

Bestuursverslag 2025



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	5
1.1. Organisatie	5
1.2. Profiel	6
1.3. Klachtenbehandeling	9
1.4. Toelatingsbeleid en verwijdering	9
1.5. Samenwerkingspartners	10
2. Verantwoording van het beleid	11
2.1. Onderwijs & kwaliteitszorg	16
2.2. Personeel & professionalisering	24
2.3. Huisvesting & Facilitaire zaken	29
2.4. Financieel beleid	34
2.5. Continuïteitsparagraaf	37
3. Verantwoording van de financiën	41
3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	41
3.2. Staat van baten en lasten en balans	43
3.3. Financiële positie	50
4. Jaarverslag Raad van Toezicht 2025	54
4.1. Inleiding	54
4.2. Samenstelling	55
4.3. Vergaderingen, bijeenkomsten en besluiten	57
4.4. Reflecties	60
4.5. Slotwoord	61
Bijlage 1 Adresgegevens scholen en stichting	62
Bijlage 2 Jaarverslag GMR 2025	63
Bijlage 3 Nevenfuncties college van bestuur en directeuren	65

Voorwoord

Dit verslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van onze organisatie. Hierin verantwoorden wij ons over het gevoerde beleid, de uitvoering en de behaalde resultaten. Daarnaast kijken we vooruit naar onze doelen voor de komende jaren. Specifiek leggen we verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs, de besteding van middelen en het functioneren van onze stichting en haar dertien scholen.

Koersplan 2025 - De kracht van samen

We zijn er trots op dat wij, ondanks complexe omstandigheden (corona, nieuwe bestuursstructuur, oplopende lerarentekorten), de doelen uit Koersplan 2020 behaald en geborgd hebben. Het verlengingsjaar van het Koersplan hebben wij gebruikt om ons gezamenlijk te oriënteren op het nieuwe Koersplan. Tijdens voorbereidende dialoogsessies gingen directeuren, leerkrachten, ouders en partners met elkaar in gesprek over ambities, verlangen en realiteit. Ook onze leerlingen kwamen aan het woord: tijdens een zgn. pannenkoeken sessie spraken zij met elkaar over wat zij nodig hebben en wat ze belangrijk vonden. Ter plekke ontstond het idee voor een bovenschoolse leerlingenraad. Op die manier konden ze immers écht van elkaar leren.

Dit alles heeft geleid tot Koersplan 2025 met als titel De kracht van samen. Onze 13 scholen zijn immers geen eilandengroep, maar vormen samen het vasteland, aldus een collega tijdens de dialoogsessie. En zo is het maar net!

Die kracht van samen is doorlopend zichtbaar in onze organisatie. In meerdere expertgroepen (HB, het jonge kind, taal/lezen, rekenen, ICT, gedrag) wordt onderzoek gedaan, kennis gedeeld en beleid ontwikkeld. Daar profiteren al onze scholen van mee.

Directeuren ontmoeten elkaar regelmatig, wisselen kennis uit, delen good practices en buigen zich gezamenlijk over ontwikkelingen en vraagstukken. Niemand bij SPCO hoeft het alleen te doen; wij zetten ons vanuit een gezamenlijke ambitie in voor het behalen van onze doelen.

Onze ambities en doelen

Effectief onderwijs, sterke teams, een krachtige organisatie en een betrouwbaar fundament. Dat is waar wij voor staan, dat is waar wij nóg verder mee willen komen. Alleen dan kunnen wij onze leerlingen optimaal begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling en hen een solide basis voor de toekomst bieden.

Continu stellen wij onszelf de vraag hoe we ons onderwijs en onze organisatie verder kunnen versterken en verbeteren. Dat zien we terug in de resultaten van 2025, maar ook in de groei van ons leerlingenaantal. Ouders herkennen de onderwijskwaliteit die wij bieden, de betrokkenheid van onze leerkrachten, de fijne sfeer op onze scholen en de kracht van onze organisatie. Dit maakt dat ouders met vertrouwen hun kind aan onze onderwijsprofessionals toevertrouwen.

Daarnaast hebben wij in 2025 concreet onderzocht hoe wij onze kwaliteitscirkel verder kunnen verbeteren. Dit heeft o.a. geleid tot een andere begeleider van onze interne audits en een herijking van de manier waarop deze in de praktijk gestalte krijgen.

Betrouwbare en aantrekkelijke werkgever

Voor zowel bestaand als nieuw personeel willen wij graag een betrouwbare en aantrekkelijke werkgever zijn. Dat vraagt om passend beleid, een persoonlijke benadering en sterke arbeidsmarktcommunicatie.

Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich blijvend kunnen ontwikkelen, dat er ruimte is voor talent en aandacht voor welzijn. Daar investeren wij dan ook bewust in, onder andere door de inzet van ons TOP-aanbod. Ieder jaar opnieuw bieden wij onze collega's een actueel en effectief nascholingsprogramma aan waarmee men zich op team- of individueel niveau kan ontwikkelen. Dit alles draagt bij aan een hoge medewerkerstevredenheid. Dit blijft niet onopgemerkt door andere onderwijsprofessionals: SPCO wordt gezien als aantrekkelijke werkgever, waardoor we onze formaties nog steeds goed kunnen bemensen.

Om dit alles kracht bij te zetten, kozen we in 2025 voor een nieuw logo met de pay off: SPCO Groene Hart, grondleggers van groei. Dit drukt prachtig uit wie wij zijn en waar wij voor staan.

Effectieve inzet van middelen voor goed onderwijs

Op het gebied van passend onderwijs, huisvesting, personeel en organisatie willen we onze middelen effectief inzetten. Alles moet bijdragen aan goed onderwijs voor de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd. We zijn trots dat we financieel gezond en in control zijn. Het afgelopen jaar hebben we het solidariteitsprincipe verder doorgevoerd in onze financiering. Dit houdt in dat we vanuit gezamenlijkheid kijken waar de behoeften liggen en welke passende keuzes daarbij horen. Dit sluit aan bij de waardengedreven organisatie die SPCO wil zijn. Het solidariteitsprincipe hebben we concreet gemaakt in de begroting voor 2026-2029. Met een aantal scholen hebben we aanvullende financiële afspraken gemaakt. Zo is het soms nodig om een extra groep te bekostigen, zodat de school zich goed kan blijven profileren en een tijdelijke terugloop in het leerlingenaantal kan opvangen. Ook hierin vinden wij dat de kracht van samen zichtbaar moet zijn.

Onderwijshuisvesting

Onze vastgoedportefeuille is volop in beweging. We zijn trots dat IKC De Brug in Nieuwerbrug is verkozen tot mooiste nieuw schoolgebouw in 2025. Een veelbelovende start voor het nieuw vastgestelde Integraal Huisvestingsplan (IHP) in Bodegraven-Reeuwijk. Ook het gebouw van De Bloesem (voorheen R. de Jagerschool) is in 2025 opgeleverd en in gebruik genomen. Met de gemeente Woerden is de basis gelegd voor een nieuwe herschikking en herijking van het bestaande IHP voor onder andere de Willem van Oranjeschool, De Constantijnschool en de Johan Frisoschool. In het Woerdense Verlaat is gestart met de nieuwbouw van IKC De Sluis voor CBS De Meent. De palen zijn geslagen, het fundament ligt én de leerlingen hebben een tijds capsule in laten graven. Met de gemeente Lopik is overeenstemming bereikt over nieuwbouw voor de Nieuwe Wiel samen met de Regenboog (Trivia). Bij basisschool De Fontein is het schoolplein vergroend en verrijkt voor kinderen om te bewegen en te spelen. Voor de Willem van Oranjeschool en de Margrietschool zijn duurzame renovatieplannen ontwikkeld en is met succes de subsidie Duurzaam Maatschappelijk Vastgoed aangevraagd.

Blijvende waardering voor ons onderwijs

Gesprekken over onderwijs gaan vaak over zorg voor kinderen, het invullen van vacatures en de bekostiging daarvan. Daarbij vergeten we soms dat de kracht van onderwijs ligt bij de leerkracht. Deze maakt elke dag het verschil voor kinderen. Kinderen die hun vertrouwen schenken, die onbevengingen naar de wereld kijken, die leren en het leven ontdekken. Het stemt ons tot dankbaarheid om hen te mogen begeleiden, hen te leren verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf en voor anderen, en het gesprek aan te mogen gaan over de God van de Bijbel die altijd dezelfde is. Wij zijn trots op alle teamleden van de scholen van SPCO, die zich hier elke dag opnieuw met hart en ziel voor inzetten!

College van Bestuur SPCO Groene Hart
Marjan Tomassen
Chantal Broekhuis

Vanzelfsprekend is er ruimte voor opmerkingen of vragen. Neem gerust contact met ons op. Dit bestuursverslag is ook te vinden op www.spc.nl.

1. Het schoolbestuur

1.1. Organisatie

Stichting Protestants-Christelijk Primair Onderwijs Groene Hart (SPCO) heeft dertien basisscholen in vijf gemeenten met 2.759 leerlingen (teldatum 1 februari 2025). In Woerden heeft de stichting zeven scholen, in Harmelen, Bodegraven-Reeuwijk (Nieuwerbrug), Lopik, Montfoort, Linschoten en Nieuwkoop (Woerdense Verlaat) één school (zie bijlage 1: adresgegevens SPCO-scholen, SPCO 2026).

Volgens de WPO (art. 17b lid 1) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. SPCO hanteert een organisatievorm met een college van bestuur (cvb) en een raad van toezicht (rvt). Het cvb van SPCO, bestaande uit twee personen, is het bevoegd gezag van de scholen en bestuurt de scholen van de stichting. De rvt bestaat uit vijf personen en houdt toezicht, controleert, heeft een klankbordfunctie en vervult het werkgeverschap voor het CvB. Bestuur en toezichthouders toetsen de bestuurlijke inrichting en functioneren aan de principes van de Code Goed Bestuur van de PO-Raad (per 1 januari 2021). Hoofdstuk 4 bevat het jaarverslag van de toezichthouder over 2025 en een overzicht van namen en portefeuilles van de rvt-leden.

Samen met een bestuurssecretariaat, hr-beleidsadviseur, controller, adviseur onderwijs & kwaliteit en twee stafleden zorgt het cvb dat de organisatie op koers blijft. Personeels-, onderwijskundig-, huisvestings- en financieel beleid worden gerealiseerd vanuit integraliteit. Alle activiteiten vanuit het bestuursbureau hebben uiteindelijk als doel de scholen te ondersteunen bij hun taak kwalitatief goed onderwijs te verzorgen.

Per school is een directie verantwoordelijk voor de gang van zaken. Iedere school heeft een medezeggenschapsraad (mr) en waar mogelijk een ouderraad (or). De mr heeft advies- en/of instemmingsrecht over verschillende voorgenomen besluiten. Voor schooloverstijgende zaken heeft het cvb overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr). De leden van deze raden worden vanuit de scholen aangedragen en worden via verkiezingen aangesteld. Het jaarverslag van de GMR gaat als bijlage bij dit Bestuursverslag (zie bijlage 2: Jaarverslag 2025 GMR SPCO Groene Hart, SPCO 2026).

SPCO hecht groot belang aan de dialoog met belanghebbenden. Naast de mr-en en de gmr zijn dat de stichtingsraad en de schoolraden. De stichtingsraad en de schoolraden voeren aan de hand van het koersplan van SPCO op stichtings- en schoolniveau de dialoog over onderwijs, opvoeding en identiteit. In 2025 heeft het cvb tijdens een drietal sessies met de stichtingsraad gesproken over wederzijdse verwachtingen tussen ouders en school en over het Koersplan 2025. Het reglement van de stichtingsraad is geactualiseerd en in november jl. heeft de jaarevaluatie plaatsgevonden.

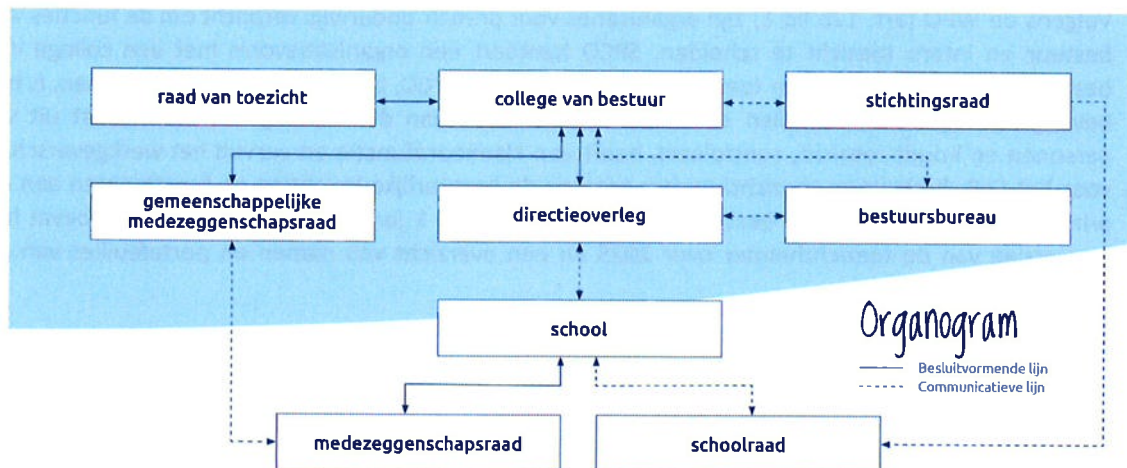
In het bijzonder noemen wij hier ook onze leerlingenraden. Een delegatie van leerlingen voert in de school het goede gesprek over relevante leerlingenzaken. In Koersplan 2025 streven wij naar de instelling van een bovenschoolse leerlingenraad, bestaande uit vertegenwoordigers van alle SPCO-scholen. Hiervoor wordt op dit moment een ambitiekaart ontwikkeld.

Daarnaast heeft SPCO te maken met externe stakeholders, zoals de vier samenwerkingsverbanden waar haar scholen onder vallen (Passenderwijs, Profi Pendi, Rijnstreek en Midden Holland)¹, Inspectie, VO, gemeenten, instellingen voor kinderopvang, opleidingsinstituten (waaronder onze preferente PABO's Marnix en CHE), onderwijsregio's, Verus, PO-raad, kerken, jeugdzorg, KUVU, leerplicht, enz. SPCO participeert in verschillende besturen(raden) en overleggen, waarbij het doel is om vanuit gezamenlijkheid te komen tot keuzes in het belang van onze leerlingen.

¹ www.passenderwijs.nl, www.profiPENDI.nl, www.swvrijnstreek.nl, www.swv-po-mh.nl

SPCO werkt met een [managementstatuut](#) (11 oktober 2023). Dit managementstatuut bevat bepalingen omtrent de taken en bevoegdheden ten aanzien waarvan mandatering plaatsvindt vanuit het cvb aan de schooldirecteur. Deze is onder goedkeuring van het cvb bevoegd om de aan hem krachtens dit statuut gemandateerde taken en bevoegdheden door te mandateren aan anderen binnen de onderwijsinstelling, waaronder de adjunct-directeur. Het managementstatuut wordt telkens vastgesteld voor een periode van drie kalenderjaren.

Organisatiestructuur



Afbeelding 1 | Organisatiestructuur SPCO Groene Hart

1.2. Profiel

Waarin maken wij het verschil?

Onze scholen staan garant voor effectief onderwijs en sterke teams. We begeleiden onze leerlingen bij hun persoonlijke ontwikkeling en bieden hen een stevige basis, waarmee zij voorbereid zijn op de toekomst.

We bouwen op een betrouwbaar fundament en denken en handelen vanuit de overtuiging van goed onderwijs voor ieder kind dat aan ons is toevertrouwd.

Koersplan 2025

In Koersplan 2025 bouwen wij bewust voort op het goede dat wij al hebben. Wij willen dat verdiepen en borgen en kiezen er bewust voor niet verder te verbreden.

Onze uitgangspunten zijn vertaald in drie zichtlijnen op een betrouwbaar fundament, hetgeen in onderstaande tabel is uitgewerkt.

Gezamenlijke, gedragen missie en visie SPCO cultuurwaarden		
Zichtlijn 1 Effectief onderwijs • professional acumen: leerkrachten weten als geen ander wat de leerling nodig heeft • verdieping didactische vaardigheden • toepassing van de wetenschap over hoe leren werkt • schoolcultuur /gedragsaanpak die bijdraagt aan een veilig leerklimaat • een goed werkend systeem van leerlingenzorg • inclusief onderwijs waar het kan • onderzoekend curriculum	Zichtlijn 2 Sterke teams • blijvende ontwikkeling • de kracht van expertise • de kracht van samen • sterke schoolleiders	Zichtlijn 3 Krachtige organisatie • verbindend en strategisch werkgeverschap • accountability en capaciteit van schoolbestuur en staf • optimale samenwerking met partners • efficiënte en effectieve bedrijfsvoering
Betrouwbaar fundament • werken vanuit een gezamenlijk fundament • erkenning van verschillen en ruimte voor onderlinge dialoog • de school als oefenplaats voor burgerschapsvorming • vorming van het moreel kompas van leerlingen: waardigheid, integriteit en eerlijkheid		

Tabel 1 | *Uitgangspunten Koersplan 2025 SPCO Groene Hart (SPCO, 2024)*

Missie SPCO

Op SPCO-scholen moeten kinderen zichzelf kunnen zijn en zich kunnen ontplooiën. Dat vraagt om onderwijsprofessionals die hen werkelijk zien en hen helpen om te groeien. Kwaliteit staat daarbij hoog in het vaandel.

Naast een stevig fundament, willen wij kinderen een moreel kompas meegeven. Samen helpen wij hen om hun plekje in de wereld te ontdekken.

We werken vanuit geloof, hoop en liefde: dat bindt ons samen. Geloof: het vertrouwen in God en in elkaar. Hoop: we zien de toekomst positief en houden moed. En bovenal liefde: voor kinderen, ouders en collega's die we dagelijks ontmoeten.

Visie SPCO

Waar gaan wij voor?

- *Effectief onderwijs*
Wij willen kinderen zo goed mogelijk voorbereiden op het (volwassen) leven. We werken niet alleen aan kennis en vaardigheden, maar ook aan motivatie, talent en ambitie. Onze leerkrachten weten hoe hun leerlingen (leren) leren en passen hun onderwijs daarop aan.
- *Sterke teams*
Als je leerlingen uitdaagt, moet je zelf het goede voorbeeld geven. Daarom zetten we in op

de professionele en didactische groei van onze medewerkers. We geven talent de ruimte en helpen elkaar door inzichten te delen en samen te werken.

- *Krachtige organisatie*
Schoolleiders maken het verschil. Daarom zetten we in op leiderschapsontwikkeling en een cultuur waarin we samenwerken, samen groeien en op elkaar kunnen rekenen. Rust, stabiliteit en een professionele organisatie vormen daarvoor een stevige basis.
- *Betrouwbaar fundament*
SPCO staat voor betrouwbaar onderwijs. Ons handelen is erop gericht dat deze betrouwbaarheid zichtbaar is in onze scholen voor leerlingen, teamleden, ouders en partners. Wij dragen ons gezamenlijke fundament met overtuiging uit. Wij erkennen verschillen en bieden ruimte aan de verbindende dialoog.

Cultuurwaarden

In 2024 hebben we in voorbereiding op het nieuwe Koersplan 2025 samen met cvb, directies en staf cultuurwaarden opgesteld:

1. *Wij supporten ontwikkeling*
Als je vooruit wilt, heb je af en toe een steuntje in de rug nodig. En als het even niet lukt misschien nog wel meer! Dat steuntje zijn wij: we helpen elkaar en zorgen voor elkaar. Zo komen we samen verder.
2. *Wij waarderen verschillen*
Zie je verschillen als uitdaging of als een kans? Bij SPCO kiezen we voor het laatste. Verschillen in cultuur, achtergrond en ontwikkeling vinden wij alleen maar mooi. Bij SPCO mag je jezelf zijn en jouw unieke talenten ontwikkelen. Zo leren we van elkaar en maken we elkaar beter.
3. *Wij doen wat werkt*
Stilstaan is niets voor ons. We handelen, maken soms fouten, leren en maken ons onderwijs elke dag een beetje beter. We zetten koers naar de horizon, maar geloven in kleine stapjes. Juist dat maakt ons betrouwbaar en stabiel.
4. *Wij zijn toegewijd*
Elke dag is voor ons een nieuwe start waarin we met passie en plezier ons werk doen. Dat geldt zowel voor medewerkers als voor onze leerlingen. Wat we doen, willen we goed doen. Met zo'n houding lever je kwaliteit.
5. *Wij zijn positief en ontspannen*
Er is niets zo mooi als groeien en tot bloei komen. Daaraan bijdragen vult ons met trots en blijdschap. Bij SPCO staan we stil bij dingen die we bereikt hebben en vieren we succes. Dat heeft alles te maken met onze identiteit: we hebben tenslotte hoop: ook als dingen tegenzitten.
6. *Wij hebben lef*
Soms kan je ook te veel praten... Bij SPCO willen we echter ook blijven verrassen en veranderen. We denken out-of-the-box en blijven voortdurend in beweging.

Identiteit

Bij SPCO werken we vanuit de protestants-christelijke levensbeschouwing. Bij alles wat we doen is de Bijbel als Gods woord de basis. In de klas en óók daarbuiten zie je dat we een innerlijke overtuiging delen, met waarden die voortkomen uit de Bijbelverhalen en het geloof in Jezus Christus. Die gezamenlijke waarden worden bij SPCO als vanzelfsprekend voorgeleefd en uitgedragen. Binnen deze context hebben wij oog voor de verschillende achtergronden van onze leerlingen. Zij zijn welkom op onze scholen; zij mogen er zijn, met hun verhalen en ervaringen.

Onze identiteit heeft voor ons een directe relatie met levensbeschouwelijke en pedagogische uitgangspunten, onderwijskundige keuzes en maatschappelijke betrokkenheid. We zijn voortdurend op zoek naar manieren om vanuit de protestants-christelijke traditie en overtuiging recht te doen aan de diversiteit van vandaag.

In de aanloop naar dit Koersplan vonden meerdere gesprekken over identiteit plaats met onze directeuren. Een van de uitspraken daar was: "Het bijzondere vinden wij normaal." Liefde, aandacht en warmte voelen voor ons als vanzelfsprekend, maar we realiseren ons dat dit in feite heel bijzonder is. Het is ons oprechte verlangen dat deze 'aandachtige betrokkenheid' in de omgang met elkaar, met leerlingen, ouders en partners zichtbaar en voelbaar is.

Wij willen ons nadrukkelijk richten op wat ons bindt en niet op wat ons scheidt. Een uitspraak binnen de SPCO is: "Wij zijn geen kerk." Het gaat ons niet om het formuleren van dogma's, maar om het luisteren naar en het begrijpen van de ander.

1.3. Klachtenbehandeling

SPCO-scholen hanteren een klachtenprocedure die is beschreven in de schoolgidsen. Als de daarin beschreven stappen niet leiden tot afhandeling van de klacht, kan er contact opgenomen worden met de landelijke klachtencommissie (LKC). Op de scholen ligt de volledige klachtenprocedure ter inzage. De SPCO [klachtenregeling](https://www.spcoco.nl/ouders/klachtenregeling/) is vindbaar via <https://www.spcoco.nl/ouders/klachtenregeling/>. De klachtenregeling is in 2025 geactualiseerd.

In 2025 is er zes keer een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersonen. Er was geen sprake van doorverwijzingen naar de klachtencommissie. Alle meldingen hadden het karakter van een 'uiting van ontevredenheid'. Van deze meldingen zijn er vijf afgerond. Hiermee wordt bedoeld dat de bemoeienis van de vertrouwenspersoon is gestopt. Een melding loopt nog.

Alle meldingen/hulpvragen hebben als overeenkomst: het gevoel/de gedachte te ervaren, niet gehoord te worden en extern advies te zoeken inzake de vraag: hoe op goede wijze verder? In één situatie betrof het een arbeidsconflict, de overige vijf handelden om het kind, waarbij de ouder(s) hulp zochten bij de externe vertrouwenspersoon. Het gaat dan om zaken zoals pesten en de relatie kind-leerkracht.

1.4. Toelatingsbeleid en verwijdering

SPCO Groene Hart zet zich in voor een passende onderwijsplek voor iedere leerling. Inschrijving kan plaatsvinden nadat de ouders in een persoonlijk gesprek met de directie geïnformeerd zijn over o.a. het karakter, de identiteit en het ondersteuningsprofiel van de school. Dit gesprek gaat veelal gepaard met een rondleiding door de school.

Met betrekking tot de toelating van leerlingen tot de SPCO-scholen geldt per 1 augustus 2014 de wet Passend Onderwijs. In het kader van deze wet biedt SPCO Groene Hart voor elk kind een zo thuis-nabij mogelijk passend onderwijsaanbod. Daarnaast hebben de gezamenlijke besturen plus Gemeente Woerden in 2025 een 'Convenant Onderwijs nieuwkomers 6-13 jaar gemeente Woerden' afgesloten.

Scholen van SPCO Groene Hart werken aan een vriendelijk en veilig schoolklimaat. Elke school heeft daarvoor een schoolspecifiek programma vanuit de onderwijskundige en pedagogische visie. Het bieden van adequate onderwijszorg, orde, regelmaat en het aanleren van positief gedrag zijn hierbij bouwstenen. Elke school houdt in een zgn. leerlingvolgsysteem (LVS) relevante gegevens bij om leerlingen adequaat te kunnen begeleiden. Door alert en adequaat te reageren, proberen we in preventieve zin negatieve gevolgen voor leerlingen en leraren te voorkomen.

Ondanks dat kan er toch ongewenst gedrag plaatsvinden. Wanneer er sprake is van ernstig ongewenst gedrag door een leerling, of wanneer het onderwijsleerproces ernstig wordt verstoord, treedt het protocol time-out/schorsing/verwijdering van leerlingen in werking. De directie weegt in deze de ernst van de situatie af tegen de proportionaliteit en doelmatigheid van de maatregel.

In 2025 zijn er twee situaties geweest op onze scholen waarbij sprake was van grensoverschrijdend gedrag door leerlingen. Dit is met behulp van externe deskundigen en het cvb opgelost.

1.5. Samenwerkingspartners

Met behoud van eigenheid, cultuur en identiteit zijn wij gericht op samenwerking met anderen. Wat ons hierbij motiveert, is dat we van elkaar kunnen leren, samen van betekenis kunnen zijn voor onze omgeving, elkaars talenten kunnen gebruiken en dat wij vanuit efficiency en effectiviteit de kwaliteit van het onderwijs verder kunnen uitbouwen.

Met ouders voeren wij de dialoog over levensbeschouwelijke, pedagogische en maatschappelijke vraagstukken ter ondersteuning en verbetering van het onderwijs. Daarnaast hebben we goede samenwerkingsrelaties met onze ketenpartners (onder andere kinderopvang, peuterspeelzaal, voortgezet onderwijs).

Voor kinderopvang werken onze scholen in Woerden, Montfoort en Nieuwerbrug samen met Kind & Co Ludens. Kind & Co Ludens maakt daarom ook deel uit van onze expertgroep jonge kind. In Woerdens Verlaat en Lopik wordt samengewerkt met lokale aanbieders. In bijna alle gevallen is de kinderopvang in onze gebouwen gehuisvest en is er sprake van een nauwe samenwerking rondom het jonge kind.

De SPCO participeert met haar scholen in 4 samenwerkingsverbanden, te weten Passenderwijs (9 scholen), Profi Pendi (1 school), Midden Holland (1 school) en Rijnstreek (1 school).

In het bijzonder zij vermeld dat samen met Profi Pendi en de gezamenlijke besturen in Lopik in 2025 gestart is met de opzet van een zgn. Kansgroep (nader toegelicht onder Passend onderwijs). In het kader van de nieuwe governancestructuur is Passenderwijs per dit schooljaar gestart met een zgn. besturenraad. Deze wordt voorgezeten door de voorzitter van het college van bestuur van de SPCO Groene Hart.

Voor de opleiding van nieuwe leraren werken we samen met verschillende pabo's. Met de Marnix Academie in Utrecht en CHE Ede hebben wij een strategisch partnerschap. Dat vertaalt zich o.a. in bestuurlijk overleg en overleg tussen de bovenschoolse opleidingscoördinatoren. In het bijzonder zij vermeld dat wij in 2024 met Trivia een zgn. praktijk-pabo zijn gestart. Gedurende een achttal dagen laten wij studenten afwisselend op scholen van SPCO en die van Trivia kennis maken met de onderwijspraktijk.

SPCO en collega-bestuur Trivia huisvesten De Nieuwe Wiel en de Regenboog samen in een nieuwbouw in Lopik. Hoewel er na onderzoek geen sprake zal zijn van een fusie van de scholen, wordt er wel nauwer samengewerkt en gezamenlijk gebruikgemaakt van ruimtes in de nieuwe school. SPCO is bouwheer van het nieuwbouwproject.

Binnen Verus werken wij op verschillende manieren samen. Het cvb deelt haar kennis op het gebied van onderwijshuisvesting in de leergang Onderwijshuisvesting. Daarnaast neemt het cvb regelmatig deel aan diverse gesprekken met collega-bestuurders over bestuurlijke dilemma's, identiteit en zingeving.

Dit geldt evenzo voor de PO-raad. Ook hier vindt kennisuitwisseling plaats op het gebied van onderwijshuisvesting en bedrijfsvoering. Daarnaast maakt het cvb onderdeel uit van de werkgroep Public Affairs.

Tenslotte vermelden wij dat het cvb sinds dit schooljaar deel uitmaakt van het bestuur van KUVO en de stuurgroep Techkwadraat. Hier wordt o.a. het goede gesprek gevoerd over het onderwijsaanbod, maar ook over structuur en financiering.

2. Verantwoording van het beleid

Het jaar 2025 stond voor SPCO Groene Hart in het teken van het afronden van een oud koersplan (2020) en het opstarten van een nieuw koersplan (2025). In Tabel 2 wordt teruggekeken op de realisatie van de verschillende onderdelen die behaald zijn en in Tabel 3 staan de ambities weergegeven die opgesteld zijn voor het nieuwe koersplan. In de verschillende paragrafen in dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op hoe dit beleid vorm heeft gekregen en is uitgevoerd op de gebieden onderwijskwaliteit, personeel, facilitair en financiën.

Doelen Koersplan 2020-2025 (Groen = Doel is door minimaal 80% van de scholen behaald, Blauw = Proces loopt nog bij 80% van de scholen, Rood = Doel wordt of is niet behaald door 80% van de scholen)			
Bouwsteen	Scholen van waarde	De leerkracht maakt het verschil	Gespreid leiderschap
	Burgerschap	Visie op leren	Leren van en met elkaar
Fase 1	Visie op aanpak burgerschap	Visie op leren is beschreven en vastgesteld	Teams verwerven kennis, ontwikkelen een plan van aanpak en ontwikkelen vaardigheden in het bewust samen leren
Fase 2	Uitvoeren planmatig werken aan burgerschap	Plan van aanpak voor de toepassing is zichtbaar in scholing én in de jaarplannen	Leerkrachten bereiden samen lessen voor, doen klassenbezoeken een (gezamenlijk) leerdoel en geven elkaar feedback
Fase 3	Inzichtelijk maken van de ontwikkeling van de leerlingen t.a.v. burgerschap	EDI wordt zichtbaar toegepast en waar nodig worden leerkrachtvaardigheden doorontwikkeld	Er is een cyclische en planmatige structuur van gezamenlijke lesvoorbereiding en klassenbezoek. Er is sprake van een feedbackcultuur
Fase 4	Burgerschap is zichtbaar en merkbaar in de schoolcultuur	De didactische principes zijn bij alle leraren zichtbaar in de lessen en zij kunnen die verder uitbreiden	Het leren van en met elkaar is zichtbaar en merkbaar in de school
Fase 5			In de school is bovenstaand zichtbaar en merkbaar. Daarnaast heeft de school eigen

			aspecten toegevoegd
	Duurzaamheid	Leren van en met elkaar	Gespreid leiderschap
Fase 1	Visie op duurzaamheid	Teams verwerven kennis, ontwikkelen een plan van aanpak en ontwikkelen vaardigheden in het bewust samen leren	De kwaliteiten en talenten van medewerkers zijn inzichtelijk en op stichtingsniveau is er een plan voor de planmatige ontwikkeling en inzet van de talenten van medewerkers.
Fase 2	Vertaling van de visie naar concrete acties op schoolniveau	Leerkrachten bereiden samen lessen voor, doen klassenbezoeken een (gezamenlijk) leerdoel en geven elkaar feedback	Elke school doet ervaring op met het versterken van kwaliteiten en talenten. Op het niveau van de stichting ontstaan mogelijkheden om samen met anderen talenten in te zetten.
Fase 3	Het handelen t.a.v. duurzaamheid is zichtbaar in de school	Er is een cyclische en planmatige structuur van gezamenlijke lesvoorbereiding en klassenbezoek. Er is sprake van een feedbackcultuur	Het proactief werken vanuit eigen kwaliteiten en gemeenschappelijke waarden is ingebed in de school- en stichtings-cultuur
Fase 4	Het handelen t.a.v. duurzaamheid is geborgd in de school	Het leren van en met elkaar is zichtbaar en merkbaar in de school	Alle medewerkers zetten hun talenten en kennis proactief in ten behoeve van het onderwijs
Fase 5		In de school is bovenstaand zichtbaar en merkbaar. Daarnaast heeft de school eigen aspecten toegevoegd	In de school zijn fase 1 tot en met 4 zichtbaar en merkbaar. Daarnaast heeft de school eigen aspecten toegevoegd.
			Eigenaarschap van leerlingen
Fase 1			Op stichtingsniveau is een visie op eigenaarschap van leerlingen geformuleerd
Fase 2			In de school zijn ervaringen opgedaan met eigenaarschap van leerlingen en die worden teambreed geëvalueerd
Fase 3			Er zijn schoolbrede afspraken over het eigenaarschap van leerlingen. Deze worden toegepast in de dagelijkse (les)praktijk
Fase 4			Eigenaarschap van leerlingen is zichtbaar en merkbaar in het onderwijs op de scholen
Fase 5			In de school zijn fase 1 tot en met 4

			zichtbaar en merkbaar. Daarnaast heeft de school eigen aspecten toegevoegd.
--	--	--	---

Tabel 2 | De mate waarin de doelen uit het Koersplan 2020-2025 SPCO Groene Hart zijn behaald.

Doelen Koersplan 2025			
Zichtlijnen	Effectief onderwijs	Sterke teams	Krachtige organisatie
Ambities	Ambitie 1.1: Wij creëren een omgeving waarin elk kind zich veilig, gezien en gehoord voelt.	Ambitie 2.1: Teams zijn blijvend met elkaar in ontwikkeling.	Ambitie 3.1: Wij garanderen goed werkgeverschap
Wat zien wij dan?	Ondersteuning van de leerling en ruimte voor zelfreflectie, emotionele regulering en aanleren van sociale vaardigheden.	Een passend professionaliseringsaanbod waarmee onderwijs-professionals hun didactische en pedagogische kennis en vaardigheden kunnen vergroten.	Medewerkers rapporteren een stijging in werkgeluk en algemene vitaliteit. Er is een verbetering in de feedback van medewerkers over de werkcultuur.
Wat zien wij dan?	Een warm en ondersteunend pedagogisch klimaat waarin onze leerlingen zich veilig, gehoord en gezien voelen en waar zij sociale veerkracht kunnen ontwikkelen.	Mogelijkheden om kennis en ervaring te delen tussen leerkrachten op zowel team- als SPCO-niveau.	Medewerkers benutten opleidingsmogelijkheden effectief.
Wat zien wij dan?	Onderwijsprofessionals die los van verschillende gedragsuitingen het veilige en ondersteunende klimaat in de school kunnen borgen.	Een professionele teamcultuur waarin aan de hand van regelmatige bevindingen telkens stappen worden gezet voor verdere groei. Het geven van ontwikkelingsgerichte feedback is daar een krachtig voorbeeld van.	Er is een afname in kortdurend ziekteverzuim, wat een indicatie is van verbeterde algehele gezondheid en welzijn onder medewerkers.
Ambities	Ambitie 1.2: Wij verdiepen onze didactische vaardigheden en zorgen ervoor dat wij de instrumenten in handen hebben om didactisch adequaat te kunnen handelen.	Ambitie 2.2: Wij stimuleren en benutten expertise	Ambitie 3.2: We gaan krachtige samenwerkingsrelaties aan
Wat zien	Wij werken vanuit onze	Wij werken met	Wij kiezen voor

wij dan?	visie op leren en passen de principes van EDI op de juiste manier toe.	expertgroepen die ertoe doen.	samenwerkingsvormen waar alle partijen beter van worden.
Wat zien wij dan?	Wij houden onze kennis en didactische vaardigheden op peil en kunnen flexibel aansluiten bij de onderwijsbehoeften van het kind.	Experts delen hun kennis op alle SPCO-scholen en ondersteunen daar de PLG's. Als de omvang van de school een belemmerende factor is, wordt hiervoor een oplossing gezocht, bijvoorbeeld door een aantal dagen per jaar een LC-leerkracht ter beschikking te stellen.	Scholen en ouders werken vanuit heldere wederzijdse verwachtingen en hanteren een professionele communicatiestructuur.
Wat zien wij dan?	Wij vullen onze 'didactische toolkit' aan met wat nodig is en wat in de praktijk goed werkt.	Wij streven naar een verdeling van 70% LB- en 30% LC-leerkrachten op bestuursniveau.	Wij werken integraal samen met een betrouwbare en professionele partner voor kinderopvang.
Ambities	Ambitie 1.3: Wij zorgen voor een onderwijsaanbod dat bijdraagt aan effectief onderwijs	Ambitie 2.3: Wij doen het samen	Ambitie 3.3: Wij werken met een krachtige staforganisatie
Wat zien wij dan?	Onze leerkrachten hanteren bewezen methodes die aansluiten bij specifieke leerlingpopulaties.	Er is een uitnodigende en uitdagende cultuur waarin er ruimte wordt gemaakt voor onderwijsprofessionals om mee te doen en bij te dragen aan ontwikkeling.	Bestuur en staf geven op passende wijze uitvoering aan onze maatschappelijke opdracht.
Wat zien wij dan?	Wij maken keuzes in het curriculum om te komen tot een passend onderwijsaanbod.	Wij werken vanuit de principes van gespreid leiderschap. Wij maken bewust gebruik van elkaars ervaring en talent.	Onze communicatie draagt bij aan verbinding en gezamenlijkheid.
Wat zien wij dan?		Niet iedereen kan altijd evenveel bijdragen. Wij hebben aandacht voor het principe van erkende ongelijkheid.	We hebben een invloedrijke inbreng in onze netwerken.
Wat zien wij dan?			We staan voor een organisatie met een effectieve bedrijfsvoering, die in staat is om risico's te beheersen.
Ambities	Ambitie 1.4: Wij zorgen op onze scholen voor gelijke	Ambitie 2.4: Wij geloven in sterke schoolleiders	Ambitie 3.4: Wij realiseren effectieve werkprocessen

	kansen voor ieder kind		
Wat zien wij dan?	Wie je ook bent, wat je talenten ook zijn, waar je ook vandaan komt, iedereen telt mee.	Wij zetten een instrument in wat inzicht geeft in onze persoonlijke drijfveren en wat bijdraagt aan de ontwikkeling van ons directieteam. We onderzoeken of het instrument ME+U hiervoor geschikt is.	Leerkrachten en leerlingen zijn digitaal vaardig.
Wat zien wij dan?	Wij zorgen dat leerlingen met dezelfde talenten dezelfde kansen krijgen om te leren en te groeien.	Schoolleiders zetten hun talenten en drijfveren in binnen het directieteam.	Wij werken privacy proof en de digitale beveiliging van informatie en persoonsgegevens voldoet aan de landelijke normen.
Wat zien wij dan?	Wij bieden een brede en evenwichtige educatie en komen tegemoet aan de diverse leer- en zorgbehoeften van leerlingen.	Wij streven naar accreditatie van het DO als PLG. Hierdoor telt deelname aan het DO mee voor het schoolleidersregister.	Digitale technologie ondersteunt en verrijkt onze werkprocessen.
Wat zien wij dan?			ICT'ers zijn ook OICT'ers (Onderwijskundig ICT'ers).
Betrouwbaar fundament			
Ambities	Ambitie 4.1: Wij vinden elkaar in de uitgangspunten van ons gezamenlijke fundament	Ambitie 4.2: Vanuit geloof, hoop en liefde zijn wij een baken	Ambitie 4.3: Wij dragen bij aan het morele kompas van leerlingen
Wat zien wij dan?	Wij voeren met elkaar en de ouders regelmatig het gesprek over onze identiteit. Daarbij gaan wij moeilijke vragen niet uit de weg en zijn we bereid met elkaar het gesprek aan te gaan over dat wat ons raakt.	Wij houden koers en maken authentieke keuzes die onze rol als betrouwbaar baken in een veranderende wereld versterken.	Wij leren kinderen dat zij van betekenis kunnen zijn en het positieve verschil in het leven van anderen kunnen maken.
Wat zien wij dan?	Zorg en aandacht voor elkaar, veiligheid en geborgenheid staan bij ons centraal.	Zonder te streven naar een buurthuis-functie, zijn wij sociaal betrokken in de wijk en zichtbaar en beschikbaar voor ouders die behoefte hebben aan een gesprek.	Wij geven kinderen de betekenis van geloven mee: naastenliefde, gerechtigheid en vrede.
Leerlingen aan het woord			

Ambities op leerling-niveau	Wij zorgen er met elkaar voor dat het fijn is op onze school en dat er niet wordt gepest	Wij vertellen wat wij nodig hebben om te kunnen leren en om ons prettig te voelen	Wij willen van anderen leren en kijken naar goede voorbeelden op andere scholen
Wat zien wij dan?	Op onze scholen is een effectieve aanpak tegen pesten. Deze wordt door leerlingen en onderwijsprofessionals consequent toegepast.	Wij zorgen ervoor dat op onze scholen optimaal kan worden geleerd en passen toe wat daarvoor nodig is	Wij stellen een bovenschoolse leerlingenraad in waarin leerlingen uit de groepen 7 en 8 van onze scholen vertegenwoordigd zijn. Deze leerlingenraad behandelt relevante besprekpunten en ziet erop toe dat er iets gedaan wordt met hun aanbevelingen.

Tabel 3 | De doelen van het koersplan 2025.

2.1. Onderwijs & kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg vindt plaats op alle niveaus in de organisatie, dat van de leerkracht, de school en het schoolteam onder verantwoordelijkheid van de schoolleider, op het niveau van SPCO als geheel onder verantwoordelijkheid van het cvb en, in tweede instantie, onder verantwoordelijkheid van de rvt. Er is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid voor 'kwaliteitszorg in de keten'. Onze uitgangspunten daarbij zijn:

- kwaliteitszorg is gekoppeld aan duurzame school- en personeelsontwikkeling;
- alle geledingen binnen de stichting spelen een rol bij kwalitatief goed onderwijs;
- structureel uitgevoerde metingen, evaluaties en reflecties liggen aan de basis bij het vormgeven van kwaliteitszorg in de stichting en op de scholen;
- leidinggevend, intern begeleiders en specialisten vervullen een cruciale rol bij de aansturing van kwaliteitszorg;
- doelen en normen worden afgeleid uit de beleidsplannen, koersplan, schoolplan en jaarplan.

We hanteren een jaarlijkse kwaliteitszorgcyclus, waarbinnen de structurele metingen, evaluaties en reflecties, de indicatoren van het inspectiekader en interne audits zijn opgenomen.

Het cvb geeft de kaders voor kwaliteit en financieel beheer aan, waarbinnen de schoolleiders hun verantwoordelijkheid voor de sturing van de kwaliteit op school vormgeven. Het cvb, de staf en de scholen zorgen gezamenlijk voor het behalen van beoogde resultaten rondom onderwijskwaliteit en financiële kwaliteit.

De ambities en doelstellingen voor kwaliteitsbeleid op stichtingsniveau staan verwoord in het SPCO-Koersplan. Bewezen effectieve werkwijzen, beleid en instrumenten van de vorige Koersplanperiode blijven van kracht en in ontwikkeling.

Aanvullende activiteiten die bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs zijn:

- studieaanbod voor medewerkers via onze TOP-academie (TOP Trefpunt Onderwijs Professionals);
- gezamenlijk ontwikkelde begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten (YP= young professionals);
- samenwerking met verschillende pabo's. Met de Marnix Academie in Utrecht en CHE in Ede hebben we een strategisch partnerschap;

- een passend, bovenschools onderwijsaanbod aan leerlingen die op cognitief gebied zeer talentvol zijn, nl.: A Different Morning (ADM, groep 3 t/m 5) en de samenwerking met 'Day a Week School' (DWS, groep 5 t/m 8);
- hanteren van beleidsdocumenten en kwaliteitskaarten waarin vastgestelde stichtingsbrede beleidsafspraken staan, zoals de kwaliteitskaart Visie op leren;
- het werken met bovenschoolse expertgroepen op het gebied van taal, rekenen, gedrag, uitdagend onderwijs, het jonge kind en ict.

Scholen en dialoogpartners

Via de schoolgids en website van de scholen verantwoord scholen zich naar ouders. De MR wordt geïnformeerd over de inhoud van het nieuwe jaarplan en de evaluatie van het jaarplan van het afgelopen schooljaar en wordt gevraagd hiermee in te stemmen.

Het cvb bespreekt twee keer per jaar via een zgn. managementgesprek met de directeurs de voortgang van het ingezette beleid op de school. Tijdens deze gesprekken gaat het cvb ook in gesprek met het team. Ook de adviseur onderwijs & kwaliteit bezoekt de scholen twee keer per jaar. Zij legt flietsbezoeken in de groepen af en voert opbrengstgesprekken (OG's) met de directeur en IB/KC'er. Daarnaast voert zij interne audits uit met een externe auditor en collega-directeur(en).

Tijdens de MG's vindt de monitoring plaats van de school- en jaarplannen. Tijdens de OG's komen minimaal de volgende onderwerpen aan de orde:

- de opbrengsten van de leerresultaten (van de tussentoetsen Leerling in Beeld en van de Rovict BSM);
- hoe de scholen op weg zijn naar de gestelde ambities;
- realisatie passend onderwijs;
- bijzonderheden populatie;
- de uitkomst van de leerlingtevredenheid;
- de uitkomst van de oudertevredenheid;
- het onderwijsleerproces;
- het vervolgonderwijs.

Eenmaal per schooljaar brengen leden van de rvt een bezoek aan een aantal scholen en het stafbureau om met de medewerkers in gesprek te gaan.

Doelen en resultaten

Scholen bepalen binnen de contouren van het koersplan aan welke schooldoelen zij werken. De beginsituaties van de scholen en de schoolpopulaties zijn verschillend, waardoor passende keuzes gemaakt moeten worden. Het tempo waarin scholen zich ontwikkelen, kan verschillen. Dit is mede afhankelijk van factoren als de leerlingenpopulatie, leerkrachtvaardigheden, omgevingsfactoren enz. Onze scholen zijn tot augustus 2025 bezig geweest de doelen uit hun schoolplannen 2020-2025 te borgen. Daarnaast is het schoolplan afgerond. Vanaf september zijn de scholen aan de slag gegaan met het nieuwe schoolplan 2025. In het jaarplan 2025-2026 staan de doelen, activiteiten, succesindicatoren voor het eerste jaar van het schoolplan verwoord. De nieuwe schoolplannen zijn een logisch vervolg op de afgeronde schoolplannen. De focus ligt op het verder verdiepen en verbreden. In Tabel 2 (Koersplan 2020) is zichtbaar gemaakt in welke mate de doelen behaald zijn tot augustus 2025. In Tabel 3 (Koersplan 2025) is aangegeven welke doelen we nastreven in ons nieuwe koersplan, waarmee we van start zijn gegaan in de laatste maanden van 2025.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

Om onze leerlingen goed voor te bereiden op het vervolgonderwijs en de samenleving is SPCO continue in ontwikkeling. De middelen en activiteiten die dagelijks ingezet worden dragen bij aan het realiseren van een sterke basis voor elke leerling. Dit vraagt om het verdiepen, verbreden en actualiseren en het delen van kennis, het leren vaardigheden, het houden van zicht op de leskwaliteit

en het data geïnformeerd werken. Om dit te realiseren vinden onder andere de volgende interventies plaats:

- Prioriteren en kaderen;
- het jaarlijks scholen van (nieuwe) medewerkers;
- het inzetten van methoden die toewerken naar de referentieniveaus 2F/1S en deze aanvullen waar nodig;
- onderzoek en kennisdeling in de Zichtlijn groepen, interne adviseurs, bovenschoolse expertgroepen en in het directieoverleg;
- het betrekken van de expertgroepen bij nieuwe ontwikkelingen, zoals de geactualiseerde kerndoelen;
- kennis vergroten door literatuuronderzoek en scholing;
- uitdagend onderwijs voor alle leerlingen;
- het werken met een kwaliteitscyclus waarin gesprekken en metingen structureel zijn gepland;
- een stappenplan ondersteuning om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van elke leerling.

In 2024 is aangegeven dat toenemende problematiek is gesignaleerd bij de startende kleuters, met name op het gebied van taal/spraak, motoriek en zindelijkheid. Hier zijn passende interventies voor ingezet. In 2025 heeft de expertgroep Jonge kind zich verdiept in reflexintegratie en is zij bezig deze kennis te verspreiden binnen de stichting. Een andere ontwikkeling is de aandacht voor meertaligheid en het omgaan met deze talige diversiteit binnen SPCO. SPCO-beleid is in ontwikkeling. Hier zijn de adviseur onderwijs & kwaliteit en de taal expertgroep bij betrokken. De slogan luidt: Meertaligheid is een rijkdom. Het beleid zal erop gericht zijn hoe meertaligheid ingezet kan worden in het dagelijks onderwijs, om het onderwijs aan alle leerlingen nog verder te versterken.

Inspectie

Alle SPCO-scholen vallen onder het basistoezicht van de inspectie. Acht van onze scholen hebben in 2018 van de inspectie het predicaat 'goed' gekregen. Er heeft daarna geen kwaliteitsonderzoek meer plaatsgevonden. Wel heeft een themaonderzoek plaatsgevonden, het RMAA. Het oordeel van de inspectie is dat de school aan alle onderzochte onderdelen voldoet.

Visitatie

De bestuurder van SPCO Groene Hart heeft deelgenomen aan een bestuurlijke visitatie van collega-bestuur Trinamiek. Daarnaast is op initiatief van SPCO een collegiaal bezoek gebracht aan Trinamiek om op het niveau van de staf, secretariaat en bestuur kennis en ervaring uit te wisselen. Er is contact geweest met de PO-raad om ons te oriënteren op een bestuurlijke visitatie.

Onderwijsresultaten

Op basis van de schoolwegingen van alle SPCO scholen wordt het aanbod in alle groepen afgestemd op 1S/2F. Vanaf groep 6 is er de mogelijkheid te differentiëren voor de leerlingen van PRO t/m VMBO-Kader. Deze leerlingen volgen de route naar het fundamentele niveau 1F.

SPCO heeft een SPCO-ambitie gesteld. Deze ambitie is: 85% 2F op lezen, 55% 1S op Rekenen-Wiskunde en 65% op Taalverzorging. Nog niet alle scholen hebben deze ambitie in 2025 gehaald. Vrijwel alle scholen hebben een hoger resultaat behaald op Begrijpend Lezen. De overige vakgebieden zijn stabiel gebleven. De scholen die nog ver van deze ambities verwijderd zijn, hebben voor 2026 tussenambities gesteld. Ook hebben zij scholing ingezet om de kennis en vaardigheden van de leerkrachten verder te versterken.

Jaarlijks nemen SPCO-scholen methode-onafhankelijke toetsen (Leerling in beeld en Rovict BSM) af om onderwijsopbrengsten en kennis en vaardigheden ten aanzien van Burgerschap te meten. De toetsen worden ingezet als middel om:

- aan te tonen dat het onderwijs voldoende kwaliteit heeft gehad (verantwoording);

- inzicht te krijgen in de ontwikkeling van individuele kinderen, teneinde het onderwijs daar zo goed mogelijk op aan te laten sluiten (aansluiten op de onderwijsbehoefte van kinderen);
- inzicht te krijgen in de sterke en zwakke punten van het gegeven onderwijs (onderwijsverbetering).

Een aandachtspunt is dat het % leerlingen dat een IV of een V op de Leerling in Beeld toetsen scoort, vaak nog te hoog is in relatie tot onze ambitie.

Op de Rovict BSM toets halen de scholen gemiddeld de SPCO ambitie van 3.0 op alle onderdelen. Bij het onderdeel Attitude zien we dat onze scholen bij de 20% matig scorende groep zitten, vergeleken met de landelijke benchmark. Dit is een aandachtspunt. De SPCO ambitie van 80% op kennis wordt bijna gehaald. Aandachtspunten zijn 'Maatschappelijk verantwoord handelen' en 'Omgaan met conflicten'.

Alle scholen nemen de doorstroomtoets af. Deze wordt gebruikt voor het monitoren van de eindopbrengsten, als extra gegeven bij de advisering voortgezet onderwijs en om zich te verantwoorden richting de Onderwijsinspectie. Het is belangrijk om de prestaties van de leerlingen in de brede context van de school te interpreteren, omdat de opbrengsten die de centrale eindtoets meet, slechts een beperkt beeld geven van de ontwikkeling van kinderen. Voor het in beeld brengen van de groei van elke leerling wordt sinds schooljaar 2023-2024 door onze scholen gebruikgemaakt van het leerlingvolgsysteem Leerling in Beeld (LIB) van Cito BV en van het instrument Burgerschap Meten van Rovict. In de groepen 1 en 2 wordt gebruikgemaakt van verschillende leerlingvolgsystemen.

De resultaten op de centrale eindtoets (CITO) laten over de 2023 t/m 2025 het volgende beeld zien (3-jaars gemiddelde):

(school)score onder landelijk gemiddelde
schoolscore onder de signaleringswaarde
Gedaald t.o.v. het jaar ervoor
Gestegen t.o.v. het jaar ervoor
Gelijk gebleven t.o.v. het jaar ervoor

	Schoolweging	3-jaarsgemiddelde 23-24-25		% Referentieniveaus 2025		
		1F (+ LG uit UV)	1S/2F (+ LG uit UV)	<1F	1F	1S/2F
de Brug	27.8	100 (96.6)	77.2 (61.4)	0.0	100.0	83.0
Constantijn	27.7	99.6 (96.6)	88.6 (61.4)	1.0	99.0	80.0
Fontein	26.5	97.6 (96.7)	73.8 (63.2)	6.0	94.0	67.0
Graaf Jan	28.5	92.6 (96.4)	51.1 (60.7)	2.0	98.0	48.0
Johan Friso	26.4	97.5 (96.7)	63.3 (63.2)	2.0	98.0	70.0
Margriet	24.5	99.3 (97.4)	83.4 (66.9)	0.0	100.0	85.0
Nieuwe Wiel	32.5	93.2 (94.8)	60.4 (53.4)	3.0	97.0	68.0
R de Jager	26.9	93.7 (96.7)	57.1 (63.2)	2.0	98.0	63.0
Timotheus	27.2	97.9 (96.6)	68.1 (61.1)	0.0	100.0	67.0
Wilhelmina	24.8	99.2 (97.4)	75.2 (66.9)	0.0	100.0	79.0
Willem Alexander	30.0	95.8 (95.9)	52.3 (57.8)	3.0	97.0	54.0
Willem van Oranje	29.7	89.1 (95.9)	57.2 (57.8)	14.0	86.0	55.0
de Meent	29.6	97.9 (95.9)	56.3 (57.8)	0.0	100.0	60.0
SPCO gemiddeld	27.8	96.4 (96.4)	66.5 (61.2)	2.5	97.5	67.6

Tabel 4 | Resultaten Doorstroomtoets (DST) 2023-2025

Een aanzienlijk deel van de leerlingpopulatie van de Willem van Oranje, Graaf Jan van Montfoort, R. De Jagerschool (nu De Bloesem), Willem Alexander, De Nieuwe Wiel en De Meent lopen een verhoogd risico op ontwikkelingsachterstanden op het gebied van taal, rekenen of sociaal-emotionele vaardigheden. Deze achterstanden hangen vaak samen met de thuissituatie, zoals een taalarme omgeving, laagopgeleide ouders of financiële zorgen. De scholen krijgen hiervoor extra middelen in het kader van onderwijsachterstandenbeleid.

De inspectie beoordeelt de resultaten van een school als onvoldoende wanneer een school drie jaar achtereenvolgend onder de ondergrens van de inspectie scoort. SPCO heeft in de jaren 2023 t/m 2025 geen scholen die onvoldoende scores op de DST.

Behaalde Fundamentele (1F) en Streefniveaus (2F/1S)

Het 3-jaars gemiddelde 1F

Acht scholen scoren boven de signaleringswaarde 1F en boven het gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging gescoord. De overige vijf scholen scoren boven de signaleringswaarde 1F, maar onder het gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging.

Het 3-jaars gemiddelde 1S/2F

Acht scholen scoren boven de signaleringswaarde 2F/1S en boven het gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging. De overige vijf scholen scoren boven de signaleringswaarde 1S/2F, maar onder het gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging.

2025 1F

In 2025 hebben elf scholen boven de signaleringswaarde 1F en boven het gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging gescoord. De overige twee scholen hebben boven de signaleringswaarde 1F, maar onder het gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging gescoord.

2025 2F/1S

In 2025 hebben negen scholen boven de signaleringswaarde 2F/1S en boven het gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging gescoord. Drie scholen hebben op of boven signaleringswaarde 2F/1S en onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging gescoord. Eén school heeft onder de signaleringswaarde gescoord.

Algemene conclusie onderwijsresultaten DST

Op een aantal scholen halen wij ons minimale ambitieniveau van het LG nog niet. In vergelijking met 2023-2024 zien we in 2024-2025 het volgende: de 3-jaarsgemiddelde % 1F en 1S/2F zijn beide gestegen t.o.v. 2024. Wanneer we enkel naar het schooljaar kijken, dan zien we dat het % 1F is gegroeid en het % 1S/2F iets is gedaald t.o.v. 2024. Op 1F zien we over de drie jaren een stijgende trend. De focus op de basisvakken blijft aanwezig en het pedagogisch-didactisch handelen zal blijvend in ontwikkeling zijn. Deze ontwikkeling wordt gevolgd tijdens audits, schoolbezoeken, opbrengstgesprekken (OG) en managementgesprekken (MG).

Sociale veiligheid

Elke school heeft een schoolveiligheidsplan. Het anti-pestprotocol is hier een onderdeel van. Ook is op elke school een vertrouwenspersoon aanwezig. Op stichtingsniveau zijn er (vier) vertrouwenspersonen. Deze staan vermeld op de website van de SPCO.

Alle scholen monitoren de sociale veiligheid van de leerlingen en gebruiken de opbrengsten bij het formuleren en vervolgens uitvoeren van interventies. Voor het in kaart brengen van de sociale veiligheid gebruiken scholen de sociale veiligheidsmonitor van Vensters. Daarnaast nemen de scholen Cotan-gecertificeerde vragenlijsten van hun SEO-methode af en/of van het leerlingvolgstelsel Leerling in Beeld.

De opbrengsten van de veiligheidsmonitor 2025 laten zien dat de gemiddelde SPCO opbrengsten voldoende tot goed zijn. Op welbevinden en ervaren veiligheid zijn de opbrengsten stabiel. Op de domeinen 'aantasting' en 'niet gepeste leerlingen' is groei zichtbaar.

Het bestuursgemiddelde van schooljaar 2024-2025 t.a.v. de sociale veiligheidsbeleving op welbevinden, ervaren en aantasting veiligheid zijn respectievelijk: 7,4 - 8,0 - 89,0. Het percentage niet gepeste leerlingen is 71% naar 69,6%. Op welbevinden scoren de scholen gemiddeld 0,1 lager dan de SPCO-ambitie. Op ervaren veiligheid en aantasting veiligheid scoren SPCO-scholen goed in relatie tot de SPCO ambitie. De landelijke benchmark is (nog) niet beschikbaar ten tijde van dit schrijven (februari 2026).

Armoedebestrijding

In 2025 is een kwaliteitskaart Omgaan met armoede op SPCO scholen ontwikkeld. In deze kwaliteitskaart staat beschreven welke concrete stappen onze scholen zetten om armoede te signaleren, leerlingen en ouders te ondersteunen en een veilige en stimulerende leeromgeving voor leerlingen te creëren. Voor alle scholen is ook een flyer op maat gemaakt, waarin de financiële ondersteuningsmogelijkheden beschreven staan. Deze flyer wordt verspreid onder alle ouders.

Tevredenheid leerlingen en ouders

De tevredenheid van de leerlingen en ouders wordt gemeten met Vensters en schoolspecifieke vragenlijsten. Het bestuursgemiddelde leerlingentevredenheid is in 2024-2025 een 8,0. Het bestuursgemiddelde oudertevredenheid is in 2024-2025 een 8. Dit is 0,1 hoger dan het landelijk gemiddelde.

Passend onderwijs

SPCO is verbonden aan vier samenwerkingsverbanden: Stichting Passenderwijs, SWV PO Midden-Holland, SWV Rijnstreek en Profi Pendi SWV Primair onderwijs. Met deze partijen wordt samengewerkt om iedere leerling een passend onderwijsaanbod te kunnen bieden. Met de samenwerkingsverbanden zijn afspraken gemaakt over de voorwaarden en doelen waarvoor middelen ontvangen worden, de zgn. basisondersteuning.

Scholen bieden een veilige leeromgeving voor het kind, zorgen voor voldoende beschikbare expertise en presteren voldoende op specifieke indicatoren van het waarderingskader inspectie (basiskwaliteit). Per school wordt dit gespecificeerd in de volgende basisdoelen:

- de inrichting van basisondersteuning is gericht op preventief handelen;
- de school biedt een programma waarmee de kerndoelen van de zeven leergebieden (SLO) worden gerealiseerd;
- de school biedt een programma waarmee de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen wordt ondersteund;
- de school biedt op specifieke gebieden instructie op maat.

Alle doelen zijn in de reguliere overleggen met de samenwerkingsverbanden, directies, Intern begeleiders/kwaliteitscoördinatoren (IB/KC'ers), expertgroepen en medezeggenschapsraden aan de orde geweest, met inachtneming van de taken en bevoegdheden van de onderscheiden betrokken partijen.

Een mooie ontwikkeling is de totstandkoming van de Kansgroep (start januari 2026) in de gemeente Lopik. De Kansgroep is een kleinschalige, tijdelijke voorziening binnen het regulier onderwijs. In een veilige en rijke leeromgeving krijgen kinderen van 3 tot 6 jaar, die meer tijd nodig hebben om zich de schoolse vaardigheden eigen te maken, onder dagelijks begeleiding van een leerkracht en een pedagogisch professional. Met de inzet van de Kansgroep krijgt ieder kind de kans om zich in eigen tempo te ontwikkelen, zodat zij gemiddeld na één jaar doorstromen naar een passende onderwijsplek. De kansgroep start effectief in januari 2026.

IB/KC

Op elke school is minimaal één IB/KC'er (tevens ook aandachtsfunctionaris) die de zorg en waar nodig een passend aanbod voor de leerlingen coördineert en de leerkrachten ondersteunt bij het handelingsgericht werken. Ie IB/KC'ers bij SPCO zijn specialist in de LC-schaal.

Voor leerlingen bij wie de onderwijsbehoeften verder reiken dan de genoemde basisondersteuning van de school kan een beroep gedaan worden op extra ondersteuning vanuit het samenwerkingsverband. De IB/KC'er is hier als zorgregisseur verantwoordelijk voor.

De SPCO-scholen werken handelingsgericht. Dit is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de specifieke onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. De middelen en ondersteuning die de school hiervoor ontvangt, worden volledig voor deze leerlingen ingezet, bijvoorbeeld voor ondersteuning door de IB/KC'er. Daarnaast zijn op meerdere scholen onderwijsassistenten en/of leerkrachtondersteuners om leerkrachten te ondersteunen bij de (extra) zorg aan leerlingen.

Nieuwkomers

In de verschillende gemeenten waar onze scholen staan wordt, in samenwerking met de samenwerkingsverbanden, een nieuwkomersbeleid gevoerd. Dit beleid beschrijft een passend onderwijsaanbod aan statushouders. Onze scholen vangen nieuwkomers op. Leerlingen van vier en vijf jaar stromen direct in een kleutergroep in, tenzij er argumenten zijn om toch voor de centrale opvang te kiezen. Vanaf groep 3 stromen leerlingen in het reguliere onderwijs in, nadat zij onderwijs hebben gevolgd in een Taalklas. Vanaf 2024-2025 is kennis over meertaligheid in de school via meerdere gremia gedeeld. Ook is het omgaan met talige diversiteit en traumasensitief onderwijs toegevoegd aan ons scholingsaanbod. In 2025 is SPCO ook gestart met het opstellen van een SPCO kwaliteitskaart Talige diversiteit binnen SPCO scholen. De in 2024-2025 ontwikkelde en al in gebruik genomen praktische kwaliteitskaart 'Onderwijs aan meertalige leerlingen' zal daar aan worden toegevoegd. De SPCO kwaliteitskaart Talige diversiteit binnen SPCO scholen is onderdeel van het in ontwikkeling zijnde SPCO Taalbeleidsplan.

In 2025 hebben de Woerense besturen, gemeente en Samenwerkingsverband een gezamenlijk convenant afgesloten t.a.v. de plaatsing c.q. zorgplicht rondom nieuwkomers.

Onderwijsachterstanden

SPCO wil elk kind evenveel kans geven op een succesvolle onderwijsloopbaan. Op stichtingsniveau werken wij vanuit een visie op leren waaraan verschillende kwaliteitskaarten gekoppeld zijn. Concreet werken wij in de scholen aan gelijke kansen door:

- het aanbod af te stemmen op de leerlingenpopulatie en aan te sluiten bij het (taal-)niveau en de onderwijsbehoeften van de leerlingen;
- tot en met minimaal groep vijf alle cruciale leerdoelen 1S/2F aan alle leerlingen aan te bieden via effectieve directe instructie (convergente differentiatie) en vervolgens de verrijkte of de geïntensiveerde aanpak toe te passen (divergente differentiatie). Vanaf groep 6 is er de mogelijkheid te differentiëren voor de leerlingen van PRO t/m VMBO-Kader. Deze leerlingen volgen de route naar het fundamentele niveau 1F;
- samen te werken met ketenpartners die een bijdrage kunnen leveren aan een effectief onderwijsproces.

Zes scholen binnen SPCO ontvangen extra middelen van het Ministerie van OCW om onderwijsachterstanden tegen te gaan: de Willem van Oranje, Graaf Jan van Montfoort, De Bloesem, Willem Alexander, De Nieuwe Wiel en De Meent.

Toekomstige ontwikkelingen

Schooljaar 2025 -2026 is het Koersplan 2025 gestart. Het Koersplan 2025 gaat uit van drie zichtlijnen, op een betrouwbaar fundament. Voor elk van deze zichtlijnen en voor het betrouwbaar fundament

zijn thema's geformuleerd. De richting waarin we bewegen, wordt bepaald door de ambities die aan elke zichtlijn zijn gekoppeld. Per ambitie beschrijven wij ons verlangen; dat wat wij zichtbaar willen maken. De scholen vertalen dit naar hun eigen schoolplan en vervolgens naar concrete doelen in de jaarplannen. Vier bovenschoolse zichtlijnsgroepen werken de ambities per zichtlijn verder uit.

Kwaliteitsdocumenten

Op stichtingsniveau worden bestaande kwaliteitsdocumenten waar nodig geactualiseerd, geborgd en, indien gewenst ten behoeve van goed onderwijs op alle SPCO scholen, nieuwe ontwikkeld en zijn meerdere expertgroepen en GMR.

Op dit moment is al een start gemaakt met de ontwikkeling van de volgende nieuwe kwaliteitsdocumenten: Een kwaliteitskaart pedagogisch handelen, een kwaliteitskaart Talige diversiteit binnen SPCO scholen en een SPCO Taalbeleidsplan. In 2026 worden minimaal ook de volgende kwaliteitsdocumenten ontwikkeld: Hoge positieve verwachtingen, Kennisrijk curriculum, Professionele cultuur en een identiteitswaaier.

Expertgroepen

De expertgroepen worden in 2026 uitgebreid met een expertgroep didactiek. Hiervoor worden extra didactische experts opgeleid. Deze didactische experts gaan op alle SPCO scholen beginsituaties ten aanzien van het pedagogisch didactisch handelen in kaart brengen en helpen de scholen de pedagogisch-didactische kwaliteit van het onderwijs te versterken en te borgen door leerkrachten te ondersteunen in het onderhouden en verdiepen van hun pedagogisch-didactische vaardigheden.

Uitdagend onderwijs voor alle leerlingen

De expertgroep uitdagend onderwijs is in 2025 gestart met het scholen en ondersteunen van alle scholen bij het vormgeven van uitdagend onderwijs voor alle leerlingen. Drie scholen zijn daarnaast ook gestart met de leergang 'Hoge positieve verwachtingen'. Vier scholen zijn gestart met de methode Wetenswaardig.

Leerlingen aan het woord

Onze missie is dat alle kinderen op onze scholen zichzelf kunnen zijn en zich kunnen ontplooiën, een moreel kompas meekrijgen en geholpen worden om hun plekje in de wereld te ontdekken. Onze leerlingen zijn onze drijfveer. Om onze leerlingen écht te horen zijn wij met leerlingen uit de groepen 7 en 8 in gesprek gegaan. Een vervolg hierop is dat in 2026 een bovenschoolse leerlingenraad wordt ingesteld.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO) - bestuursverantwoording

In 2025 is het NPO formeel afgerond. Dat betekent dat de onderwijskundige interventies, maar ook de personele ondersteuning per 31 juni jl. stopte.

Tijdens het opstellen van de NPO-plannen is afgesproken (en door gmr ingestemd) dat 5% (ca. € 180k) van de NPO-middelen als voorziening voor eventuele personele verplichtingen gereserveerd zou worden. Deze tijdelijke voorziening is in 2025 opgeheven, nu blijkt dat er geen verplichtingen zijn ontstaan. SPCO heeft vanaf 2024 geen NPO-baten meer ontvangen van het ministerie van OCW. Wel werden in 2025 nog middelen ontvangen via gemeenten, zoals hierboven beschreven. In de meeste gevallen waren deze middelen beschikbaar voor tastbare zaken als biebboeken of een verlengde schooldag. In 2025 besteedde SPCO het restant van de "landelijke" NPO-middelen: € 834k aan eigen personeel, € 46k voor inhuur extern personeel en € 50k aan algemene onderwijs-inhoudelijke zaken.

Subsidies

In 2025 heeft het ministerie aan zes scholen de aanvraag voor de subsidieregeling verbetering basisvaardigheden toegekend (De Constantijnschool, De Fontein, De Johan Friso, De Margriet, De Timotheüsschool en de Wilhelminaschool). Ook in 2022, 2023 en 2024 kende het ministerie van OCW aan in totaal zeven SPCO-scholen de subsidie toe. Alle SPCO-scholen hebben de subsidie nu

ontvangen. In 2025 is € 543k van de subsidie besteed. Het resterende bedrag staat als bestedingsverplichting in 2026 en 2027 op de balans. De subsidie is bestemd voor activiteiten ter verbetering van de basisvaardigheden via evidence informed interventies zoals opgenomen in de menukaart. De activiteiten worden uitgevoerd in de periode van 1 augustus 2025 tot en met 31 juli 2027.

Subsidie zij-instromers

Voor de zij-instromers die binnen SPCO werken en begeleid worden, zoals verder beschreven in paragraaf 2.2, werd € 50k aan subsidie ontvangen van het ministerie van OCW.

2.2. Personeel & professionalisering

In dit hoofdstuk staat het personeelsbeleid van SPCO Groene Hart centraal. Onze medewerkers zijn essentieel voor onze stichting en het is dankzij hun toewijding, expertise en enthousiasme dat we in staat zijn om een goede onderwijskwaliteit te waarborgen.

Goed en voldoende personeel en strategisch personeelsbeleid

SPCO verzorgt kwalitatief goed onderwijs. Hiervoor zijn competente medewerkers en een goed, strategisch personeelsbeleid noodzakelijk. Het strategisch personeelsbeleid is afgestemd op de onderwijskundige visie van SPCO en de opgaven waar de scholen voor staan. Hierdoor draagt het strategisch personeelsbeleid bij aan het realiseren van de doelen van de organisatie, de doelen van individuele medewerkers en maatschappelijke doelen. Het strategisch personeelsbeleid is uitgewerkt in het handboek van SPCO. Het personeelsbeleid is nauw verbonden met de strategische koers van de organisatie en wordt vormgegeven vanuit de principes van strategische personeelsplanning (SPP). Hierbij wordt periodiek gekeken naar ontwikkelingen in de organisatie, de arbeidsmarkt en de personeelsopbouw, zowel kwalitatief als kwantitatief. Deze analyse vormt de basis voor beleidskeuzes en interventies op het gebied van instroom, ontwikkeling, inzetbaarheid en behoud van personeel.

Het beleid en eventuele wijzigingen worden afgestemd met de directies van de scholen en besproken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De uitgangspunten van het personeelsbeleid worden continu gemonitord en geëvalueerd via onder meer directieoverleggen, de gesprekkencyclus en de kwaliteitscyclus. HR werkt hierin nauw samen met bestuur, collega stafadviseurs en schooldirecties. Op basis van deze monitoring wordt het beleid waar nodig bijgesteld en wordt gewerkt aan verdere ontwikkeling van nieuw beleid dat aansluit bij actuele ontwikkelingen en toekomstige personele vraagstukken.

Het personeelsbeleid wordt uitgewerkt aan de hand van de volgende uitgangspunten:

- de stichting trekt talentvolle medewerkers aan en stimuleert hen om deze talenten in te zetten;
- er is een evenwicht tussen de organisatiedoelen en individuele mogelijkheden en ambities van medewerkers;
- om bekwaam te blijven, werken medewerkers voortdurend aan hun ontwikkeling;
- om gemotiveerd en gezond te kunnen blijven, werken medewerkers en organisatie gezamenlijk aan duurzame inzetbaarheid.

Goed werkgeverschap

SPCO wil voor haar werknemers een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven die een professionele en prettige werkomgeving biedt en haar medewerkers kansen geeft om zich te blijven ontwikkelen. De kwaliteit van medewerkers is essentieel voor de kwaliteit van het onderwijs. Deze kwaliteit en de inzetbaarheid van medewerkers staan centraal in het personeelsbeleid waarbij deskundigheid,

talent, ambitie en affiniteit richtinggevend zijn. Het inzetten van talent, persoonlijk leiderschap en kennis van relevante en bewezen onderwijskundige ontwikkelingen zijn speerpunten in het professionaliseringsbeleid.

Gespreid leiderschap

Gespreid leiderschap is een belangrijk thema binnen SPCO. Leiderschap is niet slechts een zaak van de formeel leidinggevende. Leiderschap is van iedereen. Daarbinnen is wel sprake van verschillende rollen en verantwoordelijkheden. Door het inzetten van het collectief en door het scheppen van professionele ruimte, biedt SPCO ruimte aan de ontwikkeling van kwaliteiten en talenten van medewerkers en leerlingen.

Begeleiding en ontwikkeling

SPCO zet zich in voor het begeleiden en ontwikkelen van al haar medewerkers. Dit geldt voor zowel nieuwe collega's die hun intrede doen in het onderwijs, zoals studenten, jonge professionals en zij-instromers, als voor ervaren medewerkers.

In de overlegcyclus komt dit met regelmaat aan de orde en worden daar afspraken over gemaakt. Het gaat dan onder andere over het:

- in beeld brengen van de ontwikkeling en groei van de medewerker en afstemmen op de specifieke doelen, mogelijkheden en wensen van de school(organisatie), waarbij het enerzijds gaat om het behalen van resultaten en anderzijds om het stimuleren van ontwikkeling;
- optimaal benutten van talenten en ambitie(s) van de medewerker;
- optimaliseren van zowel de (school)organisatie als het professioneel functioneren van de medewerker binnen de (school)organisatie.

Startende leraren

SPCO heeft veel aandacht voor de begeleiding van startende leraren. Starters hebben extra budget voor duurzaamheid. Starters hebben een persoonlijk ontwikkelplan. We organiseren interne bijeenkomsten en intervisie met trainingen over voor starters belangrijke thema's, zoals oudergesprekken, groepsdynamiek en veerkracht. Elke starter krijgt een coach in de eerste twee jaren na indiensttreding. Hierbij wordt in onderling overleg met de starter de invulling van de coaching bepaald, zoals gerichte lesbezoeken en gesprekken n.a.v. een leervraag, maar ook een verdiepend onderzoek als dat past bij de ontwikkeling van de starter. Daarnaast leiden we onze starters in het derde jaar op tot mentor van nieuwe startende collega's. Deze begeleiding beperkt de uitstroom van startende leraren en verhoogt de kwaliteit van lesgeven.

Zij-instromers

In 2025 zijn er 2 nieuwe zij-instromers gestart bij SPCO. 2 zij-instromers hebben hun traject in 2025 succesvol afgerond. Door te sturen op een evenwichtige combinatie van ondersteuning en zelfstandigheid, realiseren we een zorgvuldig instroomtraject en benutten we dit nieuwe talent optimaal binnen de organisatie.

Inwerkprogramma nieuwe directeuren

Onderzoek wijst uit dat schoolleiders een grote invloed hebben op de kwaliteit van het onderwijs. SPCO investeert in leiderschap en in haar directieleden. In 2025 hebben we op een aantal scholen te maken gehad met een directiewisseling. In het directieteam is aandacht voor de ontwikkeling van directeuren. Voor startende directeuren is daarnaast aandacht voor coaching op de vakinhoud (naast kennismaking met SPCO, school en systemen). Tijdens de inwerkdagen voor nieuwe directeuren zijn masterclasses gegeven over verschillende thema's. Een en ander is vastgelegd in een inwerkprogramma voor directeuren.

Scholing

Op elke school vinden teamtrainingen plaats, gebaseerd op het koersplan, school- en jaarplan. Daarnaast wordt een basisscholing in TOP, ons interne scholingsaanbod, georganiseerd voor Young Professionals, zij-instromers, nieuwe medewerkers en bestaande medewerkers die deze scholing nog moeten inhalen of graag willen herhalen. Medewerkers van SPCO worden in staat gesteld trainingen/coaching te volgen t.b.v. een goede werk-privé balans en persoonlijk leiderschap. Ook kan gebruikgemaakt worden van loopbaanoriëntatie zowel binnen als buiten het onderwijs.

SPCO stimuleert talentvolle leerkrachten om gebruik te maken van de lerarenbeurs om een master te volgen en zo kennis en expertise te vergroten. In het schooljaar 2024-2025 is hiervan gebruik gemaakt, 7/12 deel is opgenomen in de baten van 2025, zijnde € 4.460,96. Ook krijgt een aantal leerkrachten, na een selectiegesprek, de mogelijkheid voor het volgen van de schoolleidersopleiding.

Coaching

Er wordt veel geïnvesteerd in coaching en begeleiding van medewerkers binnen SPCO. Er zijn drie typen coaches binnen SPCO: leerkrachtcoaches, starterscoaches en beeldcoaches. Leerkrachtcoaches zijn specifiek opgeleid om zij-instromers te begeleiden, starterscoaches begeleiden startende leerkrachten in het eerste jaar. Een beeldcoachtraject is mogelijk op advies van, of na overleg met de directeur van de coachee. Het gaat hier om leervragen van leerkrachten die vragen om een analyse m.b.t. het pedagogisch-didactisch leerkrachthandelen. Dit kunnen zowel startende als ervaren leerkrachten zijn.

In individuele situaties kan ook gekozen worden voor het inschakelen van een externe coach. Er zijn verschillende coaches waar SPCO al een jarenlange, bewezen samenwerking mee heeft. Daarnaast hebben we een samenwerking met coaches vanuit het participatiefonds, via een mentor on the job. In 2025 zijn er 18 opgeleide starterscoaches en 9 leerkrachtcoaches (waarvan 2 beeldcoaches) actief in ons bestuur. Er vindt jaarlijkse interne professionalisering van deze coaches plaats door stichtingsbrede bijeenkomsten, in 2025 georganiseerd in samenwerking met de Marnix academie. In 2025 is tevens de 'handreiking coaching Young professionals' ontwikkeld voor een eenduidig en overzichtelijk coachingstraject voor iedere startende leerkracht binnen SPCO.

Toekomstige collega's

Ruim 60 PABO studenten hebben in 2025 stage gelopen binnen SPCO, met name vanuit de partnerschappen met de Marnix Academie en de Christelijke Hogeschool Ede. Daarnaast heeft SPCO ook ruimte geboden aan zo'n 25 MBO studenten. Alle SPCO scholen zijn gecertificeerd als opleidingsschool. Er is op elke school een opgeleide interne opleidingscoördinator en alle (nieuwe) leerkrachten volgen intern 2 mentortrainingen om in de klas kwalitatief goede begeleiding te kunnen bieden aan studenten.

Leraren- / vervangers tekort

De verwachting is dat het lerarentekort de komende jaren landelijk verder zal oplopen. Wij investeren pro-actief in keuzes/maatregelen die ervoor zorgen dat we zoveel mogelijk voorbereid zijn op de toekomst met een nog groter lerarentekort, door:

- een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven;
- bestaande medewerkers te behouden en nieuwe medewerkers actief aan te trekken;
- actief te investeren in talent en ruimte te geven aan ontwikkeling van medewerkers;
- studenten, starters en zij-instromers een goede start en een goede begeleiding te geven;
- baangarantie te bieden aan succesvolle vierdejaarsstudenten en stichtingsbrede activiteiten te organiseren voor studenten;
- actief werven van zij-instromers en te investeren in de begeleiding van deze zij-instromers;
- actief werven voor de flexibele schil, om zo eventuele gaten in de formatie op te kunnen vangen.

Voor SPCO is het gelukt om het schooljaar 2025-2026 met een volledige formatie te starten. Daarnaast zijn we het schooljaar gestart met een adequate invulling van de flexibele schil, waarmee we in staat waren om ziekte en verlof op te vangen in onverwachte situaties. Desondanks hebben we gedurende het jaar 2025 te maken gekregen met verloop en verzuim, waardoor de flexibele schil op een bepaald moment niet meer toereikend was voor de benodigde vervangingen. Hoewel er dus geen sprake was van een structureel lerarentekort, hebben we wel een vervangingsprobleem ervaren. Dit heeft in sommige gevallen geleid tot uitdagingen in het onderwijsaanbod, wat we met prioriteit blijven monitoren en aanpakken.

Beheersing van uitkeringen na ontslag

SPCO is eigenrisicodragers voor de ww en BWOO uitkeringskosten van (ex-)werknemers. In 2025 zijn er meerdere uitkeringen betaald. Er zijn drie medewerkers ziek uit dienst gegaan, zij maken aanspraak op ziekte-uitkeringen. De uitkeringskosten voor de werkgever over het jaar 2025 bedragen voor de ziekte-uitkering € 160k. Er is één lopende ww-uitkering, waarvoor SPCO in het jaar 2025 € 14k doorbelast heeft gekregen vanuit het participatiefonds.

SPCO heeft beleid ontwikkeld om de kosten van ziekteverzuim beheersbaar te houden. Dit beleid is opgenomen in het handboek personeel en richt zich op het proactief monitoren en beheersen van verzuimkosten, met als doel zowel de vitaliteit van medewerkers te bevorderen, als de financiële gevolgen van ziekteverzuim te beperken. Het beleid omvat onder andere:

- De samenwerking tussen de directeur als casemanager en de HR-Adviseur voor het monitoren van ziekteverzuimdossiers en het naleven van de Wet Verbetering Poortwachter.
- Het aanstellen van een bedrijfsarts voor maandelijkse consulten en het bieden van advies aan werkgever en werknemer.
- Kwartaaloverleggen met een sociaal medisch team om risico's te bespreken en ontwikkelingen in kaart te brengen.
- Ondersteuning van Robidus, met kwartaaloverleggen over langdurig ziekteverzuim en het nemen van actie bij ziektegevallen langer dan 42 weken.
- Regelmatige bespreking van de financiële consequenties van ziekteverzuim tussen bestuur, controller en HR-Adviseur.
- Het treffen van voorzieningen voor medewerkers die waarschijnlijk ziek uit dienst gaan, op basis van jaarlijkse overzichten van langdurig zieken.

Dit beleid draagt bij aan het beheersbaar houden van de kosten en risico's van ziekteverzuim. Dit is een integraal onderdeel van onze personeelsstrategie.

Banenafsprak

In 2025 blijft de organisatie zich inzetten voor de banenafsprak, om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden binnen het primair onderwijs. Dit is niet alleen belangrijk voor de organisatie, maar ook voor onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. De banenafsprak biedt mensen met een arbeidsbeperking meer kansen op werk, en onze stichting vindt het essentieel om deze medewerkers in dienst te houden en een inclusieve werkomgeving te creëren.

Een belangrijke invulling van deze verantwoordelijkheid is de functie van schoolassistent in schaal 1. Deze rol, die de vroegere ID-banen vervangt, biedt een waardevolle werkplek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Schoolassistenten vervullen ondersteunende taken binnen de school en dragen bij aan een efficiënte werking van de schoolgemeenschap. In 2025 blijft de organisatie zich actief richten op het behouden van medewerkers in deze functie. Daarnaast staan er drie medewerkers in het doelgroepregister, wat betekent dat zij officieel erkend zijn als mensen met een arbeidsbeperking. Deze medewerkers vervullen verschillende functies binnen de organisatie en zijn van onmiskenbare waarde voor de dagelijkse gang van zaken. Ook in 2025 willen wij ervoor zorgen dat deze medewerkers kunnen blijven werken in een omgeving die hen ondersteunt en waarin zij zich kunnen ontwikkelen. Het behoud van deze werkplekken is voor ons van groot belang. We blijven

ons inzetten om de banenafpraak te realiseren, zodat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een volwaardige plek binnen het primair onderwijs kunnen behouden.

VOG

Alle medewerkers moeten zich bewust zijn van het belang van een tijdige VOG. Dit is daarom actief opgenomen in de sollicitatieprocedures, zodat ook medewerkers op invalbasis beschikken over een geldige VOG die niet ouder is dan 6 maanden. Het is essentieel dat de schoolleiding bij het inzetten van invallers altijd vooraf verifieert of een geldige VOG aanwezig is, omdat medewerkers zonder een geldige VOG niet aan het werk mogen. Genomen maatregelen hebben bijgedragen aan een correcte en volledige naleving van de VOG-verplichtingen in 2025.

In tabel 5 geven we de verantwoording over de aanwezigheid van de VOG's in 2025 weer. Wij hebben onze accountant opdracht gegeven werkzaamheden uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van de VOG's voor nieuwe medewerkers in loondienst, zoals die zijn opgenomen in bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in het verslagjaar. Medewerkers niet in loondienst hebben geen onderdeel uitgemaakt van deze werkzaamheden. De uitkomst van deze controle, gericht op VOG's die niet of te laat aanwezig waren, was dezelfde als weergegeven in tabel 5.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	29	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting*	2	0	0

* conform procedure externe samenwerkingspartners

Tabel 5 | Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Toekomstige ontwikkelingen en uitdagingen

De komende jaren blijft het voor de organisatie van belang om het personeelsbeleid verder te ontwikkelen in het licht van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en binnen het onderwijs. De krapte op de arbeidsmarkt, veranderende verwachtingen van medewerkers ten aanzien van werk en een toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid vragen om een strategische en toekomstgerichte benadering van personeelsbeleid.

Daarnaast zien we dat de samenstelling van het personeelsbestand en de omvang van dienstverbanden veranderen. Medewerkers maken in verschillende levensfasen andere keuzes ten aanzien van werktijd, ontwikkeling en mobiliteit. Dit vraagt om flexibiliteit in de organisatie en om beleid dat aansluit bij verschillende loopbaanfasen.

Om hierop in te spelen wordt het strategisch personeelsbeleid de komende jaren verder versterkt. De ontwikkeling van strategische personeelsplanning (SPP) vormt daarbij een belangrijk instrument. Door personeelsdata, financiële kaders en de strategische doelen van de organisatie met elkaar te verbinden, kan beter worden geanticipeerd op toekomstige personeelsbehoeften.

Ook blijft er aandacht voor professionalisering, begeleiding van startende medewerkers, duurzame inzetbaarheid en leiderschapsontwikkeling. Deze thema's dragen bij aan het behouden van goed personeel en aan het versterken van de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs.

De komende periode wordt het personeelsbeleid waar nodig verder aangepast en doorontwikkeld, zodat het blijft aansluiten bij de opgaven uit het koersplan, de ontwikkelingen in het onderwijs en de behoeften van medewerkers.

2.3. Huisvesting & Facilitaire zaken

De scholen van de SPCO zijn gehuisvest in veertien schoolgebouwen. Het bestuursbureau is gehuisvest in gehuurde kantoorruimte.

Doel huisvesting

SPCO wil met haar onderwijshuisvesting het primaire onderwijsproces zo goed mogelijk faciliteren. SPCO heeft daarom tot doel haar scholen te huisvesten in passende inclusieve kindcentra die voldoen aan de vigerende eisen van deze tijd in een doorgaande lijn samen met kinderopvang. Daarbij streeft SPCO naar het verduurzamen van haar onderwijshuisvesting in lijn van de sectorale duurzame routekaart van de PO-raad. Ook investeert SPCO in groene, beweegvriendelijke, schoolpleinen. De exploitatiekosten van de onderwijshuisvesting worden jaarlijks gebenchmarkt en waar nodig bijgestuurd naar een realistisch kostenniveau. Hier zijn in 2025 concrete stappen in gezet met inzet van groot inkoop.

Eigendom/huur

De R. De Jagerschool is gehuisvest in tijdelijke huisvesting (huur) omdat zij in afwachting zijn van nieuwbouw die eind 2025 is opgeleverd. De andere onderwijshuisvesting is juridisch eigendom van SPCO. Vier gebouwen daarvan zijn deels juridisch eigendom en maken onderdeel uit van een Vereniging van Eigenaren (VVE):

- Fontein (VVE Scholencluster Harmelen)
- Graaf Jan van Montfoort (VVE Van Dam / VVE KC Montfoort)
- Timotheüs (VVE Brede Vaart),
- Willem Alexander (VVE Schilderskwartier)

Beheer

SPCO beheert de schoolgebouwen in juridisch eigendom zelf met uitzondering van het eigendom dat onderdeel uitmaakt van de VVE's. Hiervan is het beheer in 2023 ondergebracht bij VVE beheerders. In 2025 is het VVE-beheer om financiële redenen op een andere wijze belegd en georganiseerd. Er is gestuurd op actualisatie van de onderhoudsplannen, realistisch begroten en aansluiting van de planning & control cyclus op die van het onderwijs. Om naheffingen, zoals in voorgaande jaren, te voorkomen. Desondanks blijft het VVE-beheer aandacht vergen. Wij onderzoeken nu in voorkomende gevallen de mogelijkheid van opheffing van de VVE's.

Capaciteit

Drie scholen blijken na controle in 2024 niet passend gehuisvest te zijn ten gevolge van groei. De capaciteit van de onderwijshuisvesting is onvoldoende. Dit betreft de huisvesting van:

- De Willem Alexanderschool (-5 lokalen)

- De Willem van Oranjeschool (-2 lokalen)
- De Johan Frisoschool (- 2 lokalen)

De uitbreiding van huisvesting voor de Willem Alexanderschool is in 2024 aangevraagd. De gemeente Woerden heeft hiervoor in 2025 een beschikking afgegeven voor uitbreiding van 594 m² bvo in het bestaande gebouw, dat onderdeel uitmaakt van VVE Schilderskwartier. Voor de andere scholen zijn in 2025 huisvestingsaanvragen ingediend voor uitbreiding. Voor de Willem van Oranjeschool is deze aanvraag ingediend in combinatie met een levensduurverlengende renovatie van het hoofdgebouw. De gemeente Woerden heeft ons verzocht de huisvestingsaanvragen aan te houden tot de beschikking en de herijking van het bestaande IHP. SPCO heeft hiermee ingestemd onder de voorwaarde dat, wanneer dit niet langer houdbaar is, de gemeente gevraagd wordt alsnog een uitspraak te doen. De groei van de scholen wordt op dit moment tijdelijk opgevangen in de speellokalen van de scholen.

Het gebrek aan capaciteit en middelen bij gemeenten voor de zorgplicht passende onderwijshuisvesting vormt een steeds groter risico voor goed en inclusief onderwijs.

Verhuur

Zes schoolgebouwen worden structureel verhuurd aan kinderopvangorganisatie Kind & Co Ludens, voor vroeg voorschoolse educatie, buitenschoolse opvang en kinderopvang. Dit zijn de schoolgebouwen van:

- De Brug
- De Willem van Oranjeschool
- De R. de Jagerschool
- Johan Frisoschool
- De Wilhelminaschool
- De Margrietschool

Met Kind & Co Ludens zijn in 2024 de verhuurafspraken geactualiseerd. Deze zijn in 2025 vastgelegd in geactualiseerde huurovereenkomsten, wat heeft geleid tot extra huurinkomsten en een bijdrage aan de exploitatie van de gebouwen. Jaarlijks worden deze afspraken geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Kind & Co Ludens huurt ook ruimte van VVE Schilderskwartier naast de Willem Alexanderschool, van VVE Kindcentrum Harmelen naast de Fontein en van VVE Kindcentrum Montfoort naast de Graaf Jan van Montfoortschool. Met de kinderopvangorganisatie wordt nauw samengewerkt aan de professionalisering van de samenwerking in de kindcentra op de locaties.

Ook De Nieuwe Wiel en De Meent werken nauw samen met kinderopvangorganisaties, respectievelijk Spot4 Kids en Polderpret. De samenwerking krijgt in IKC De Sluis voor de Meent en Polderpret een vervolg. Voor de nieuwe huisvesting in Lopik wordt dit nader onderzocht.

Verbetering kwaliteit: vervanging oude schoolgebouwen voor inclusieve kindcentra

SPCO is volop bezig met het verbeteren van de kwaliteit van haar onderwijshuisvesting. Enerzijds wordt gewerkt aan vervanging van oude schoolgebouwen in samenwerking met gemeenten, anderzijds wordt gewerkt aan kwalitatieve en duurzame instandhouding van de gebouwen.

Met de gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Lopik, Nieuwkoop, Montfoort en Woerden wordt in 2025 uitvoering gegeven aan uitvoering van Integrale Huisvestingsplannen. Dit resulteert in de volgende onderhanden zijnde huisvestingsprojecten voor de SPCO:

School	Bouwheer	Start beschikking	Project	Projectfase
De Brug	Gemeente Bodegraven-Reeuwijk	2020	Nieuwbouw Kindcentrum	Oplevering en nazorg
De Meent	Gemeente Nieuwkoop	2019	Nieuwbouw Kindcentrum	Uitvoering
R. de Jager	SPCO Groene Hart	2021	Nieuwbouw Kindcentrum	Oplevering en nazorg
Nieuwe Wiel	SPCO Groene Hart	2026	Nieuwbouw Kindcentrum	Definitie
Willem van Oranje	Voorstel SPCO Groene Hart	IHP (2018) 2023-2025 bij herijking (2022) uitgesteld naar 2031	Voorstel SPCO Levensduurverlengende renovatie + uitbreiding Kindcentrum i.p.v. nieuwbouw.	Initiatief
Constantijnschool	n.t.b.	IHP (2018) 2023-2035 bij herijking (2022) uitgesteld naar 2032	Nieuwbouw Kindcentrum	
Johan Frisoschool	n.t.b.	IHP (2018) 2023-2035 bij herijking (2022) uitgesteld naar 2033	n.t.b.	

Tabel 6 | Huisvestingsprojecten SPCO Groene Hart

In alle gevallen is sprake van de vorming van Kindcentra waarin onderwijs en kinderopvang samen onder één dak worden gehuisvest. Daarbij is naast aandacht voor inclusief onderwijs ook aandacht voor goede personeelsvoorzieningen zoals voor ondersteunend personeel. In de nieuwbouw voor De Meent wordt ook een buurthuisfunctie toegevoegd voor de buurtvereniging.

De nieuwbouw voor De Brug in Nieuwerbrug is in 2025 opgeleverd en in gebruik genomen. Het gebouw werd direct daarna uitgeroepen tot het mooiste schoolgebouw van Nederland. Ook de nieuwbouw voor de R. de Jagerschool is in 2025 succesvol en binnen budget opgeleverd. De uitvoering van de nieuwbouw van De Meent is in 2025 gestart. Inmiddels zijn de palen geslagen en de fundering gelegd. Voor de nieuwbouw van de Nieuwe Wiel is overeenstemming bereikt met de gemeente over de bouwlocatie. Het nieuwe gebouw zal worden gebouwd voor De Nieuwe Wiel, de Regenboog (Trivia) en de Kansgroep Lopik op de huidige locatie van de Nieuwe Wiel. SPCO wordt bouwheer van het project.

In gesprekken over het IHP in Woerden wordt duidelijk dat de nieuw beoogde huisvesting van de Willem van Oranjeschool samen met de Wegwijzer (Kalisto) geen doorgang gaat vinden omdat de Wegwijzer in 2025 wordt gesloten. SPCO neemt daarop volgend het initiatief tot planvorming voor een duurzame levensduurverlengende renovatie met uitbreiding van het gebouw. Wat onderdeel uitmaakt van de huisvestingsaanvraag voor de Willem van Oranjeschool bij de gemeente Woerden. SPCO vraagt hiervoor in 2025 de subsidie Duurzaam Maatschappelijk Vastgoed voor aan. Waarvoor succesvol bijna 1,5 mln beschikbaar wordt gesteld. Dit leidt ertoe dat SPCO de gemeente vraagt de renovatie en uitbreiding uit te mogen voeren op basis van voorfinanciering met een gemeentegarantie. De gemeente Woerden neemt dit in overweging maar kampt met capaciteitsproblemen. De gemeente kondigt in 2025 ook een nieuwe herschikking en herijking van het IHP aan. Waarbij SPCO gevraagd wordt de huisvestingsaanvraag voor de Willem van Oranjeschool aan te mogen houden. SPCO stemt hiermee onder voorwaarde in.

Gemeenten kampen met een toename van investeringsbehoefte ten gevolge van de vervanging van naoorlogse schoolgebouwen. Tegelijkertijd staan de gemeenten onder druk ten gevolge van capaciteitsproblemen en het zogenaamde financiële ravijnjaar. Dit maakt dat gemeenten steeds moeilijker overgaan tot het nemen van investeringsbeslissingen voor onderwijshuisvesting.

Eigen bijdrage

De SPCO draagt bij aan de investering van bouwprojecten binnen de richtlijnen die hiervoor gelden. In de huisvestingsprojecten van De Brug en de R. De Jagerschool wordt geïnvesteerd in extra energiebesparingen, met een terugverdientijd van ca. 10 jaar, en binnen- en buiteninrichting.

Onderhoud

De huisvesting wordt jaarlijks preventief en planmatig onderhouden. Voor het planmatig onderhoud zijn meerjarenonderhoudspannen (mjop) opgesteld. De huisvesting wordt in conditie klasse 3 in stand gehouden op basis van de NEN 2767. Dit geldt ook voor de gebouwen die onderdeel uitmaken van de VVE's. Op verzoek van SPCO zijn de mjop's van de VVE's in 2025 geactualiseerd en realistisch in de begrotingen opgenomen. Jaarlijks worden op basis van de mjop's jaarplannen opgesteld voor de uitvoering van planmatig onderhoud.

De SPCO heeft in navolging van nieuwe richtlijnen voor verslaglegging over onderhoud in 2024 een voorziening ingericht op basis van de componentenmethode. Hiervoor zijn de mjop's geactualiseerd en afgestemd op de IHP's. De voorziening is gevormd vanuit de publieke reserves. De bijdrage voor onderhoud aan de VVE's verloopt middels de exploitatie van de scholen, waarbij groot onderhoud collectief wordt gealloceerd.

Verduurzaming

Verduurzaming van de vastgoedportefeuille vindt plaats op basis van de duurzame sectorale routekaart door middel van:

- duurzame vervanging als onderdeel van de gemeentelijke IHP's
- planmatig onderhoud als onderdeel van de MJOP's met inzet van het provinciale ontzorgingsprogramma Verduurzaming maatschappelijk vastgoed van de Provincie Utrecht en de subsidie Duurzaam Maatschappelijk Vastgoed

In onderstaande tabel wordt de feitelijke status van de verduurzaming van de vastgoedportefeuille weergegeven:

School	Status verduurzaming	Energielabel
De Brug	IHP Nieuwbouw	Energielabel A+++
De Meent	IHP Nieuwbouw	BENG
De Nieuwe Wiel	IHP Nieuwbouw	N.t.b., ENG (streven)
Fontein		Energielabel A+++
Timotheus		Energielabel A
Graaf Jan		Energielabel A+++
Constantijn	IHP (2018) 2023-2025 met herijking (2022) uitgesteld naar 2032	Energielabel C, ENG (streven)
Willem van Oranje	IHP (2018) 2023-2025 met herijking (2022) uitgesteld naar 2031 Subsidie DUMAVA	Energielabel D ENG (streven)
R. de Jager	IHP Nieuwbouw	Energielabel A+++
Willem Alexander		N.t.b.
Wilhelmina		Energielabel A+++
Johan Friso	IHP 2033	Energielabel D, ENG (streven)
Margriet	Subsidie DUMAVA	Energielabel A en B, ENG (streven)

Tabel 7 | Verduurzaming huisvesting SPCO Groene Hart

Op basis van de routekaart worden flinke stappen gezet naar verduurzaming. We zijn hierbij in hoge mate afhankelijk van gemeenten als het gaat om de vervanging van schoolgebouwen in het kader van de gemeentelijke zorgplicht. SPCO levert hieraan zelf waar het kan een significante bijdrage aan extra verduurzaming van BENG naar ENG. De levensduurverlengende renovatie van de Willem van Oranjeschool is hiervan ook een voorbeeld. Maar ook de planvorming voor duurzame planmatig onderhoud aan de nevenvestiging van de Margrietschool aan de Oeralstraat. Voor beide projecten is in 2025 succesvol de subsidie Duurzaam Maatschappelijk Vastgoed aangevraagd en toegekend.

Groene schoolpleinen

SPCO stelt haar schoolpleinen open voor de buurt en investeert in vernieuwing van groene schoolpleinen. In 2025 werden de volgende schoolpleinen vergroend:

- De Brug
- De Fontein
- De Margrietschool (Alpenstraat)
- De R. De Jagerschool/De Bloesem

Voor deze projecten kon met vereende krachten van (groot)ouders en kinderen een deel van de

benodigde financiële middelen voor de aanpassing van de schoolpleinen worden bekostigd uit sponsoring en subsidie- en fondsenwerving.

Voor de volgende schoolpleinen wordt vernieuwing van groene schoolpleinen voorbereid:

- Willem Alexander
- Margrietschool (Oeralstraat)

Facilitaire inkoop

De inkoop van SPCO verlopen conform het Inkoopbeleid en de daarvoor geldende aanbestedingsrichtlijnen. SPCO werkt samen met de Onderwijs Inkoopgroep voor het optimaliseren en actualiseren van haar facilitaire inkoopcontracten. In 2025 werden de volgende contracten (opnieuw) aanbesteed:

- Afvalafvoer
- Papier
- Laptops/chromebooks

Met de inkoop werd de kwaliteit verbeterd met een reductie van kosten.

2.4. Financieel beleid

Doelen en resultaten

Een stabiele financiële basis is een onmisbaar fundament voor het succes van onze organisatie voor goed onderwijs aan de kinderen die ons dagelijks worden toevertrouwd. Het stelt ons in staat om de beschikbare middelen effectief en doelmatig in te zetten, zodat we toekomstgericht kunnen investeren in onze onderwijsdoelen. In onze begroting wordt 82% van de Rijksmiddelen geïnvesteerd in onderwijsgevend en ondersteunend personeel. 18% van de middelen wordt ingezet in materieel en materiaal zoals leermiddelen en huisvesting.

Belangrijke financiële kernwaarden zijn:

- **Verantwoordelijkheid:** We zijn ons bewust van de maatschappelijke middelen die ons zijn toevertrouwd en voelen ons verplicht om deze op een manier te beheren die recht doet aan het vertrouwen van de samenleving.
- **Doelmatigheid:** We zorgen ervoor dat elke euro die we uitgeven, maximaal bijdraagt aan de kern van ons werk: het creëren van een goede leeromgeving voor onze leerlingen.
- **Duurzaamheid:** We streven naar financiële beslissingen die niet alleen nu, maar ook op de lange termijn waarde toevoegen aan onze organisatie en het onderwijs dat wij bieden.
- **Risicobeheersing:** We identificeren, analyseren en beheren financiële risico's actief om de continuïteit en stabiliteit van onze organisatie te waarborgen.
- **Transparantie:** We hanteren een open en duidelijke financiële administratie, zodat al onze belanghebbenden inzicht hebben in hoe middelen worden ingezet en besteed.

Op basis van deze waarden willen we ook financieel onze ambities uit het koersplan 'De kracht van samen' waarmaken. Daarnaast speelt kansengelijkheid en verevening van middelen een belangrijke rol met als doel te zorgen dat kinderen en medewerkers op de SPCO scholen gelijke kansen krijgen om zich te ontwikkelen en te ontplooien.

SPCO heeft een sterke financiële positie die wij graag willen behouden voor het waarborgen van goed onderwijs. De algemene reserve is toereikend om risico's op te vangen en we hebben een goede voorziening voor groot onderhoud van onze gebouwen. Door een solide en transparante financiële planning en zorgvuldige risicobeheersing zorgen we ervoor dat we zowel op korte als lange termijn de kwaliteit en continuïteit van ons onderwijs kunnen waarborgen.

SPCO voert gedegen financieel management, met het besef dat de middelen die wij beheren, maatschappelijke middelen zijn. Dit vraagt om efficiënte en effectieve uitvoering van onze maatschappelijke opdracht met transparante verantwoording van daarvoor bestemde middelen. Het is onze zorgplicht om deze middelen op een wijze te beheren die hieraan recht doet.

Het jaar 2025 stond in het teken van de formaties terugbrengen naar het “pre-corona-tijdperk”. Voor een aantal scholen zijn hiervoor in de begroting die in 2024 is opgesteld taakstellingen op papier gezet. In 2025 zijn deze scholen daar mee aan de slag gegaan. Voor de meeste van deze scholen geldt dat de formatie in de laatste begroting in lijn is met het leerlingaantal. Voor 2 scholen geldt dat de formatie nog niet in balans is. We werken er hard aan om enerzijds te zorgen dat er voldoende belangstelling is voor deze scholen en anderzijds om de formaties verder te optimaliseren.

Daarnaast was dit jaar ook inkoop een belangrijk thema. We willen onze inkoop steeds verder optimaliseren om meer middelen beschikbaar te houden “in de klas”. Met de Onderwijs Inkoop Groep hebben we succesvol gewerkt aan de dossiers Energie, Afval, Papier en Beveiliging. Er zijn besparingen behaald van ca. 25-30%: middelen die rechtstreeks ten gunste komen aan de schoolbegrotingen.

Planning- en controlcyclus

De planning- en controlcyclus start bij SPCO met het begrotingsproces. Dit proces begint met een kaderbrief waarin het college van bestuur de kaders meegeeft aan de budgethouders. Deze kaders worden ook afgestemd met de gmr en rvt. De regie op het proces van de meerjarenbegroting is in handen van de controller.

Voordat schoolleiders hun begroting opstellen, hebben zij een gesprek met de HR-adviseur en de controller. Hierin wordt besproken welke doelen en ambities de schoolleider heeft met de school. Vervolgens wordt dieper ingegaan op de prognose van de leerlingaantallen, de kwantitatieve en de kwalitatieve stand van zaken van de formatie. Ook het investeringsplan is onderdeel van het begrotingsproces, waarbij de reguliere afschrijvingstermijnen leidend zijn voor vervangingen. Voor ingrijpende investeringen, bijvoorbeeld door huisvesting, wordt vooraf met het college van bestuur een budget voor investeringen vastgesteld.

De begroting van de schoolleider wordt op schoolniveau besproken in de mr. Op stichtingsniveau worden de begrotingen van de scholen samengevoegd met die van het stafbureau en de bovenschoolse begroting. Deze begroting wordt ter advies voorgelegd aan het directieoverleg. Vervolgens wordt de concept begroting besproken met de auditcommissie van de rvt en de financiële commissie van de gmr. Na eventuele aanpassingen wordt de begroting voorgelegd ter advies aan de gmr en ter goedkeuring aan de rvt. Uiteindelijk stelt het college van bestuur de begroting vast.

In de realisatiefase wordt over de maanden april en augustus gerapporteerd middels een financiële managementrapportage. Hieraan zijn ook de F-gesprekken gekoppeld die schoolleider voeren met de controller. De financiële managementrapportage wordt besproken in het directieoverleg, de gmr en rvt. Rondom de besluitvorming van begroting en jaarverslaglegging wordt deze rapportage ook nader besproken met de auditcommissie van de rvt en de financiële commissie van de gmr. In deze rapportage worden de financiële stand van zaken, de prognose, eventuele ontwikkelingen en adviezen voor bijsturing weergegeven.

Treasury

Het doel van het treasurystatuut is dat in het kader van het vermogensbeheer van SPCO helder wordt gemaakt volgens welke procedures besluiten tot stand moeten komen en aan welke richtlijnen het bestuur zich moet houden t.a.v. beleggen en belenen. Hiermee voldoen we aan de Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. In dit statuut wordt onderscheid gemaakt tussen publieke

middelen en overige middelen. Publieke middelen zijn de middelen die verkregen zijn van de rijksoverheid en de gemeentelijke overheid.

Het beleid van SPCO bepaalt dat alleen de overige middelen kunnen worden belegd. Voor deze beleggingen wordt een maximum percentage van de overige middelen van 30% gesteld. In 2025 heeft SPCO geen middelen belegd en geen lening ontvangen. Wel is in samenwerking met de Rabobank gebruikgemaakt van Tijdslootsparen (een hybride vorm tussen sparen en deposito's), waarmee ook over het spaargeld boven de limiet van € 5,0 mln. rente ontvangen werd. In 2025 ontving SPCO € 88k aan rentevergoeding over de tegoeden bij de Rabobank, aan kosten werd € 8k in rekening gebracht.

In 2026 heeft SPCO zich ten doel gesteld om het treasurybeleid te actualiseren.

Allocatie middelen

Van de Rijksbijdragen OCW/EZ, die het bevoegd gezag ontving in 2025, is op basis van de leerlingaantallen, 97,2% aan de scholen toegewezen. De middelen die van andere partijen werden ontvangen (zoals gemeenten en onderwijspartners) zijn in 2025, op basis van de leerlingaantallen, voor 100% aan de scholen toegewezen. Uitzondering hierop zijn de samenwerkingsverbanden, hiervan wordt 20% ingezet voor een solidariteitskas die gebruikt kan worden voor zorg aan leerlingen die niet uit arrangementen vergoed kunnen worden.

De middelen voor de bestrijding van onderwijsachterstanden zijn onder zes SPCO-scholen verdeeld op basis van de indicatoren van het CBS. Op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie en omgevingskenmerken zijn schoolspecifieke keuzes gemaakt m.b.t. de inzet van deze middelen. Deze keuzes betroffen o.a. nascholing, gerichte inzet van onderwijsassistenten en inschakeling van specifieke expertise.

De besluitvorming omtrent de allocatie van middelen heeft bij de vaststelling van de begroting op de reguliere wijze plaatsgevonden in het directieoverleg, de gmr en de rvt.

Toekomstige ontwikkelingen

Financieel gezien houden we rekening met de volgende ontwikkelingen in het primair onderwijs:

- **Curriculumherziening:** Er wordt gewerkt aan een herziening van het curriculum om beter af te stemmen op de veranderende samenleving en arbeidsmarkt. Dit omvat mogelijk nieuwe leergebieden en aangepaste leerlijnen.
- **Focus op Basisvaardigheden:** De focus op de kernvaardigheden zoals lezen, schrijven, en rekenen blijft onveranderd groot. Nederlands, rekenen-wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid moeten verder worden versterkt, als reactie op zorgen over landelijk dalende resultaten. Ook zijn en worden nieuwe kerndoelen voor de overige leergebieden gepresenteerd. Een deel van onze scholen heeft hiervoor de subsidie Basisvaardigheden toegekend gekregen.
- **Digitale Geletterdheid:** Scholen leggen steeds meer nadruk op digitale vaardigheden. Dit omvat niet alleen het gebruik van technologie, maar ook kritisch denken over informatie en het ontwikkelen van mediawijsheid.
- **Techniekonderwijs:** De komende jaren krijgt techniekonderwijs een stevige impuls dankzij de subsidie Techkwadraat. Kinderen groeien op in een samenleving waarin digitale vaardigheden, creativiteit en technisch inzicht steeds belangrijker worden. Met inzet van de subsidie worden programma's ontwikkeld waarin leerlingen al op jonge leeftijd kennismaken met techniek, technologie en duurzaamheid. Dit gebeurt in samenwerking met bedrijven, het voortgezet onderwijs en maatschappelijke partners. Zo geven we leerlingen de kans hun

talenten te ontdekken en te benutten en bereiden we hen voor op toekomstige opleidingen en beroepen.

- **Inclusief Onderwijs:** Er wordt gewerkt aan het versterken van inclusief onderwijs, waarbij scholen meer ondersteuning bieden voor leerlingen met diverse onderwijsbehoeften. Het doel is om ervoor te zorgen dat alle kinderen, ongeacht hun achtergrond of onderwijsbehoeften, gelijke kansen krijgen.
- **Meer aandacht voor Welzijn:** Er is een groeiende aandacht voor het sociaal-emotioneel welzijn van leerlingen. Scholen implementeren programma's die gericht zijn op mentale gezondheid, sociale vaardigheden en pestpreventie.
- **Lerarentekort, werkdruk en verzuim:** Dit blijft een aandachtspunt in het basisonderwijs. Het verzuim in de sector loopt op en dat merken we bij SPCO ook. We investeren daarom bewust in de vitaliteit van onze medewerkers. SPCO heeft gelukkig nog steeds te maken met veel belangstelling van nieuwe collega's, waardoor het over het algemeen goed lukt de vacatures in te vullen.
- **Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy:** Het landelijke normenkader Informatiebeveiliging en Privacy is bedoeld om zorgvuldig en veilig met gegevens van leerlingen, ouders en medewerkers om te gaan. Het kader geeft duidelijke richtlijnen en normen. Intern werken we aan bewustwording en veilige werkprocessen, extern sluiten we aan bij landelijke ontwikkelingen en wetgeving. Zo borgen we vertrouwen, kwaliteit en continuïteit.

2.5. Continuïteitsparagraaf

Risicomanagement

Een belangrijke gronddoelstelling van SPCO is het borgen van continuïteit. We willen op korte en langere termijn aan onze financiële verplichtingen kunnen voldoen. Om aan deze doelstelling te kunnen voldoen, is het noodzakelijk om over voldoende vermogen te beschikken om de aanwezige (financiële) risico's af te kunnen dekken.

SPCO hecht daarom waarde aan goede risicobeheersing om zo op een bestendige en maatschappelijk verantwoorde manier bedrijfsvoering uit te kunnen blijven voeren. In 2024 heeft SPCO in samenwerking met een financieel adviesbureau de risico's van de organisatie en de beheersing van deze risico's projectmatig beoordeeld. Voor de drie risicogebieden, personeel, materieel en bedrijfsvoering, zijn de belangrijkste risico's bepaald en gewogen. Risicogebieden die aandacht vergen waren:

- ziekteverzuim directie
- groei beperkt door huisvesting
- 'just on time' managementinformatie

Op basis van de risicobeoordeling hebben we het reserve beoordeeld wat nodig is om onvoorziene omstandigheden op te kunnen vangen. Dit blijkt te volstaan met de hiervoor genomen risicobuffer van ca. € 2,5 mln. SPCO heeft zodoende een gezond weerstandsvermogen. In onderstaande tabel wordt deze samenvatting schematisch weergegeven:

SAMENVATTING			
Categorie / Risico	Risicoprofiel	Berekening	Vereist weerstandsvermogen*
Personeel	 Gemiddeld	5% x Personele exploitatie	€ 969
Materiële exploitatie	 Gemiddeld	5% x Materiële exploitatie	€ 224
Bedrijfsvoering	 Gemiddeld	5% x Totale exploitatielasten	€ 1.192
Subtotaal			€ 2.385
Restrisico's / Onvoorzien		5% x Vereist weerstandsvermogen	€ 119
TOTAAL			€ 2.504

* In duizenden euro's.

Tabel 8 | Uitkomsten risicoanalyse SPCO Groene Hart 2025

Jaarlijks wordt de risicoanalyse geactualiseerd in samenspraak met de directies. Samenvattend werd dit jaar geconcludeerd dat SPCO op de risicogebieden Personeel en Bedrijfsvoering een gemiddeld risicoprofiel heeft. De risico's die aandacht vergen, liggen met name in de hogere werkdruk voor medewerkers in diverse rollen in de organisatie. Enerzijds door de zorgwaarde in de klas die gemiddeld genomen toeneemt, anderzijds door de kwetsbaarheid van medewerkers in diverse leeftijdsfasen.

Voor materiële exploitatie verschuift het risicoprofiel van laag naar gemiddeld, met name vanwege beperkte factoren om te groeien en de onzekerheid rondom de toekomstige bekostiging van kleine scholen.

Risicobeheersing

Ziekteverzuim

In 2025 werd SPCO met name geconfronteerd met het risico van een hoger ziekteverzuim dan verwacht. Het ziekteverzuim van onderwijzend personeel kon financieel budgetneutraal worden opgevangen. Voor de vervanging van directieleden was echter meer inhuur van interim directies nodig dan was opgenomen in de jaarlijkse exploitatiebegroting. Hierover is gerapporteerd in de financiële rapportages gedurende het jaar.

De complexiteit van de opdracht aan scholen groeit, terwijl tijd en organisatorische ruimte beperkt zijn. Schooldirecties dragen een integrale verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering. De combinatie van hoge verwachtingen, brede taaklast en beperkte ondersteuning leidt tot toenemende werkdruk. Hierdoor is het aantal directies dat (tijdelijk) uitvalt/uitstapt, merkbaar toegenomen. Waardoor de druk op het stafbureau ook is toegenomen. Dit vormt een risico voor de continuïteit van de (school)organisatie, onderwijskwaliteit en de implementatie van het koersplan.

Om de risico's rondom verzuim te beheersen, is SPCO een verzuimreductieprogramma gestart in samenwerking met het Vervangingsfonds. Daarnaast vinden ook trainingen plaats voor

leidinggevend en die helpen verzuim te voorkomen. Ook werkt SPCO aan een plan om schoolleiders verder te ondersteunen binnen de dagelijkse praktijk van de school.

Met inzet van onder andere de flexibele schil en inzet van zij-instromers heeft SPCO haar formatie in 2025 nagenoeg met eigen medewerkers kunnen invullen. Als er sprake is van verzuim wordt gezocht naar effectieve en efficiënte oplossingen om vervanging vorm te geven. Met inzet van de risico-begroting van 4% ziekteverzuim op schoolniveau wordt het ziekteverzuim regulier opgevangen. Daar waar sprake was van langdurig ziekteverzuim zijn scholen op stichtingsniveau bijgestaan. Vanaf het schooljaar 2025-2026 hebben we de begroting hier ook naar ingedeeld: 3,5% van de kosten van verzuim worden begroot op schoolniveau en de overige 0,5% op bovenscholings niveau voor de langdurige verzuimkosten.

Groei beperkt door huisvesting

Leerlingengroei vraagt om tijdige uitbreiding van formatie, huisvesting en ondersteunende voorzieningen. Deze situatie doet zich voor bij de Willem Alexanderschool, de Willem van Oranjeschool, de Johan Frisoschool, de Constantijnschool en de Wilhelminaschool. Voor de uitbreiding van huisvesting zijn aanvragen ingediend bij de gemeente voor aanvullende huisvestingsvoorzieningen. De Willem Alexanderschool heeft uitbreiding toegekend gekregen in VVE Schilderskwartier naast de bestaande huisvesting. De andere aanvragen zijn aangehouden in afwachting van de herschikking en herijking van het IHP. Investerings- en uitbreiding van formatie en ondersteunende voorzieningen gaan voor de bekostiging uit. Hierdoor ontstaat de noodzaak tot voorfinanciering om scholen in staat te stellen de instroom goed op te vangen, groepen op normale omvang te houden en kwaliteit te waarborgen. Zonder deze voorfinanciering ontstaan knelpunten in capaciteit, onderwijstijd en groepsgrootte, wat direct impact heeft op onderwijs en organisatie.

Just on time managementinformatie

Met administratiekantoor Groenendijk en softwareleverancier Datapas is in 2025 een pilot gestart om managementinformatie gedigitaliseerd "just on time" beschikbaar te stellen. Eind 2025 heeft dit geleid tot een digitaal platform dat begin 2026 wordt getest voor gebruik.

Overige risico's

- In de financiële prognoses wordt rekening gehouden met de niet-begrote personele kosten ten gevolge van de CAO-verhoging (voor het deel waar geen geïndexeerde bekostiging tegenover stond).
- De introductie van het nieuwe normenkader IBP (Informatiebeveiliging en Privacy) brengt aanvullende verplichtingen met zich mee op het gebied van governance, technische maatregelen en continu monitoring. Hoewel de kaders landelijk worden aangescherpt, wordt hiervoor vooralsnog geen structurele bekostiging beschikbaar gesteld. Dit creëert het risico dat SPCO deze extra structurele lasten zelf moet gaan dragen voor ICT-beveiliging, privacybescherming en compliance.
- Sinds jaar en dag ontvangen wij aan het eind van het kalenderjaar extra middelen per leerling vanuit één of meerdere samenwerkingsverbanden. Waar dit in het verleden richting de € 200k ging, hebben we deze bedragen in de loop der jaren zien teruglopen. In 2025 doet zich voor het eerst de situatie voor dat het bedrag per leerling 0 euro is, waarmee er een eind is gekomen aan een periode van "structurele incidentele inkomsten".
- De exploitatielasten voor de VVE's worden begroot op basis van de exploitatielasten in voorgaande jaren. Het VVE is extern belegt bij VVE-beheerders. Hun planning en controlcyclus sloot niet aan op die van het onderwijs. Er zijn maatregelen getroffen om de cycli beter op elkaar aan te laten sluiten en naheffingen waar mogelijk te voorkomen. Aansluitend is ook gebleken dat exploitatiekosten, waaronder onderhoudskosten, niet realistisch werden begroot. Ook hier zijn maatregelen voor getroffen in de VVE's.
- We hebben rekening gehouden met extra inkomsten vanuit de landelijke beroepsprocedure van de sector tegen de rijksoverheid over de bekostiging van 2022. De Raad van State heeft

nu voor SPCO als deelnemend schoolbestuur een positieve uitspraak gedaan. Voor SPCO gaat het om ca. € 1,0 mln. inclusief wettelijke rente. Ten tijde van het opstellen van het bestuursverslag is echter nog niet bekend hoe het ministerie van OCW hierop reageert en of er effecten zijn voor de lopende bekostiging van 2026.

- Positieve saldi ontstaan voornamelijk door incidentele financiële impulsen, zoals het verkrijgen van subsidies, hier kunnen geen structurele voorzieningen uit worden bekostigd. Het inzetten van de positieve saldi en reserves kan alleen binnen de kaders van rechtmatigheid, continuïteit en strategische samenhang. Daarbij moet het ook mogelijk zijn de gewenste bestedingen te kunnen realiseren in het kader van de doelmatigheid van de bestedingen.

Informatiebeveiliging en privacy

In het verslagjaar 2025 heeft SPCO Groene Hart concrete stappen gezet om de informatiebeveiliging verder te professionaliseren en risico's beter beheersbaar te maken. Daarbij is nadrukkelijk aangesloten bij het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) Funderend Onderwijs.

Verbeteringen op het gebied van informatiebeveiliging

In maart/april 2025 is een nulmeting uitgevoerd op het informatiebeveiligingsdeel van het Normenkader IBP. Deze nulmeting heeft inzicht gegeven in de huidige stand van zaken, kwetsbaarheden en ontwikkelpunten op het gebied van informatiebeveiliging. Op basis van de uitkomsten zijn prioriteiten bepaald en is een plan van aanpak/jaarplanning opgesteld, waarin maatregelen zijn geprioriteerd en gefaseerd.

Daarnaast is in 2025 gestart met de verdere uitwerking van informatiebeveiligingsnormen, onder regie van de bovenscholen ICT'er. Met deze stappen heeft SPCO Groene Hart in 2025 een belangrijke basis gelegd voor een meer gestructureerde en samenhangende aanpak van informatiebeveiliging. De verdere implementatie en borging van maatregelen vindt plaats in de komende jaren, in samenhang met de bredere ontwikkeling van privacy en informatiebeveiliging binnen de organisatie.

Verbeteringen op het gebied van privacy

Op het gebied van privacy heeft SPCO Groene Hart in 2025 gewerkt aan het verminderen van risico's door het versterken van beleid, organisatie en bewustwording. Naar aanleiding van adviezen van de Functionaris Gegevensbescherming (FG) worden bestaande beleidsstukken herzien en geactualiseerd.

De herziening van het IBP-beleid was in 2025 inhoudelijk grotendeels afgerond. De formele vaststelling en verdere implementatie zijn voorzien voor 2026. Hiermee wordt beoogd de basis te versterken voor structurele borging en aantoonbare naleving.

Daarnaast is in 2025 een nulmeting uitgevoerd op het privacydeel van het Normenkader IBP. Deze beoordeling heeft geleid tot een actueel beeld van de privacyrisico's binnen SPCO Groene Hart en heeft bijgedragen aan het stellen van prioriteiten voor verdere verbetering. De uitkomsten zijn gebruikt bij het opstellen van de IBP-jaarplanning en bij de verdere inrichting van processen.

Ook is in 2025 ingezet op het vergroten van bewustwording rondom privacy en gegevensbescherming. Zo zijn onder andere organisatiespecifieke communicatiemiddelen ontwikkeld en gedeeld om medewerkers te ondersteunen bij het herkennen en melden van IBP-incidenten.

IBP-incidenten zijn in 2025 geregistreerd en afgehandeld conform de geldende procedures. De ervaringen uit deze incidenten worden benut om processen verder te verbeteren en preventieve maatregelen te versterken.

3. Verantwoording van de financiën

3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Ontwikkelingen leerlingaantallen

Meer dan 97% van de baten in 2025 worden gevormd door de lumpsumvergoeding, die gebaseerd is op het aantal en type leerlingen waar de SPCO scholen onderwijs aan hebben gegeven op teldatum 1 februari. Leerlingen op deze teldatum worden in het daaropvolgende kalenderjaar bekostigd.

Dit vormt een belangrijke basis voor de begroting. Het aantal leerlingen is afhankelijk van het aantal leerlingen in het voedingsgebied van een school, daarnaast is het goede onderwijs, door goede, gemotiveerde en betrokken leraren, in, en met, goede voorzieningen, een belangrijke factor. Dit wordt voor een groot deel geborgd door goed werkgeverschap en goede bedrijfsvoering.

Voor de prognose van het aantal leerlingen maakt SPCO gebruik van prognose-ontwikkelingen uit Ultimview en het Scenariomodel Primair Onderwijs. Daarnaast worden voor de prognosecijfers de actuele inschrijvingen gebruikt. De gemeentelijke leerlingprognoses van Woerden, Montfoort, Lopik, Nieuwkoop en Bodegraven blijken niet actueel. De woningbouwplannen voor de komende jaren en toestroom van vluchtelingen en nieuwkomers zijn hierin niet of niet volledig verwerkt.

Bovenstaande leidt tot de volgende (geprognosticeerde) aantallen op de peildata:

verslagjaar	2023	2024	2025	2026	2027	2028*	2029*
teldatum 1 febr.	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	2.731	2.744	2.729	2.759	2.811	2.794	2.818

* prognose in begroting

Tabel 9 | Leerlingaantallen 2022-2028 t.b.v. bekostiging 2023-2029

Het aantal leerlingen neemt over de planperiode gestaag toe, met een eenmalige verwachte terugloop in 2027. Dit laatste is vooral het gevolg van de demografische krimp in Harmelen en de impact van huisvestingsprojecten in Woerden. Vanaf 2028 herstelt de groei in de prognoses, die naar verwachting ook wordt voortgezet in de komende jaren.

Naast de effecten van woningbouwontwikkeling, toestroom van vluchtelingen en nieuwkomers zijn ook de vestiging van een nieuwe school en een voorgenomen sluiting van een bestaande school in Woerden factoren die een rol spelen. De ontwikkelingen op dit vlak zijn volop gaande. In de prognoses wordt hier gedeeltelijk rekening mee gehouden.

Ontwikkelingen aantal groepen

De SPCO hanteert voor een gezonde financiële balans een richtlijn van 27 leerlingen per groep. In werkelijkheid telde de SPCO in 2025 115 groepen, met een gemiddelde van 24,4 leerlingen per groep (o.b.v. teldatum 1 februari 2024). Scholen kunnen onderbouwd afwijken van de richtlijn binnen de bereikswijdte van hun schoolbegroting. Zo kiezen scholen bijvoorbeeld in het kader van passend onderwijs voor meer ondersteuning in groepen of voor kleinere groepsgroottes. Dit maakt dat het werkelijke groepsgemiddelde in 2025 onder het streefgetal 27 uitkomt. Het behalen van de gemiddelde groepsgrootte blijft een aandachtspunt voor de komende begrotingsperiode.

Personele ontwikkelingen

SPCO investeerde 81% van de lumpsumvergoeding² in personeel (196,6 fte) ten behoeve van kwalitatief goed onderwijs. Naast inzet van eigen medewerkers is ook externe inhuur begroot. Voornamelijk tijdelijke vervanging van medewerkers en specialisten op het gebied van onderwijs en bedrijfsvoering zoals onderwijshuisvesting, ICT, IBP en communicatie.

De personele lasten worden verdeeld over de volgende clusters:

- medewerkers op school (directie, OP en OOP);
- bovenschools (hierin zit de flexibele schil, hoogbegaafdheid, inzet van een ambtelijk secretaris gmr, bovenschoolse ICT, en een budget onvoorzien/overige voor personele inzet);
- bestuursbureau (college van bestuur en stafmedewerkers).

Voor de continuïteit van bepaalde functies is ook ruimte voor meer gespecialiseerde opleidingen (zoals hoogbegaafdheid, schoolleider, Talent Centraal en HB-specialist). Op bovenschools niveau zijn (nieuwe) initiatieven voorbereid en vervolgens op schoolniveau geïmplementeerd. De afgelopen jaren zijn hiervoor veel incidentele middelen beschikbaar gekomen, die een opwaarts effect hebben gehad op de personele bezetting, zoals het Nationaal Programma Onderwijs en de subsidie verbetering basisvaardigheden. Nu inzet van NPO middelen afloopt en de subsidie Basisvaardigheden pas in 2027 wordt omgezet in een structurele bekostiging, ontwikkelt de formatie zich in de komende planperiode naar het niveau van voor de Corona-crisis.

Onderstaande tabel geeft een weergave van de personele ontwikkelingen in de planperiode:

FTE	realisatie	realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting
jaargemiddelde	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	14,0	14,6	14,7	14,6	14,6	14,6
OOP	33,5	32,0	30,2	29,2	29,1	28,6
OP	149,0	148,5	143,6	142,8	142,6	143,4
Totaal	196,5	195,1	188,5	186,6	186,3	186,6

Tabel 10 | Begroting fte's naar categorie 2024 – 2029

Er zijn drie belangrijke factoren die de personeelsbehoefte het meest beïnvloeden:

- het aantal leerlingen en het aantal groepen voor de komende periode.
- de verwachte uitstroom door pensionering;
- de beschikbare middelen uit (tijdelijke) subsidieregelingen;

In 2025 nam de personele bezetting beperkt af ten opzichte van het jaar ervoor (-1,4 fte). In de begroting was een grotere daling van het aantal fte voorzien. Deze daling kon echter beperkt worden door het toekennen van de tijdelijke subsidieregeling Verbetering Basisvaardigheden die zes scholen kregen toegewezen voor de periode 2025-2027. Inmiddels is bekend geworden dat de subsidie vanaf 2027 structureel zal worden toegekend.

De tijdelijke afname van de geprognosticeerde groei, het lagere groepsgemiddelde en de afname van financiële middelen op een aantal scholen, heeft ertoe geleid dat SPCO in haar begrotingsproces extra aandacht heeft voor de (financiële) ontwikkelingen op scholen.

² Exclusief de vordering op OCW m.b.t. de bekostiging 2022.

3.2. Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

De staat van baten en lasten wordt vooral beïnvloed door hogere personeelskosten ten gevolge van de CAO PO 2025-2027 die 1 november 2025 van kracht is geworden en vervanging door ziekteverzuim. In deze CAO zijn loonsverhogingen per 1 november 2025 (4,6%) en 1 november 2026 (1,2%) opgenomen. Ter financiering van de loonstijging is ook de rijksbekostiging opgehoogd. Verder wordt de Rijksbijdragen beïnvloed door verschillende (geoordeelde) subsidies die aan het onderwijs zijn verstrekt en een hogere overdracht vanuit de SWV's, met name voor leerlingarrangementen.

Op initiatief van de PO-raad hebben veel besturen, waaronder SPCO Groene Hart, bezwaar aangetekend tegen de afboeking vordering OCW inzake de bekostiging van 2022. Voor SPCO gaat het om een bedrag van ca. € 1,0 mln. inclusief wettelijke rente. Inmiddels heeft de Raad van State de schoolbesturen in het gelijk gesteld en is het aan het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om de bekostiging van 2022 te compenseren. Ten tijde van het schrijven van dit verslag is nog niet duidelijk hoe het ministerie deze compensatie vorm gaat geven en of er nog effecten zijn op de reguliere bekostiging van 2026. Wel volgen we de richtlijn van de RJO-werkgroep en hebben wij de vordering verwerkt in de jaarrekening van 2025. Dit heeft een groot effect op de Rijksbijdragen en financiële baten.

In tabel 11 wordt het exploitatieresultaat van SPCO Groene Hart weergegeven in de context van het verleden en de komende jaren. De structurele financiering van de subsidie basisvaardigheden is op advies van de PO-raad opgenomen in de (meerjaren)begroting vanaf 2027. In de begroting van SPCO betekent dit een ophoging van de Rijksbijdragen van ca. € 500k op jaarbasis.

SPCO Groene Hart heeft het verslagjaar 2025 afgesloten met een positief exploitatieresultaat van € 572k. In dit resultaat is ook de bestemmingsreserve NPO opgenomen (€930k), die in 2025 volledig is ingezet. Naast het resultaat van € 46k van het schoolfonds, wordt de overige € 1.490k exploitatieresultaat geboekt op de algemene reserve. In de navolgende alinea's wordt de realisatie nader toegelicht. Ook wordt een toelichting gegeven op de subsidiestromen.

Verslagjaar	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029	Verschil 2025 t.o.v.	
	Real.	Real.	Begr.	Begr.	Begr.	Begr.	Begr.	Begr.	2024
Baten									
Rijksbijdragen	20.981	23.151	21.708	23.619	24.404	24.127	24.320	1.443	2.170
Overheidsbijdr. / subs. ov. overh.	65	32	14	2	2	2	2	18	(32)
Overige baten	399	708	257	289	292	289	290	451	309
Totaal Baten	21.445	23.891	21.980	23.910	24.699	24.419	24.612	1.912	2.446
Lasten									
Personeelslasten	17.718	18.293	18.203	19.372	20.387	20.486	20.705	90	574
Afschrijvingen	409	399	442	519	545	609	635	(43)	(10)
Huisvestingslasten	2.004	2.902	2.047	2.001	1.970	1.946	1.962	855	898
Overige lasten	1.704	1.985	1.704	1.955	1.681	1.510	1.485	281	280
Totaal Lasten	21.836	23.578	22.396	23.846	24.583	24.550	24.786	1.183	1.743
Financiële baten en lasten									
	69	259	78	128	128	128	128	182	190
Resultaat	(321)	572	(338)	192	244	(3)	(46)	911	893

Tabel 11 | Exploitatie over 2024 en 2025 en de meerjarenbegroting 2026-2029 (bedragen in dzd. euro's)

Vergelijking met begroting 2025

Het resultaat van SPCO Groene Hart in 2025 ligt € 911k hoger dan de begroting. Zowel de baten (+ € 1.912k) als de lasten (+ € 1.183k) liggen hoger en het saldo van financiële baten en lasten is ligt boven de verwachting (+ € 182k).

In deze toelichting worden de voornaamste afwijkingen en bijzonderheden nader verklaard. Daar waar nodig, wordt ook melding gemaakt van afwijkingen die een incidenteel karakter hebben.

Aan de batenzijde zijn de voornaamste afwijkingen van de begroting de volgende:

- De lumpsum bekostiging in 2025 is € 1.443k hoger dan begroot:
 - Door de indexatie van de bekostiging als gevolg van de loonkostenstijging vanuit de CAO PO 2025-2027 en ook de reguliere bekostiging van 2026 (voor indexatie) lag hoger dan in de begroting werd aangenomen (+ € 340k).
 - Door een sterk oplopend leerlingaantal gedurende het schooljaar van de stichting als geheel, kwam SPCO in aanmerking voor groeibekostiging (+ € 260k).
 - Het grootste effect werd veroorzaakt door de verwerking van de vordering op OCV met betrekking tot de bekostiging van 2022. Het betreft de reguliere personele bekostiging met € 819k en de OAB-bekostiging met €12k.

- De middelen van de samenwerkingsverbanden (SWV) zijn € 102k hoger dan oorspronkelijk begroot. Met name het aantal toekenningen voor individuele arrangementen van leerlingen lag hoger dan gebruikelijk. Ook heeft een aantal scholen een stimuleringsbijdrage ontvangen voor bijvoorbeeld "Regie in de klas".
- De middelen uit de subsidie basisvaardigheden waren nog niet volledig bekend ten tijde van het opstellen van de begroting voor 2025. In 2025 hebben een zestal scholen als laatste scholen binnen SPCO de tijdelijke subsidieregeling aangevraagd en toegekend gekregen. In 2025 is € 492k van deze subsidie ingezet, waar € 434k werd verondersteld in de begroting. Er is dus meer ingezet, omdat meer scholen gebruik maken van de regeling. In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag is de verantwoording op hoofdlijnen over de middelen en de totstandkoming van de schoolprogramma's opgenomen.
- De vergoeding voor zij-instromers lag in 2025 lager (- € 50k). In de begroting werd uitgegaan van vier zij-instromers, in de praktijk zijn er twee zij-instromers gestart. De subsidie hiervoor ligt dus lager dan verwacht.
- Via gemeenten is € 28k aan NPO-middelen ontvangen (16k meer dan begroot). Deze middelen zijn ingezet voor o.a. extra taalondersteuning, biebboeken en een verlengde schooldag.
- De opbrengsten van verhuur en medegebruik van onze gebouwen ligt € 124k hoger dan begroot. Met de kinderopvangorganisatie waarmee wij in veel van onze gebouwen samenwerken, hebben we vernieuwde prijsafspraken gemaakt. Deze afspraken zijn met terugwerkende kracht vanaf 2024 ingegaan en hebben de opbrengsten op een marktconform niveau gebracht.
- De resterende baten bevatten overige subsidies (bijv. voor coachingstrajecten), middelen van onze opleidingsscholen (Marnix en CHE) en onderwijsregio's en ontvangsten voor inzet van SPCO-medewerkers (onze flexibele schil) bij andere stichtingen via Transvita. Voor al deze categorieën geldt dat de begroting te laag is ingeschat.
- De wettelijke rente op de vordering van OCW met betrekking tot de bekostiging van 2022 bedraagt €179k.

Aan de lastenzijde zijn dit de voornaamste afwijkingen van de begroting en bijzonderheden:

- De hogere (interne) personeelskosten (€ 403k) worden grotendeels veroorzaakt door de invoering van de nieuwe CAO per 1 november. Hierin werd een loonsverhoging van 4,6% doorgevoerd met een impact van ca. € 120k. Het resterende deel betreft enerzijds meer inzet van vervangers door een hoger ziekteverzuim en andere verlopen dan verwacht en gedeeltelijk door meer inzet uit de subsidie verbetering basisvaardigheden.
- Ook de overige personele lasten zijn € 250k hoger dan begroot. Deze worden voornamelijk veroorzaakt door meer externe inhuur dan begroot. Gedurende de eerste helft van het jaar was de inhuur van interim directeurs op diverse scholen noodzakelijk, met deze budgetoverschrijding als gevolg.
- SPCO ontving in 2025 meer vergoedingen van het UWV dan begroot (€ +243k), die ook de hogere personeelskosten voor vervanging gedeeltelijk compenseren. Er werden met name meer verlopen aangevraagd in het kader van de WAZO dan verwacht.
- Daarnaast verbeterde het resultaat door diverse vrijvallen in de personeelsgerelateerde voorzieningen (+ € 320k). De voorziening voor langdurig zieken kon conform begroting worden gedoteerd. De vrijval uit deze voorziening, samen met de vrijval voorziening wachtgelders, viel voor een groter deel vrij dan verwacht (+ € 295k).
- De afschrijvingen liggen € 43k lager dan verwacht, met name doordat minder ICT-investeringen noodzakelijk waren dan verwacht. Op de Fontein heeft de vergroening van het schoolplein plaatsgevonden, waarvoor ook investeringen werden verwacht. In de praktijk nam de gemeente deze investeringen voor haar rekening, naast een aantal extra beschikbare subsidies. Deze investeringen waren in de praktijk dus niet nodig.

- De huisvestingslasten liggen fors hoger dan verwacht, met een toename van de huisvestingsratio als gevolg. De belangrijkste elementen hierin zijn:
 - o De dotatie aan de voorziening groot onderhoud ligt € 790k hoger dan begroot. In 2024 is de voorziening groot onderhoud ingericht conform de componentenmethode. In 2025 heeft SPCO de begeleidingskosten à gemiddeld 7% toegevoegd aan de voorziening. Daarnaast zijn extra gebouwdelen toegevoegd: extra toegekende lokalen voor de Willem Alexander, de Graaf Jan na oplevering van de nieuwbouw en de binnenzijde van het bestuurskantoor. Ook bleek een belangrijk element nog te ontbreken in de voorziening: de vervanging van het dak van de Margrietschool (Oeralstraat) die gepland staat voor 2027.
 - o De kosten voor schoonmaak lagen € 52k hoger dan begroot als gevolg van indexaties van de reguliere schoonmaaktarieven. Daarnaast werden meer kosten gemaakt voor schoonmaak in het kader van nieuwbouw.
 - o De kosten voor energie en water lagen € 33k lager door een verrekening van energiekosten met de gemeente op de Willem van Oranje.
- De overige kosten zijn hoger dan begroot door:
 - o De lasten voor administratie en beheer zijn hoger dan begroot (+ € 40k) ten gevolge van de actualisatie en indexatie van contractuele afspraken voor administratieve dienstverlening en communicatie-uitingen rondom de introductie van het nieuwe koersplan.
 - o Meer inzet vanuit de subsidie basisvaardigheden dan verwacht, vanwege de toekenning die zes nieuwe scholen hebben ontvangen in 2025 die nog niet bekend waren ten tijde van de begroting (+ €188k).

Vergelijking met vorig jaar (2024)

Het resultaat van SPCO in 2025 is € 893k hoger dan in 2024. De baten lagen in 2025 fors hoger dan in 2024 (+ € 2.446). De totale lasten lagen € 1.743k hoger dan vorig jaar, met name door de loonstijging als onderdeel van de nieuwe CAO-afspraken per 1 november en hogere lasten voor inhuur en huisvesting. Het saldo van financiële baten en lasten lag € 190k hoger door hogere renteopbrengsten op een deel van de liquide middelen en met name de wettelijke rente op de vordering van OCW met betrekking tot de bekostiging van 2022.

De verschillen in de baten tussen de realisatie van 2025 en 2024 worden als volgt verklaard:

- De lumpsumbekostiging in 2025 is € 1.466k hoger dan in 2024 (+7%). Samen met de vordering op OCW ligt de bekostiging € 2.170k hoger. Grotendeels werd dit veroorzaakt door de indexatie van de bekostiging als gevolg van de nieuwe CAO. Daarnaast is een groot effect de verwerking van de vordering op OCW met betrekking tot de bekostiging van 2022. Het betreft de reguliere personele bekostiging met € 819k en de OAB-bekostiging met €12k.
- De subsidie verbetering basisvaardigheden is in 2025 toegekend aan zes nieuwe scholen (Timotheüs, Margriet, De Fontein, Wilhelmina, Johan Friso en Constantijn). In 2025 hebben in totaal acht scholen gebruikgemaakt van deze subsidie, waarbij de Graaf Jan de subsidie met name in 2026 gaat inzetten. Ook worden de middelen over het hele jaar ingezet. De baten uit deze subsidie worden pas verwerkt in de exploitatie zodra deze wordt ingezet. In totaal werd er € 180k meer uit de subsidie ingezet dan vorig jaar.
- De overige overheidsbijdragen lopen met name terug doordat de inzet van NPO-middelen ook bij gemeenten werd afgerond in juli 2025.
- De verhuuropbrengsten lagen fors hoger (+ € 105k) vanwege vernieuwde prijsafspraken met kinderopvangorganisaties. Deze afspraken zijn met terugwerkende kracht vanaf 2024 ingegaan en hebben de opbrengsten op een marktconform niveau gebracht.
- De wettelijke rente op de vordering van OCW met betrekking tot de bekostiging van 2022 bedraagt €179k.

De verschillen in de lasten tussen de realisatie van 2025 en 2024 worden als volgt verklaard:

- De hogere personeelskosten (€ 574k) worden grotendeels veroorzaakt door de invoering van de nieuwe CAO, zowel die in oktober 2024 als in november 2025. Hierin zijn loonsverhogingen doorgevoerd van respectievelijk 4,9% en 4,6%. Het resterende deel betreft enerzijds meer inzet van vervangers door een hoger ziekteverzuim en andere verloven dan verwacht en gedeeltelijk door meer inzet uit de subsidie verbetering basisvaardigheden. Ook de externe inhuur lag in 2025 € 75k hoger dan in 2024, met name voor de inhuur van interim directie. De overige personeelskosten liggen in lijn met vorig jaar.
- SPCO ontving in 2025 meer vergoedingen van het UWV dan vorig jaar (€ +177k). Er werden met name meer verloven aangevraagd in het kader van de WAZO dan verwacht. Het gaat om een verdubbeling van vergoedingen ten opzichte van 2024.
- De afschrijvingskosten liggen nagenoeg in lijn met vorig jaar.
- De lasten voor energie en water (- € 31k) liggen lager dan vorig jaar, met name door een verrekening van energie met de gemeente op de Willem van Oranje.
- Door indexaties in de schoonmaaktarieven liggen de lasten hiervoor hoger dan vorig jaar (€ 30k).
- De dotatie aan de voorziening groot onderhoud ligt € 890k hoger dan vorig jaar. In 2024 is de voorziening groot onderhoud ingericht conform de componentenmethode. In 2025 heeft SPCO de begeleidingskosten à gemiddeld 7% toegevoegd aan de voorziening. Daarnaast zijn extra gebouwdelen toegevoegd: extra toegekende lokalen voor de Willem Alexander, de Graaf Jan na oplevering van de nieuwbouw en de binnenzijde van het bestuurskantoor. Ook bleek een belangrijk element nog te ontbreken in de voorziening: de vervanging van het dak van de Margrietschool (Oeralstraat) die gepland staat voor 2027.
- De lasten voor administratie en beheer zijn hoger dan vorig jaar (+ €15k) ten gevolge van de indexatie van contractuele afspraken voor administratieve dienstverlening.
- Het gebruik van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden voor materiële zaken is toegenomen (+ € 258k) van 2024 naar 2025. In 2025 hebben namelijk de meeste scholen tegelijk de mogelijkheid gebruik te maken van deze regeling (11 scholen hebben middelen ingezet in 2025).

Toekomstige ontwikkelingen

Onderstaand wordt ingegaan op de toekomstige financiële ontwikkelingen voor SPCO. Hiermee willen we een beeld geven over de continuïteit van onze stichting.

De meerjarenbegroting 2026-2029 heeft betrekking op de geprognosticeerde leerlingenaantallen en daarvoor benodigde personele inzet. Een aantal scholen zet ook middelen in uit de tijdelijke regeling subsidie verbetering basisvaardigheden. De meerjarenbegroting is gebaseerd op het nieuwe koersplan dat van kracht is geworden vanaf schooljaar 2025-2026.

De verwachting is dat het aantal leerlingen in de planperiode gestaag blijft stijgen. Mede ten gevolge van demografische groei door een toename van het woningaanbod in het voedingsgebied van de SPCO-scholen. Ook de wijze waarop vluchtelingen en nieuwkomers worden opgevangen in de gemeenten waarin de SPCO-scholen onderwijs geven, kan een opwaarts effect hebben op de groei van het aantal leerlingen. Passende onderwijshuisvesting is hiervoor randvoorwaardelijk.

Met de nieuw voorgenomen wetgeving rondom kleine scholen gaat de toeslag voor kleine scholen veranderen. Gesproken wordt over het sluiten van kleine scholen in bevolkte gebieden en het ondersteunen van kleine scholen in dunbevolkte gebieden. Dit kan direct impact gaan hebben op de financiering van onze basisscholen De Brug, De Meent, De Fontein, De Timotheüs en De Graaf Jan van Montfoort, allen in omvang kleiner of gelijk aan 150 lln. SPCO ontvangt momenteel ca. € 275k per jaar toeslag voor kleine scholen. De Fontein en de Graaf Jan van Montfoort werken met een

formatieve flexibele schil om de continuïteit en groei te waarborgen wat financieel kwetsbaar is. Meerkosten kunnen niet duurzaam structureel worden gedekt. Het behoud van deze kleine groepen wordt daarom jaarlijks gemonitord.

We zien dat de onderwijssector kampt met steeds grotere personele uitdagingen op het gebied van ziekte(vervanging), uitstroom en instroom van personeel. Ten gevolge van vergrijzing en een toenemende werkdruk. De laatste is het gevolg van toenemende gedragsproblematiek en zorgvragen in de klas en gebrek aan (samenwerking met) jeugdhulp en jeugdzorg. Ook de SPCO ziet deze druk toenemen. SPCO blijft investeren in effectief onderwijs, sterke teams, een krachtige organisatie en een betrouwbaar fundament. Jaarlijks wordt gedurende de koersplanperiode € 250K vrijgemaakt in de begroting om een impuls te geven aan de in het nieuwe koersplan geformuleerde ambities.

De landelijke beweging naar inclusief onderwijs vraagt om een andere inrichting van ondersteuning en maatwerk binnen onze scholen. Dit vergroot de behoefte aan kleinere groepen, extra begeleiding en/of flexibele onderwijsruimten. De transitie wordt vooralsnog niet voorzien van middelen. Tegelijkertijd ontvangen wij signalen dat samenwerkingsverbanden onvoldoende middelen hebben om deze transitie te financieren. Ook de instandhouding van de subsidie voor de samenwerkingsverbanden, en daarmee het voortbestaan van de samenwerkingsverbanden, is nog onzeker.

Goede onderwijshuisvesting is randvoorwaardelijk voor goed onderwijs. Voor zowel leerlingen als medewerkers. SPCO spant zich hiervoor in. SPCO werkt hiervoor samen met gemeenten, kinderopvang en welzijnsorganisaties aan vervanging van gebouwen, (her)inrichting binnen en buiten, verduurzaming en goed planmatig onderhoud.

Gemeenten financieren op basis van hun zorgplicht de vervangende nieuwbouw en uitbreiding van gebouwen. De kinderopvang draagt hieraan kostprijsdekkend bij. SPCO financiert de benodigde inrichting en extra verduurzaming van gebouwen (met een terugverdientijd van ca. 10 jaar). Hierbij wordt rekening gehouden met de mogelijk beschikbare subsidies.

SPCO heeft voor het planmatig onderhoud aan gebouwen vanaf 2024 een voorziening ingericht op basis van de componentenmethode. Hiervoor is het meerjarenonderhoudsplan technisch geactualiseerd in 2023 en afgestemd op de integrale huisvestingsplannen van de verschillende gemeenten. Ieder jaar vindt daarnaast een administratieve actualisatie plaats, zo ook in 2025. Verduurzaming is hierin opgenomen, bij vervanging van gebouwonderdelen zoals een CV-ketel. Zo werken we stapsgewijs aan verduurzaming van al onze schoolgebouwen in lijn van de sectorale routekaart. Waar mogelijk met inzet van subsidies.

Balans in meerjarig perspectief

In onderstaande tabel 12 wordt de balans weergegeven met daarin de realisatie van 2025 in de context van vorig jaar en de verwachte ontwikkeling vanuit de begroting 2026-2029.

	realisatie	realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting	verschil
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2025/ 2024
Activa							
Materiële vaste activa	2.368	2.993	3.556	3.929	4.322	4.554	625
Financiële activa	1	0	1	1	1	1	-1
Vorderingen	616	2.122	100	100	100	100	1.506
Liquide middelen	7.964	9.417	9.189	7.111	6.324	5.713	1.453
Totaal activa	10.948	14.532	12.846	11.142	10.747	10.368	3.584
Passiva							
Eigen vermogen	3.657	4.229	3.067	3.311	3.307	3.260	572
<i>Algemene reserve</i>	1.393	2.884	1.677	1.971	1.992	1.970	1.491
<i>Bestemmingsreserves</i>	975	45	100	50	25	0	-930
<i>Overige reserves</i>	1.290	1.301	1.290	1.290	1.290	1.290	11
Voorzieningen	5.090	5.840	5.479	4.531	4.440	4.608	750
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	2.201	4.463	4.300	3.300	3.000	2.500	2.262
Totaal passiva	10.948	14.532	12.846	11.142	10.747	10.368	3.584

Tabel 12 | Balans 2024-2029, bedragen in dzd. euro's

Het balanstotaal neemt met € 3.584k toe. Aan de activazijde neemt de materiële vaste activa toe met € 625k als gevolg van investeringen in nieuwe schoolgebouwen, zowel voor meubilair als in technische zaken gerelateerd aan duurzaamheidsmaatregelen. In deze mutatie is de afronding van de projecten van de De Brug en gedeeltelijk die van De Bloesem verwerkt. De mutatie in de vorderingen (€ +1.506k) wordt voornamelijk veroorzaakt door de vordering op OCW met betrekking tot de bekostiging van 2022 en het voorfinancieren van de laatste eindafrekening met de gemeente voor de nieuwbouw van De Bloesem. In aanloop naar die eindafrekening heeft de gemeente voorfinancieringen gedaan. Nu het project is afgerond, wordt de eindafrekening opgesteld en zullen de vorderingen rondom De Bloesem worden voldaan. Tegelijkertijd startte SPCO in 2025 met de nieuwbouw van De Nieuwe Wiel. In de voorbereidende fase zijn al kosten gemaakt die gevorderd kunnen worden op de gemeente Lopik. Met de gemeente worden nog nadere afspraken gemaakt hoe te financieren gedurende de bouwfase. De liquide middelen zijn met € 1.453k toegenomen als gevolg van de subsidie DUMAVA voor de Willem van Oranjeschool en Margrietschool (ca. € 1,0 mln) en de subsidie basisvaardigheden (ca. € 0,5 mln.)

De mutatie in het eigen vermogen betreft het exploitatieresultaat over 2025 van € 572k. Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve, bestemmingsreserves privaat en bestemmingsreserves publiek. Zichtbaar wordt dat de in algemene reserve een positief resultaat is geboekt van € 1.491k en dat dit wordt gecompenseerd door een afname van de bestemmingsreserve NPO met € -930k. Het eigen vermogen laat in de begroting van 2026 een daling zien ten opzichte van 2025, terwijl er een positief resultaat wordt begroot. Dit komt door de forse afwijkingen tussen geprognostiseerd en gerealiseerd resultaat in 2025 ten tijde van de begroting.

De voorziening voor groot onderhoud wordt vanaf 2024 bepaald op basis van de componentenmethode op basis van een MJOP. Het MJOP is opgebouwd uit verschillende

onderhoudscomponenten. Deze componenten vormen de basis van de voorziening in combinatie met de te verwachten levensduur per component. In 2024 leidde dat tot een verschuiving van ca. € 3,0 mln. van het eigen vermogen naar de voorzieningen. In 2025 neemt de voorziening verder toe met ca. € 1,0 mln. In 2025 heeft SPCO de begeleidingskosten à gemiddeld 7% toegevoegd aan de voorziening. Daarnaast zijn extra gebouwdelen toegevoegd: extra toegekende lokalen voor de Willem Alexander, de Graaf Jan na oplevering van de nieuwbouw en de binnenzijde van het bestuurskantoor. Ook bleek een belangrijk element nog te ontbreken in de voorziening: de vervanging van het dak van de Margrietschool (Oeralstraat) die gepland staat voor 2027.

Naast de voorziening groot onderhoud kent SPCO meerdere voorzieningen. Het betreft personele voorzieningen voor duurzame inzetbaarheid, jubilea, wachtgelders en langdurig zieken. De personele voorzieningen zijn per saldo afgenomen met € 280k. Met name de onttrekkingen en vrijvallen in de voorziening langdurig zieken leidden tot deze mutatie, zonder dat er in dezelfde mate werd gedoteerd.

De kortlopende schulden zijn eind 2025 € 2,3 mln. lager dan eind 2024. Dit komt voornamelijk door de eerder genoemde subsidie DUMAVA en subsidieregeling verbetering basisvaardigheden welke in 2024 en 2025 als te besteden op de balans is opgenomen en waarvan in 2025 een deel is ingezet op de scholen. De schulden bevatten daarnaast o.a. te betalen bedragen voor loonbelasting, pensioenpremies en sociale lasten over december.

Toekomstige ontwikkelingen

De belangrijkste financiële toekomstige ontwikkelingen zijn beschreven in paragraaf 3.1 en 3.2 over de te verwachten baten en lasten in de komende jaren. De effecten op de balans zijn op hoofdlijnen:

- De belangrijkste effecten op de balans worden verwacht in de liquide middelen en de kortlopende schulden. Beide hangen samen met de inzet van de subsidieregelingen DUMAVA en basisvaardigheden gedurende de looptijd van de begroting.
- De voorziening voor groot onderhoud volgens de componentenmethode beweegt mee met het onderliggende MJOP en de daaropvolgende dotaties en onttrekkingen. In 2027 staan enkele renovatieprojecten op de planning met een aanzienlijke onttrekking tot gevolg. Vervolgens zal de voorziening weer toenemen naarmate ook nieuwbouwscholen weer een voorziening moeten opbouwen voor toekomstig onderhoud.
- In het eigen vermogen worden beperkte wijzigingen voorzien vanwege een sluitende exploitatiebegroting. Eventuele onzekerheden die hier invloed op kunnen hebben zijn onder andere kosten voor ziekteverzuim, toegekende subsidies en de verdere verwerking door OCW van de beroepsprocedure over de bekostiging 2022.

3.3. Financiële positie

De financiële positie van SPCO is gezond te noemen op basis van de kengetallen en signaleringswaarden die het financieel toezicht hiervoor hanteert.

Ten behoeve van het financieel toezicht hanteert de onderwijsinspectie verschillende kengetallen. Voor deze kengetallen zijn signaleringswaarden bepaald. Deze waarden vormen indicaties van mogelijk verzwakte financiële posities. De signaleringswaarden worden gebruikt om te bepalen of de financiële positie van onderwijsinstellingen eventueel nader onderzocht moet worden in het kader van het toezicht op financiële continuïteit.

Bij de beoordeling van de jaarrekening over 2025 zijn door de onderwijsinspectie dezelfde

kengetallen en signaleringswaarden gedefinieerd als in 2024³. Hierbij wordt ook gedifferentieerd naar de omvang van de instelling. Alleen de kengetallen in deze paragraaf zullen nog gebruikt worden voor het toezicht. Wel zal ook het kengetal voor mogelijk bovenmatig publiek vermogen gehanteerd blijven. Dit kengetal vormt namelijk geen onderdeel van het continuïteitstoezicht.

De onderwijsinspectie benadrukt steeds dat waarden geen normen zijn, maar signaleringswaarden. Het onderschrijden van een norm leidt niet automatisch tot aangepast financieel toezicht en het behalen van de norm leidt omgekeerd niet automatisch tot het opheffen van aangepast financieel toezicht als daar sprake van is. De bepaling van aangepast financieel toezicht vindt plaats in de vorm van een uitvoeriger onderzoek waarbij veel meer aspecten in ogenschouw worden genomen.

Het is van belang om de kengetallen in samenhang te bezien. In onderstaande tabel zijn de berekende kengetallen opgenomen, waarbij als benchmark het gemiddelde voor BO5 2020 is opgenomen. Dit zijn kengetallen van vergelijkbare schoolbesturen (in omvang qua aantal scholen). Dit is de meest actuele informatie vanuit DUO.

Kengetallen	2025	2024	signalerings- waarde	gemiddelde BO5 (2020)
Liquiditeit	2,36	3,90	< 0,75	2,24
Solvabiliteit 2	69,3%	79,9%	< 30%	71%
Absolute omvang liquide middelen	€ 9,4 mln.	€ 8,0 mln.	< € 0,1 mln.	geen gegevens bekend
Huisvestingsratio	12,3%	9,2%	n.v.t.	

Tabel 13 | Kengetallen SPCO Groene Hart 2025 en 2024

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen. De liquiditeit is voldoende en ligt (ruim) boven de gestelde signaleringsgrens.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen. De solvabiliteit is voldoende en ligt (ruim) boven de gestelde signaleringsgrens.

Huisvestingsratio

Dit kengetal geeft de verhouding aan tussen de huisvestingslasten en de totale lasten. In de nieuwe kengetallenset van de inspectie is dit getal niet meer opgenomen. SPCO vindt het belangrijk, vanwege de verschillende nieuwbouwprojecten, dit kengetal wel te volgen. Ten gevolge van de investeringen in huisvesting en onderhoudskosten ten gevolge van uitstel van IHP-projecten nemen de huisvestingslasten in verhouding toe.

³ Voor overige kengetallen verwijzen we naar het overzicht kengetallen in de jaarrekening.

Normatief eigen vermogen

Naast de kengetallen waarvoor de inspectie een signaleringswaarde heeft bepaald, blijft het kengetal voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen gehanteerd. Dit kengetal is geen onderdeel van het continuïteitstoezicht.

Het publieke normatief eigen vermogen⁴ geeft aan wat een schoolbestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. De hoogte ervan is de signaleringswaarde. Als het eigen vermogen groter is dan het normatieve eigen vermogen, kan het bovenmatig zijn.

Benadrukt wordt dat het normatieve eigen vermogen geen norm is, maar een startpunt voor een gesprek. Een organisatie kan immers goede redenen hebben om tijdelijk meer eigen vermogen aan te houden. De inspectie gaat de signaleringswaarde gebruiken in het toezicht op de doelmatigheid. De formule is als volgt:

Normatief Eigen Vermogen =

- $0,5 * (\text{aanschafwaarde gebouw} * 1,27)$
- **+ boekwaarde resterende materiële vaste activa**
- **+ $0,05 * \text{alle baten}$ (onder 12 miljoen oplopend naar 0,1 bij 3 miljoen en daaronder 300.000)**

Afbeelding 2 | Formule voor bepaling normatief eigen vermogen

Daarbij wordt door de inspectie uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- er wordt alleen uitgegaan van materiële vaste activa;
- van alle materiële vaste activa wordt de boekwaarde genomen, met uitzondering van gebouwen; van de gebouwen wordt de halve herbouwwaarde genomen, te berekenen uit de halve aanschafwaarde, geïndexeerd met de bouwkostenindex voor schoolgebouwen over de afgelopen 15 jaar. Deze index bedraagt over deze periode 1,27;
- de risicobuffer wordt bepaald op 5% van de totale baten (indien deze > € 12 miljoen zijn).

Op basis van de jaarrekening 2025 geeft dit de uitkomst voor SPCO Groene Hart zoals in tabel 14. Bij de berekening van het huidig publiek eigen vermogen is rekening gehouden met de private geldstromen op balansdatum. Deze zijn, conform de definitie van het normatief publiek eigen vermogen, in mindering gebracht op het totale eigen vermogen.

De berekening toont een negatief verschil tussen het werkelijk publiek eigen vermogen en het normatief publiek eigen vermogen van € -1,2 mln. per ultimo 2025. Dit is in lijn met de uitkomst in 2024. Hiermee is er wederom geen sprake van "bovenmatig" eigen vermogen in 2025.

Over de looptijd van de begroting wordt verwacht dat er geen sprake is van een "bovenmatig" eigen vermogen. Immers, in het eigen vermogen worden geen grote mutaties verwacht en de waarde van de materiële vaste activa wordt verondersteld toe te nemen (zie tabel 15). SPCO Groene Hart koerst in de begroting op een buffer die in lijn is met de financiële risicoanalyse die in 2025 is uitgevoerd (ca. € 2,5 mln.). Echter, de vordering op OCW door de toegekende bekostiging van 2022 veroorzaakt een groter verschil tussen de algemene reserve en de benodigde buffer. Dit vraagt om incidentele (financiële) impulsen om de algemene reserve in lijn te brengen met de risicobuffer.

⁴ Eventueel privaat vermogen valt dus buiten het bestek van de inspectie.

Normatief publiek eigen vermogen	2025	2024
Gegevens t.b.v. berekening		
Aanschafwaarde gebouwen	112.386	112.386
Boekwaarde overige MVA	2.838.281	2.213.049
Eigen vermogen (= EV)	4.228.915	3.656.837
Baten	23.891.387	21.445.400
Uitwerking		
0,5 x AW gebouwen x 1,27	71.365	71.365
Boekwaarde resterende MVA	2.838.281	2.213.049
Baten x omvangafh. rekenfactor	1.194.569	1.072.270
Normatief publiek EV (in €)	4.104.215	3.356.684
<i>normatief publieke EV (in % van baten)</i>	<i>17,2%</i>	<i>15,70%</i>
Huidig (publiek) EV (in €)	2.928.171	2.367.189
Huidig publiek EV (in % van baten)	12,3%	11,00%
Verschil (= "bovenmatig") in euro's	-1.176.044	-989.495

Tabel 14 | Normatief eigen vermogen SPCO 2025 en 2024

Toekomstige ontwikkelingen

In het onderstaande verloopoverzicht van de materiële vaste activa is inzichtelijk gemaakt wat het effect op de ultimo standen na verwerking van de investeringen en afschrijvingen is. In de begrotingsperiode worden de activa sterk beïnvloed door investeringen in het kader van huisvesting. Jaarlijks worden het meerjareninvesteringsbeleid en het meerjareninvesteringsbegroting besproken met alle directies. De geplande investeringsplannen krijgen, middels de begroting, goedkeuring van het bestuur.

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Kalenderjaar	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Materiële vaste activa per 1 januari	1.982	2.368	2.862	3.556	3.929	4.322
Investerings	795	1024	1.193	898	982	850
Desinvesteringen	-13	0	0	0	0	0
-/- Afschrijvingen	395	399	499	525	589	617
Materiële vaste activa per 31 december	2.368	2.993	3.556	3.929	4.322	4.555

Tabel 15 | Verloop materiële vaste activa 2024 – 2029, bedragen in dzd euro's

De liquide middelen worden onder andere beïnvloed door de geprognosticeerde resultaten, gecorrigeerd voor afschrijvingen en dotaties, de geplande investeringsuitgaven en de uitgaven vanuit het meerjarenonderhoudsplan. Het eigen vermogen fluctueert met de geprognosticeerde resultaten. De voorzieningen fluctueren met de dotaties en onttrekkingen.

Bovengenoemde ontwikkelingen zijn doorgerekend in de meerjarenbegroting en leiden tot de volgende te verwachten financiële positie van SPCO Groene Hart:

Kengetallen	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	signalerings- waarde	gemiddelde BOS (2020)
Liquiditeit	3,90	2,36	2,20	2,20	2,10	2,30	< 0,75	2,24
Solvabiliteit 2	79,9%	69,3%	77,0%	82,0%	84,0%	88,0%	< 30%	71%
Absolute omvang liquide middelen	€ 8,0 mln.	€ 9,4 mln.	€ 9,2 mln.	€ 7,1 mln.	€ 6,3 mln.	€ 5,7 mln.	< € 0,1 mln.	geen gegevens bekend
Huisvestings- ratio	9,2%	12,3%	8,4%	8,0%	8,0%	8,0%	n.v.t.	

Tabel 16 | Kengetallen financiële positie 2024-2029, bedragen in dzd euro's

4. Jaarverslag Raad van Toezicht 2025

4.1. Inleiding

De Raad van Toezicht legt in dit verslag open en transparant verantwoording af over zijn handelen en de resultaten van zijn handelen door te reflecteren vanuit de rol als toezichthouder, adviseur (en ambassadeur), werkgever en tot slot ook te reflecteren op het eigen functioneren. Uitgangspunten zijn de statuten en het hieraan ontleende interne toezichtkader, mede gericht op naleving van wettelijke voorschriften en gebaseerd op de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs.

Het toezichtkader beantwoordt de vraag hoe de Raad van Toezicht invulling geeft aan deze taken en bevoegdheden en welke onderliggende waarden/uitgangspunten de Raad van Toezicht van belang acht bij de uitoefening van zijn functie.

Het toezichtkader kent de volgende doelstellingen:

- Houvast geven aan het College van Bestuur over de vraag hoe de Raad van Toezicht invulling geeft aan zijn toezichthoudende taken;
- Richting geven aan de leden van de Raad van Toezicht over de belangrijkste aspecten bij het invulling geven aan de toezichthoudende taken en ervoor zorgen dat alle toezichthoudende taken voldoende aandacht krijgen;
- Continuïteit bieden bij personele wisselingen in zowel Raad van Toezicht als College van Bestuur;
- Transparantie bieden aan externe stakeholders over de wijze waarop de Raad van Toezicht invulling wil geven aan zijn toezichthoudende taken.

De taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in artikel 13 van de statuten en als volgt samengevat in het toezichtkader:

- Toezicht houden op de verwezenlijking van de grondslag en de doelstelling van de stichting;
- Toezicht houden op het functioneren van het College van Bestuur de wettelijke verplichtingen door het College van Bestuur;
- Toezicht houden op de naleving van de governance code;
- Toezicht houden op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de stichting.

De Raad van Toezicht vindt het belangrijk om zijn taken en bevoegdheden vanuit gemeenschappelijke waarden vorm te geven:

- *Integer*
 - Bij ons toezicht houden zijn wij eerlijk en respectvol en stellen wij het belang van SPCO Groene Hart voorop. Daarover leggen wij graag verantwoording af.
- *Professioneel*
 - Wij houden toezicht op basis van inhoudelijke deskundigheid, weloverwogen en empathisch, volgens de juiste processen.
- *Verbonden*
 - In ons toezichthouden streven wij naar gedragenheid in onze omgeving. Het kennen en begrijpen van de mensen en hun opvattingen vinden wij daarvoor van belang.

4.2. Samenstelling

De Raad van Toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het College van Bestuur, of welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en onbevangen kritisch kunnen opereren. Leden van de Raad van Toezicht verrichten nimmer taken van het College van Bestuur.

Bij de werving, selectie en benoeming van nieuwe leden van de Raad van Toezicht zijn de statuten leidend en is een protocol beschikbaar, waarbij leden worden benoemd door de Raad van Toezicht, op voordracht van een wervings- en selectiecommissie. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) maakt hier altijd deel van uit, waarbij voor één lid sprake moet zijn van een bindende voordracht.

De Raad van Toezicht bestaat op dit moment uit vijf leden. Leden worden overeenkomstig de statuten voor een periode van vier jaar benoemd, met de mogelijkheid voor verlenging van maximaal één periode. Indien sprake is van een vacature wordt een profielschets opgesteld die wordt afgestemd met het staffbureau en met de GMR. In de profielschets worden de gewenste competenties en deskundigheden benoemd. Zo ontstond in 2025 een vacature door het einde van de benoemingstermijn van de heer Orie. Hij nam na 8 jaar afscheid als gepassioneerd voorzitter van de Raad van Toezicht. De heer Van Beek neemt de voorzittershamer van hem over en mevrouw Delfgaauw is tot nieuw lid benoemd.

De Raad van Toezicht heeft vijf portefeuilles onder zijn leden verdeeld. De leden van de Raad van Toezicht vullen elkaar aan op de verschillende portefeuilles. Portefeuillehouders bespreken onderwerpen waar nodig of gewenst vooraf met het College van Bestuur en indien gewenst met deskundigen binnen en buiten de organisatie. Aan de hand hiervan adviseren zij de voltallige Raad. De portefeuilles zijn nader uitgewerkt in het toezichtkader. De volgende portefeuilles zijn vastgesteld:

- Identiteit & Cultuur
- Onderwijskwaliteit
- Werkgeverschap (remuneratiecommissie)
- Governance & Professionalisering

- Financiën & Huisvesting (auditcommissie)

SPCO Groene Hart is een protestants-christelijke organisatie. Dat betekent dat van leden van de Raad van Toezicht wordt verwacht dat ze in staat en bereid zijn een waarde(n)volle bijdrage te leveren aan het protestants-christelijk onderwijs.

Functie(s) Raad van Toezicht	Hoofdfunctie(s)	Nevenfunctie(s)
De heer E.M.C. (Erik) Orië (benoemd per 01-08-2018, 2 ^e termijn, afgetreden per 01-09-2025)		
- Voorzitter - Portefeuille Identiteit & Cultuur - Portefeuille Werkgeverschap	- EMCO Mens & Organisatie (Lage Zwaluwe), zelfstandig ondernemer (directeur/eigenaar)	- Stichting Eindhovens Christelijk Voortgezet Onderwijs (Eindhoven), Lid Raad van Toezicht - Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs Roosendaal (Roosendaal), Voorzitter Raad van Toezicht - KBO Lage Zwaluwe (Lage Zwaluwe), Vicevoorzitter Bestuur
De heer A.J.H. (Arno) van Beek MBA (benoemd op bindende voordracht GMR per 18-06-2018, 2 ^e termijn, per 1-8-2025 benoemd tot voorzitter)		
- Vicevoorzitter; per 1-8-2025 voorzitter - Portefeuille Werkgeverschap - Portefeuille Financiën & Huisvesting - Portefeuille Identiteit & Cultuur	- Interim IT Manager (Woerden), zelfstandig ondernemer	- N.v.t.
Mevrouw mr. H.G.M. (Heleen) Rutgers (benoemd per 01-10-2020, 2e termijn)		
- Vicevoorzitter - Portefeuille Onderwijskwaliteit - Portefeuille Identiteit & Cultuur	- Openbaar ministerie Midden-Nederland (Utrecht), Hoofdofficier van Justitie	- Instituut Sport Rechtspraak (Hilversum), Lid Raad van Toezicht
De heer R.F.M.C. (Robin) Lambrechts MSc (benoemd per 01-09-2022, 1 ^e termijn)		

- Portefeuille Financiën & Huisvesting - Portefeuille Governance & Professionalisering - Portefeuille Identiteit & Cultuur	- C.I.V. Superunie B.A. (Beesd), Manager Finance & Control	- Stichting WoonWest (Naaldwijk), Lid Raad van Toezicht
Mevrouw drs. G. (Gerdien) Hoogmoed-Compagnie MA (benoemd per 01-09-2024, 1 ^e termijn)		
- Portefeuille Onderwijskwaliteit - Portefeuille Identiteit & Cultuur	- Albeda MBO (Rotterdam), Directeur Studentondersteuning & Onderwijskwaliteit	- N.v.t.
Mevrouw K. (Kim) Delfgaauw (benoemd per 01-09-2025, 1 ^e termijn)		
- Portefeuille Werkgeverschap - Portefeuille Identiteit & Cultuur - Portefeuille Governance & Professionalisering	- Summa College (Eindhoven), HR-Directeur	- N.v.t.

4.3. Vergaderingen, bijeenkomsten en besluiten

Datum	Onderwerp	Uitslag
Reguliere vergaderingen Raad van Toezicht		
12-02-2025	Inhoudelijk thema: zicht op ontwikkeling en onderwijskwaliteit Rapportage 4 ^e kwartaal 2024 Werving nieuw RvT-lid	Besproken Geïnformeerd Besproken
17-04-2025	Inhoudelijk thema: ontwikkelingen huisvesting gemeente Woerden Rapportage 1e kwartaal 2025 Bestuursformatieplan	Besproken Geïnformeerd Besproken

18-06-2025	Inhoudelijk thema: Takenpakket staf versus takenpakket school Jaarverslag 2024 Jaarrekening 2024 Accountantsverslag 2024	Besproken Goedgekeurd Goedgekeurd Geïnformeerd
25-10-2025	Inhoudelijk thema: Governance documenten Inhoudelijk thema: Code Goed Bestuur Rapportage 2e kwartaal 2025 Kaderbrief	Besproken Besproken Geïnformeerd Goedgekeurd
9-12-2025	Rapportage 3 ^e kwartaal 2025 Inhoudelijk thema: ingebruikname koersplan 2025 Inhoudelijk thema: begroting Bezoldiging RvT vanaf 2026 Begroting 2026 Meerjarenbegroting 2026-2029	Geïnformeerd Besproken Besproken Besloten Goedgekeurd Goedgekeurd

Besluiten buiten de reguliere vergaderingen

18-06-2025	Benoeming mevrouw Delfgaauw tot lid Raad van Toezicht per 01-09-2025	Besloten
01-09-2025	Portefeuilleverdeling Raad van Toezicht	Besloten
28-6-2025	Subsidie aanvraag Programmatische aanpak onderwijshuisvesting (Willem van Oranje School)	Goedgekeurd

BOT-sessies (Benen Op Tafel)

04-06-2025	Positionering SPCO in voedingsgebied – groei en krimp	Besproken
11-11-2025	Samenwerking SPCO en andere besturen	Besproken

Auditcommissie

27-05-2025	Jaarverslag 2024	Besproken
	Jaarrekening 2024	Besproken
	Accountantsverslag 2024	Besproken
	Kwartaalrapportage	Besproken
24-11-2025	Begroting 2026	Besproken
	Meerjarenbegroting 2026-2029	Besproken
	Kwartaalrapportage	Besproken
	Duurzaamheidsmaatregelen	Besproken
	Vermogensbeheer	Besproken
	Aanbevelingen accountant	Besproken
Remuneratiecommissie		
11-2025	Evaluatiegesprek mevrouw Tomassen	Uitgevoerd
11-2024	Evaluatiegesprek mevrouw Broekhuis	Uitgevoerd
Portefeuille Onderwijskwaliteit		
11-4-2025	Thema overleg onderwijskwaliteit met bestuursbureau (gedeeltelijk)	Besproken
17-9-2025	Thema overleg onderwijskwaliteit met cvb (gedeeltelijk)	Besproken
Overige vergaderingen / bijeenkomsten		
7-1-2025	Scholenbezoek RvT	Uitgevoerd
7-1-2024	Nieuwjaarsreceptie SPCO	Bijgewoond
8-4-2025	RvT woont vergadering GMR bij (gedeeltelijk)	Uitgevoerd
17-9-2025	Zelfevaluatie	Uitgevoerd
17-9-2025	Afscheid Erik Orie	Uitgevoerd

19-11-2025	Professionalisering: toezien op onderwijskwaliteit (mw Hoogmoed)	Bijgewoond
9-12-2024	GMR woont vergadering RvT bij (gedeeltelijk)	Uitgevoerd

4.4. Reflecties

4.4.1 Reflectie vanuit de rol als toezichthouder

De Raad van Toezicht verricht zijn werk vanuit het toezichtkader. De Raad van Toezicht bewaakt bij haar toezicht de doelstellingen binnen de statuten en de missie van SPCO, uitgewerkt in een strategisch meerjarenplan; het koersplan. De Raad van Toezicht is aanspreekbaar voor externe toezichthouders en benoemt en ontslaat de interne toezichthouder (accountant) waarover het College van Bestuur in staat wordt gesteld advies uit te brengen.

Een belangrijk onderwerp dat in 2025 meermaals op de agenda van de Raad van Toezicht verscheen was (het proces tot) het nieuwe Koersplan 2025, wat geldt als het strategisch meerjarenplan van de stichting. In samenspraak met een groot aantal stakeholders (waaronder ook de Raad van Toezicht) is niet alleen het plan zelf tot stand gekomen, maar tegelijk ook het draagvlak voor uitvoering hiervan en dat verdient een compliment naar alle betrokkenen bij de totstandkoming.

Jaarlijks brengt de externe accountant een accountantsverslag met bevindingen en aanbevelingen uit. De Raad van Toezicht heeft hiervoor Van Ree Accountants als externe accountant benoemd. De accountant ervaart een positieve houding ten opzichte van de uitgebrachte adviezen. De bevindingen uit het accountantsverslag 2023 zijn besproken met de Raad van Toezicht en worden opgevolgd door het College van Bestuur met een actielijst. Door de accountant is geconstateerd dat de opzet van de administratieve organisatie en interne beheersing voldoende is en adequaat werkt.

De agenda van de Raad van Toezicht komt via een agendaoverleg met voorzitter en vicevoorzitter van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur gezamenlijk tot stand. Iedere reguliere vergadering van de Raad van Toezicht schuift ook een directeur van één van de scholen aan. Op specifieke onderwerpen kan ook een expert van binnen of buiten de organisatie aanschuiven voor een nadere duiding en/of de beantwoording van eventuele vragen.

De belangrijkste (verantwoordings) documenten vanuit de planning & control cyclus, de begroting en de jaarrekening zijn vooraf ter reflectie aangeboden aan de portefeuillehouders financiën en huisvesting (verantwoord als auditcommissie) en met een advies behandeld in de plenaire vergadering. Het jaarverslag en de tussentijdse rapportages gaan verder dan verantwoorden alleen en geven ook een algeheel inzicht in SPCO als organisatie.

De Raad van Toezicht ziet toe op het doelmatig inzetten van de middelen binnen SPCO. Dit is aan de orde geweest bij de bespreking van de begroting en diverse bouw- en verbouwplannen binnen de stichting. Hierbij staat voor de Raad steeds voorop dat geld doelmatig moet worden besteed ten behoeve van goed onderwijs voor alle kinderen, met de normen en waarden van SPCO als leidraad.

4.4.2 Reflectie vanuit de rol als adviseur (en ambassadeur)

Tijdens de reguliere vergaderingen worden niet alleen de lopende zaken binnen de stichting besproken, waaronder financiële zaken, huisvestingszaken, onderwijskundige zaken en personele zaken. Ook inhoudelijke thema's worden besproken en de Raad van Toezicht wordt steeds door het

College van Bestuur geïnformeerd over zowel reguliere als bijzondere zaken. Dit gebeurt vooral tijdens de reguliere vergaderingen, maar ook tussentijds bijvoorbeeld per e-mail.

De Raad van Toezicht hecht dan ook waarde aan sessies met de benen op tafel, de zogenaamde BOT-sessies, die tweejaarlijks worden georganiseerd. Tijdens een dergelijke sessie wordt een specifiek onderwerp, gekozen in overleg tussen College van Bestuur en Raad van Toezicht, nader uitgediept. Dit jaar is nader ingezoomd op de thema's positionering (met name de positionering in groei- en krimpgebieden) en samenwerking (specifiek de samenwerking tussen SPCO en Trivia).

De Raad van Toezicht heeft regelmatig vanuit een open dialoog contact met de GMR en de medewerkers van het stafbureau. Zo bezoekt de GMR eenmaal per jaar de vergadering van de Raad van Toezicht en vice versa. Jaarlijks vindt ook een scholenbezoek plaats waarbij de Raad van Toezicht in gesprek gaat met directeuren, leerkrachten en ouders. Dit jaarlijks scholenbezoek kenmerkt zich niet alleen door een hartelijke ontvangst, maar bovenal door een open houding.

4.4.3 Reflectie vanuit de rol als werkgever

Mevrouw Tomassen en mevrouw Broekhuis vormen samen het College van Bestuur, met mevrouw Tomassen als voorzitter. Zij hebben onderling de diverse portefeuilles verdeeld.

Met beide bestuurders zijn evaluatiegesprekken gehouden met een positieve uitkomst. Er is sprake van harmonie tussen beide bestuurders, de organisatie is op orde en goed doorontwikkeld.

4.4.4 Reflectie op het eigen functioneren

In het kader van reflectie heeft de Raad van Toezicht de jaarlijkse zelfevaluatie gehouden. Tijdens deze bijeenkomst is de nieuwe samenstelling besproken alsmede de invulling van de portefeuilles. Daarnaast is stilgestaan bij het vertrek van de voorzitter door 'af te hechten en door te geven' en door te kijken naar de nieuwe teamdynamiek die ontstaat met de nieuwe voorzitter. Omdat de nieuwe voorzitter max een jaar kan aanblijven, is ook een afspraak gemaakt over het voorzitterschap voor de lange termijn. Tot slot is gesproken over de rol en stijl van deze RvT.

De bezoldiging van de Raad van Toezicht is gerelateerd aan het toepasselijk WNT bezoldigingsmaximum dat bij SPCO van toepassing is. Voor SPCO geldt klasse C met een maximum van € 166.000. Het percentage is voor 2025 vastgesteld op 3,00% (€ 4.980) voor de leden van de Raad van Toezicht en ligt fors lager dan het maximum volgens de WNT en de richtlijn van VTOL-NVTK. Voor de vicevoorzitter geldt een percentage van 3,75% (€ 6.225) en voor de voorzitter een percentage van 4,50% (€ 7.470).

Uitbetaling geschiedt aan de personen zelf of de onderneming die zij als zelfstandig ondernemer drijven. De bezoldiging is vastgesteld exclusief eventuele reiskosten en onkosten. Indien een lid van de Raad van Toezicht exceptioneel meer inspanning levert in een bepaald jaar, kan de Raad van Toezicht ervoor kiezen de bezoldiging voor dit lid te verhogen tot maximaal het niveau van de vicevoorzitter of de voorzitter.

4.5. Slotwoord

De Raad van Toezicht spreekt tot slot zijn dank en waardering uit naar het College van Bestuur en bovenal naar alle medewerkers van SPCO en kijkt uit naar het vervolgen van de positieve samenwerking de komende tijd.

Bijlage 1 | Adresgegevens scholen en stichting

BRIN	School	Directeur	Adres	Contact
04PE	De Brug	Priscilla van Os	Brandschouwer 2 2415 CC Nieuwerbrug	(0348) 68 83 52 debrug@spco.nl
09SQ	Constantijnschool	Sander Willems	Botter 2 3448 KA Woerden	(0348) 42 25 67 constantijn@spco.nl
07MB	De Fontein	Marjan Meijer	Hendriklaan 5 3481 VR Harmelen	(0348) 44 17 30 fontein@spco.nl
08OX	Graaf Jan van Montfoortschool	Gerieke Willemsen	Parklaan 4A 3417 VA Montfoort	(0348) 47 33 90 graafjan@spco.nl
12RL	Johan Frisoschool	Dianne Peterse-Blaauwendraat	Het Spaarne 7B 3448 DX Woerden	(0348) 41 85 09 johanfriso@spco.nl
24ZD	Margrietschool	Sandra Verbeem Marjan Klein	Alpenstraat 3 3446 DR Woerden	(0348) 43 17 91 margriet@spco.nl
06PL	De Meent	Eric van der Wal	Korte Meentweg 13 3652 LG Woerdense Verlaat	(0172) 40 85 10 demeent@spco.nl
07KH	De Nieuwe Wiel	Sandra Verhaar	Juliana van Stolberglaan 65 3411 XB Lopik	(0348) 55 15 13 nieuwewiel@spco.nl
11BO	De Bloesem (voorheen R. de Jagerschool)	Martine Zuidam	Aalberse-lanen 56A 3445 TC Woerden	(0348) 41 57 35 debloesem@spco.nl
07ZQ	Timotheüsschool	Marijn van Moolenbroek	Laan van Rapijnen 38 3461 GH Linschoten	(0348) 40 92 27 timotheus@spco.nl
11ZP	Wilhelminaschool	Dianne Peterse-Blaauwendraat	Oostsingel 4 3441 GB Woerden	(0348) 41 24 32 wilhemina@spco.nl
11OH	Willem Alexanderschool	Niels Immel	Anton Mauvestraat 1 3443 CV Woerden	(0348) 41 26 87 willemalexander@spco.nl
10ME	Willem van Oranjeschool	Eric van der Wal	Goudenregenstraat 2a 3442 HG Woerden	(0348) 41 60 79 willemvanoranje@spco.nl
Best. nr.	Stichting	College van Bestuur	Adres	Contact
41286	SPCO Groene Hart KvK 30178583	Marjan Tomassen Chantal Broekhuis	Leidsestraatweg 147 3443 BT Woerden	(0348) 43 23 34 info@spco.nl

Bijlage 2 | Jaarverslag GMR 2025

Het afgelopen jaar heeft de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van SPCO zich actief ingezet voor het behartigen van de belangen van personeel, ouders en leerlingen op bovenschools niveau. De GMR voerde constructief overleg met het College van Bestuur (CvB), de Raad van Toezicht (RvT) en de medezeggenschapsraden (MR-en) van de scholen.

Organisatie

De samenstelling van de GMR was grotendeels stabiel, maar gedurende het jaar ontstond een vacature binnen de personeelsgeleding. In overleg met het CvB wordt ingezet op actieve benadering van scholen die de afgelopen jaren geen afvaardiging hebben geleverd, waarbij is afgesproken dat de benodigde uren bovenschools kunnen worden vergoed. Daarnaast bleef de GMR investeren in de verbinding met de MR-en, onder andere door het organiseren van gezamenlijke MR/MR-bijeenkomsten. Voor de bijeenkomst van 18 november wordt extra aandacht gevraagd voor de werving van deelnemers, mede gezien het grote aantal nieuwe MR-leden.

Bestuur en toezicht

De GMR sprak met de RvT over thema's als werkdruk, taakverdeling tussen stafbureau en scholen, formatie en financiën. Er is uitgesproken dat een gezamenlijke sessie met GMR, RvT en CvB wenselijk is om deze onderwerpen verder te verdiepen. De GMR was daarnaast betrokken bij benoemingsadviescommissie (BAC) voor vacatures binnen de RvT.

Personeel en formatie

Personeel en formatie vormden ook dit jaar een belangrijk aandachtspunt. Het CvB informeerde de GMR over de start van nieuwe medewerkers aan het begin van het schooljaar, waaronder directeuren, die zijn meegenomen in de visie, het koersplan en de werkwijze van SPCO.

De GMR besprak uitgebreid de ziekteverzuimcijfers. In het tweede kwartaal van 2025 daalde het ziekteverzuim naar 6,33%, ten opzichte van 7,77% in het eerste kwartaal. Ook de meldingsfrequentie nam af en lag onder zowel het ambitieniveau als het landelijk gemiddelde. Verschillen tussen scholen werden toegelicht door het CvB, waarbij factoren als schoolomvang, organisatorische ruimte en taakverdeling een rol spelen. Het CvB gaf aan actief te kijken naar 'good practices' bij scholen met laag verzuim en deze te delen binnen het directeurenoverleg.

Daarnaast werd aandacht besteed aan de inzet van de flexibele schil en de uitleg van bovenschoolse personele kosten. De GMR bleef kritisch volgen hoe werkdruk, ondersteuning en vitaliteitsbeleid zich tot elkaar verhouden.

Financiën

Op financieel gebied werd de GMR geïnformeerd over een positiever dan verwachte ontwikkeling in het tweede kwartaal van 2025. Extra subsidies, waaronder middelen voor basisvaardigheden en groeifinanciering, worden in latere kwartalen verwerkt. Daarnaast is voor de zomer circa twee miljoen euro aan subsidies toegekend voor de verbetering en verduurzaming van schoolgebouwen, waaronder de Willem van Oranjeschool en de Margrietschool.

De GMR besprak de kaderbrief, waarin wijzigingen zijn opgenomen ten opzichte van voorgaande jaren. Zo is de systematiek rondom ziekteverzuim aangepast, waarbij 3,5% wordt verwerkt in de schoolbegroting en 0,5% bovenschools wordt gereserveerd voor langdurig verzuim. Ook zijn middelen vastgelegd voor professionalisering en duurzaamheid, waaronder een structurele reservering voor scholing per fte en bovenschoolse middelen voor de uitvoering van het koersplan. De GMR heeft een positief advies uitgebracht op de kaderbrief.

Daarnaast werd de GMR geïnformeerd over een lopende juridische procedure rondom de bekostiging 2022. Een eventuele positieve uitspraak kan leiden tot een financiële meevaller, waarbij het CvB benadrukte dat eventuele opbrengsten zorgvuldig en binnen de geldende kaders zullen worden ingezet.

Huisvesting en groei

De groei van het leerlingenaantal binnen SPCO en de gevolgen voor huisvesting vormden een terugkerend thema. De GMR is geïnformeerd over nieuwbouw- en uitbreidingsplannen, de complexe financiële situatie bij de gemeente Woerden en het gebruik van (verouderde) prognoses. De GMR benadrukte het belang van realistische planning om de kwaliteit van onderwijs en werkbaarheid op scholen te waarborgen.

Koers en beleid

Het koersplan is dit jaar vastgesteld na een breed gedragen proces met werksessies. De GMR gaf aan dat het plan duidelijke richting biedt en dat scholen het koersplan hebben vertaald naar hun eigen schoolplannen. Evaluatie van de implementatie blijft een aandachtspunt.

Overige onderwerpen

Daarnaast hield de GMR zich bezig met onderwerpen als het vakantierooster, medezeggenschapsstatuten, communicatie met MR-en, en scholing/training voor MR-leden. Ook werd aandacht besteed aan externe ontwikkelingen, zoals governancewijzigingen binnen samenwerkingsverbanden.

Besluiten

In het jaar 2025 heeft de GMR de volgende besluiten genomen of formeel bekrachtigd:

- Instemming met het bestuursformatieplan voor het schooljaar 2025–2026.
- Akkoordbevinding van het concept-jaarverslag van de GMR.
- Vaststelling van het vakantierooster 2025–2026 en bespreking van het vakantierooster 2026–2027.
- Instemming met de werkwijze rondom het regionaal afstemmen van het vakantierooster binnen de gemeente Woerden.
- Akkoord met de inzet van de benoemingsadviescommissie (BAC) voor vacatures binnen de Raad van Toezicht.
- Besluit tot verdere versterking van de communicatie en samenwerking met de MR-en, onder andere door het organiseren van gezamenlijke bijeenkomsten en het delen van agendastukken.

Conclusie

De GMR kijkt terug op een intensief en inhoudelijk jaar waarin veel strategische en personele vraagstukken zijn besproken. De samenwerking met CvB, RvT en MR-en werd als open en betrokken ervaren. Voor het komende schooljaar blijven met name formatie, werkdruk, huisvesting en versterking van de medezeggenschap belangrijke speerpunten.

Bijlage 3 | Nevenfuncties college van bestuur en directeuren

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfunctie bezoldigd	Nevenfunctie onbezoldigd
Marjan Tomassen	Voorzitter college van bestuur, SPCO Groene Hart	n.v.t.	Uit hoofde van functie (q.q.): Voorzitter besturenraad Passenderwijs Bestuurslid KUVVO Woerden Kerngroep community Christelijk onderwijs Verus Stuurgroep POO Marnix academie Stuurgroep Kansgroep Lopik Privé nevenfuncties: Bestuursvoorzitter PGM Gouda Bestuurlijk oudste PGM Gouda Lid EO ledenraad Hilversum Vorbereidingscommissie Federatie Groot Morgenstond
Chantal Broekhuis	Lid college van bestuur, SPCO Groene Hart	n.v.t.	Uit hoofde van functie (q.q.): Bestuurder VVE's Schilderskwartier (Willem Alexanderschool), KC Montfoort (Graaf Jan), KC Harmelen (Fontein), Brede Vaart (Timoteus). Stuurgroepen nieuwbouwprojecten KC de Brug, KC De Bloesem, KC De Sluis, nieuwbouw Lopik. Stuurgroep Techkwadraat Zuid-West Utrecht. Docent leergang Verus onderwijshuisvesting Werkgroep Public Affairs PO-raad Privé nevenfuncties: Beleidsmedewerker Maatschappelijk vastgoed gemeente Veenendaal Privé nevenfuncties: Zelfstandig adviseur J.C. Broekhuis advies (inactief) A.i. bestuur lokale politieke afdeling
Priscilla van Os	Directeur, De Brug	Privé nevenfuncties: Teamleider YFC Krimpenerwaard	Privé nevenfuncties: Teamleider YFC Krimpenerwaard
Gerieke Willemsen	Directeur, Graaf Jan van Montfoortschool	Privé nevenfuncties: Medewerker Bloemenzaak Oudshoorn in Amersfoort	n.v.t.
Sandra Verhaar	Directeur, De Nieuwe Wiel	n.v.t.	Uit hoofde van functie (q.q.): Deelnemersraad op bestuursniveau van Profi Pendi Werkgroep van de Kansgroep te Lopik

			Werkgroep OnderwijsKansenBeleid van de gemeente Lopik
Marijn van Moolenbroek	Directeur, Timotheÿsschool	n.v.t.	Privé nevenfuncties: Bestuursfunctie (penningmeester) bij GZV Watergras Voorzitter MR Julianaschool Gouda Kerkenraadslid Sint Jansgemeente Gouda

Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs Groene Hart

Inhoudsopgave

2025

Inhoud:

Kengetallen over 2025	68
Grondslagen	69
Balans per 31 december 2025	74
Staat van baten en lasten 2025	76
Kasstroomoverzicht 2025	77
Toelichting behorende tot de balans	78
Toelichting op de staat van baten en lasten	79
Overzicht verbonden partijen	86
WNT-verantwoording	87
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	91
Gebeurtenissen na balansdatum	92
Ondertekening jaarrekening	93
Overige gegevens	94

Kengetallen over 2025

	2025	2024
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	2,59	3,90
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	29,10	33,40
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	69,29	79,89
Rentabiliteit (<i>Totaal resultaat / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	2,37	-1,49
Weerstandsvermogen excl. MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa</i>) / totale baten * 100%)	5,17	6,01
Weerstandsvermogen incl. MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	17,70	17,05
Huisvestingsratio (<i>(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten * 100%</i>)	12,34	9,20
Personele lasten / totale lasten (in %)	77,58	81,14
Materiële lasten / totale lasten (in %)	22,42	18,86

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen. Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

Grondslagen

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

De activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van primair onderwijs.
De stichting is gevestigd te Woerden en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Woerden onder nummer 30178583.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd. Door het gebruik van een nieuwe rapportgenerator, hebben er een aantal niet materiële presentatieverschuivingen plaatsgevonden.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 500 aangehouden.

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen berust bij de gemeente. Indien een gebouw door een school blijvend wordt verlaten, wordt het gebouw "om niet" aan de gemeente overgedragen.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen en terreinen: 10 tot 20 jaar.

Technische zaken: 5 tot 20 jaar.

Meubilair: 10 tot 40 jaar.

ICT: 3 tot 8 jaar.

Onderwijsleerpakket: 4 tot 20 jaar.

Afschrijvingsmethode: afschrijving van aanschafwaarde; restwaarde 0.

Financiële Vaste Activa

Het betreft een waarborgsom die tegen nominale waarde wordt gewaardeerd.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds.

De "Reserve Fonds Stichting", "Reserve Verenigingskapitaal" en de "Reserve schoolfonds" zijn met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve c.q. het fonds.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea en de voorziening duurzame inzetbaarheid. Deze worden opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 2,5 %.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid:

Op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs moet voor de gespaarde uren op basis van het ouderenverlof (werknemers van 57 jaar en ouder) een voorziening worden aangelegd. Deze voorziening is gebaseerd op een vooraf ingediend plan hoe deze uren de komende vijf jaren worden ingezet.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in de voorziening berekend.

Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 2,5% (gebaseerd op het model zoals beschikbaar is gesteld door de PO Raad).

Voorziening (eigen) wachtgelders:

Indien een werknemer ontslagen wordt en de instroomtoets van het Participatiefonds niet positief wordt afgerond of er een negatieve beschikking wordt afgegeven, verhaalt het Participatiefonds de uitkeringen op het bevoegd gezag. Voor alle ex-werknemers waarvoor de instroomtoets niet met positieve beschikking is afgerond wordt voor de nog komende periode een voorziening gevormd.

Met ingang van 1 augustus 2022 is het Reglement van het Participatiefonds aangepast. Voor alle medewerkers die vanaf deze datum worden ontslagen zal het Participatiefonds 50% van de uitkering verhalen op de werkgever. Hiervoor wordt een voorziening gevormd. Indien de werkgever aantoonbaar kan maken aan alle voorwaarden van het Participatiefonds te hebben voldaan zal het Participatiefonds 90% van de uitkering compenseren. Voor het restant van 10% wordt een voorziening gevormd.

Voor alle ex-medewerkers waarvan op 31 december 2023 zeker is dat voor hen de instroomtoets niet tot een positieve beschikking heeft geleid, of van wie het bevoegd gezag aangeeft geen positieve beschikking te verwachten en waarvan de ontslagdatum vóór 1 augustus 2022 ligt wordt een voorziening gevormd. Voor medewerkers waarvan de ontslagdatum op of na 1 augustus 2022 ligt zal een voorziening voor 50% resp. 10% van de uitkering worden gevormd. Deze is berekend als het aantal maanden dat het bevoegd gezag verwacht dat de uitkering zal duren vermenigvuldigd met het maandelijks bedrag dat verhaald wordt op de instelling, gebaseerd op informatie van het UWV.

Voorziening WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans):

Per 1 januari 2021 is de wet WAB in werking getreden. Eén van de gevolgen van deze wet is dat werknemers met een tijdelijk dienstverband recht hebben op een transitievergoeding indien de werkgever besluit het tijdelijk dienstverband niet te verlengen. Aangezien dit tot een toekomstige verplichting kan leiden dient hiervoor een voorziening opgenomen te worden. Deze voorziening is gebaseerd op de in de wet vastgelegde berekening voor een transitievergoeding. Wanneer de verplichtingen worden ingeschat op minder dan € 5.000 of 0,5% van de baten wordt geen voorziening opgenomen.

Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor groot onderhoud wordt bepaald op basis van de componentenmethode (RJ 212 MVA). De kosten van groot onderhoud betreffen de kosten voortvloeiend uit periodieke werkzaamheden na een langere gebruiksperiode om de huidige staat van een actief in stand te houden en die niet kwalificeren als frequent voorkomende onderhoudskosten. De componentenmethode houdt in dat van de diverse onderdelen van het gebouw (de zogenaamde componenten) zoals vermeld in het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) het bedrag dat voor groot onderhoud nodig is wordt bepaald op basis van de verwachte levensduur van de desbetreffende component. De voorziening betreft per component het bedrag dat naar rato van de onderhoudscyclus per jaareinde opgenomen dient te worden, gebaseerd op een door een deskundige derde ingeschat benodigd bedrag per component zoals opgenomen in het MJOP.

Bij het opstellen van de voorziening groot onderhoud is gerekend met het prijspeil van 2025.

Het gehanteerde stopjaar is gebaseerd op het onderliggende Integrale HuisvestingsPlan (IHP) van de gemeenten.

Als daarin nog geen concrete datum voor nieuwbouw of vernieuwbouw/renovatie van een schoolgebouw genoemd is, dan wordt het bouwjaar van het schoolgebouw + 50 jaar als uitgangspunt genomen.

Een concreet stopjaar wegens verwachte nieuwbouw of renovatie is opgenomen voor de volgende gebouwen:

- Gebouw Constantijschool: stopjaar 2037 op basis van het IHP van de gemeente Woerden
- Gebouw Johan Frisoschool: stopjaar 2033 op basis van het IHP van de gemeente Woerden
- Gebouw Willem van Oranjeschool: stopjaar 2032 op basis van het IHP van de gemeente Woerden
- Gebouw De Nieuwe Wiel: stopjaar 2027 op basis van het IHP van de gemeente Lopik
- Gebouw De Meent: stopjaar 2026 op basis van het IHP van de gemeente Nieuwkoop

In het verslagjaar heeft de instelling een wijziging in schattingsgrondslagen doorgevoerd. Deze wijziging vloeit voort uit gewijzigde inzichten en beschikbare informatie. Conform de geldende verslaggevingsregels is deze schattingswijziging prospectief verwerkt. De vergelijkende cijfers zijn niet aangepast.

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

(Rijks)bijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

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

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2025 is 123,5%.

Per ultimo 2024 was deze 111,9%.

Afschrijvingen

Materiële Vaste Activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het marktrisico, het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.

De instelling loopt geen prijsrisico's.

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst.

De instelling loopt geen renterisico en geen kasstroomrisico.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	2.993.143	2.367.911
1.2.1 Gebouwen	120.328	64.291
1.2.3 Inventaris en apparatuur	2.419.591	2.042.291
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	453.224	261.330
1.3 Financiële vaste activa	0	1.050
1.3.13 Overige financiële vaste activa	0	1.050
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	2.122.202	615.709
1.5.1 Debiteuren	233.388	0
1.5.2 Vorderingen op OCW	1.010.293	0
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa	878.522	615.709
1.7 Liquide middelen	9.416.807	7.963.611
Totaal van activa	14.532.152	10.948.281

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	4.228.915	3.656.837
2.1.1 Algemene reserves	2.883.547	1.392.565
2.1.2 Bestemmingsreserves	1.345.368	2.264.272
2.2 Voorzieningen	5.840.247	5.090.257
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	193.742	473.029
2.2.2 Overige voorzieningen	5.646.505	4.617.228
2.4 Kortlopende schulden	4.462.990	2.201.187
2.4.3 Crediteuren	1.001.104	251.781
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	850.194	806.646
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	223.397	210.241
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva	2.388.295	932.520
Totaal van passiva	14.532.152	10.948.281

Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	23.151.023	21.708.230	20.981.317
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	32.436	14.300	64.931
3.5 Overige baten	707.928	257.108	399.152
Totaal van baten	23.891.387	21.979.638	21.445.400
4.1 Personeelslasten	18.292.602	18.202.703	17.718.432
4.2 Afschrijvingen	398.970	442.150	408.521
4.3 Huisvestingslasten	2.902.201	2.047.028	2.004.254
4.4 Overige lasten	1.984.546	1.703.683	1.704.410
Totaal van lasten	23.578.319	22.395.564	21.835.618
Totaal van saldo van baten en lasten	313.068	-415.926	-390.218
6.1 Financiële baten	266.762	87.500	75.120
6.2 Financiële lasten	7.752	10.000	6.172
Totaal van financiële baten en lasten	259.010	77.500	68.948
Totaal resultaat	572.078	-338.426	-321.270

Kasstroomoverzicht 2025

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	313.068	-390.218
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	398.970	395.328
- Mutaties voorzieningen	749.990	3.190.210
Verandering in vlottende middelen:		
- Vorderingen	-1.506.493	2.410.888
- Schulden	2.261.803	-207.681
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.217.339	5.398.527
Ontvangen interest	266.762	75.120
Betaalde interest	-7.752	-6.172
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.476.348	5.467.475
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-1.024.202	-794.698
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	13.193
Investerings in immateriële vaste activa	0	0
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0	0
Investerings in deelnemingen en/of samenwerkingsverbanden	0	0
Mutaties leningen	0	0
Overige investeringen financiële vaste activa	1050	450
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.023.152	-781.055
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Overige kapitaalsmutaties	0	-3.116.907
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	-3.116.907
Mutatie liquide middelen	1.453.196	1.569.513
Beginstand liquide middelen	7.963.611	6.394.098
Mutaties liquide middelen	1.453.196	1.569.513
Eindstand liquide middelen	9.416.808	7.963.611

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Activa

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2025	Afschrijving cumulatief 1-1-2025	Boekwaarde 1-1-2025	Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen op desinvesteringen	Aanschaf prijs 31-12-2025	Afschrijving cumulatief 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
1.2 Materiële vaste activa	5.547.881	-3.179.969	2.367.911	1.024.202	0	-398.970	0	6.572.082	-3.578.939	2.993.143
1.2.1 Gebouwen	112.386	-48.095	64.291	64.059	0	-8.022	0	176.445	-56.117	120.328
1.2.3 Inventaris en apparatuur	5.090.468	-3.048.177	2.042.291	741.465	0	-364.165	0	5.831.933	-3.412.342	2.419.591
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	345.027	-83.697	261.330	218.677	0	-26.783	0	563.704	-110.480	453.224
1.3 Financiële vaste activa				Investeringen en verstrekte leningen	Desinvesteringen en afgeloste leningen	Resultaat deel- nemingen				Boekwaarde 31-12-2025
1.3.13 Overige financiële vaste activa	1.050		1.050	0	-1.050	0				0
				0	-1.050	0				0

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	2.122.202	615.709
1.5.1 Debiteuren	233.388	0
1.5.2 Vorderingen op OCW	1.010.293	0
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa		
1.5.5.1 Vorderingen op gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	625.926	380.679
1.5.5.6 Vooruitbetaalde kosten	120.739	82.710
1.5.5.9 Overige vorderingen en overlopende activa	131.857	152.320
1.7 Liquide middelen	9.416.807	7.963.611
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	9.416.807	7.963.611

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	Stand per 1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
Passiva				
2.1 Eigen vermogen	3.656.837	572.078	0	4.228.915
2.1.1 Algemene reserves	1.392.565	1.490.982	0	2.883.547
Algemene reserve	1.392.565	1.490.982	0	2.883.547
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	974.624	-930.000		44.624
Bestemmingsreserve Zorg & Leerplein	44.624	0	0	44.624
Bestemmingsreserve NPO	930.000	-930.000	0	0
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	1.289.648	11.097		1.300.744
Reserve Verenigingskapitaal	194.128	-35.605	0	158.524
Reserve Fonds Stichting	626.709	0	0	626.709
Reserve schoolfonds	468.811	46.701	0	515.512

Het bestuur verdeelt het resultaat over het boekjaar als volgt:

Totaal resultaat boekjaar	1.490.982
Resultaat algemene reserve	0
Resultaat bestemmingsreserve Zorg & Leerplein	-930.000
Resultaat bestemmingsreserve NPO	-35.605
Resultaat reserve Verenigingskapitaal	0
Resultaat reserve Fonds Stichting	46.701
Resultaat reserve schoolfonds	

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1-5 jaar	Langlopend > 5 jaar
2.2 Voorzieningen	5.090.257	1.262.836	346.332	166.514	5.840.247	55.877	35.427	5.748.943
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	473.029	72.277	185.051	166.514	193.742	55.877	35.427	102.438
Voorziening voor jubileumuitkeringen	156.194	18.593	27.320	0	147.467	9.602	35.427	102.438
Voorziening langdurig zieken	244.425	46.702	138.089	112.552	40.486	40.486	0	0
Voorziening voor wachtgelders	59.787	0	13.121	46.666	0	0	0	0
Voorziening Duurzame Inzetbaarheid	12.623	6.983	6.521	7.296	5.789	5.789	0	0
2.2.2 Overige voorzieningen	4.617.228	1.190.558	161.281	0	5.646.505	0	0	5.646.505
Voorziening voor groot onderhoud	4.617.228	1.190.558	161.281	0	5.646.505	0	0	5.646.505

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.4 Kortlopende schulden	4.462.990	2.201.187
2.4.3 Crediteuren	1.001.104	251.781
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
2.4.7.1 Loonheffing	840.256	789.381
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	9.938	17.265
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	223.397	210.241
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva		
2.4.9.2 Vooruitontvangen subsidies OCW	1.508.997	215.978
2.4.9.4 Vooruitontvangen bedragen	67.681	96.007
2.4.9.5 Vakantiegeld en -dagen	564.056	559.724
2.4.9.7 Schuld inzake wachtgelders	52.363	4.619
2.4.9.8 Overige schulden en overlopende passiva	195.199	56.191

Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	23.151.023	21.708.230	20.981.317
3.1.1 Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW	21.323.548	19.904.071	19.245.351
3.1.2 Overige subsidies OCW	984.409	1.063.539	935.994
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen voor samenwerkingsverbanden passend onderwijs	843.066	740.620	799.972
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	32.436	14.300	64.931
3.2.3 Overige bijdragen en subsidies, gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	32.436	14.300	64.931
3.5 Overige baten	707.928	257.108	399.152
3.5.1 Opbrengst verhuur	215.541	91.200	109.342
3.5.5 Ouderbijdragen	186.352	120.408	159.615
3.5.9 Overige baten	306.035	45.500	130.196
Totaal van baten	23.891.387	21.979.638	21.445.400
4.1 Personeelslasten	18.292.602	18.202.703	17.718.432
4.1.1 Lonen	13.263.021	16.679.375	12.698.110
4.1.2 Ontslagvergoedingen	9.805	0	0
4.1.4 Sociale lasten	1.854.395	0	1.774.619
4.1.5 Premies Participatiefonds	109.939	0	200.852
4.1.7 Pensioenlasten	1.864.392	0	1.772.157
4.1.8 Overige personeelskosten			
4.1.8.1 Mutaties personele voorzieningen	-232.325	90.000	28.865
4.1.8.2 Lasten personeel niet in loondienst	853.135	598.200	788.056
4.1.8.3 Overige personeelskosten	955.668	977.886	663.687
4.1.9 Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-385.428	-142.758	-207.916
Personeelsbezetting			
Het aantal FTE's is een gemiddelde en gebaseerd op de gegevens in de salarisadministratie en inclusief tijdelijke contracten.			
Het gemiddelde aantal FTE's per classificatie gedurende het boekjaar bedroeg:			
Directie	14,60		14,03
Onderwijzend personeel	148,15		149,02
Onderwijsondersteunend personeel	32,25		33,52
Totaal	195,00		196,57
4.2 Afschrijvingen	398.970	442.150	408.521
4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	398.970	442.150	395.328
4.2.4 Winsten of verliezen die ontstaan als gevolg van de buitengebruikstelling of afstoting van een materieel vast actief	0	0	13.193
4.3 Huisvestingslasten	2.902.201	2.047.028	2.004.254
4.3.1 Huurlasten	393.801	356.878	356.486
4.3.2 Verzekeringslasten	8.716	171.000	149.302
4.3.3 Onderhoudslasten	417.488	240.350	285.677
4.3.4 Lasten voor energie en water	289.503	323.000	330.318
4.3.5 Schoonmaakkosten	566.142	514.000	536.889
4.3.6 Gemeentelijke belastingen en heffingen	35.992	41.800	45.558

4.3.7 Dotatie huisvestingsgerelateerde onderhoudsvoorziening	1.190.558	400.000	300.024
4.4 Overige lasten	1.984.546	1.703.683	1.704.410
4.4.1 Algemene beheerskosten	534.242	492.990	472.428
4.4.2 Kosten inventaris en apparatuur	13.334	7.450	5.356
4.4.3 Kosten leer- en hulpmiddelen	712.105	709.375	786.734
4.4.5 Overige kosten	724.865	493.868	439.893
Totaal van lasten	23.578.319	22.395.564	21.835.618
6.1 Financiële baten	266.762	87.500	75.120
6.1.3 Overige rentebaten en soortgelijke opbrengsten	266.762	87.500	75.120
6.2 Financiële lasten	7.752	10.000	6.172
6.2.3 Rentelasten en soortgelijke kosten	7.752	10.000	6.172
Totaal van financiële baten en lasten	259.010	77.500	68.948
Specificatie accountantshonoraria			
Onderzoek van de jaarrekening	20.000	20.000	15.162
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
Totaal	20.000	20.000	15.162

Voor een nadere analyse van de cijfers verwijzen wij naar de financiële paragraaf in het bestuursverslag.

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 31-12-2025	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat 2025	Totaal baten 2025	Art.2:403 BW	Deelname percentage	Consolidatie
				EUR	EUR	EUR	Ja/Nee	%	Ja/Nee
SWV Midden Holland	Stichting	Gouda	4	0	0	0	Nee	0	Nee
SWV Passenderwijs	Stichting	Woerden	4	0	0	0	Nee	0	Nee
SWV Profi Pendi	Stichting	Nieuwegein	4	0	0	0	Nee	0	Nee
SWV Rijnstreek	Stichting	Alphen aan den Rijn	4	0	0	0	Nee	0	Nee

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

Art. 2:403 BW: Nee, invullen, tenzij SWV als rechtspersoon behoort tot een groep.

WNT-verantwoording

De WNT is van toepassing op Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs Groene Hart. Het voor Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs Groene Hart toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 175.000.

Gemiddelde baten 4 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 3 complexiteitspunten.

Het aantal gewogen onderwijssoorten is 1 complexiteitspunt.

Dit totaal van 8 complexiteitspunten correspondeert met een WNT maximum van € 175.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling

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

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	J.C. Broekhuis	M. Tomassen-Smaal
Functiegegevens	Lid CvB	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,8000	1,000
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	101.199	146.783
Beloningen betaalbaar op termijn	16.944	23.480
Subtotaal	118.143	170.263
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	140.000	175.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	118.143	170.263
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024		
bedragen x € 1	J.C. Broekhuis	M. Tomassen-Smaal
Functiegegevens	Lid CvB	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01-02 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,700	1,000
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	73.170	136.734
Beloningen betaalbaar op termijn	8.812	23.662
Subtotaal	81.982	160.396
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	107.061	166.000
Bezoldiging	81.982	160.396

WNT-verantwoording

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025			
bedragen x € 1	A.H.H. van Beek	A.H.H. van Beek	R.F.M.C. Lambrechts
Functiegegevens	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01-01 t/m 31-08	01-09 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	4.375	2.625	5.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	11.651	8.774	17.500
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.375	2.625	5.250
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024			
bedragen x € 1	A.H.H. van Beek	R.F.M.C. Lambrechts	
Functiegegevens	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.225	4.980	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.600	16.600	

WNT-verantwoording

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	G. Hoogmoed	E.M.C. Orie
Functiegegevens	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functieervulling in 2025	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-08
Bezoldiging		
Bezoldiging	6.910	5.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.500	11.651
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	6.910	5.250
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024		
bedragen x € 1	G. Hoogmoed	E.M.C. Orie
Functiegegevens	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functieervulling in 2024	01-09 t/m 31-12	01-09 t/m 31-12
Bezoldiging		
Bezoldiging	0	2.490
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	5.533	8.300

* G. Hoogmoed heeft in januari 2025 een RvT-vergoeding ontvangen voor de maanden september t/m december 2024. Het moment van uitbetaling is bepalend voor de verantwoording in het WNT-model.

WNT-verantwoording

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	H.G.M. Rutgers	K.D.M. Delfgaauw
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01-01 t/m 31-12	01-09 t/m 31-12
Bezoldiging		
Bezoldiging	5.688	1.750
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.500	5.849
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	5.688	1.750
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024		
bedragen x € 1	H.G.M. Rutgers	
Functiegegevens	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01-01 t/m 31-12	
Bezoldiging		
Bezoldiging	4.980	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.600	

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Crediteur	Looptijd	Bedrag per jaar
<i>Schoonmaak</i>		
Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf Kuik	1 jaar	€ 30.656
Wiegmans Facilitaire Diensten	1 jaar	€ 273.841
Beercoo Schoonmaakgroep	1 jaar	€ 135.338
Tiger Team Facilitaire Diensten	1 jaar	€ 59.147
Visie Facilities	1 jaar	€ 30.682
<i>Huur</i>		
B. Jongeneel	1 jaar	€ 34.452

Gebeurtenissen na balansdatum



Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers.

Ondertekening jaarrekening

Opgesteld door het College van Bestuur d.d. 23 juni 2026

Naam

Handtekening

M. Tomassen-Smaal (voorzitter)

J.C. Broekhuis

Vastgesteld door de Raad van Toezicht d.d. 23 juni 2026

Naam

Handtekening

A.H.H. van Beek (voorzitter)

R.F.M.C. Lambrechts

G. Hoogmoed-Compagnie

H.G.M. Rutgers

K.D.M. Delfgaauw

Overige gegevens



Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat

De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van het resultaat. Er is dus geen statutaire regeling resultaatsbestemming.