingen tussen realisatie en begroting over het jaar 2025 worden per onderdeel geanalyseerd.

BATEN

Baten Rijksbijdragen OCW

De Rijksbijdragen OCW zijn in 2025 totaal € 232.000 hoger dan begroot.

Dit is vooral het gevolg van de benodigde indexaties verband houdende met de CAO-aanpassing (€ 132.000) en de extra ontvangen niet-begrote middelen i.v.m. de groeibekostiging (€ 82.000). Ook de opbrengst vanuit SWV Unita was iets hoger dan werd begroot (€12.000).

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn conform de begroting gerealiseerd. Dit betreft diverse incidentele gemeentelijke vergoedingen en een bijdrage vanuit MBO Raad (Burgerschap).

Overige baten

De overige baten zijn €75.000 hoger dan begroot. Het grootste verschil betreft €50.000 ontvangen regio-middelen (voortzetting subsidie professionalisering), die we uit voorzichtigheid niet hadden begroot. De verhuuropbrengsten waren in de lijn met de begroting. Verder zijn ook diverse bijdragen ontvangen vanuit o.a. de ouderverenigingen; hier staan ook lasten tegenover.

LASTEN

Personeelslasten

De totale personeelslasten zijn € 150.000 hoger dan begroot.

Lonen en salarissen (inclusief baten en lasten uitkeringen) +/- €56.000

In 2025 waren de salarislaster na verrekening van de ontvangen uitkeringen slechts marginaal hoger dan begroot, dit ondanks de indexatie.

De werkelijke formatieve inzet was in 2025 ongeveer 0,5fte hoger dan begroot, mede door de extra formatie t.l.v. de subsidie basisvaardigheden; dit correspondeert met het verschil in €€.

Overige personele lasten +/- €94.000

De overige personele lasten zijn hoger uitgevallen dan werd begroot met als voornaamste oorzaak het instellen van de voorziening langdurig zieken en de bijbehorende benodigde dotatie van ruim €92.000.

Op de overige posten waren ook enkele verschillen ontstaan, zo is iets meer uitgegeven aan extern personeel (o.a. vanuit de subsidie basisvaardigheden en vergoedingen SWV) en ook de bestedingen gerelateerd aan bedrijfsgezondheidszorg waren hoger dan begroot.

Door bewuste sturing en besparingen op diverse andere posten is dit echter gecompenseerd.

Afschrijvingslasten -/- €14.000

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot. In de loop van 2025 werd totaal €143.000 geïnvesteerd, waarbij de grootste posten waren aanpassingen van de schoolpleinen (€58.000) en ICT (€55.000) en). Hiermee was het geïnvesteerde bedrag iets lager dan de jaarafschrijvingen. De matiging van de investeringen was bewust ingezet om de liquiditeitspositie van de stichting op peil te brengen.

Huisvestingslasten -/- €28.000

De huisvestingslasten zijn in totaliteit lager uitgevallen dan begroot. Er is vooral minder besteed aan energie dan werd begroot. Op enkele posten is de begroting overschreden, voornamelijk bij schoonmaaklasten (i.v.m. ziekte eigen personeel) en publieksrechtelijke heffingen (deels inhoud van de voorgaande jaren).

Overige lasten +/- €23.000

De totale overige lasten zijn licht hoger dan begroot.

Er is voornamelijk meer uitgegeven aan leermiddelen (incl. leerlingen software), mede door de extra kosten ten laste van de subsidie basisvaardigheden. Het project Day a Week is in 2025 afgewikkeld en beëindigd.

Financiële baten en lasten

Het financiële resultaat is positief en daarmee beter dan begroot.

Het gebruik van het Schatkistbankieren levert rentebaten op; hier houden we ook rekening mee in de begrotingen voor de komende jaren.

De verschillen ten opzichte van de exploitatie 2024 zijn beperkt en in de lijn der verwachtingen. De meeste posten zijn nominaal hoger in verband met de inflatieverhogingen; dit is in de bekostiging echter gecompenseerd.

Het resultaat is maar liefst ruim €280.000 beter dan in 2024, waarmee een goede stap is gezet naar versterking van het (publiek) eigen vermogen van de stichting.

Met betrekking tot de begrote resultaten voor de komende jaren wordt aangesloten bij de uitgangspunten van het geformuleerde financiële beleid en de noodzaak om het vermogen van de stichting verder te versterken. Voor de jaren 2026 tot en met 2030 zijn positieve exploitatieresultaten begroot. Dat vereist een strakke begrotingsdiscipline van zowel de schooldirecties als bovenscholen. Er zijn in de loop van 2024 en 2025 diverse maatregelen genomen om het resultaat te verbeteren, waarbij onder andere de aanpassing van de normen bij de formatietoekenning. Dit was noodzakelijk door een substantieel lagere bekostiging van de stichting als gevolg van de invoering van de Basisbekostiging PO vanaf 2023 (in het kader van de vereenvoudiging van de bekostiging). Bij de meerjarenbegroting is nog uitgegaan van een volledige aansluiting bij het landelijk Vervangingsfonds voor de gehele planperiode (waarbij er echter rekening mee gehouden wordt dat het VF per 1 januari 2029 wordt uitgefaseerd).

Balans in meerjarig perspectief

	31-dec 2024	31-dec 2025	31-dec 2026	31-dec 2027	31-dec 2028
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa	1.331.382	1.291.427	1.644.325	1.702.221	1.952.942
Financiële vaste activa	20.250	20.250	20.250	20.250	20.250
Totaal VASTE ACTIVA	1.351.632	1.311.677	1.664.575	1.722.471	1.973.192
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	191.737	191.409	190.000	190.000	190.000
Liquide middelen	835.927	1.230.745	898.394	925.499	724.777
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	1.027.664	1.422.154	1.088.394	1.115.499	914.777
TOTAAL ACTIVA	2.379.296	2.733.831	2.752.970	2.837.970	2.887.970
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	679.333	846.418	1.068.179	1.191.116	1.279.053
Bestemmingsreserve publiek	387.028	372.728	334.791	296.854	258.916
Bestemmingsreserve privaat	327.913	373.824	250.000	250.000	250.000
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	1.394.274	1.592.970	1.652.970	1.737.970	1.787.970
VOORZIENINGEN	176.506	244.141	250.000	250.000	250.000
KORTLOPENDE SCHULDEN	808.516	896.720	850.000	850.000	850.000
TOTAAL PASSIVA	2.379.296	2.733.831	2.752.970	2.837.970	2.887.970

De belangrijkste posten van de balans per 31 december 2025 en de meerjarenbalans zijn hieronder toegelicht.

Activa

De waarde van de materiële vaste activa is in 2025 afgenomen doordat de investeringen lager waren dan de afschrijvingen. In 2026 en 2028 zal de waarde van de materiële vaste activa sterk(er) toenemen, voornamelijk door de benodigde investeringen in groot onderhoud en meubilair (o.a. vervanging van het dak van De Springplank).

De post van de financiële vaste activa betreft een waarborgsom voor de leermethode Snappet en is niet gewijzigd.

Het totale saldo aan vorderingen is per 31 december 2025 ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van 2024. In het meerjarenperspectief gaan we mede daarom uit van een saldo van € 190.000.

Stand van liquide middelen is ultimo 2025 significant toegenomen t.o.v. eind 2024. De kengetallen met betrekking tot de liquiditeit voldoen mede daardoor in toekomstperspectief al voor de gehele planperiode aan de normen OCW. Ook het gebruik van het Schatkistbankieren draagt hieraan bij.

Passiva

Het totale eigen vermogen neemt ultimo 2024 toe door het behaalde positieve resultaat. Ook het publieke eigen vermogen neemt na jaren daling weer toe, zodat het ultimo 2025 voldoet aan het gewenste financiële buffervermogen conform de laatste risicoanalyse. De bestemmingsreserve privaat neemt toe met € 46.000 door het behaalde resultaat op de verhuur van Optimist.

De investering m.b.t. de aanpassingen van KC De Optimist t.l.v. de private reserve is doorgeschoven naar 2026. De hoogte van de investering zal ongeveer € 200.000 bedragen, maar is nog onderwerp van gesprek met de gemeente en overige deelnemers van het project. Door de investering zal de private reserve dalen en zal conform bestuursbesluit uit 2024 daarna worden gefixeerd op max. € 250.000; de evt. surplus van verhuurresultaten worden dan toegevoegd aan de bestemmingsreserve groot onderhoud (publiek).

De personele voorzieningen zijn ten opzichte van 2024 gestegen. In 2025 is de voorziening langdurig zieken ingesteld (en gedoteerd met ruim €92.000). De voorziening langdurig zieken was bij SRKOH in de voorgaande jaren niet van toepassing wegens reguliere aansluiting bij het landelijk Vervangingsfonds (VF). Mede door de definitieve uitfasering van het VF en omdat het VF feitelijk niet voorziet in de salarislasten van de arbeidsongeschikte medewerkers wordt deze voorziening nu noodzakelijk geacht.

De totale kortlopende schulden zijn iets gestegen ten opzichte van 2024. Dit heeft vooral te maken met de ruim €100.000 hoger saldo aan vooruitontvangen subsidies (zoals de basisvaardigheden). Voor de komende jaren verwachten we dat dit saldo weer iets zal dalen na besteding van de eenmalige subsidies basisvaardigheden en de overgang naar de structurele bekostiging op dat gebied.

Er zijn geen langlopende schulden.

Meerjarenbalans

In de komende jaren verwachten we geen andere markante wijzigingen in de balansposities dan de ontwikkelingen die reeds bij de toelichting van de activa en passiva zijn vermeld. Door de in het meerjaren investeringsplan opgenomen investeringen zullen de liquide middelen waarschijnlijk gaan afnemen; door de benodigde aandacht binnen de stichting voor de liquiditeit in de afloop van twee jaar zijn we hier zeer alert op.

Door de lagere bekostiging van het Rijk (vanaf 2026 is er geen overgangsregeling meer) staat de exploitatie van SRKOH onder druk. Door de in de afgelopen periode genomen maatregelen m.b.t. bijstelling van de formatienorm en de structurele financiering van de basisvaardigheden (vanaf 2027) is het perspectief echter positiever.

Tijdens het opstellen van de meerjarenbegroting 2026-2030 hebben we de ontwikkeling van het eigen vermogen van de stichting in relatie tot de signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen (zoals deze in de herfst 2020 door het Ministerie OCW is geïntroduceerd) geactualiseerd.

Uit deze opstelling blijkt dat ultimo 2025 bij SRKOH zeker geen sprake is van bovenmatig publiek eigen vermogen. De signaleringswaarde ligt ultimo 2025 bij € 1,8 miljoen, terwijl het publieke eigen vermogen ultimo 2025 € 1,2 miljoen bedraagt; de reservepositie bevindt zich derhalve 33% onder de signaleringswaarde.

De minimale reservepositie van SRKOH (het buffervermogen) is middels een nieuwe uitgebreide risicoanalyse in 2024 bepaald op € 923.000; de aanbeveling in het rapport is dat echt als minimale ondergrens te beschouwen en voor meer comfort een iets hoger vermogen aan te houden, mede aangezien het feit, dat de signaleringswaarde bovenmatig vermogen veel hoger ligt; daaraan voldoet de huidige situatie ultimo 2025, zelfs als enige indexatie in acht wordt genomen.

Naast het publieke vermogen heeft de stichting ook een privaat vermogensdeel, verbonden aan de exploitatie van het gebouw Koers (KC De Optimist) van de Tweemaster. Het private vermogen is de afgelopen periode toegenomen en het doel is om deze daadwerkelijk ook te gaan inzetten t.b.v. de verdere verduurzaming van KC De Optimist in het kader van het IHP van de gemeente Huizen.

Nadat deze investering is afgewikkeld zal het evt. surplus (> € 250.000) van de private reserve telkens aan de bestemmingsreserve groot onderhoud toegevoegd zoals al vermeld.

3.3. Financiële positie

Kengetallen

De kengetallen m.b.t. de financiële positie van SRKOH zijn weergegeven in de onderstaande tabellen (incl. de definitie van de gepubliceerde kengetallen).

Kengetal	2024	2025	2026	2027	2028	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2	0,66	0,67	0,69	0,70	0,71	ondergrens: <0,30
Weerstandvermogen	19%	20%	20%	22%	23%	ondergrens: 5%
Liquiditeit (current ratio)	1,27	1,59	1,36	1,35	1,12	ondergrens: 1,00
Rentabiliteit	-1,08%	2,51%	0,74%	1,06%	0,63%	afhankelijk fin. positie
Reservepositie (t.o.v. de signaleringswaarde OCW)	-17%	-33%	-29%	-35%	-35%	bovengrens: >0%

Kengetal	Definitie
Solvabiliteit 2	eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen
Weerstandvermogen	eigen vermogen/totale baten
Liquiditeit (current ratio)	vlootende activa (incl. liquide middelen)/kort vreemd vermogen
Rentabiliteit	resultaat/totale baten
Reservepositie (t.o.v. de signaleringswaarde OCW)	bovenmatig eigen vermogen/normatief eigen vermogen

Toelichting op de financiële positie

Uit dit kengetallen overzicht wordt het beeld bevestigd dat al eerder in dit jaarverslag 2025 is geschetst m.b.t. de ontwikkeling van het resultaat van SRKOH en het eigen vermogen, het weerstandvermogen en de reservepositie t.o.v. de signaleringswaarde van bovenmatig vermogen van Ministerie OCW.

De verwachte solvabiliteit vertoont in meerjarenperspectief stabiel beeld. De liquiditeit zal i.v.m. de geplande investeringen dalen, maar het kengetal current ratio in meerjarenperspectief blijft binnen de norm van OCW voor onze organisatieomvang. Alsnog heeft het liquiditeitsbeheer ook in de komende jaren aandacht en zal de hoogte, noodzaak en de fasering van de investeringen telkens worden beoordeeld.

Ondertekening door het voltallige (college van) bestuur

Naam: Yvonne S. Sneekes

Functie: Bestuurder SRKOH

Huizen, 30 maart 2026

4. Verslag intern toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht ziet er in 2025 als volgt uit:

Naam	Functie	Functie dagelijks leven/ Nevenfunctie
Mevrouw M.H.J. Potjer-Scholten	Voorzitter Vanaf aug. 2022	Therapeut/eigenaar van Braintherapie, Interim Intern Begeleider, voorzitter PCI, lekenvoorganger parochie, Lid projectgroep contacten gemeente vanuit stichting VIORE
De heer S.A.M. Heinsman	Lid,	Gepensioneerd met onderwijsachtergrond/ geen
De heer M.H.A. Hartong	Lid Vanaf aug. 2022	Manager reporting PGGM/ geen
De heer J. Gerrits	Lid vanaf okt 2023	Bedrijfsjurist internationaal ICT bedrijf/ geen
De heer A.J. Voet	Lid vanaf april 2025	Interim schoolleider en managementcoach VO DGA InterimWise Management B.V. – bezoldigd DGA InterimWise Holding B.V. – bezoldigd Bestuursvoorzitter Stichting De bRoodfonds – onbezoldigd

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het Bestuur van SRKOH, het beleid van SRKOH, adviseert het Bestuur gevraagd en ongevraagd en is zijn werkgever. Het toezicht heeft tot doel dat de organisatie, op maatschappelijk en financieel gebied, waarde behoudt. Om deze reden houdt de Raad van Toezicht toezicht op de strategische en financiële gezondheid van de organisatie. De Raad van Toezicht handelt volgens de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs en de Code Goed Toezicht.

Samenstelling Intern Toezicht

Vanaf april 2025 bestaat de Raad van Toezicht uit 5 leden. De bestuursondersteuner is vervangen door mevrouw. E. Krantz aan het begin van dit kalenderjaar.

Commissies

De Raad van Toezicht werkt met drie commissies. Van alle commissievergaderingen wordt verslag gedaan tijdens de vergadering van de Raad.

De auditcommissie (de heer M. Hartong en de heer J. Gerrits)

De auditcommissie is betrokken geweest bij de samenstelling van de jaarrekening en bij de benoeming van de accountant.

De commissie onderwijs en kwaliteit (de heer S. Heinsman en mevrouw. M. Potjer)

De commissie onderwijs en kwaliteit heeft in 2025 alle scholen bezocht. Zij hebben opgemerkt dat op alle drie de scholen een positief leerklimaat heerst met grote betrokkenheid.

De remuneratiecommissie (de heer M. Hartong en mevrouw. M. Potjer)

In december 2024 is een nieuwe bestuurder benoemd. In juni 2025 is een 360 graden feedback opgehaald uit de organisatie als startpunt van de gesprekken met de bestuurder in juni. Na een verkennend eerste halfjaar heeft de bestuurder een plan van aanpak opgesteld voor het schooljaar 2025-2026. De remuneratiecommissie heeft dit plan in september 2025 goedgekeurd, waarna het in de eerstvolgende Raad van Toezicht vergadering is gepresenteerd.

Vergoeding

Gezien de grootte van de Stichting is besloten dat de leden van de Raad van Toezicht alleen recht hebben op de maximale vrijwilligersvergoeding, zoals vastgesteld door de overheid. Alle leden hebben hun vergoeding ter beschikking gesteld aan de middelen van de Stichting.

Professionalisering van de Raad

Twee leden van de Raad hebben de cursus Toezien op Verandervermogen gevolgd. De overige leden hebben deze cursus al in 2024 gevolgd. Terugkoppeling heeft plaatsgevonden tijdens de Raad van Toezicht- vergaderingen. Daarnaast zijn er enkele onlinebijeenkomsten van de VTOI-NVTK gevolgd.

Werkzaamheden in 2025

De Raad van Toezicht is, in overeenstemming met de data in het toezichtkader, vijf maal bij elkaar geweest. Vooraf vergadert de Raad van Toezicht zonder aanwezigheid van de bestuurder.

Onderwerpen die o.a. zijn besproken:

- Strategisch beleidsplan
- Huisvesting
- Financiële en operationele kwartaalrapportages
- Kwaliteit onderwijs, opbrengsten en innovaties
- Personeelsbezetting, lerarentekort
- Jaarrekening
- Start directeur- bestuurder
- Code Goed Bestuur met aangepaste governance.

De Raad van Toezicht heeft de volgende besluiten genomen:

- Goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2024
- Vaststellen meerjarenbegroting
- Bezoldiging Raad van Toezicht
- Vaststellen Zelfevaluatie

De Raad van Toezicht heeft deelgenomen aan een netwerkbijeenkomst Raad van Toezicht-organisaties in het Gooi (PO en VO). Ook is een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht aanwezig geweest bij de lezing van Marcel van Herpen en de afsluitende borrel tijdens een studiedag in november, waar gesproken is met enkele leerkrachten.

Toelichting:

Kwaliteit van onderwijs

Tijdens de schoolbezoeken heeft de commissie onderwijs en kwaliteit gezien en gehoord dat de directies een duidelijke koers hebben en betrokken zijn bij inhoudelijke ontwikkelingen. Zij sturen doelbewust op een hoge kwaliteit van onderwijs binnen de aandachtspunten van het reisplan van de stichting. Zij spannen zich in om de financiën zo goed als mogelijk te besteden. Uit gesprekken en rondleidingen met kinderen werd dit beeld bevestigd. De positieve bevindingen zijn teruggekoppeld naar de scholen. Daarnaast heeft de kwaliteitsmanager van de Stichting de leden van de Raad van Toezicht een presentatie gegeven over onder andere de schoolresultaten.

Financiën

De Raad van Toezicht heeft op basis van de jaarrekening en de toelichting van de accountant vastgesteld dat de middelen rechtmatig en doelmatig zijn ingezet ten behoeve van het onderwijs aan de leerlingen. De financiële basis van de Stichting is iets verbeterd. De bestuurder heeft scherp gestuurd om binnen de begroting te blijven. Het aantal interim banen is sterk afgenomen. De Raad van Toezicht heeft met de bestuurder verkend hoe de toekomstige positionering en schaalgrootte van de Stichting zich verhouden tot de financiële en onderwijskundige ambities.

Gesprekken met GMR

Er zijn 2 bijeenkomsten met de leden van de GMR geweest. Een in mei 2025 en een in oktober 2025. Hierbij zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Scholing van de MR-leden
- Financiën – Groepsgrootte
- ICT
- 360 graden feedback bestuurder
- Vierdaagse werkweek – tekort leerkrachten
- Vacatures binnen (G)MR

2025 was een jaar waarin meer rust en stabiliteit zichtbaar werd binnen de scholen, mede door de aanstelling van de nieuwe bestuurder en het op volle sterkte brengen van het managementteam. De nieuwe bestuurder heeft gezorgd dat de interim-directeur van een van de scholen is vervangen door een directeur. Dit is met een interne kandidaat ingevuld. Hierdoor ontstond ook de vacature voor een adjunct-directeur, deze is door een externe kandidaat ingevuld. Hierdoor hebben nu alle scholen meer stabiliteit. De bestuurder heeft hard gewerkt om de organisatie professioneler op de rit te krijgen. Dit is merkbaar in de verantwoordelijkheden die de diverse gremia oppakken. Er is meer bewustzijn aan welke knoppen gedraaid kan worden om een financieel gezonde organisatie te zijn. De Raad van Toezicht heeft veel waardering voor ieders inzet.

De voorzitter,
mevrouw M.H.J. Potjer-Scholten

Ondertekening door de toezichthouders

Naam M.H.J. Potjer-Scholten
Functie; voorzitter

Datum 30 maart 2026