

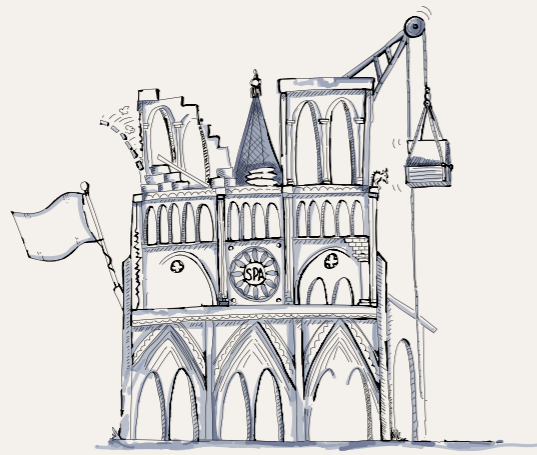


Scholenstichting  
**Pastoor Ariëns**



Droom groot. Bouw samen!

**Jaarverslag 2025**



Als we samen kathedralen bouwen.  
Met een stevig fundament,  
waarvan iedereen die meewerkt  
de torens, pilaren en constructies kent.

Dan staan we samen sterk  
en kan iedereen komen schuilen.  
Dan helpen we elkaar en kunnen  
we samen leren, lachen en huilen.

Als we samen kathedralen bouwen.  
Met een stevig fundament dan wordt  
elk jaar een goed jaar.

**Droom groot. Bouw samen!**

# Voorwoord

## **Droom groot. Bouw samen!**

2025 was het jubileumjaar van SPA. Samen met medewerkers en kinderen hebben we deze mooie mijlpaal gevierd. Al 60 jaar nemen wij kinderen aan de hand om de wereld om hen heen, hun talenten, passies en dromen te ontdekken. Onze koers is net als het onderwijs een dynamisch plan. Het is zoals bij het bouwen van een kathedraal; vallen er muurtjes om, dan leren we daarvan en zetten we er een stevigere voor in de plaats. We zoeken vanuit meerdere perspectieven de samenwerking. Ik ben trots op de kundige professionals van SPA die expertise op de kaart zetten en ons onderwijs dagelijks beter maken.

In 2025 werkten we hard aan onze voornemens. Zo namen we onder andere ons werkgeverschap onder de loep, door het strategisch personeelsbeleid uit te werken met daaraan gekoppeld de strategische personeelsplanning. Ook pakten we door op de kwaliteit van ons onderwijs. We maakten expliciet hoe we onderwijskwaliteit definiëren, hoe we er zicht op hebben, eraan werken en erover verantwoord worden.

Dit jaar spraken we ook met onze externe partners over hoe we SPA nog mooier kunnen maken en wat we voor elkaar kunnen betekenen. Wat een mooie ronde tafelgesprekken werden dat.

Dank iedereen die er voor zorgt dat we onze dromen waar kunnen maken! Samen maken we onze ambities waar, samen bouwen we kathedralen! Ik ben trots op alle ontwikkelingen. Ze laten zien dat we blijven groeien en vernieuwen om de beste leer- en leefomgeving te bieden voor onze leerlingen. Ik nodig u uit om het jaarverslag te lezen en samen met ons vooruit te kijken naar de toekomst.

Met vriendelijke groet,

Voorzitter College van Bestuur,  
**Mieke Verhage**



Scholenstichting  
**Pastoor Ariëns**

Scholenstichting Pastoor Ariëns  
Duivenkamp 549,  
3607 BL Maarssen

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Het schoolbestuur</b>	<b>6</b>
Profiel	6
Onze kernwaarden	6
Kernactiviteiten	7
Koersplan	7
Toegankelijkheid & toelating	9
<b>Organisatie</b>	<b>10</b>
Contactgegevens	10
Bestuur	10
Scholen	10
Juridische structuur	11
Organisatiestructuur	11
De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	11
Governance	14
Visie op toezichthouden	14
Functiescheiding	15
Governancecode Funderend Onderwijs	15
<b>Verantwoording van het beleid</b>	<b>16</b>
<b>Onderwijs en kwaliteit</b>	<b>18</b>
Hoe definiëren we onderwijskwaliteit	18
Professionele standaard vanuit visie op goed onderwijs	19
Hoe houdt het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit?	20
Op welke manier werkt het bestuur aan de onderwijskwaliteit?	21
Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?	22
Een sterke basis en hoge kwaliteit	22
Doelen en resultaten	22
Toekomstige ontwikkelingen	24
Onderwijsresultaten	24
Onderwijs aan nieuwkomers	25
Internationalisering	25
Onderzoek en ontwikkeling	25
Klachtenprocedure	26
Inspectie	26
Visitatie	26
Sociale veiligheid en gelijke behandeling	26
Veiligheidsbeleid	27
<b>Personeel en professionalisering</b>	<b>28</b>
Toekomstige ontwikkelingen	29
Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis	29

Uitkeringen na ontslag	29
Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	29
Strategisch personeelsbeleid	31
SPA Academie	33
Banenafpraak	33
Werkdrukmiddelen	34
Overzicht VOG	34
<b>Huisvesting en facilitaire zaken</b>	<b>36</b>
Doelen en resultaten	36
Toekomstige ontwikkelingen	37
Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen	37
<b>Financieel Beleid</b>	<b>38</b>
Inleiding	38
Opstellen meerjarenbegroting en bestuursformatieplan	38
Investeringsbeleid	38
Treasury	38
Planning & control	38
Allocatie van middelen	39
NPO-middelen	40
Continuïteitsparagraaf	40
Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	41
Informatiebeveiliging en privacy	43
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	46
Verantwoording van de financiën	46
FTE per peildatum	48
Staat van baten en lasten en balans	48
Toelichting verschillen realisatie 2025 t.o.v. begroting 2025	49
Toelichting verschillen realisatie 2025 t.o.v. realisatie 2024	50
Toelichting (meerjaren)begroting	50
(Meerjaren)balans en resultaatbestemming 2025	51
<b>Financiële positie</b>	<b>54</b>
Definities kengetallen	54
Financiële kengetallen voor 2025 en meerjarig 2026-2028	54
<b>Verslag intern toezicht</b>	<b>56</b>
Vooraf	56
Samenstelling intern toezicht	56
Vergoedingsregeling	56
Toewijzing accountant	57
Rechtmatigheid	57
Hoe het toezicht is vormgegeven	57
Jaarlijkse evaluatie	58



# Het schoolbestuur



## Profiel Wij zijn SPA

Het begon allemaal zestig jaar geleden toen priester Alphons Ariëns de oprichters van onze scholenstichting inspireerde met zijn sociaal activisme. Hij hechtte waarde aan solidariteit, samenwerken, zorg voor elkaar en het bij elkaar brengen van mensen. Deze principes zijn vandaag de dag nog steeds verankerd in ons DNA. Wij tonen lef en laten dit zien in ons dagelijks handelen.

Als ons merk een mens was, zou deze herkenbaar zijn aan de nieuwsgierige en onderzoekende houding. Hij blijft onder alle omstandigheden 'gewoon' zichzelf: stabiel, betrokken en ambitieus. Deze ontdekkingsreiziger begeleidt en helpt om nieuwe ervaringen op te doen om zo de wereld te ontdekken, maar ook zijn eigen talenten, passies en dromen.

Scholenstichting Pastoor Ariëns is een katholieke organisatie voor primair onderwijs bestaande uit vier basisscholen in Maarssen. Op deze scholen bereiden we leerlingen voor op een toekomst waarin ze zichzelf mogen en kunnen zijn, passend in de context van de maatschappij. Door het aanbieden van een stevige basis van kennis en vaardigheden, zorgen we dat kinderen zich in een veilige omgeving kunnen ontwikkelen tot democratische burgers met een open blik naar de wereld. Deze ervaring is een startpunt voor vervolgonderwijs dat past bij de motivatie en talenten.

Wij bundelen onze krachten. Wij zijn ons bewust van de maatschappelijke opdracht die we hebben. Wij doen ertoe en wij zijn de verbinding binnen de gemeenschap en werken daarom samen met elkaar én met onze partners. Door deze bundeling zijn we in staat om de kwaliteit van onze scholen, medewerkers en de organisatie verder te ontwikkelen en te borgen.

## Onze kernwaarden

Met onze kernwaarden geven we aan wat we belangrijk vinden. We laten zien waar we voor staan. Dit vertaalt zich in de volgende kernwaarden:



## Bewust Samen Kundig Ontwikkelen

**Bewust;** we weten dat we het verschil kunnen maken. Elke dag maken we keuzes om het beste uit kinderen te halen en de kansengelijkheid te vergroten.

**Samen;** we zoeken verbondenheid met elkaar, met ouders en met onze strategische partners, vanuit vertrouwen, verbinding en vakmanschap. We leren van en met elkaar.

**Kundig;** we leveren kwaliteit. We hebben hoge verwachtingen van elkaar en van de kinderen. We zijn een lerende organisatie waarin een onderzoekende houding, vakmanschap en deskundigheid van belang zijn.

**Ontwikkelen;** elk kind heeft recht op een brede ontwikkeling. Ieder kind krijgt gelijkwaardige kansen.

## Kernactiviteiten

SPA verzorgt kwalitatief goed katholiek onderwijs in de gemeente Stichtse Vecht. Om dit te realiseren worden de vier katholieke basisscholen, waarvan één school twee locaties heeft, in stand gehouden.

## Koersplan

Om onze missie te kunnen verwezenlijken voldoet ons beleid aan de wettelijke eisen zoals vastgelegd in de Wet op het Primair Onderwijs (WPO). Daarnaast is het koersplan richtinggevend voor onze beleidsuitgangspunten. Hieronder noemen we de doelstellingen zoals benoemd in het Koersplan.

## Thema 1: Onderwijs in ontwikkeling!

### 'Over goed onderwijs waarin je je optimaal en breed ontwikkelt'

Onze scholen bieden evidence informed onderwijs. Onderwijs op basis van beproefde praktijkgerichte methodes en wetenschappelijke inzichten. Dit onderwijs stelt elk kind in staat te leren in een doorgaande lijn en de eigen talenten en kwaliteiten in zichzelf te ontdekken. Wij dragen bij aan gelijke kansen en een passend aanbod voor alle leerlingen. Scholen formuleren eigen doelen binnen de kaders van de stichting. Ze zijn zich bewust van het grotere geheel en het gemeenschappelijke doel.

Onze ambities zijn:

- Elke school werkt vanuit een visie met ambitieuze doelen die aansluiten bij de context van de school.
- Elke school zorgt voor een uitstekende kwaliteit van het pedagogisch klimaat, het didactisch handelen en de sociale veiligheid binnen de school.
- Elke school biedt een innoverend, prikkelend en betekenisvol aanbod zodat kinderen zich in de volle breedte kunnen ontwikkelen.
- Elke school zorgt voor gelijkwaardige ontwikkelkansen voor alle leerlingen.
- Elke school houdt regie in het organiseren van passend onderwijs en ziet toe op een adequate afhandeling van ondersteuningsvragen en evenwichtige toekenning van middelen.



## Thema 2: Een ondersteunende en sterke organisatiestructuur

### 'Over een goed functionerende werkomgeving'

Wij dragen zorg voor een werkklimaat met goede condities zoals onderlinge afspraken, heldere communicatie en een structuur die ontmoeting en verantwoordelijkheid versterkt.

Onze ambities zijn:

- Wij werken, vanuit betrokkenheid, samen aan de strategische uitgangspunten en ambities, en ontwikkelen beleid vanuit een eigen rol en expertise.
- Wij dragen samen zorg voor goed personeelsbeleid. Wij zijn een toegankelijke stichting die bindt en boeit voor huidige en toekomstige medewerkers. Rollen, taken en bevoegdheden zijn duidelijk.
- Wij werken vanuit wet- en regelgeving zoals onder andere de Governancecode Funderend Onderwijs.
- Als financieel gezonde organisatie volgen de middelen het beleid.
- Wij investeren in innovaties en in de kwaliteitsontwikkeling van onderwijs en personeel.
- Wij richten de organisatie zo in, dat ambities waargemaakt kunnen worden.
- Er is een overleg- en besluitvormingsstructuur die past bij een lerende organisatie: gericht op samenwerking, onderzoeken en kennis benutten.
- Onze besturingsfilosofie faciliteert de lerende organisatie; denk aan vertrouwen en afstemming tussen beleidsterreinen. We groeien door naar de volgende ontwikkelfase waarin de bestuurder toezicht houdt op de ontwikkelingen van beleid.

## Thema 3: Onze kundige professionals

### 'Over professionals die eigenaarschap krijgen en nemen'

Onze medewerkers zijn de spil van de organisatie. Ze werken vanuit onderling vertrouwen. Ze zijn betrokken bij de opdracht die ze hebben en zorgen er voor dat ze hun vakmanschap onderhouden en een leven lang leren. Verantwoordelijkheid en leiderschap worden gedeeld en professionals tonen eigenaarschap. We willen betekenis geven aan dat wat ons verbindt, onze gezamenlijke opdracht. Solidariteit is een belangrijk beginsel, het maakt ons meer dan de som der delen.

Onze ambities zijn:

- Onze medewerkers bouwen samen aan een lerende organisatie waarbij we optimaal tot ontwikkeling kunnen komen. We kennen elkaars scholen, expertise en talenten.
- Onze medewerkers hebben een professionele lerende houding.
- Onze medewerkers werken als één team en zien de positieve invloed van onderlinge verschillen. Ze willen elkaar leren kennen en van elkaar leren.
- Onze medewerkers weten elkaar te vinden en denken, vanuit betrokkenheid, kritisch mee in het uitvoeren van organisatiebeleid en -doelstellingen.

## Thema 4: Meerdere perspectieven

### 'Samenwerken met onze partners'

De school is de plaats waar de brede ontwikkeling van leerlingen plaatsvindt. Alle medewerkers nemen hun verantwoordelijkheid. Dat doen wij niet alleen, vanuit meerdere perspectieven wordt partnerschap opgezocht. Hierdoor vergroten we de ontwikkelkansen van leerlingen. Wij staan in verbinding met elkaar, zowel intern met collega's van onze scholen, als extern met onze partners. In onze partnerschappen werken wij onder andere samen met ouders, kinderopvang, gemeente, voortgezet onderwijs, jeugdzorg, sport, cultuur en wetenschap. We werken vanuit een multidisciplinaire aanpak op basis van gelijkwaardigheid met aandacht voor ieders expertise en verantwoordelijkheden.

Onze ambities zijn:

- Wij zoeken proactief de verbinding met interne en externe partners.
- Vanuit samenwerking met de externe partners dragen wij zorg voor een optimale doorgaande lijn, waarbij duidelijk is wie welke verantwoordelijkheden heeft en neemt.
- Wij voelen ons verantwoordelijk voor het grotere geheel, waarbij wij verder kijken dan alleen onze eigen belangen.
- Samenwerkingspartners worden serieus genomen, waarbij vanuit een open dialoog kennis wordt gedeeld en men van én met elkaar wil leren.

## Thema 5: We laten ons zien

### 'Over profileren en zichtbaar zijn'

De stichting laat zich de komende jaren zien en dit zorgt er voor dat iedereen uit Maarssen en de omliggende regio weet waar de stichting en de scholen voor staan en waar we voor gaan. Met de zichtbaarheid willen we een aantrekkingskracht op leerlingen, ouders, (toekomstige) medewerkers en externe partners bewerkstelligen.

We laten zien dat we trots zijn, we vieren onze successen!

Onze ambities zijn:

- Elke medewerker gedraagt zich als een trotse ambassadeur van de stichting.
- Wij nemen actief deel aan onderwijs gerelateerde netwerkbijeenkomsten in de regio Maarssen.
- Wij ontwikkelen en implementeren een communicatiestrategie.
- Wij zijn zichtbaar en vindbaar door inzet van diverse multimedia.

## Toegankelijkheid & toelating

Alle kinderen en ouders die de uitgangspunten van de school respecteren, zijn van harte welkom op onze scholen. Procedures rondom toelating e.d. zijn opgenomen in de schoolgidsen van de scholen en te vinden op de website van de scholen. De scholen van SPA volgen hierbij het plaatsingsprotocol van samenwerkingsverband Passenderwijs en voldoen aan de zorgplicht.

# Organisatie



## Contactgegevens

Naam schoolbestuur: Scholenstichting Pastoor Ariëns  
 Bestuursnummer: 52131  
 Bezoekadres: Duivenkamp 549, 3607 BL Maarssen  
 Telefoonnummer: 0346 745302  
 Email: secretariaat@spamaarssen.nl  
 Website: <https://www.spamaarssen.nl>

## Bestuur

Naam	Functie	Nevenfunctie
M. Verhage	Voorzitter College van Bestuur	n.v.t.

De leden van de Raad van Toezicht worden genoemd in het verslag van de Raad.

## Scholen

Naam school	Schoolwebsite	Scholenopdekaart
11QB KBS Franciscus	<a href="https://kbsfranciscus.nl">https://kbsfranciscus.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/7874/franciscusschool">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/7874/franciscusschool</a>
12AY KBS de Pionier	<a href="https://www.kbspionier.nl">https://www.kbspionier.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/7875/de-pionier">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/7875/de-pionier</a>
12SR KBS De Wilde Wingerd	<a href="https://www.dewildewingerd.nl">https://www.dewildewingerd.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/11668/de-wilde-wingerd">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/11668/de-wilde-wingerd</a>
12ZG KBS De Kameleon	<a href="https://www.kameleon-maarssen.nl">https://www.kameleon-maarssen.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/11669/kbs-de-kameleon">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/11669/kbs-de-kameleon</a>



## Juridische structuur

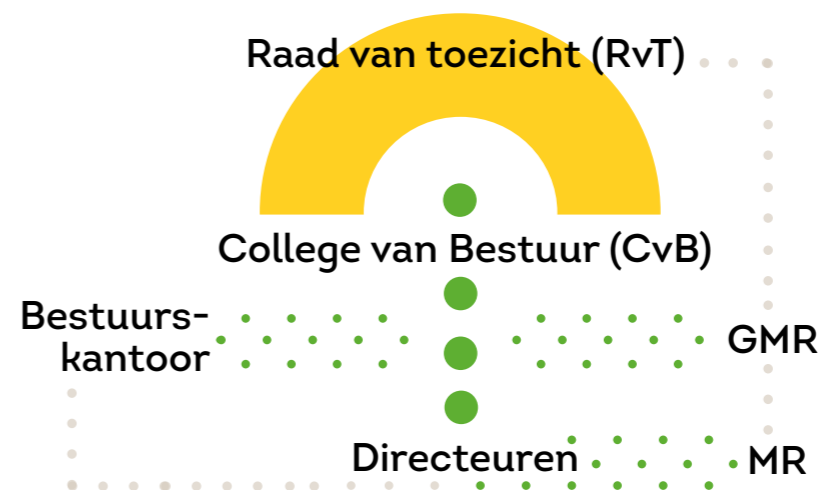
De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een stichting. Scholenstichting Pastoor Ariëns, bestuursnummer 52131, is opgericht op 2 juli 1965 en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Utrecht onder dossiernummer 41179086.

## Organisatiestructuur

De besturingsstructuur van SPA wordt als volgt vormgegeven:

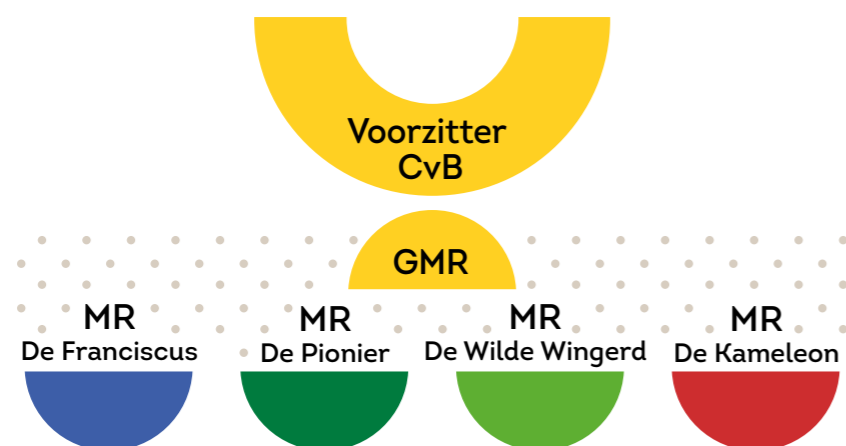
Het College van Bestuur is integraal verantwoordelijk voor de organisatie en wordt hierbij ondersteund door het bestuurskantoor. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun scholen. De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op en adviseert het College van Bestuur (CvB). De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad adviseert de organisatie over het beleid van de stichting en heeft op een aantal terreinen instemmings- of adviesbevoegdheden. Op schoolniveau vervult de medezeggenschapsraad (MR) deze rol.

De organisatiestructuur van SPA is hieronder schematisch weergegeven:



## De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De GMR heeft dezelfde bevoegdheden als de MR, als het alle scholen of een meerderheid van de scholen betreft. De GMR bestaat uit vertegenwoordigers van de vier afzonderlijke medezeggenschapsraden (MR), te weten vier personeelsleden en vier ouders. Het College van Bestuur voert het overleg met de GMR en draagt zorg voor een adequate informatievoorziening aan de GMR. In 2025 heeft de GMR zes vergaderingen gehad. Bij twee vergaderingen was de Raad van Toezicht aanwezig. Ook waren er twee benen-op-tafelsessies (BOT-sessies), waarbij gesproken is over professionalisering, werving en selectie, de begroting en hoe we ons laten zien.



Onderwerpen die geagendeerd waren op de vergaderingen van de GMR zijn:

1. Nieuwe functiebeschrijving (adjunct)directie
2. Vakantierooster
3. Arbobeleid en verzuimregeling
4. Functieoverzicht/functiehuis
5. Gesprekkencyclus
6. Stagevergoeding
7. HR-beleid
8. BOT-sessies
9. Inspectiegesprek
10. Begroting 2026
11. Bestuursformatieplan 2026-2027
12. Meerjarenbegroting 2026 - 2029
13. Koersplan
14. Onderwijs en kwaliteit
15. Gesprek tussen GMR en RvT
16. Jaarplan 2025-2026
17. Terugblik 2024-2025

### Proces van instemming, advies en besluitvorming

In 2025 is het proces van instemming, advies en besluitvorming zorgvuldig en volgens de wettelijke kaders verlopen. Het College van Bestuur heeft de GMR tijdig en volledig geïnformeerd over voorgenomen besluiten, waardoor de GMR haar advies- en instemmingsrechten goed heeft kunnen uitoefenen.

Beleidsvoornemens en strategische onderwerpen zijn zowel in reguliere vergaderingen als tijdens de benen-op-tafelsessies besproken. Dit bood ruimte voor inhoudelijke dialoog. De inbreng van de GMR is zichtbaar meegewogen in de uiteindelijke besluitvorming. De samenwerking kenmerkte zich door openheid en een constructieve overlegcultuur.

### Horizontale dialoog en verbonden partijen

De verantwoording van het College van Bestuur naar de Raad van Toezicht vindt plaats op basis van het bestuursreglement en in de vorm van MARAP's. De informatievoorziening naar de GMR vindt plaats volgens het Medezeggenschapstatuut en de vergaderplanning.

De scholen hechten waarde aan de mening en visie van de ouders. Zij doen dit door inspraak te verlenen, informatie te verstrekken, oudergesprekken, ouderavonden en informatiebijeenkomsten te organiseren en de klachtenregeling

te hanteren. Scholen verantwoordden zich via 'Scholen op de Kaart' over hun onderwijs en resultaten. Ouders kunnen op tal van manieren de informatie verkrijgen die zij willen hebben. Door in gesprek te gaan met de groepsleerkracht, de kwaliteitscoördinator of de directeur. Door het bezoeken van themaouderavonden, het raadplegen van de website van de school, de schoolgids, het schoolplan, 'Scholen op de Kaart' of de digitale nieuwsbrief.

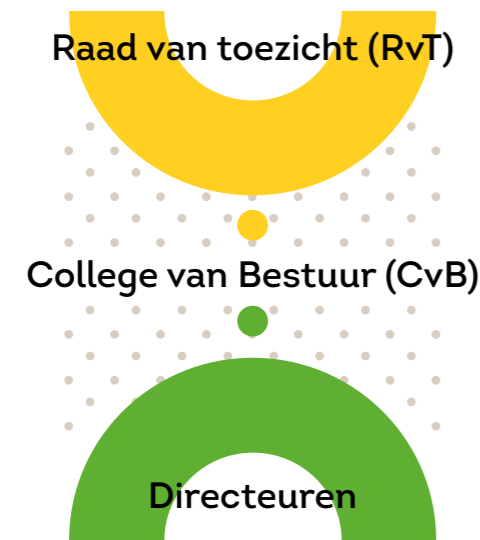
Met onderstaande belanghebbenden is er regelmatig contact:

Belanghebbende groep of organisatie	Beknopte omschrijving van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Opleidingsschool Hoge School Utrecht (HU)	Onze stichting is per 1 januari 2020 toegetreden bij de opleidingsraad van de HU. Samen opleiden van studenten staat hierbij centraal.
Stichting Kind & Co - Ludens	Er is een samenwerking tussen scholen en opvang.
Sport Opvang Maarssen (SOM)	Er is een samenwerking tussen scholen en opvang.
GGD	Gezondheidszorg voor leerlingen van 4-12 jaar.
Gemeente Stichtse Vecht	Met de gemeente Stichtse Vecht hebben we overleg over huisvesting, de lokaal educatieve agenda (LEA), VVE (voorschoolse vroegschoolse educatie).
Florent	De samenwerking met Florent is gestopt. Florent is opgeheven. De financiële afwikkeling vindt in 2026 plaats.
Onderwijsregio Midden-Nederland	Binnen de onderwijsregio worden de bestaande samenwerkingen versterkt en wordt een gezamenlijke invulling gegeven aan werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren.
Scholen voor Voortgezet Onderwijs (VO)	Overdracht groep 8 leerlingen naar de verschillende scholen.
Katholieke Kerken van Maarssen(broek)	Samenwerking in het kader van de katholieke identiteit, eerste communie, catechetisch platform en vormgeven van de vieringen in de katholieke kerken van Maarssen en Maarssenbroek.
VERUS	Deze organisatie ondersteunt ons in bestuurlijke taken. Ook wordt hier scholing gevolgd.
TIM Stichtse Vecht	TIM zorgt voor de route naar de juiste ondersteuning of zorg op het gebied van Wmo en (specialistische) jeugdzorg.
OB Meppel	Ons administratiekantoor.
Vreeken Groep	Vreeken Groep vastgoedmanagement zorgt voor beheer en onderhoud van de schoolgebouwen en geeft advies aan de bestuurder omtrent huisvestingszaken.
Perspectief	Arbodienst.
SWV Passenderwijs	Samenwerkingsverband waar de scholen van SPA onder vallen.

## Governance

SPA heeft de governance, de scheiding tussen bestuur en toezicht, verankerd in het 'Raad van Toezicht-model'. Toezichhoudende en bestuurlijke taken zijn strikt gescheiden, waarbij het College van Bestuur (de bestuurder) het bestuur is in de zin van de wet.

Gehanteerd bestuursmodel SPA:



De Raad van Toezicht (intern toezichthouders) en de bestuurder van SPA onderscheiden de volgende taken voor het intern toezichthoudend orgaan:

1. Het houden van toezicht:
  - a. toezicht vooraf: vooral goedkeuring van besluiten en voornemens van de bestuurder;
  - b. toezicht achteraf: monitoren van het functioneren van de instelling en het functioneren van de bestuurder ('bewaken dat het goed gaat').
2. Het uitoefenen van statutaire en wettelijke bevoegdheden, waaronder de goedkeuringsbevoegdheid van het strategisch beleidsplan, het jaarverslag en de begroting.
3. Advies- en klankbordfunctie ten behoeve van de bestuurder, op eigen initiatief.
4. Van de toezichthouder individueel of als collectief, als reactie op een vraag van de bestuurder aan een toezichthouder of toezichthouders. Het gevraagd en ongevraagd adviseren en klankborden heeft een antennefunctie en kan een brug slaan naar stakeholders.
5. Het optreden als werkgever van de bestuurder, zoals het bepalen van omvang en structuur van het bestuur, het benoemen of beëindigen van het dienstverband van de bestuurder, het bepalen van diens arbeidsvoorwaarden en het realiseren van de jaarlijkse evaluatie van de bestuurder.

Bovenstaande zaken zijn vastgelegd in de statuten van SPA en in overige reglementen.

### Visie op toezichthouden

De Raad van Toezicht ziet het met name als haar taak toezicht te houden op de realisatie van de doelstellingen van de scholen en de stichting, toezicht te houden op de financiële ontwikkeling van de stichting en op de onderwijskwaliteit.

Deze thema's zijn verder uitgediept in de drie commissies van de Raad van Toezicht, namelijk:

- Onderwijscommissie, die zich richt op onderwijsinhoudelijke zaken en voorts de interne kwaliteitssturing ten aanzien van het onderwijs.
- Renumeratiecommissie, die zich ontfermt over de gesprekkencyclus met het College van Bestuur.
- Auditcommissie, die toeziet op de financiële gang van zaken binnen SPA.

Vertrouwen is het kernbegrip van de Raad van Toezicht. Binnen de Raad van Toezicht gaat men niet blind af op de cijfers, maar weet men dat het verhaal achter de cijfers kleur geeft. Het gaat in het houden van toezicht dan ook om het gesprek tussen de Raad van Toezicht en de andere geledingen binnen SPA. Vertrouwen uit zich ook in de balans tussen distantie en betrokkenheid: de leden van de Raad van Toezicht zijn betrokken, maar blijven op gepaste afstand en geven de bestuurder ruimte om haar bestuurlijke taken uit te kunnen oefenen.

De Raad van Toezicht krijgt vertrouwen als de zaken zorgvuldig verlopen binnen SPA:

1. op tijd
2. gestructureerd
3. met een heldere toelichting

Oftewel: *'boven alles staat vertrouwen totdat het tegendeel bewezen is'*

### Functiescheiding

Er is sprake van onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij berust de functie van bestuur bij het College van Bestuur en de functie van intern toezicht bij de Raad van Toezicht (intern toezichtsorgaan). Op deze manier is sprake van een organieke scheiding (two-tier).

### Governancecode Funderend Onderwijs

Als lid van de PO-Raad onderschrijft de stichting de Governancecode Funderend Onderwijs. De Governancecode Funderend Onderwijs beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van good governance en de normen die daaruit voortvloeien. Deze principes zijn: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. De Governancecode Funderend Onderwijs vormt de basis van de organisatiestructuur en werkwijze van Scholenstichting Pastoor Ariëns. Er is een scheiding aangebracht tussen de functies van bestuur en intern toezicht. Het College van Bestuur en de toezichthouders hebben afspraken gemaakt over de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de verschillende organen, hetgeen vastgelegd is in het managementstatuut. De vergoedingen van de leden van het bestuur zijn vastgesteld binnen de maximale honorering volgens de WNT; wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector. Een specificatie is opgenomen in het financiële jaarverslag. In de Governancecode Funderend Onderwijs in het primair onderwijs, zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur handhaaft deze code onverkort.

In 2026 worden de governancekaders en het managementstatuut herijkt.



# Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: onderwijs & kwaliteit, personeel & professionalisering, huisvesting & facilitaire zaken en financieel beleid.

De doelen die in het strategisch beleidsplan zijn gesteld, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.



# Onderwijs en kwaliteit



## Hoe definiëren we onderwijskwaliteit

In 2025 is een visie op goed onderwijs vanuit hoge verwachtingen vastgesteld. Om deze te vertalen naar de scholen is er een professionele standaard voor alle scholen ontwikkeld en zijn de kernkwaliteiten van de medewerkers, die voortkomen uit de strategische personeelsplanning, hier ook in meegenomen.

### Goed onderwijs vanuit hoge verwachtingen

Op onze scholen gaan we uit van het gedachtegoed van Biesta (2012). Goed onderwijs is altijd van invloed op de domeinen kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. Wij werken allereerst aan het welbevinden van de leerling (Pharos, 2019), zodat er ruimte is voor ontwikkeling. Daarnaast geven we onderwijs vanuit hoge verwachtingen, gebaseerd op de leerlingenpopulatie. Goed onderwijs betekent voor ons dat er evidence informed gewerkt wordt. Beslissingen over de onderwijsinhoud nemen we op basis van (wetenschappelijk) onderzoek, waarbij zorgvuldig onze eigen data wordt gebruikt.

Alle medewerkers werken en spreken vanuit hoge verwachtingen, waarbij wij geloven in onze eigen kracht, de kennis en vaardigheden van collega's en de ontwikkelmogelijkheden van alle leerlingen. Binnen onze scholenstichting bieden we alle leerlingen gelijke ontwikkelkansen en zijn er korte lijnen, waardoor we ieder kind een passend aanbod kunnen bieden. Er worden heldere leerdoelen gesteld. Door met een duidelijk instructiemodel te werken, vanuit de principes van Rosenshine (2012) met voortdurende afstemming, halen de leerlingen deze leerdoelen. Een positief klasklimaat en adequaat klassenmanagement zijn hierbij van belang.

Medewerkers tonen lef, nieuwsgierigheid en delen hun kennis, zodat er binnen de school en de scholenstichting van én met elkaar geleerd wordt. We zijn een betrouwbare en stabiele stichting, waardoor onze samenwerkingspartners weten waar we voor staan. Zo kunnen we Bewust Samen Kundig Ontwikkelen en bouwen we met elkaar aan goed onderwijs.

*Deze visie is gebaseerd op de leidraad hoge verwachtingen van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek <https://www.onderwijskennis.nl/kennisbank/leidraad-onderwijs-vanuit-hoge-verwachtingen>*



## Professionele standaard vanuit visie op goed onderwijs

Iedere school maakt jaarlijks een analyse van de leerlingpopulatie op basis van een vastgestelde SPA-richtlijn.

Leerkrachten maken gebruik van de aanwezige data: analyseren cyclisch de opbrengsten en passen het aanbod in de groep hierop aan.

Iedere school heeft schoolambities opgesteld, die leidend zijn voor de onderwijsresultaten en tenminste voldoen aan het landelijk gemiddelde.

Het onderwijsaanbod is afgestemd op de kenmerken/onderwijsbehoefte van de leerlingpopulatie, waarbij we uitgaan van hoge verwachtingen.

Iedere school heeft een programma voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.

Op iedere school heerst een positief schoolklimaat, wat zich uit in een voldoende score op de veiligheidsmeting.

Iedere school heeft een kijkwijzer voor een goede les die opgesteld is met het hele team.

Op iedere school vinden in ieder geval twee keer per jaar klassenbezoeken plaats aan de hand van de kijkwijzer.

De kijkwijzer bevat in ieder geval de volgende elementen:

- heldere leerdoelen
- instructiemodel vanuit de principes van Rosenshine
- afstemming
- de leerkracht spreekt de taal van hoge verwachtingen
- alle leerlingen zijn actief betrokken bij de les en het leren
- klassenmanagement: regels en routines
- de leerkracht zorgt voor een veilig en stimulerend leerklimaat (in Zicht op de les, Bijlsma, 2024 staat dit en bovenstaande omschreven in zichtbaar gedrag).

Leerkrachten werken zowel op school als binnen de scholenstichting samen in ontwikkelteams, waarin evidence informed gewerkt wordt.

De gesprekkencyclus is vormgegeven vanuit het Huis Van Werkvermogen.

Op iedere school professionaliseren de medewerkers zich jaarlijks.

Iedere school heeft meerdere vakspecialisten/-coördinatoren.



## Kernkwaliteiten personeel

In de Strategische Personeels Planning (SPP) van SPA zijn de kernwaarden van alle medewerkers beschreven, vertaald naar waarneembaar gedrag. Hierop zijn en worden de medewerkers gescoord, om in beeld te brengen wat de medewerker nodig heeft in zijn/haar ontwikkeling.

De kernwaarden zijn:

- nieuwsgierig
- delen
- lef

Kernwaarde	Waarneembaar gedrag
<b>Nieuwsgierig</b>	<p>Medewerker luistert oprecht en actief.</p> <p>Medewerker vraagt door.</p> <p>Medewerker probeert nieuwe dingen uit.</p> <p>Medewerker is leergierig, leert graag nieuwe dingen en gaat er actief naar op zoek.</p> <p>Medewerker volgt de ontwikkelingen in het eigen vakgebied, leest vakbladen en publicaties.</p> <p>Medewerker participeert in kennisnetwerken.</p>
<b>Delen</b>	<p>Medewerker is betrokken bij de hele organisatie, de eigen bouw, de eigen school en de hele stichting.</p> <p>Medewerker deelt ideeën en good practices met zijn collega's, in de bouw, de school en de hele stichting.</p> <p>Medewerker participeert in een ontwikkelteam.</p> <p>Medewerker is een luisterend oor voor collega's.</p> <p>Medewerker deelt opgedane kennis vanuit opleiding of cursus met collega's.</p> <p>Medewerker doet aan collegiale consultatie met nagesprekken.</p>
<b>Lef</b>	<p>Medewerker doet een stap naar voren als dit nodig is.</p> <p>Medewerker deelt ideeën met collega's.</p> <p>Medewerker neemt het voortouw in het ontwikkelteam.</p> <p>Medewerker durft zijn comfortzone te verlaten.</p> <p>Medewerker durft zijn mening te uiten ook als deze niet in lijn ligt met zijn collega's.</p> <p>Medewerker spreekt een collega aan, wanneer hij ergens tegenaan loopt.</p> <p>Medewerker durft het anders te doen als hij denkt dat dit voor zijn groep beter is en kan dit verwoorden naar de leidinggevende.</p> <p>Medewerker stelt kritische vragen.</p> <p>Medewerker geeft grenzen aan: aan kinderen, ouders en collega's.</p> <p>Medewerker blijft zichzelf en past zich niet automatisch aan de groep aan.</p> <p>Medewerker kan problemen omzetten in mogelijkheden en kansen ('omdenken').</p> <p>Medewerker weet dat fouten maken mag en leert hiervan.</p>

## Hoe houdt het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit?

De professionele standaard is een belangrijk sturingsinstrument: deze uitgangspunten zijn de doelen die altijd gelden en altijd de aandacht hebben. Aan de hand van deze kwaliteitsdoelen kan beoordeeld worden of het onderwijs in orde is en of de school zich positief ontwikkelt. Als het niet lukt om de beoogde kwaliteit te halen, worden op basis van gedane analyse door bijvoorbeeld een zelfevaluatie, (externe) audit of analyse van (eind)opbrengsten en tevredenheidsonderzoeken verbeterdoelen opgesteld. Verbeterdoelen zijn altijd tijdelijk, kwaliteitsdoelen gelden altijd.

De zorg voor kwaliteit en bijbehorende PDCA-cyclus vindt plaats op alle niveaus binnen de organisatie: op het niveau van de leerkracht, op het niveau van de school (SKA) en op het niveau van het schoolbestuur (BKA). Ook de kwaliteitsvragen stellen we ons op alle niveaus. Er is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid als het gaat om de kwaliteit van ons onderwijs. Een goede afstemming en samenwerking tussen de verschillende schakels in de organisatie is dan ook noodzakelijk.

Sturing vindt plaats op drie niveaus, die elkaar insluiten:

- het bestuur definieert in samenspraak met de scholen de kaders voor kwaliteit binnen de organisatie als geheel;
- de scholen maken eigen keuzes binnen de gestelde kaders;
- het schoolteam geeft de kwaliteit vorm binnen de school vanuit de eigen rol en taak.

Met deze kaders maakt elke school vervolgens eigen keuzes in de inrichting en uitvoering van hun kwaliteitszorgcyclus.

## Op welke manier werkt het bestuur aan de onderwijskwaliteit?

In de kern valt onze kwaliteitszorg te herleiden tot drie kwaliteitsvragen:

1. Doet de school de goede dingen?
2. Doet de school de dingen goed: hoe weten we dat en vinden anderen dat ook?
3. Wat doet de school en het bestuur met die wetenschap?

We werken met een jaarplancyclus volgens WMK-PO (werken met kwaliteit primair onderwijs). WMK-PO werkt via Het INK-model (Instituut voor Nederlandse Kwaliteitszorg). Praktisch gaat het model uit van de cyclus van Plan, Do, Check, Act. Deze wordt gehanteerd als een denk- en handelingsmodel, omdat het uitnodigt om op een systematische en cyclische manier van ervaringen te leren.

Een jaarlijkse evaluatie resulteert in een aangepast schooljaarplan voor het komende schooljaar. De vragenlijsten behorende bij het WMK-PO pakket worden zowel intern onder het personeel alsmede ook onder ouders en leerlingen uitgezet, om zodoende de plannen waar nodig te herijken. Ook de doelen uit het koersplan en het schoolplan en de opbrengstrapportages worden gebruikt bij het opstellen van het jaarplan. Daarmee is de kwaliteitscyclus gewaarborgd.



Met behulp van een vierjarenplanning zorgen we er voor dat alle beleids-terreinen regelmatig beoordeeld worden. Naast de interne beoordeling bevragen onze scholen ook externe partners om grip te krijgen op de kwaliteit van de school. In een planning hebben we opgenomen wanneer we ouders, leerlingen en leraren (in de rol van werknemer) bevragen. We streven kwaliteit na en we zorgen er voor dat de kwaliteit op peil blijft. We beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit.

## Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?

Op basis van de verkregen informatie uit de kwaliteitsactiviteiten (jaarplan, jaarverslag, opbrengstrapportages, WMK-vragenlijsten en schooldiagnoses, eventuele audits en alle bijbehorende gesprekken), voert de staffunctionaris Onderwijs & Kwaliteit verschillende analyses uit waarmee het bestuur zich kan verantwoorden naar de GMR (horizontale verantwoording middels het jaarverslag), Raad van Toezicht en de Inspectie van het onderwijs (verticale verantwoording). Deze verantwoording is zodoende gebaseerd op eigenaarschap van directeuren en de reflectieve dialoog over de onderwijskwaliteit.

## Een sterke basis en hoge kwaliteit

### Duurzame ontwikkeling

Eén van de thema's in het koersplan is 'Over goed onderwijs waarin je je optimaal en breed ontwikkelt'.

Onze scholen bieden evidence informed onderwijs. Onderwijs op basis van beproefde praktijkgerichte methodes en wetenschappelijke inzichten. Dit onderwijs stelt elk kind in staat te leren in een doorgaande lijn en de eigen talenten en kwaliteiten in zichzelf te ontdekken. Wij dragen bij aan gelijke kansen en een passend aanbod voor alle leerlingen. Scholen formuleren eigen doelen binnen de kaders van de stichting. Ze zijn zich bewust van het grotere geheel en het gemeenschappelijke doel.

Door het werken met bovenschoolse en schoolbrede ontwikkelteams wordt het onderwijs duurzaam verbeterd. De ontwikkelteams zijn in ontwikkeling, waarbij iedere school zijn eigen proces volgt. Op dit moment zijn er twee bovenschoolse ontwikkelteams, die werken aan de hand van een onderzoeksvraag. Ook worden de ontwikkelteams op de scholen getraind om te werken aan de hand van een onderzoeksvraag. De vraag heeft altijd het doel om het onderwijs voor de leerlingen te verbeteren.

### Implementatie nieuwe curriculum

De directeuren, KC'ers en de staffunctionaris Onderwijs & Kwaliteit zijn in het najaar van 2025 naar het SLO-congres geweest om zich te laten informeren over het nieuwe curriculum en de implementatie hiervan. In 2026 zal er samen met de vakspecialisten rekenen en taal een stappenplan worden opgesteld om het nieuwe curriculum te implementeren.

## Doelen en resultaten

Doel/Beleidsvoornemen	Stand van Zaken	Toelichting
Er is een notitie kwaliteitszorg waarin stichtingsbrede ambities zijn opgenomen.	Behaald	Er is een notitie kwaliteitszorg opgesteld, waarvan het kwaliteitskader met alle directeuren kan worden ingevuld.
Er is een datagestuurd bovenschools overzicht voor onderwijskwaliteit.	Lopend	Er is een dashboard ontwikkeld voor SPA met daarin de schoolweging, spreiding, huidige onderwijsresultaten en een voorspelling. In 2025 is dit dashboard verder gevuld, maar hanteren we daarnaast ook twee andere manieren van voorspellen. In 2026 zal een besluit worden genomen welk instrument het meest valide blijkt.
Op elke school vindt de transitie plaats van Intern Begeleider naar Kwaliteitscoördinator.	Lopend	De intern begeleiders en directies zijn geschoold en geadviseerd door een externe partij. De intern begeleiders werken als kwaliteitscoördinator (KC'er). In 2025 is de rol van de KC'er naast de rol van de directeur als onderwijskundig leider verder uitgediept. Deze manier van werken betekent ook wat voor de teamleden, die in 2026 op een eenduidige manier in dit proces worden meegenomen.
Binnen SPA wordt gewerkt met ontwikkelteams.	Lopend	Het ontwikkelteam burgerschap heeft in 2025 gewerkt volgens een kwaliteitskaart en de doelen grotendeels behaald. In 2026 wordt het ontwikkelteam doorgezet om de huidige plannen en aanbod te vertalen naar de nieuwe kerndoelen. In schooljaar 2025-2026 is daarnaast ook een ontwikkelteam hoogbegaafdheid gestart met als doel een duidelijke lijn binnen SPA te krijgen m.b.t. het aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. Ook op de scholen wordt gewerkt met ontwikkelteams. Dit gebeurt per thema, per bouw of beide.
Het bestuur heeft een visie op goed onderwijs.	Behaald	De visie op goed onderwijs is samen met de directie, de KC'ers en de staf opgesteld en vastgesteld door het bestuur. Aan de visie is een professionele standaard gekoppeld, die in 2026 geïmplementeerd wordt in de scholen.
De ambities zijn passend bij de schoolweging	Behaald	De ambities voor leerresultaten zijn eind schooljaar 2024-2025 op iedere school herijkt en zijn passend bij de schoolweging.
Het waarderingskader van de inspectie is bij alle gelegingen bekend.	Lopend	Het waarderingskader is bij de directeuren en KC'ers bekend. Op een aantal scholen is deze ook in het team toegelicht, dit krijgt in 2026 een vervolg.

■ Doel is behaald
 ■ Proces loopt nog
 ■ Doel is niet behaald



## Toekomstige ontwikkelingen

In 2026 wordt schooloverstijgend en aansluitend op de ambities uit het Koersplan SPA 2024-2028, gewerkt aan de ontwikkeling van het onderwijs. Dit zal leiden tot de volgende ontwikkelingen:

1. Door de transitie van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator ontstaat er een sterke onderwijskundige basis op de scholen, waarbij door middel van onderzoek het onderwijs steeds verbeterd wordt.
2. De visie, binnen de stichting, op goed onderwijs wordt op de scholen met het hele team vertaald naar een kijkwijzer voor een goede les.
3. Door een intensieve samenwerking tussen de scholen, leren de scholen van elkaar, wat ten goede komt aan de onderwijsresultaten. Hiervoor worden de ontwikkelteams uitgebreid en is er overleg tussen de vakspecialisten van iedere school.
4. Het waarderingskader van de Inspectie is bij alle geledingen bekend: directeuren, KC'ers, leerkrachten, bestuur en staf. Hier wordt ook naar gehandeld, zodat we voldoen aan de kwaliteitseisen.
5. De WMK-structuur voor zicht op ontwikkeling, wordt onderzocht en aangepast naar een efficiënt en doelmatig gebruik.
6. Opstellen van een stappenplan om de nieuwe kerndoelen voor digitale geletterdheid binnen de stichting te implementeren.
7. Opstellen van een stappenplan om de nieuwe kerndoelen voor rekenen en taal te implementeren.

## Onderwijsresultaten

Het College van Bestuur heeft zicht op de tussenresultaten en de eindresultaten van de scholen. In deze paragraaf geven we een overzicht van de behaalde eindresultaten. In de tabel staan de behaalde referentieniveaus in relatie tot de schoolweging en de signaleringswaarden. Alle scholen van SPA hebben boven de signaleringswaarden van de inspectie gescoord. Hieronder staan achtereenvolgens de resultaten van de doorstroomtoets 2025 en het gemiddelde over de jaren 2023-2025. Voor de onderwijsresultaten verwijzen we u ook naar <https://www.scholenopdekaart.nl>.

### Doorstroomtoets 2025 (in relatie tot signaleringswaarde)

School	Schoolweging	1F	Signaleringswaarde 1F	2F/ 1S	Signaleringswaarde 2f/1S
KBS De Franciscus	30,94	99,2%	85%	71,2%	45,5%
KBS De Pionier	23,1	99,5%	85%	82,8%	61,9%
KBS De Wilde Wingerd	31,22	96,4%	85%	41,7%	45,5%
KBS De Kameleon	35,8	94,4%	85%	38,9%	34,3%

### Gemiddelde eindtoets 2023-2025 (in relatie tot signaleringswaarde)

School	Schoolweging	1F	Signaleringswaarde 1F	2F/ 1S	Signaleringswaarde 2f/1S
KBS De Franciscus	30,83	99,2%	85%	69,5%	45,5%
KBS De Pionier	22,47	98,9%	85%	76,7%	61,9%
KBS De Wilde Wingerd	30,78	95,2%	85%	49,1%	45,5%
KBS De Kameleon	35,33	95,9%	85%	52,3%	34,3%

## Onderwijs aan nieuwkomers

De schoolbesturen primair onderwijs in Stichtse Vecht werken samen om een passend aanbod voor nieuwkomers (waaronder Oekraïense vluchtelingen) te bieden. Samenwerkingsverband Passenderwijs heeft hierbij een coördinerende rol. In overleg tussen de schoolbesturen is besloten dat Scholenstichting Pastoor Ariëns één van de taalvoorzieningen voor de leerlingen in Stichtse Vecht zal zijn. Deze taalvoorziening wordt georganiseerd op De Kameleon te Maarssen, een school van Scholenstichting Pastoor Ariëns, in nauwe samenwerking met stichting Vechtstreek en Venen. In schooljaar 2024-2025 is er in twee taalklassen onderwijs aangeboden. In schooljaar 2025-2026 is er 1 taalklas die, als dat op basis van hogere instroom noodzakelijk is, kan worden opgeschaald naar 2 taalklassen.

## Internationalisering

Het onderwijs op de scholen van SPA richt zich ook op de wereld in breder verband. Op dit moment krijgt de invulling van internationalisering met name vorm in het vreemde talen- en burgerschapsonderwijs. Op De Pionier wordt in alle groepen methodisch Engels gegeven waarbij de ambitie is om dit op een hoger niveau aan te bieden dan gebruikelijk is op een basisschool. De Wilde Wingerd en De Kameleon bieden Engels als vak aan vanaf groep 5 en op de Franciscus wordt Engels in de bovenbouw gegeven. In de Plusklas krijgen de leerlingen Spaans en Chinees aangeboden.

## Onderzoek en ontwikkeling

Op dit moment wordt op de scholen gewerkt met ontwikkelteams. Hiermee wordt het eigenaarschap en draagvlak in de organisatie bevorderd en wordt op onderzoeksmatige wijze een verandering ingezet. Het teamleren en samenwerken wordt hierdoor bevorderd en er is sprake van gedeeld leiderschap. Komend jaar wordt deze ontwikkeling verder vorm gegeven.



## Klachtenprocedure

SPA is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs. De externe vertrouwenspersoon, aangesloten bij de CED-groep, heeft in samenwerking met de interne vertrouwenspersonen op de vier scholen, een jaarverslag opgesteld. In 2025 is er één klacht ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs. Deze klacht is na gesprekken met de bestuurder weer ingetrokken. De klachtenregeling van Scholenstichting Pastoor Ariëns is te vinden op de website van de stichting: <https://www.spa-maarssen.nl>.

## Inspectie

De Inspectie van het Onderwijs heeft in de periode april-juni 2018 een vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij SPA. De conclusie van de inspectie is dat het bestuur (CvB) van SPA goed zicht heeft op de kwaliteit van het onderwijsproces op de scholen. Dit omdat de lijnen kort zijn tussen het bestuur en de scholen en omdat het bestuur via interne audits het onderwijs in kaart heeft gebracht. De inspectie heeft voor alle vier de scholen het basisarrangement vastgesteld. Dit betekent dat de inspectie geen aanwijzingen heeft dat er belangrijke tekortkomingen zijn in de kwaliteit van het onderwijs en/of in de naleving van de wet- en regelgeving. In het najaar van 2025 heeft het bestuur een bestuurlijk gesprek met de inspectie gehad, waarbij geen bijzonderheden geconstateerd zijn. Voor meer informatie verwijzen we u naar: <https://toezicht-resultaten.onderwijsinspectie.nl> (bij de zoekbalk kunt u in typen 'Scholenstichting Pastoor Ariëns').

## Visitatie

Op 22 november 2022 heeft er een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden onder leiding van de PO-Raad. Door in gesprek te gaan met collega-bestuurders hebben we nog meer zicht gekregen op de ontwikkeling van de organisatie en hebben we als onderwijsorganisatie gereflecteerd op het bestuurlijk denken en handelen.

Binnen onze stichting maken we gebruik van externe audits. In 2026 zullen er ook interne audits uitgevoerd gaan worden. De opbrengst is dat er in en vooral tussen scholen, door bij elkaar te gaan kijken en elkaar een spiegel voor te houden (critical friend), energie en nog meer samenwerking ontstaat. Scholen komen mede hierdoor verder in hun ontwikkelingsproces. Het begrip 'leren van elkaar' krijgt een extra dimensie, omdat het schoolbezoek de bezoekers ook helpt kritisch naar hun eigen school(organisatie) te kijken.

## Sociale veiligheid en gelijke behandeling

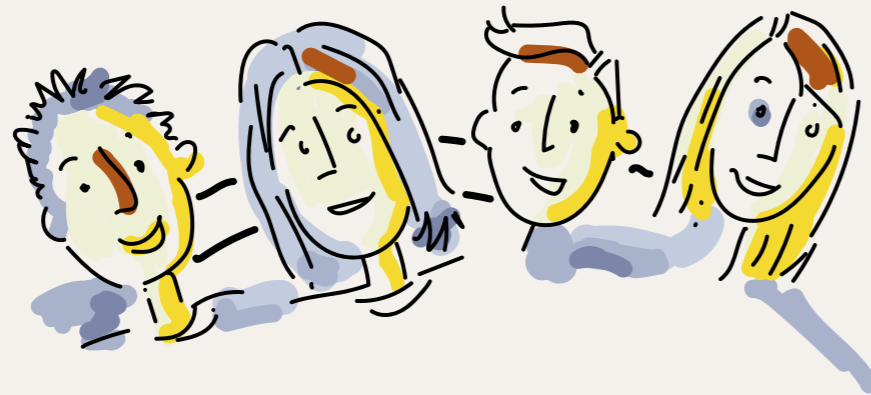
Sociale veiligheid is een belangrijk thema en krijgt maatschappelijk veel aandacht. Op de scholen van SPA wordt niet alleen aan de minimale wettelijke kaders voldaan om jaarlijks de sociale veiligheid te meten en aan de inspectie te verantwoorden. Zowel in preventief als in curatief opzicht spannen alle scholen zich, door onder andere het inzetten van methodieken sociaal-emotioneel leren, pestpreventie en het monitoren van het welbevinden van de leerlingen, in om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen te stimuleren en te borgen. SPA ziet het als een grote verantwoordelijkheid om voor iedere leerling gelijke kansen op het gebied van onderwijs zeker te stellen. Kansen benutten die er liggen, maar juist ook nieuwe kansen te creëren. Een positief stimulerend pedagogisch klimaat is randvoorwaardelijk om deze doelen te bereiken.

Op alle scholen van onze stichting worden sociale vragenlijsten afgenomen. Deze worden geanalyseerd, besproken met het team, de staffunctionaris onderwijs & kwaliteit en de bestuurder en waar nodig wordt actie ondernomen. Op alle scholen wordt gewerkt met een evidence based sociaal-emotionele aanpak/methode. Zo zijn de Franciscus en De Wilde Wingerd Kanjerscholen. De Kameleon is een Vreedzame school en op De Pionier wordt gewerkt met Kwink. Daarnaast wordt op De Kameleon ook nog de methodiek van M5 ondersteunend ingezet. Afgelopen jaar is ook veel aandacht besteed aan de sociaal maatschappelijke competenties die de leerlingen in staat stellen om deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme en democratische Nederlandse samenleving. Hierbij hebben we aandacht geschonken aan kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden. Om de waarde van diversiteit, het belang van een veilige schoolomgeving en het naleven van waarden en normen binnen de Nederlandse rechtsstaat goed vorm te kunnen geven, geven alle scholen burgerschap volgens een vast curriculum en heeft iedere school een leerlingenraad.

## Veiligheidsbeleid

SPA heeft een uitgebreid veiligheidsbeleid voor zowel de fysieke als de sociale veiligheid. De schooldirecteuren zijn betrokken geweest bij het opstellen van dit beleid en hebben deze ook schoolspecifiek gemaakt. De bijlage met de drie basisregels: respect, verantwoordelijkheid en samenwerking gelden voor iedereen en dragen bij aan een gelijke behandeling. Het beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Voor deze evaluatie worden onder andere de items uit de tevredenheidsmeting van medewerkers, leerlingen en ouders gebruikt en bijzonderheden uit het jaarverslag van de vertrouwenspersonen. Ook wordt het beleid aangepast aan nieuwe wet- en regelgeving.

# Personeel en professionalisering



Doel/Beleidsvoornemen	Stand van Zaken	Toelichting
Gesprekkencyclus	Behaald	In 2025 is de gesprekkencyclus afgerond. Vanaf 2026 wordt hier mee gewerkt.
Strategische personeelsplanning	Behaald	De strategische personeelsplanning is begin 2025 afgerond. Hierin is de periode tot augustus 2028 meegenomen.
Op elke school vindt de transitie plaats van intern begeleiders naar kwaliteitscoördinatoren.	Lopend	Betreft een proces gedurende de gehele koersplanperiode.
Lerende organisatie	Lopend	Betreft een proces gedurende de gehele koersplanperiode. Er zijn ontwikkelteams op schoolniveau gestart en er zijn twee ontwikkelteams op stichtingsniveau.
Bovenschools teamontwikkeling	Behaald	Het proces met PMC is gerond. We blijven ons als team ontwikkelen.
Strategische personeelsbeleid	Behaald	Er is een HR-beleid geschreven, welke verder wordt geïmplementeerd in 2026.
Arbobeleidsplan en verzuimreglement	Behaald	Er is een arbobeleidsplan geschreven welke onderdeel is van de schoolveiligheidsplannen.

■ Doel is behaald
 ■ Proces loopt nog
 ■ Doel is niet behaald



## Toekomstige ontwikkelingen

Gedurende de gehele koersplanperiode worden de bovenschoolse ontwikkelteams op basis van onderwerpen van dat moment verder vormgegeven.

## Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

In de grote steden is het al jaren een uitdaging en inmiddels krijgen wij als stichting ook steeds meer te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Voor het schooljaar 2025-2026 is het ons gelukt te starten zonder vacatures. Dit zonder inzet van externe bureaus. Als organisatie blijven we investeren in het aantrekken, begeleiden en opleiden van zij-instromers, startende leerkrachten/directeuren en stagiaires. Verder hebben wij ons aangesloten bij de onderwijs-regio Midden-Nederland.

Op het bestuursbureau is in verband met drukte tijdelijk een interim personeelsfunctionaris aangetrokken voor de personeelsadministratie. In 2026 start de werving van een personeelsfunctionaris. De GMR heeft reeds ingestemd met de opname van deze functie in ons functiehuis.

In 2025 zijn we gestart met het werken in domeinen:

1. Onderwijs & kwaliteit
2. Personeel
3. Bedrijfsvoering

Elke D13 directeur is domeinhouder van één van de domeinen en stelt samen met de staffunctionaris beleid en advies, beleidsvoorbereiding en beleidsadviezen op. Op deze manier kan de bestuurder zich richten op richtinggevende uitspraken en beleidsvaststelling. De bestuurder heeft meerdere keren per jaar overleg met de domeinhouders over de voortgang.

## Uitkeringen na ontslag

Het beleid van SPA is gericht op het voorkomen van ontslag. Een instrument hiervoor is ons nieuwe gesprekkencyclus. Voorafgaand aan de gesprekken worden één of meerdere klassenbezoeken gehouden.

Tevens wordt er binnen de organisatie ook kritisch gekeken naar nieuwe kansen en mogelijkheden voor personeelsleden. Mobiliteit binnen de organisatie, nieuwe kansen en extra begeleiding worden ingezet om personeel te behouden voor de stichting.

Er is een voorziening voor uitkeringen na ontslag gevormd.

## Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Het begeleidingsplan startende leerkracht is ontwikkeld op basis van vijf voorwaarden voor een succesvol begeleidingsprogramma (Arbeidsplatform PO, 2014). De vijf voorwaarden zijn:

1. Samenhangend beleid.
2. Voldoende faciliteiten voor starter en begeleider(s).
3. Inbedding in verdere loopbaanontwikkeling van de starter.
4. Inhoud van hoge kwaliteit.
5. Coach van hoge kwaliteit.



Met deze vijf voorwaarden als basis wordt nadrukkelijk uitgegaan van de inzet van de startende leerkracht zelf. Op die manier is het mogelijk om competentiegericht begeleiden toe te passen binnen elke school en bij elke denkbare situatie van de startende leerkracht.

Met het begeleiden van startende leerkrachten volgens dit begeleidingsplan wordt de intentie uitgesproken dat iedere leerkracht ertoe doet, dat we iedereen in zijn waarde laten en dat begeleiding niet ad hoc hoort te gebeuren, maar volgens een onderbouwd begeleidingsplan.

Binnen SPA zijn de minimum afspraken rondom begeleiding van startende leerkrachten beschreven. Daarnaast is beschreven wat wordt verstaan onder de verschillende betrokkenen rond de begeleiding van startende leerkrachten en is beschreven welke taken en verantwoordelijkheden zij hebben. Bij de taken en verantwoordelijkheden van de schoolopleider is kort de cyclus in begeleiding beschreven. Uit onderzoek is gebleken dat een vaste regelmaat in begeleiding één van de succesfactoren is.

#### Afspraken

- De startende leerkracht krijgt direct de eerste dag een maatje toegewezen.
- De startende leerkracht krijgt een schoolopleider toegewezen op het moment dat hij meerdere dagen op de school werkzaam is. Dit is niet de leidinggevende die in een later stadium de beoordeling doet.
- De startende leerkracht krijgt het begeleidingsplan digitaal aangeboden.
- Van belang is dat de startende leerkracht direct start met het invullen van het logboek. In het begeleidingsplan zijn de rollen en verantwoordelijkheden beschreven van alle betrokkenen, ook van de startende leerkracht.
- De rapportage omtrent voortgang is schriftelijk.

Startende directeuren worden begeleid door de directeur D13 die het begeleiden van startende directeuren in zijn takenpakket heeft.

Het beleid is in 2021 vastgesteld met instemming van de PGMR. Het beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en is tot op heden ongewijzigd gebleven.

Op de Franciscus wordt E-WISE ingezet als individuele scholingsmogelijkheid; daarnaast zijn er vanuit de SPA-academie workshops en trainingen waar medewerkers zich voor kunnen inschrijven. Het grootste deel van de professionalisering komt vanuit het traject via 'Onderscheidendwijs' waarin scholing is opgenomen over onder andere het brein en het geheugen, spelling, rekenen en het opstellen van routines.

Op De Wilde Wingerd wordt E-WISE ingezet ten behoeve van individuele scholing, maar ook als verplicht onderdeel vanuit de schoolontwikkeling worden weggezet. Daarnaast zet de school in op het versterken van de reken-didactiek op teamniveau in samenwerking met 'Onderwijs doe je samen'. Er zijn twee individuele opleidingstrajecten gestart tot rekencoördinator en kwaliteitscoördinator. In aanvulling op de implementatie van de sociaal-emotionele methode Kanjertraining, worden twee coördinatoren opgeleid.

Op De Kameleon wordt E-WISE ingezet als individuele scholingsmogelijkheid, daarnaast zijn er vanuit de SPA-academie workshops en trainingen waar medewerkers zich voor kunnen inschrijven.

Op De Pionier wordt E-WISE ingezet als individuele scholingsmogelijkheid; daarnaast zijn er vanuit de SPA-academie workshops en trainingen waar medewerkers zich voor kunnen inschrijven. Er zijn er teamscholingen die passen bij het jaarplan/schoolplan en hebben medewerkers de mogelijkheid om zelf scholing aan te vragen voor passende onderwerpen.

De starters van alle scholen, inclusief zij-instromers, doen mee aan de bijeenkomsten voor startende leerkrachten binnen de stichting. Ze worden specifiek begeleid door de schoolopleiders en de kwaliteitscoördinatoren.

De schoolleiders worden binnen SPA geschoold: binnen de verschillende overleggen en de tweedaagse, waarbij gastsprekers zijn uitgenodigd die inhoudelijk aansluiten op de ontwikkeling van de school en de gehele organisatie. Verder wordt gebruik gemaakt van het specifiek op schoolleiders gerichte aanbod van E-WISE.

Binnen de SPA-academie worden verschillende workshops en trainingen aangeboden waar alle medewerkers zich voor kunnen inschrijven.

Op de scholen is de MR meegenomen in het professionaliseringstraject. In de werkgelegenheidsafspraken heeft de PMR ingestemd met de inhoudelijke koers.

### Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid is in 2025 vormgegeven in HR-beleidskaders. Speerpunten uit deze kaders zijn vastgelegd in het jaarplan van de stichting (zie doelen en resultaten).

Bij SPA geloven we in de kracht van mensen als lerende, verbindende en verantwoordelijke bouwers van de toekomst. Onze leerkrachten zijn inspiratoren, cultuurdragers én kritische wereldburgers. Als organisatie bieden we een structuur en bedding waarin zij zich kunnen ontwikkelen in relatie tot zichzelf, de ander en de wereld. We waarderen verschillen, zoeken de ontmoeting op, geloven in de kracht van samenwerking en erkennen de waarde van vieren en vertellen.

Onze HR-koers is daarom gestoeld op de volgende rode draden:

- Leren als levenshouding - Onderzoekend, nieuwsgierig, reflectief, betekenisvol.
- Samen bouwen - De school als gemeenschap, het team als leerplek.
- Verantwoordelijkheid delen - Vertrouwen en eigenaarschap als kern.
- Zichtbaarheid en trots - Professionals als ambassadeurs en verhalenvertellers.
- Veerkracht en vitaliteit - Mentaal gezond en duurzaam werken.

#### Professionalisering en vakmanschap

Evidence informed onderwijs vraagt van onze professionals een leven lang leren. Enerzijds betekent dat voor HR inzetten op het daadwerkelijk leren van didactische, pedagogische en specialistische kennis en vaardigheden; daarnaast inzetten op een leer- en ontwikkelklimaat waarin aandacht is voor actuele kennis en gezamenlijke kennis. Vanuit HR wordt bewust aandacht besteed aan blended learning ten einde zo goed mogelijk aan te sluiten bij de diverse leerstijlen en levensfasen van medewerkers.



## HR in control & structuur

Met een ondersteunende en sterke organisatiestructuur dragen we zorg voor een werkklimaat waarin onze kernwaarden en identiteit worden versterkt. Belangrijk vinden we dat ontmoeting & delen en lef & eigenaarschap worden versterkt. SPA heeft de ambitie om als excellente werkgever het maximale te doen om gekwalificeerde medewerkers te vinden, te binden, te boeien en te ontwikkelen.

## Leiderschap & lerende cultuur

Onze medewerkers vormen het hart van de organisatie. Vanuit onderling vertrouwen en betrokkenheid dragen zij gezamenlijk verantwoordelijkheid, tonen initiatief en onderhouden hun vakmanschap in een leven lang leren. In verbondenheid met elkaar en met onze opdracht bouwen zij aan iets dat groter is dan henzelf; solidariteit maakt ons sterker dan de som der delen. Waar vakmanschap en professionalisering (pijler 1) vooral gericht zijn op kennis en inhoudelijke ontwikkeling, staat in deze pijler het versterken van persoonlijk leiderschap bij medewerkers en professioneel leiderschap bij leidinggevendenden centraal.

## Dialoog & partnerschap

De school is de plek waar de brede ontwikkeling van leerlingen plaatsvindt. Dat vraagt om samenwerking en dialoog vanuit meerdere perspectieven en met verschillende partners. Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor meer dan hun eigen klas of school en zoeken actief de verbinding met ouders, collega's en externe partijen. Dialoog betekent vooral goed luisteren en inleven in de ander. Partnerschap betekent gelijkwaardigheid, respect voor ieders expertise en het samen dragen van verantwoordelijkheid.

Voor HR betekent dit dialoog en partnerschap in beleid en praktijk. We bouwen aan een werkomgeving waar verschillen worden gewaardeerd, het gesprek wordt gevoerd en professionals vanzelfsprekend de samenwerking met elkaar en met externe partners opzoeken.

## Arbeidsmarktcommunicatie & trots

We laten zien wie we zijn door verhalen, viermomenten en de uitstraling van het vak als maatschappelijk wezenlijk beroep. Medewerkers, leerlingen en ouders zijn onze verhalenvertellers en ambassadeurs. Hiermee leunen we op onze katholieke identiteit van vieren en verhalen en vergroten we onze aantrekkingskracht voor nieuwe leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers en partners.

## HR-beleid op de scholen

Het personeelsbeleid van de scholen is vormgegeven in de schoolplannen. De acties die de scholen hebben vastgesteld zijn uitgewerkt in de jaarplannen van de scholen. De specifieke doelen met betrekking tot dit domein komen aan de orde in de gesprekken van het College van Bestuur met de schoolleiding. Hiervoor worden, naast de bilaterale gesprekken tussen schoolleider en bestuurder, jaarlijks twee carrouselgesprekken gevoerd. Tijdens deze gesprekken komen alle zaken met betrekking tot personeelsbeleid, onderwijs en kwaliteit, financiën en huisvesting aan de orde. De bestuurder en de schoolleider worden in deze gesprekken bijgestaan door de controller, de staffunctionarissen beleid en advies en huisvesting specialist. Met deze werkwijze verkrijgt de bestuurder snel inzicht in de stand van zaken op elke school en kunnen de 'specialisten' direct met de schoolleiders schakelen op ontstane actiepunten, dan wel knelpunten.

In de schoolplannen zijn tevens de organisatorische doelen opgenomen, met daarbij de huidige formatie en de gewenste situatie qua functies en taken. Met deze gegevens kan de schoolleiding, in samenwerking met het stafkantoor, sturen op het werven, selecteren en ontwikkelen van medewerkers.

Op de scholen wordt sterk ingezet op het samen maken van een visie op onderwijs (behorend bij de (strategische) ontwikkeling) en de hierbij passende nascholing, zowel op team- als op individueel niveau. Dit wordt in tijd en geld gefaciliteerd. Tevens wordt er bij het opstellen van de formatie sterk gekeken naar wie waar het beste tot zijn of haar recht komt.

Daarnaast wordt er sterk ingezet op het opleiden van nieuwe leerkrachten (reguliere PABO en zij-instroom). Hiervoor zijn intervisie momenten met de startende leerkrachten ingericht. En wordt in samenwerking met de onderwijsregio een traject Young Professionals ingericht, welke in 2026 nader wordt vormgegeven.

Het HR-beleid is tevens gekoppeld aan de bespreking van het werkverdelingsplan met team en MR.

Zoals genoemd is een belangrijk speerpunt van de organisatie om een excellente werkgever te zijn. Om dit te kunnen blijven bewerkstelligen is het belangrijk om zicht te houden op het goed zorgen voor alle medewerkers, in gesprek te blijven met een ieder, plezier te blijven maken en te zorgen voor ontspanning.

Er wordt gekeken naar de doelstellingen van de school en naar de ontwikkelingen en mogelijkheden van het personeel die nodig zijn om deze doelstellingen te bewerkstelligen. Hierbij wordt gezocht naar passende scholing om de leerkrachten verder te ontwikkelen zowel op individueel als op collectief niveau. Middels klas- en bezoeken vanuit de gesprekkencyclus worden de leerkrachten gemonitord en vinden gesprekken plaats om passende ondersteuning te bieden.

## SPA-Academie

Vanaf 2025 zijn wij gestart met het verder professionaliseren van onze SPA-Academie. Met drie bijeenkomsten per jaar wordt een mooi aanbod voor onze medewerkers gegeven. Hierin vinden we kennis, kunde en welzijn van onze medewerkers belangrijk in de diversiteit van de geboden workshops. In het kader van een professionele cultuur volgen de schoolleiding, de staffunctionaris beleid en advies en het College van Bestuur jaarlijks externe scholing die van belang is voor de doelen van de organisatie.

## Banenaafspraak

Het beleid van SPA is erop gericht de juiste persoon op de juiste werkplek te krijgen. Arbeidsbeperkingen zijn daarbij voor ons geen blokkade. Bij alle vacatures wordt bekeken of dit een vacature zou kunnen zijn voor een werknemer uit de banenaafspraak.

We hanteren de volgende doelstellingen:

- a. Informatieverstrekking: Welke mensen komen in aanmerking voor een baan via de banenaafspraak en zou dit bij deze vacature van toepassing kunnen zijn?
- b. Schoolleiders worden betrokken bij het thema banenaafspraak.



- c. De staffunctionaris beleid en advies zorgt dat er draagvlak en commitment is om aan de slag te gaan met de banenafpraak en spart hierover met externe partijen.

In 2025 heeft dit geleid tot een succesvolle indiensttreding.

## Werkdrukmiddelen

Al enkele jaren is er in de Rijksbekostiging een bedrag per leerling opgenomen voor de werkdrukvermindering. De afspraken rondom het werkdrukakkoord voorzien erin dat het budget voor aanpak werkdruk de komende jaren verder toeneemt. De werkdrukmiddelen worden volledig ingezet op de scholen. Jaarlijks wordt de keuze afgestemd met het team en daarna voorgelegd aan de PMR van de school. Op alle scholen is instemming bereikt.

De middelen worden hoofdzakelijk ingezet voor extra (ondersteunende) formatie in de klassen dan wel het samenstellen van kleinere groepen. Deze formatie is reeds opgenomen in de begroting. Daarnaast worden deze middelen ingezet voor administratieve ondersteuning en inzet ten behoeve van ondersteunende werkzaamheden (conciërge, onderwijsassistent).

In de jaarplannen wordt tevens rekening gehouden met een eerlijke verdeling part- en fulltimers, vergaderstructuren inrichten om tijd te faciliteren voor professionalisering en vakinhoudelijke gesprekken, evenredige verdeling van activiteiten tijdens piekbelasting in het schooljaar.

## Overzicht VOG

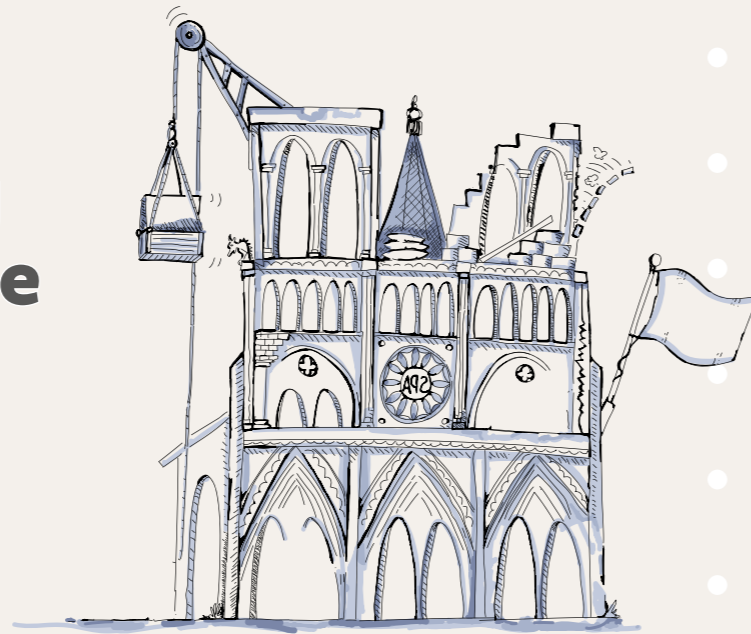
Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	19	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	42	2	0

Tabel 1 overzicht VOG

We hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

Wij hebben geen nieuwe medewerkers in dienst waarvan de VOG in de periode 17 juli t/m 17 oktober is aangevraagd.

# Huisvesting en facilitaire zaken



## Doelen en resultaten

### Doel / beleidsvoornemen

Het bestuur heeft als doel gesteld om te zorgen dat er via het vastgoedmanagementsysteem continu (24/7) actuele en betrouwbare informatie beschikbaar is over de gebouwen en lopende zaken, zoals reparatieverzoeken en de voortgang van (groot) onderhoud. Dit ondersteunt een doelmatige sturing op huisvesting, onderhoud en kostenbeheersing.

### Status doel

Doel behaald

### Toelichting

Dit doel is gesteld om het vastgoedbeheer te professionaliseren en transparanter te maken, zodat zowel het bestuur als de organisatie tijdig kunnen sturen op onderhoud, kwaliteit en kosten. In 2025 is het vastgoedmanagementsysteem verder gebruikt en geborgd binnen de organisatie.

Alle relevante vastgoedonderdelen zijn hierin opgenomen en de status van meldingen en werkzaamheden zijn op ieder moment inzichtelijk.

In totaal zijn er in 2025 17 reparatieverzoeken ingediend en afgehandeld. Dit betekent een aanzienlijke daling ten opzichte van het voorgaande jaar (51). De afhandeling vond plaats binnen de beschikbare beheer- en onderhoudsbudgetten. De investeringen in groot onderhoud op basis van een actueel MJOP laten zien dat het aantal incidenten terugloopt.

### Overige resultaten

Om de groei op te vangen bij De Wilde Wingerd zijn 2 noodlokalen geplaatst op het schoolterrein. Daarnaast is er gezamenlijk met De Zilvermaan en de gemeente, een start gemaakt met de voorbereidingen om te komen tot nieuwbouw voor deze twee scholen. Een eerste stedenbouwkundige verkenning voor de invulling van de (gezamenlijke) nieuwbouw is besproken.

Bij de Franciscus zijn door een interne herverdeling twee lokalen in gebruik genomen om de groei op te vangen. Voor de nieuwbouw van De Pionier in Zuilense Vecht is veelvuldig (bestuurlijk) gesproken. Er is een formele beschikking ontvangen waarin een voorbereidingskrediet beschikbaar is gesteld.

## Toekomstige ontwikkelingen

De projectgroep nieuwbouw De Wilde Wingerd zal in 2026 een vervolg krijgen waarbij de insteek is om in 2026 het ontwerpproces op te starten. De gemeente is hierin voortrekker als toekomstig bouwheer. De school zal deelnemen aan de projectgroep en stuurgroep.

De Franciscus en De Pionier laten nog een duidelijke stijging zien in de leerlingaantallen. Voor beide locaties zal in 2026 worden onderzocht hoe deze leerlingen ook goed gehuisvest kunnen worden.

Ten aanzien van De Pionier in Zuilense Vecht is de verwachting dat in 2026, na tekenen van een bouwheerschapovereenkomst, een architect geselecteerd kan worden en daarmee het ontwerpproces vorm kan krijgen.

## Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Daar waar mogelijk werken wij met lokale leveranciers, zoals een elektricien of loodgieter. Dit zorgt voor lokale werkgelegenheid en daarnaast is de reisafstand en daarmee CO2-uitstoot minder, omdat deze een kortere reisafstand hebben. In het kader van de nieuw (geplande) scholen zal duurzaamheid een belangrijke rol spelen, waar haalbaar en betaalbaar is het uitgangspunt een energieneutraal schoolgebouw. In de bestaande scholen, waar de resterende exploitatietermijn het toelaat, zullen de erkende duurzaamheidsmaatregelen worden uitgevoerd.



# Financieel Beleid

## Inleiding

Het financieel beleid is primair gericht op het borgen van de financiële continuïteit en het faciliteren van de onderwijsdoelstellingen.

De financiële administratie en de personeels- en salarisadministratie is uitbesteed aan OB Meppel. Hierdoor worden de bestuurder en de schooldirecties ontzorgd en zo goed mogelijk ondersteund in het verkrijgen van financieel inzicht en zijn ze in staat hun verantwoordelijkheid te dragen.

## Opstellen meerjarenbegroting en bestuursformatieplan

De schooldirecteuren stellen hun eigen jaarbegroting en meerjarenraming op. Het College van Bestuur heeft daarbij een toetsende en adviserende rol en stelt uiteindelijk de (meerjaren)begroting samen met de RvT vast. Ook wordt de (meerjaren)begroting besproken met de GMR, waarbij de GMR adviesrecht heeft op het meerjarig financieel beleid. Dit proces wordt ondersteund door de externe controller en de staffunctionaris beleid en advies.

Bij het opstellen van de begroting 2025 is tegelijkertijd het bestuursformatieplan voor schooljaar 2025-2026 opgesteld. Dit is een efficiënter proces en hiermee sluiten de twee plannen ook beter op elkaar aan. Dit is belangrijk, omdat veruit het grootste deel van de kosten in de (meerjaren)begroting de personeelskosten zijn.

## Investeringsbeleid

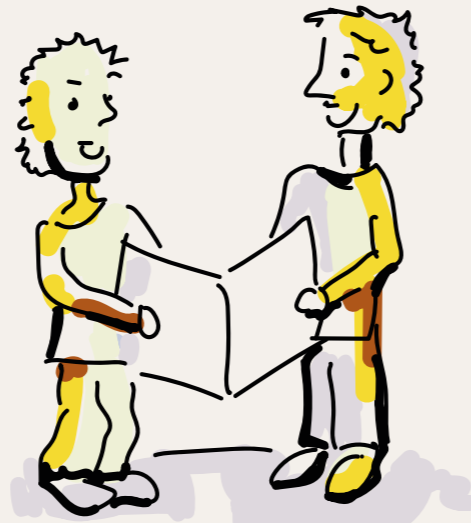
Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor de begroting van hun school. Daarvan maken ook de investeringen deel uit. In de begrotingsapplicatie is het meerjareninvesteringsplan opgenomen. Bij het opstellen van de begroting worden ook de voorgenomen investeringen betrokken. De toets op de begroting ten aanzien van de structurele effecten op het uitgavenniveau wordt door het bestuur uitgevoerd.

## Treasury

In december 2021 is het geactualiseerde treasurystatuut goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Het statuut sluit aan op de Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Ook in 2025 heeft SPA geen actief beleggingsbeleid gevoerd.

## Planning & control

De eerste lijn van risicobeheersing betreft het werken volgens een vaste planning- en control-cyclus. Dit is een cyclisch proces van plannen, programmeren, budgetteren, evalueren en bijstellen dat SPA consequent toepast. De belangrijkste functie van de planning- en control-cyclus is dat naarmate aan de voorkant van het proces de keuzes beter zijn onderbouwd,



de exploitatie beter volgens plan zal verlopen. Hierdoor zijn de bestuurder en de schooldirecties beter in staat om de kosten juist te voorzien, te dekken, te beheersen en bij te sturen als er overschrijdingen optreden.

In 2023 is het huidige Koersplan van SPA vastgesteld. SPA hanteert een beleidsrijke aanpak, met een toelichting in de begroting op het verbinden van doelen en middelen. Hierdoor is in het najaar van 2025 de (meerjaren)begroting 2026-2029 en het bestuursformatieplan voor 2026 vastgesteld, met het Koersplan als uitgangspunt. Gedurende 2025 is de exploitatie gemonitord door periodieke rapportages (MARAP's) die door de externe controller in overleg met de schooldirectie zijn voorbereid, door het CvB zijn vastgesteld en zijn besproken met de RvT.

De financiële planning- en control-cyclus van SPA omvat de volgende documenten:

- Koersplan
- Meerjarenbegroting en bestuursformatieplan
- Managementrapportages per april en augustus met toelichting
- Jaarverslag met bestuursverslag, jaarrekening en continuïteitsparagraaf

## Allocatie van middelen

Het grootste deel van de baten, zoals de Rijksbijdrage, wordt als lumpsum vergoeding door SPA ontvangen en vervolgens toegekend of gealloceerd aan de vier scholen of de gezamenlijke bovenschoolse organisatie.

Voor de bovenschoolse kosten van de organisatie is een aparte kostenplaats ingericht waardoor de begrote en gerealiseerde kosten van het bovenschools bestuur, beleid en administratie zichtbaar en beheersbaar zijn.

- Voor de toewijzing van de budgetten aan de scholen worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
  - De Rijksbijdrage zoals die door OCW wordt toegekend is leidend voor het schoolbudget;
  - De gezamenlijke bovenschoolse lasten worden gedekt via een bijdrage vanuit het schoolbudget. Ter dekking van de kosten van noodzakelijke bovenschoolse bedrijfsvoering betalen de scholen mee naar rato van het aantal leerlingen.
- De gezamenlijk gedeelde lasten bestaan voornamelijk uit:
  - De personeelslasten voor de staffunctionarissen, het College van Bestuur, de bovenschoolse ICT-ers, pastor en inhuur van derden voor gezamenlijke activiteiten;
  - Scholingskosten (gezamenlijk gedeelde kosten), bedrijfsgezondheidszorg;
  - De dotatie aan de voorziening groot onderhoud van alle scholen en het onderhoudscontract met de Vreken groep (externe adviseur huisvesting);
  - Dotatie aan personeelsvoorzieningen;
  - De kosten voor het administratiekantoor;
  - Uitgaven voor de profilering van SPA;
  - Overige bestuurlijke kosten zoals verzekeringen, contributies, RvT en GMR, etc;
  - Gezamenlijke initiatieven zoals Leerplein, Plusklas en de bovenschoolse ICT'ers.

In 2025 bedroegen de gezamenlijke bovenschoolse kosten € 1.236.252. Dit was circa 11,3% van de totale lasten.



## NPO-middelen

In 2023 zijn de middelen uit hoofde van het Nationaal programma Onderwijs aangewend en is er geen reserve NPO meer aanwezig. De invloed van corona op de leerlingen is nog zichtbaar en daar is uiteraard blijvende aandacht voor, binnen de bestaande middelen.

## Continuïteitsparagraaf

### Risicomanagement

Risicobeheersing is van belang in de continuïteit van het totaal van de organisatie. Risicobeheersing vertaalt zich in risicomanagement en loopt langs twee lijnen, te weten de planning- en control-cyclus en de risicoanalyse.

Het jaarverslag dient niet alleen als verantwoordingsdocument voor het afgelopen jaar, maar ook als een vooruitblik op de financiële situatie van de komende jaren; vandaar de verplichte zogenoemde continuïteitsparagraaf. Deze bestaat grofweg uit twee delen. Het gaat allereerst om de financiële gevolgen van voorziene, toekomstige, externe en interne beleidsontwikkelingen voor de drie jaren volgend op het verslagjaar.

De twee grootste risico's binnen onze organisatie zijn uitstel van de nieuwbouwplannen en krapte op de arbeidsmarkt. Voor beide punten zijn de risico's en mogelijkheden bekend en kunnen we, indien noodzakelijk, bij onvoorziene omstandigheden de reserves aanspreken. Onze vermogenspositie laat dat ruimschoots toe. In de begroting houden we de laatste jaren, daar waar nodig, rekening met een mogelijk tekort. Op dit moment beschikt SPA over een mogelijk bovenmatig vermogen en zal er in de toekomst gewerkt worden om op een verantwoorde manier tot de afbouw van het mogelijk bovenmatig vermogen te komen (zie ook hierna bij de financiële positie). Ook dient de paragraaf een procesmatige en inhoudelijke beschrijving te bevatten. Deze wordt in deze paragraaf beschreven. Daarnaast is de rapportage van het toezichthoudende orgaan opgenomen in "Verslag intern toezicht".

### Intern risicobeheersingssysteem

De processen van de administratieve organisatie en de interne beheersing (AO/IB) zijn door SPA uitbesteed aan Onderwijsbureau Meppel.

Voor de interne risicobeheersing en controle hanteren wij een principe van 4-ogen voor de verwerking van de betalingen. Voor de risicobeheersing m.b.t. de begroting maken we gebruik van rapportages (softclose), die samen met het huidige Koersplan als uitgangspunt dienen voor het opstellen van begroting. De tussentijdse rapportage wordt ook gebruikt voor de managementrapportage per april en augustus voor de verantwoording naar de Raad van Toezicht. Met het financiële systeem Tobias hebben we per dag inzicht in de financiële situatie en kunnen we indien nodig het beleid aanpassen en maatregelen nemen. Ook hebben we de inkoopprocedure beschreven.

### Risicoanalyse

In 2023 heeft SPA een risicoanalyse uitgevoerd onder begeleiding van Verus. De risicoanalyse heeft als doelstelling het onderkennen van de risico's die de strategische doelstellingen van SPA bedreigen en adequate maatregelen hiervoor treffen. Eén van die maatregelen is het aanhouden van weerstandsvermogen om de risico's financieel op te kunnen vangen. Daarnaast worden beheersmaatregelen getroffen en verwerkt in de (meerjaren)begroting. Met de modelmatige aanpak van Verus zijn in twee sessies in 2023 de volgende risico's in kaart gebracht.

De deelnemers aan deze twee sessies kwamen uit diverse gremia van SPA, waaronder CvB, staf, schooldirecteuren, RvT en GMR.

- Sleutelfiguren in de organisatie vallen uit of vertrekken.
- De instroom van nieuwkomers is anders dan verwacht en kan niet goed worden opgevangen.
- De leerlingaantallen wijken af van de verwachting.
- De algehele of specifieke onderwijskwaliteit staat onder druk.
- Het lerarentekort is groter dan waarop geanticipeerd is.
- Door toegenomen werkdruk en verzuim komen medewerkers in een negatieve spiraal.
- De exploitatie kent negatieve uitschieters groter dan begroot.
- Te veel niet betaalde ouderbijdragen.
- De huisvestingslasten stijgen harder dan begroot vanwege verouderde/verslechterde schoolgebouwen.
- Splitsing van de Pionier komt niet rond.
- Cybercrime/phishing/spoofing/hacking/datalekken.
- Er ontstaat een nieuwe pandemie en het Rijk verstrekt geen extra middelen.

Voor de beheersing van deze risico's zijn diverse oorzaak- en gevolgbeperkende maatregelen geformuleerd. Voor het financieel afdekken van de risico's zijn de risico's ingeschat voor de kans (laag, midden, hoog) dat ze zich voordoen en de impact in een bedrag. Hierbij is rekening gehouden dat de geïnventariseerde risico's zich niet tegelijkertijd in de maximale omvang voor zullen doen. Deze kwantificering van de risico's dient als onderbouwing voor het buffervermogen van SPA. De uitkomst in 2023 is een benodigd buffervermogen tussen de € 430.000 tot € 502.000. Eind 2025 is dit buffervermogen aanwezig. SPA heeft namelijk een eigen vermogen van € 2.575.685. Mochten zich toch onverwachtse tegenslagen voordoen, dan is er (buffer) vermogen om dit op te vangen. Het vermogen van SPA wordt in continuïteitsparagraaf verder besproken.

SPA heeft deze inventarisatie en uitkomst in 2024 gebruikt voor het formuleren van eigen financiële streefwaarden voor de liquiditeit en het eigen vermogen. Deze worden hierna bij Financiële positie verder besproken.

## Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Tot slot wordt in dit hoofdstuk stilgestaan bij enkele risico's die zich mogelijk voor kunnen doen en impact kunnen hebben op de ontwikkeling van de financiële positie van SPA. Conform het beleid van SPA zal er om de vier jaar een actualisatie van de risicoanalyse plaatsvinden waarmee ook een check op het benodigde eigen vermogen plaatsvindt. Vooruitlopend op deze actualisatie volgen hieronder diverse risico's die nu actueel zijn.

### Risico leerlingaantal

De baten van de meerjarenbegroting zijn gebaseerd op het leerlingaantal van de scholen. Een onverwachte daling van het aantal leerlingen vormt een risico voor deze meerjarenbegroting. De begroting voor 2026 is op basis van de telling per 1 februari 2025 vastgesteld door DUO.

### Actie leerlingaantal

De ontwikkeling van het aantal leerlingen wordt periodiek gemonitord, zodat bij het vaststellen van de meerjarenbegroting hierop nog meer geanticipeerd kan

worden en indien noodzakelijk eerder kan worden ingegrepen. De telling per 1 februari 2025 ligt in lijn met de aantallen die in de MJB 2025 zijn aangehouden. Zie tevens 'ontwikkelingen in meerjarenperspectief'.

#### Risico nieuwbouw plannen

Huisvesting en de toekomstige bouwplannen. De nieuwbouwplannen leggen extra druk op de bestuurder en de schooldirecties.

#### Actie nieuwbouw plannen

De bestuurder onderhoudt regelmatig contact met de wethouder onderwijs en brengt de urgentie onder de aandacht bij de gemeente. Ook is een van de schooldirecteuren aanspreekpunt voor de nieuwbouwplannen. Deze schooldirecteur bewaakt het proces. De expertise van de Vreeken Groep wordt ingehuurd om de bouw goed te begeleiden. Na oplevering van de scholen is er sprake van een hogere dotatie aan de voorziening groot onderhoud.

#### Risico mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

Er is sprake van een mogelijk bovenmatig vermogen. In de huidige begroting zijn diverse plannen opgenomen, die op basis van de subsidie basisvaardigheden worden bekostigd.

#### Actie mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

Gelet op de middelen van de subsidie basisvaardigheden, is er voor 2026 geen extra inzet van het mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen. In de toekomst zal wederom gekeken worden naar de afbouw van het bovenmatig vermogen. Hiervoor is het wenselijk dat eerst de plannen van de nieuwbouw van de Zuilense Vecht concreter zijn. In de toekomst zullen de resterende middelen doelmatig en planmatig ingezet worden.

#### Risico wijziging bekostiging

De continue wijzigingen in de bekostiging van onderwijs (structureel, subsidies, nieuwe regelgeving die leidt tot meer verantwoordelijkheid/risico's) en wijzigingen in de governance (steeds meer besluiten met financiële gevolgen) vragen om steeds sterkere organisatiesensitiviteit, financiële knowhow en een goede bedrijfsvoering.

#### Actie wijziging bekostiging

De kans dat dit zich voordoet is klein, omdat dit het gehele primair onderwijs raakt. SPA is in dat geval één van de vele schoolbesturen met hetzelfde probleem, waardoor het aannemelijk is dat een passende oplossing door het Rijk wordt gevonden. Gelet op het beschikbare eigen vermogen, is er genoeg financiële ruimte om (een deel van) dit risico op te vangen. Daarnaast kan er indien nodig tussentijds bijgestuurd worden.

#### Risico krapte op de arbeidsmarkt

Ook voor SPA is het lastig om nieuwe goede medewerkers te werven. Het is niet alleen een kwantitatief probleem, maar ook een kwalitatief risico. Zelfs als we personeelsleden willen inhuren, blijkt er schaarste.

#### Actie krapte op de arbeidsmarkt

We moeten nadenken over andere vormen van organiseren, zodat we om kunnen gaan met dit tekort. Daarnaast probeert SPA mensen te behouden door goed werkgeverschap en het aantrekken en opleiden van zij-instromers. We merken dat we op het gebied van personeelsbeleid een goede naam hebben.

Tot nu toe hebben we nog geen problemen gehad met het aantrekken van nieuwe leerkrachten. SPA is aangesloten bij de onderwijsregio Midden-Nederland.

#### Risico uitvallen sleutelfunctionarissen

Door de geringe schaal ontstaat er al snel een probleem als één van de sleutelfunctionarissen uitvalt.

#### Actie uitvallen sleutelfunctionarissen

Mede om deze reden zijn een aantal kwetsbare processen uitbesteed. Denk bijvoorbeeld aan de financiële en personele administratie bij OBM. Er wordt gewerkt aan continue professionalisering, kennis up-to-date houden en daar waar nodig kan kennis worden ingehuurd.

## Informatiebeveiliging en privacy

### Privacy en Informatiebeveiliging en -plicht en bewustwording

We zien dat digitalisering een doorgaande ontwikkeling is. We maken dankbaar gebruik van de mogelijkheden die deze technologie ons biedt.

Wij werken hard aan het beschermen van de gegevens en de privacy van leerlingen en medewerkers. Met de geplande activiteiten voor 2026 laten wij zien dat wij aan de juridische verplichtingen willen voldoen om compliant te blijven.

Informatiebeveiliging en -privacy heeft de volgende doelen:

- Het waarborgen van de continuïteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering.
- Het garanderen van de privacy van alle betrokkenen waarvan onze scholenstichting persoonsgegevens verwerkt, waaronder leerlingen, hun ouders/verzorgers en medewerkers.
- Beveiligings- en privacy-incidenten voorkomen en de eventuele gevolgen hiervan beperken.

Ons informatiebeveiligings- en privacybeleid (IBP-beleid) is erop gericht om de kwaliteit van de verwerking van informatie en de beveiliging van persoonsgegevens te optimaliseren waarbij er een juiste balans moet zijn tussen privacy, functionaliteit en veiligheid. Het uitgangspunt is dat de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene (o.a. medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers) wordt gerespecteerd en onze scholenstichting voldoet aan relevante wet- en regelgeving.

Het IBP-beleid heeft binnen onze scholenstichting raakvlakken met:

- Algemeen veiligheids- en toegangsbeveiligingsbeleid; met als aandachtspunten bedrijfshulpverlening, fysieke toegang en beveiliging, crisismanagement, huisvesting en ongevallen.
- Personeels- en organisatiebeleid; met als aandachtspunten in- en uitstroom van medewerkers, functiewisselingen, functiescheiding en vertrouwensfuncties.
- IT-beleid; met als aandachtspunten aanschaf, beheer en gebruik van ict en (digitale) leermiddelen.
- Medezeggenschap van leerlingen, hun ouders/verzorgers en medewerkers.

Wij hebben sterk ingezet om transparantie te waarborgen in hoe wij persoonlijke gegevens verwerken. Betrokkenen zijn op de hoogte gesteld van het privacybeleid en de specifieke verwerkingen van hun gegevens door middel van heldere communicatiekanalen.





In 2025 zijn er duidelijke stappen gezet om te zorgen dat alle betrokkenen goed geïnformeerd zijn over de verwerking van hun gegevens en om AVG-bewustwording te integreren in alle lagen van de bedrijfsprocessen.

In 2025 zijn we begonnen met het invullen van het normenkader. We worden hierbij begeleid door de CED groep. In 2026 zullen we dit verder vormgeven.

#### Register van Verwerkingsactiviteiten

In het streven naar transparantie en naleving van de AVG, onderhouden wij zorgvuldig het register van verwerkingsactiviteiten.

#### Bewaartermijnen en rechten van betrokkenen:

In 2025 hebben wij ons voortdurend ingezet om de bewaartermijnen na te leven en de rechten van betrokkenen effectief te beheren. Door deze processen regelmatig te evalueren en te verbeteren, waarborgen we de bescherming van persoonsgegevens en versterken we het vertrouwen van de medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers.

Er is een duidelijk beleid rondom de papieren dossiers. Hierdoor voldoet de stichting aan de AVG-regelingen voor het veilig bewaren en vernietigen van persoonsgegevens.

#### Datalekken en incidentenprotocol:

Dit jaar hebben wij de gegevensbeveiliging en de bescherming van persoonlijke informatie versterkt door de reactie op datalekken te verbeteren en te evalueren. De kennis om datalekken te herkennen is nog niet bij iedereen aanwezig. Hier zal meer kennisdeling op gaan plaatsvinden. De implementatie van de beveiligingsmaatregelen toont de inzet voor de bescherming van de persoonlijke en gevoelige informatie van de medewerkers, leerlingen en (samenwerking) partners.

Technische beveiliging is een essentieel onderdeel binnen SPA, om zo te voldoen aan de huidige eisen van beveiliging. Deze beveiligingsactiviteiten waarborgen de bescherming van de persoonsgegevens van leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers.

# Verantwoording van de financiën



In dit hoofdstuk wordt de (financiële) continuïteit van SPA toegelicht en worden de financiën van 2025 verantwoord. In de eerste paragraaf wordt ingegaan op ontwikkelingen in meerjarenperspectief, waaronder de prognose van het aantal leerlingen en het aantal medewerkers. In de tweede paragraaf worden de financiën van 2025 verantwoord en de meerjarenbegroting kort toegelicht. In de derde paragraaf staat de (meerjaren)balans en tot slot volgt de toelichting op de financiële positie.

## Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

### Aantal leerlingen

In onderstaande tabel staat de (verwachte) ontwikkeling van het aantal leerlingen. Het aantal is weergegeven per 1 februari, omdat dit de peildatum is waarop de hoogte van de Rijksbijdrage wordt bepaald op basis van het aantal leerlingen. SPA verwacht dat het totaal aantal leerlingen meerjarig op termijn zal stijgen, met oog op de te verwachten nieuwbouw van twee scholen en woningbouw. Op 1 februari 2024 is het aantal leerlingen met 4 leerlingen toegenomen ten opzichte van 1 februari 2023. De ontwikkeling van het leerlingaantal varieert tussen de scholen.

Aantallen op peildatum (Begrotings)Jaar	01-02-2023 2024	01-02-2024 2025	01-02-2025 2026	01-02-2026 2027	01-02-2027 2028	01-02-2028 2029
Franciscus	317	365	373	381	399	428
De Pionier	479	479	489	497	501	500
De Wilde Wingerd	213	217	235	227	230	235
De Kameleon	230	182	188	180	169	158
<b>Totaal</b>	<b>1239</b>	<b>1243</b>	<b>1285</b>	<b>1285</b>	<b>1299</b>	<b>1321</b>
Mutatie leerlingaantal		4	42	0	14	22
Procentueel		0,32%	3,38%	0,00%	1,09%	1,69%

Tabel 1 Aantal leerlingen

<sup>1</sup>De aantallen op 1 februari 2024 en 2025 zijn definitief. De aantallen op 1 februari 2026, 2027 en 2028 zijn de verwachte aantallen die ook in de meerjarenbegroting 2026-2029 zijn opgenomen.



SPA heeft in oktober 2023 en 2025 een omgevingsanalyse/gebiedsscan door Verus laten uitvoeren. Hiermee is extra inzicht verkregen op leerlingenstromen, demografische ontwikkelingen en woningbouw. In 2025 zijn de ontwikkelingen van het leerlingaantal strak gemonitord en werden indien nodig passende acties ondernomen. Voor aantallen per 1 februari 2026 geldt dat de werkelijke aantallen voor De Kameleon (dit zijn er 172) en voor Franciscus (dit zijn er 378) afwijken. Dit heeft effect op de meerjarenbegroting 2027 en hier zal bij het opstellen van deze begroting rekening mee worden gehouden.

De belangrijkste ontwikkelingen die mogelijk leiden tot een aangepast leerlingaantal in de nabije toekomst zijn:

- De nieuwbouw voor De Pionier. Deze staat gepland voor 2028.
- Er worden veel woningen en appartementen in de omgeving van De Wilde Wingerd gebouwd. De verwachting is dat dit tot een toename van het leerlingaantal zal leiden. Hier is nog geen rekening mee gehouden. Omdat de oplevering wat achterloopt, loopt de toename van het aantal leerlingen ook achter.
- Er is een grotere belangstelling voor de Franciscus.
- Voor de taalklas geldt dat er in begin 2025 20 leerlingen waren. Dit aantal fluctueert gedurende het jaar als gevolg van de ontwikkelingen in de wereld en het lokale beleid. De schoolbesturen en gemeente nemen gezamenlijke verantwoordelijkheid in de ontwikkeling en borging van de taalklassen. Dit betekent concreet dat bij een negatieve exploitatie van betrokkenen een actieve, verantwoorde inzet wordt verwacht. Hiervoor is voor de deelnemende besturen een verrekeningmodel vastgesteld. Daarnaast zal de gemeente naast een structurele vergoeding ook een incidentele (bij negatieve exploitatie) vergoeding toekennen.

Het aantal leerlingen is op 1 februari 2024 met 4 toegenomen ten opzichte van 1 februari 2023. De prognose tot en met 1 februari 2028 laat een stijgende lijn zien voor SPA als geheel. De ontwikkeling van het leerlingaantal verschilt tussen de scholen.

- Voor de Franciscus is de prognose dat het aantal leerlingen met ca. 63 toeneemt, waarbij de grootste groei plaatsvindt per 1 februari 2025 en verder toeneemt per 1 februari 2028.
- De nieuwbouw voor De Pionier staat gepland voor 2028.
- Voor De Wilde Wingerd is de verwachting dat de aantallen redelijk stabiel zullen blijven. Per 1 februari 2028 is de verwachting dat er 235 leerlingen ingeschreven zullen zijn. De verwachte stijging, door de ontwikkelingen van nieuwe woningen in de wijk (Haagstede), is hier niet in verwerkt.
- Voor De Kameleon is de prognose dat het aantal leerlingen met ca. 30 leerlingen zal afnemen tussen 1 februari 2025 en 1 februari 2028. Het aantal leerlingen daalt in de prognose naar 158 leerlingen. De leerlingaantallen van De Kameleon heeft de aandacht van de bestuurder en de schooldirectie. We hebben hier op basis van de ontwikkelingen in de wijk, de historie en de ervaringen van de afgelopen jaren de prognose gemaakt. De leerlingen in de leeftijdscategorie van 4 jaar worden veelal laat aangemeld. De school is inmiddels bezig om, daar waar mogelijk, de leerlingen die daarvoor in aanmerking komen vroegtijdig te benaderen.



## FTE per peildatum

In de onderstaande tabel is de gerealiseerde bezetting per 31 december 2024 en 31 december 2025 weergegeven. Het betreft de personele bezetting zonder de inhuur van personeel. Voor de jaren 2026, 2027 en 2028 betreft het een raming die ook is gebruikt voor de meerjarenbegroting 2026-2029.

In 2025 is het totaal aantal FTE hoger dan in 2024 omdat de subsidie basisvaardigheden inmiddels op alle scholen is ingezet. In 2026 is de formatie begroot, rekening houdend met de tijdelijke middelen vanuit de subsidie basisvaardigheden, de subsidie verbinding PO-VO (hierna ook PO-VO) en brugfunctionaris. In 2027 en 2028 is het aantal FTE min of meer vergelijkbaar omdat er dan rekening wordt gehouden met de verwachte stijging van het aantal leerlingen.

Aantal FTE	2024	2025	2026	2027	2028
Directie (bestuur/management)	5,2	5,2	5,2	5	5
OP (personeel primair proces/do-derend personeel)	61,58	64,9	62	61,45	60,59
OOP (ondersteunend personeel/overige medewerkers)	12,02	12,45	13,18	13,25	13,25
<b>Totaal</b>	<b>78,8</b>	<b>82,55</b>	<b>80,38</b>	<b>79,7</b>	<b>78,84</b>

Tabel 2 Aantal FTE per 31 december

## Staat van baten en lasten en balans

In onderstaande tabel staan de baten en lasten voor de periode 2025-2028. Voor 2024 en 2025 betreft het de gerealiseerde baten en lasten en vanaf 2026 gaat het om de begrote baten en lasten conform de meerjarenbegroting 2026-2029. Tevens zijn de begrote baten en lasten weergegeven voor 2025 en het verschil tussen de begroting en realisatie 2025. In de laatste kolom staat het verschil tussen de realisatie van 2025 t.o.v. 2024.

In € 1.000	2024	verslagjaar (2025)		2026	2027	2028	Verschil verslag- jaar t.o.v. begroting	Verschil 2025 t.o.v. 2024
		Begroting	Realisatie					
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen	9.781	10.463	10.648	11.116	10.958	10.855	185	867
Overige overheidsbijdragen	105	44	98	43	43	43	54	-7
Overige baten	266	190	168	172	172	172	-22	-98
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>10.152</b>	<b>10.697</b>	<b>10.914</b>	<b>11.331</b>	<b>11.173</b>	<b>11.070</b>	<b>217</b>	<b>762</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	8.610	8.791	8.895	9.280	9.119	9.076	-104	285
Afschrijvingen	191	243	200	212	229	255	43	9
Huisvestingslasten	710	670	788	793	789	804	-118	78
Overige lasten	928	1.040	1.029	1.072	1.048	1.046	11	101
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>10.439</b>	<b>10.744</b>	<b>10.912</b>	<b>11.357</b>	<b>11.185</b>	<b>11.181</b>	<b>-168</b>	<b>473</b>
Saldo baten en lasten	-287	-47	2	-26	-12	-111	49	289
Saldo financiële baten en lasten	15	0	14	0	0	0	14	-1
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-272</b>	<b>-47</b>	<b>16</b>	<b>-26</b>	<b>-12</b>	<b>-111</b>	<b>63</b>	<b>288</b>

Tabel 3 Staat van baten en lasten 2025 en vergelijk met 2024

## Toelichting verschillen realisatie 2025 t.o.v. begroting 2025

Het gerealiseerde resultaat ad € 16.000 positief is € 63.000 minder negatief dan het begrote resultaat ad € 47.000 negatief.

Hieronder volgt verdere toelichting op de grootste verschillen tussen de realisatie en de begroting:

- De Rijksbijdragen zijn hoger dan begroot. Dit betreft onder andere:
  - Hogere bekostigingsbedragen die door OCW zijn vastgesteld voor 2025. Dit heeft vooral te maken met de loonbijstelling voor 2025 die nodig is voor de verhoogde personeelslasten als gevolg van de nieuwe cao.
  - De ontvangen arbeidsmarkttoelage voor De Kameleon was lager begroot. Overigens leiden deze lagere baten tot evenzoveel lagere extra lasten.
  - Extra middelen vanuit het samenwerkingsverband passend onderwijs. Dit betreft onder andere middelen die voor arrangementen zijn ontvangen. Deze zijn niet begroot, omdat deze het lopende jaar worden toegekend.

<sup>2</sup> In deze en andere tabellen kunnen afrondingsverschillen zitten, omdat de bedragen zijn afgerond op € 1.000



- o De middelen uit hoofde van de subsidie nieuwkomers zijn lager dan begroot, omdat er minder asielzoekers ingeschreven waren dan begroot.
- o Er is meer ontvangen van de overige overheden, onder andere subsidie van het Jeugdeducatiefonds. Deze zijn niet begroot.
- o De overige baten zijn de inkomsten vanuit verhuur van lokalen. Deze inkomsten zijn voor 2025 lager dan begroot. Er zijn nieuwe contracten gesloten en er is opnieuw naar het gebruik van de ruimtes gekeken, waardoor er per saldo minder meters verhuurd worden. Zo verhuurt o.a. de Franciscusschool zijn lokalen niet meer in verband met het groeiende leerlingenaantal. Hierdoor heeft er een correctie plaatsgevonden. Daarnaast zijn er baten van het vervangingsfonds ontvangen die niet begroot waren.
- o De personeelslasten zijn met name hoger dan begroot door de nieuwe cao, die de salarissen per 1 november 2025 met 4,6% heeft verhoogd. Ook zijn de lasten voor de inhuur derden lager dan begroot. Er is een hogere dotatie gedaan voor de personeelsvoorzieningen dan begroot.
- o De afschrijvingen zijn lager uitgevallen omdat er minder en later in het jaar geïnvesteerd is dan begroot.
- o De huisvestingslasten zijn o.a. door hogere energiekosten hoger dan begroot. De belangrijkste oorzaak voor de hogere huisvestingslasten is een hogere inhaaldotatie voor de voorziening groot onderhoud.

### Toelichting verschillen realisatie 2025 t.o.v. realisatie 2024

Het gerealiseerde resultaat ad € 16.000 positief is in 2025 € 288.000 minder negatief dan in 2024 ad € 272.000 negatief. Het meest opmerkelijke verschil in de lasten tussen de beide jaren betreft de personeelslasten.

De personeelslasten zijn in 2025 hoger dan in 2024. Dit komt voornamelijk door de nieuw afgesloten cao en meer formatie. Deze zijn o.a. toe te schrijven aan de subsidie basisvaardigheden. In 2025 is er minder inhuur geweest en zijn er meer baten ontvangen. Daar staat tegenover dat er een hogere dotatie voor de personele voorzieningen heeft plaatsgevonden.

De huisvestingskosten zijn in 2025 hoger door een stijging in de schoonmaakkosten en de actualisering van het MJOP. In 2024 was er sprake van een lagere dotatie dan in 2025 op basis van de fysieke schouw. Hier staat tegenover dat er in 2025 minder kosten aan dagelijks onderhoud zijn gemaakt en de servicekosten lager zijn. De dotatie groot onderhoud zal in de toekomst wijzigen, door de verwachte nieuwbouw. Zodra de nieuwbouwplannen bekend zijn, kan er een MJOP voor deze gebouwen opgesteld worden. Daarmee zal de dotatie voorziening groot onderhoud voor deze schoolgebouwen worden berekend en dan wordt hier in de meerjarenbegroting rekening mee gehouden.

### Toelichting (meerjaren)begroting

In tabel 3 staat de meerjarenbegroting voor de jaren 2026-2028.

De tabel geeft een meerjarige doorkijk in de ontwikkeling van de baten, lasten en het exploitatiesaldo.

Voor 2026 wordt per saldo een negatief exploitatiesaldo van € 26.000 begroot. Dit exploitatietekort is te verklaren door onder meer een kwaliteitsimpuls op één van de scholen van SPA en de voorfinanciering van groei op één van de scholen.

De cijfers voor 2027 en 2028 zijn uiteraard gebaseerd op diverse aannames en daarmee onzekerder dan de begroting 2026, omdat dit verder in de toekomst ligt. De meerjarenbegroting dient dus vooral om grote ontwikkelingen inzichtelijk te maken en ervoor te zorgen dat SPA op tijd anticipeert op hogere of lagere verwachte baten of lasten.

Voor 2027 wordt een negatief exploitatiesaldo van € 12.000 begroot en voor 2028 een negatief exploitatiesaldo van € 111.000. De prognose van de leerlingaantallen die hierboven zijn behandeld, zijn hiervoor het uitgangspunt geweest. Hier is de formatie eveneens op aangepast. Verder zijn de diverse subsidies en de bijbehorende plannen in de begroting, alsmede de begrote investeringen verwerkt. Daar waar bekend, is het kostenniveau aangepast.

### (Meerjaren)balans en resultaatbestemming 2025

Op basis van de meerjarenbegroting die in tabel 3 opgenomen is, is de meerjarenbalans voor 2025 en verder opgesteld. Hierbij zijn de definitieve jaarcijfers over 2025 als uitgangspunt genomen. Hierdoor wijkt deze meerjarenbalans af van de meerjarenbalans uit de begroting 2026-2029. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat we ten tijde van het opstellen van de begroting 2026-2029 in november 2025 een prognose hebben gemaakt voor de balanspositie over 2025. Deze prognose wijkt af van de definitieve cijfers en daarom wijkt onderstaande meerjarenbalans af van hetgeen in de begroting 2026-2029 opgenomen is. De meerjarenbalans ziet er dan als volgt uit:

Meerjarenbalans (in € 1.000)					
Bron	Jaarrekening		Begroting		
Jaar	2024	2025	2026	2027	2028
Activa	963	1.008	1.221	1.238	1.324
Vorderingen	351	269	269	269	269
Liquide middelen	3.546	4.235	3.899	3.902	3.809
<b>Totaal activa</b>	<b>4.860</b>	<b>5.512</b>	<b>5.389</b>	<b>5.409</b>	<b>5.402</b>
Eigen vermogen	2.560	2.576	2.550	2.538	2.427
Voorzieningen	822	906	809	841	945
Vlottende passiva	1.478	2.030	2.030	2.030	2.030
<b>Totaal passiva</b>	<b>4.860</b>	<b>5.512</b>	<b>5.389</b>	<b>5.409</b>	<b>5.402</b>

Tabel 5 Meerjarenbalans



In de materiële vaste activa zijn de gepleegde investeringen en afschrijvingen verwerkt. In 2025 is de post voorzieningen toegenomen t.o.v. 2024, met name door een dotatie aan de personele voorzieningen. Daarnaast zijn de vlottende passiva hoger in 2024. Dit komt onder andere door de middelen van de subsidie basisvaardigheden die voor boekjaar 2026 en 2027 zijn bedoeld, die in de balans zijn opgenomen. Deze middelen vallen tegelijkertijd vrij met de besteding ervan. Er zijn middelen van de gemeente ontvangen voor de voorbereiding van de nieuwbouw van de Zuilense Vecht. Dit verklaart grotendeels de toename van de liquide middelen per 31 december 2025. Deze zullen de komende tijd aangewend worden.

De beleidsrijke elementen voor het bepalen van de voorziening groot onderhoud betreffen:

- De verwachte levensduur van de gebouwen waarbij het stopjaar op basis van het IHP bepalend is voor de verwachte benodigde uitgaven voor groot onderhoud.
- De noodzakelijke kosten voor het in stand houden van het pand, vlak voor de stopjaren, worden via de exploitatie verwerkt.
- Een drempelwaarde voor uitgaven ad € 1.000 met betrekking tot groot onderhoud, die via de exploitatie worden verwerkt.

Conform het advies van de PO-Raad en de VO-Raad wordt gebruik gemaakt van de onderlinge verhoudingen tussen het IHP en het MJOP, in relatie tot de ouderdom van de gebouwen. Het bepalen van het stopjaar is uiteindelijk aan het bestuur op advies van de Vreken Groep en de controller.

Op het moment dat er vertraging dan wel versnelling is binnen het IHP, dan is het risico dat het MJOP hier onvoldoende bij aansluit. Voor MJB 2026 zijn de stopjaren besproken en in overleg met de Vreken Groep zijn de stopjaren uit het IHP voor 2026 aangehouden conform het besluit van de bestuurder.

Voor het onderhoud voor het boekjaar 2026 is er een theoretisch actualisatie verricht door de adviseur huisvesting en op basis van hiervan bedraagt de voorziening per 31 december 2025 € 730.817. Voor het verloop van de voorziening wordt eveneens verwezen naar de jaarrekening.

De stand van de voorziening groot onderhoud is als volgt:

Stand voorziening groot onderhoud	
<b>Stand per 31 december 2024</b>	<b>€ 731.053,66</b>
Vrijval over 2025	€ 106.199,89
Gepleegd onderhoud in 2024	€ 191.899,18
Extra dotatie in 2025	€ 45.375,69
Dotatie via exploitatie	€ 90.000,00
<b>Stand per 31 december 2025</b>	<b>€ 568.330,28</b>
Inhaaldotatie actualisatie 2026	€ 162.486,81
<b>Stand per 31 december 2025</b>	<b>€ 730.817,09</b>

Tabel 6 Stand voorziening

Voor de begroting geldt dat aan de activazijde de waarde van de materiële vaste activa toeneemt als gevolg van de geplande investeringen.

De vorderingen worden gelijk gehouden voor de balanspositie voor 2026 en verder. De balans is een momentopname, en het is lastig te voorspellen hoe hoog de vorderingen in de toekomst zullen zijn, met name op een specifiek moment. Dit hangt af van het moment waarop de subsidies worden ontvangen en afrekeningen worden opgesteld.

Voor de begroting geldt dat aan de passivazijde het eigen vermogen mee beweegt met het begrote exploitatieresultaat. De personele voorzieningen zijn gelijk gehouden aan het niveau van 2025. De voorziening groot onderhoud is op basis van het MJOP bepaald. De kortlopende schulden zijn voor de komende jaren constant gehouden. De omvang is, net zoals de omvang van de vorderingen, lastig te voorspellen aangezien deze sterk afhankelijk is van het moment waarop de facturen worden ontvangen. De liquide middelen nemen af voor 2026, met name beïnvloed door het negatieve exploitatieresultaat, investeringen en de onttrekkingen uit de voorzieningen.

Het eigen vermogen is als volgt samengesteld: Algemene reserves (€ 2.565.633) en Bestemmingsreserve privaat (€ 10.052).

Het exploitatieresultaat van 2025 is als volgt verwerkt in de balans per 31 december 2025:

- Er is € 15.024 toegevoegd aan de algemene reserve in verband met het positieve resultaat over 2025.
- Er is € 1.098 toegevoegd aan een private reserve in verband met het positieve resultaat van de private baten en lasten.

Voor het overzicht van de kasstroom wordt verwezen naar het overzicht in het jaarverslag.

# Financiële positie



In deze paragraaf worden de definities van de kengetallen, de kengetallen voor 2025 en meerjarig 2026-2028 besproken.

Tenslotte wordt de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen 2025 en begroot 2026-2028 besproken.

## Definities kengetallen

De definities van de door SPA gehanteerde kengetallen zijn als volgt:

### Solvabiliteit

*Verhouding tussen eigen vermogen, inclusief voorzieningen, gedeeld door totaal vermogen.*

De solvabiliteitspositie geeft weer in hoeverre de activa van een organisatie bij liquidatie voldoende waarde vertegenwoordigt om alle schulden te kunnen aflossen ("voldoende vet op de botten").

### Liquiditeit

*(Current ratio): verhouding tussen de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden.*

De liquiditeit geeft weer of een organisatie op korte termijn in staat is om schulden af te betalen.

### Weerstandsvermogen

*Eigen vermogen gedeeld door de totale baten*

Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre een organisatie tegenvallers binnen de normale bedrijfsvoering kan opvangen. Bekeken wordt in hoeverre de organisatie zich een tekort kan permitteren in relatie tot de opgebouwde reserves.

## Financiële kengetallen voor 2025 en meerjarig 2026-2028

In deze paragraaf staan in onderstaande tabel enkele financiële kengetallen waaruit blijkt dat de financiële continuïteit van SPA geborgd is. Als we kijken naar de drie kengetallen waarvoor de Onderwijsinspectie signaleringgrenzen hanteert in haar toezicht, dan zit SPA ruim boven deze signaleringswaarden. Daarnaast hanteert SPA eigen financiële streefwaarden sinds 2024 voor de liquiditeit (minimaal 1,5) en een weerstandsvermogen (van 11,5% - 14%) die meerjarig (ruimschoots) gehaald worden.

De opmerking bij tabel 4, over de prognose voor 2025 bij het opstellen van de begroting 2026-2029, is ook hier van toepassing. De prognose over 2025 wijkt af van de definitieve cijfers en daarom wijken de onderstaande kengetallen af van de kengetallen opgenomen in de begroting 2026-2029.

De kengetallen zien er dan als volgt uit:

Kengetallen bij het toezicht op de financiële continuïteit van onderwijsinstellingen	Signalerings- waarden Inspectie	Jaarrekening		Begroting		
		2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 2	< 0,30	0,70	0,63	0,62	0,62	0,62
Liquiditeit	<1,0	2,64	2,22	2,05	2,05	2,01
Absolute omvang liquide middelen	<100	3.546	4.235	3.899	3.902	3.809
<b>Norm SPA</b>						
Liquiditeit	> 1,5	2,64	2,22	2,05	2,05	2,01
Weerstandsvermogen	11,5-14%	25%	24%	23%	23%	22%

Tabel 7 Kengetallen

In onderstaande tabel is aangegeven dat SPA over (mogelijk) bovenmatig publiek eigen vermogen beschikt. De Onderwijsinspectie heeft hiervoor een kengetal ontwikkeld en wanneer het werkelijke publiek eigen vermogen meer bedraagt dan het normatieve eigen vermogen, dan is er mogelijk sprake van bovenmatig vermogen. De eerste afbouw was in 2023 en 2024 gerealiseerd, wanneer er geen rekening wordt gehouden met de vrijval van de voorziening Groot Onderhoud ad € 1.010.619 via de balans in 2024.

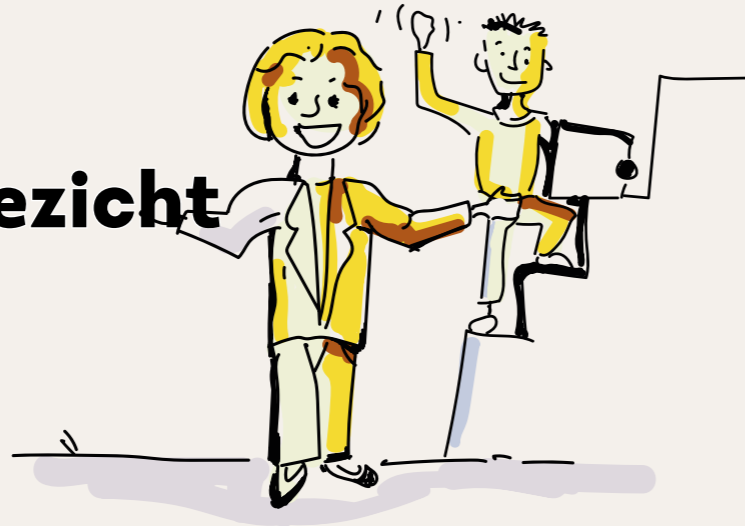
SPA wil dit vermogen de komende jaren afbouwen. Aangezien de middelen van de subsidie basisvaardigheden eerst ingezet gaan worden, is er voor 2026 geen extra inzet van het mogelijk bovenmatig vermogen begroot.

Het plan is dat een deel van het bovenmatig vermogen zal worden aangewend voor de nieuwbouw en voor de investeringen die hiermee gemoeid zijn die voor rekening van de stichting komen. Het restant zal doelmatig en planmatig ingezet worden in de komende jaren.

Mogelijk bovenmatig pu- blijk vermogen		Jaarrekening		Begroting		
		2024	2025	2026	2027	2028
Normatief publiek eigen vermogen op basis van rekentool onderwijsinspectie		1.499	1.548	1.781	1.804	1.899
Eigen vermogen op balans		2.551	2.566	2.540	2.528	2.417
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen op basis van rekentool onderwijsinspectie	> € 0	1.052	1.018	759	724	518
Ratio werkelijk vermogen/ normatief vermogen	>1,0	1,70	1,66	1,43	1,40	1,27

Tabel 8 Mogelijk bovenmatig publiek vermogen

# Verlag intern toezicht



## Vooraf

In 2025 is de Raad van Toezicht gestart met twee leden, vanaf maart is daar een derde lid aan toegevoegd. Ook dit jaar heeft de Raad met grote betrokkenheid haar rol bij de stichting ingevuld. Een breed spectrum aan onderwerpen prijkte op de agenda van de Raad van Toezicht. In al die onderwerpen ging het om het onderwijs en de facilitering daarvan op de vier scholen van de stichting.

## Samenstelling intern toezicht

In het verslagjaar was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies*
S.E.M. de Boij	Voorzitter RVT	Hoofdfunctie betaald: Manager HR bij Yuverta	Identiteit Auditcommissie Renumeratiecommissie
G.J Marsilje	Lid RVT	Hoofdfunctie betaald: Omgevingsmanager Gemeente Stichtse Vecht  Nevenfunctie: Piketfunctie bij veiligheidsregio Utrecht (vRU)	Auditcommissie Renumeratiecommissie
J.A.F.M. Kranenburg	Lid RVT	Hoofdfunctie betaald: Teammanager Zorg en Welzijn Aventus	Auditcommissie

## Vergoedingsregeling

De door VTOI geadviseerde (maximale) beloning van de toezichthouders wordt als niet passend voor SPA ervaren. Nadat in januari 2024 de Raad van Toezicht de vergoeding van de leden heeft herzien, is besloten deze ongewijzigd te laten voor 2025. De leden van de Raad van Toezicht ontvangen in 2025 een vergoeding van € 2.000. De voorzitter ontvangt een vergoeding van € 2.500.

## Toewijzing accountant

De Raad van Toezicht heeft de accountant aangewezen voor de controle van de jaarrekening. Aan het eind van het controle traject van het boekjaar 2024 is er overleg geweest tussen de Raad van Toezicht en de accountant.

## Rechtmatigheid

Wij hebben toegezien op de rechtmatige werving en rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen.

## Hoe het toezicht is vormgegeven

De Raad van toezicht heeft vijf keer vergaderd met het College van Bestuur.

Vaste jaarlijkse agendapunten zijn: de vaststelling van het beleidsplan, het jaarverslag inclusief de jaarrekening en de begroting van het komende jaar.

De bespreking van de begroting omvat ook het meerjarenperspectief.

Het gesprek over de meerjarenbegroting is effectiever geworden door de integratie van de financiële meerjarenraming en de formatieplanning. De voortgang van de meerjarenbeleidsplanning is onderwerp van gesprek bij zowel de vooruitblik bij de begrotingsbespreking als bij de terugblik bij de bespreking van het jaarverslag. Ook dit jaar is ervoor gekozen om de thema's 'Onderwijs en kwaliteit', 'Personeel en organisatie', 'Financiën en bedrijfsvoering' en 'AVG' vast op de agenda te zetten. De voorzitter van het College van Bestuur verzorgt ten behoeve van iedere vergadering van de Raad van Toezicht een schriftelijke oplegger. Aan de hand van die oplegger worden de actuele onderwerpen binnen de thema's uitgebreid besproken.

De agenda biedt op deze manier de ruimte om niet alleen te spreken over onderwerpen waarvoor de Raad van Toezicht een expliciete beslissingsbevoegdheid heeft, maar ook over onderwerpen die in meer brede zin van belang zijn voor het onderwijs en de kwaliteit daarvan. Het gaat niet alleen om actuele ontwikkelingen, maar ook om de continuïteit op langere termijn. De Raad van Toezicht ziet er tevens op toe dat de wettelijke voorschriften worden nageleefd.

Net als het voorgaande jaar hebben de Raad van Toezicht en het College van Bestuur in 2025 gerichte afspraken gemaakt om een bovenmatig vermogen te voorkomen. Het College van Bestuur en de directeuren hebben hiertoe een plan gemaakt en dit ter instemming voorgelegd aan de Raad.

Naast het bijwonen van een aantal feestelijke vieringen van de scholen met Pasen en Kerst, is de Raad van Toezicht in 2025 op werkbezoek geweest op alle scholen binnen de stichting. Ook heeft de raad de feestelijke viering van het 60-jarige jubileum van SPA bijgewoond. De Raad van Toezicht ervaart het als een grote meerwaarde om de scholen in bedrijf te zien en zo tevens de verschillen tussen de scholen ook daadwerkelijk te ervaren.

De Raad van Toezicht is werkgever van de voorzitter van het College van Bestuur. Deze taak is ingevuld door de leden van de renumerationcommissie. Het betreft een beoordelingsgesprek aan het eind van het jaar.

De Raad van Toezicht heeft twee keer vergaderd met de GMR. De algemene gang van zaken op de scholen wordt dan besproken. Bijzondere aandacht is er vanuit de raad voor onderwerpen die aangedragen worden vanuit de GMR.



In 2025 is een voorzichtig begin gemaakt met het uitbouwen van de externe relaties. Enerzijds door professionalisering bij te wonen, anderzijds door collegiaal overleg met een raad van een van de samenwerkingspartners. In 2026 zal een gezamenlijk professionaliseringstraject gestart worden rondom governance, samen met het College van Bestuur.

Als lid van de PO-Raad onderschrijft de stichting en daarmee ook de Raad van Toezicht de Governance Code Funderend Onderwijs. Er hebben zich geen afwijkingen van de code voorgedaan. Er hebben zich geen situaties van (potentieel) tegenstrijdig belang voorgedaan in 2025.

### **Jaarlijkse evaluatie**

Met een nieuw gestart lid in maart heeft de Raad van Toezicht besloten de interne evaluatie uit te voeren in het begin van 2026, zodat het nieuwe lid een heel jaarcyclus heeft doorlopen.

Scholenstichting Pastoor Ariëns

Jaarverslag 2025

# Inhoudsopgave

<b>Toelichting op onderdelen van het jaarverslag</b>	<b>Pagina</b>
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	63
<b>Jaarrekening</b>	
Balans per 31 december 2025	64
Staat van baten en lasten over 2025	66
Kasstroomoverzicht	67
Toelichting behorende bij de jaarrekening	68
Grondslagen	68
Toelichting op de balans per 31 december 2025	72
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	76
Gebeurtenissen na balansdatum	76
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	77
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025	78
Overzicht verbonden partijen	80
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	81
Gegevens over de rechtspersoon	83
Bestemming van het resultaat	84
<b>Overige gegevens</b>	
Controleverklaring	85

## Financiële kengetallen

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

<b><u>Kengetallen</u></b>	<u>2025</u>	<u>2024</u>
<p><b><u>Rentabiliteit</u></b></p> <p><i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i></p> <p>De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.</p>	0%	-3%
<p><b><u>Current ratio</u></b></p> <p><i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i></p> <p>Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen.</p> <p>De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten.</p> <p>Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5.</p> <p>Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1.</p> <p>Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75.</p> <p>Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.</p>	2,22	2,64
<p><b><u>Solvabiliteit 1</u></b></p> <p><i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i></p>	46,7%	52,7%
<p><b><u>Solvabiliteit 2</u></b></p> <p><i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i></p> <p>De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen.</p> <p>Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.</p>	63,2%	69,6%
<p><b><u>Weerstandsvermogen</u></b></p> <p><i>Eigen vermogen / Totale baten</i></p> <p>Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.</p>	23,6%	25,2%
<p><b><u>Ratio bovenmatig eigen vermogen</u></b></p> <p><i>Publiek eigen vermogen / Signaleringswaarde</i></p>	1,65	1,70
<p>Aantal leerlingen per teldatum (t-1)</p>	1.243	1.239
<p>Gemiddeld aantal FTE</p>	82,37	80,11
<p><b><u>Personeelskosten per FTE</u></b></p>	107.982	107.478

## Jaarrekening

### A.1.1 Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

<b>1.</b>	<b>Activa</b>	31 december 2025	31 december 2024
1.2	Materiële vaste activa	976.045	915.604
1.3	Financiële vaste activa	32.100	46.800
	<b>Totaal vaste activa</b>	<b>1.008.145</b>	<b>962.404</b>
1.5	Vorderingen	268.662	351.031
1.7	Liquide middelen	4.235.221	3.546.340
	<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>4.503.883</b>	<b>3.897.370</b>
	<b>Totaal activa</b>	<b>5.512.029</b>	<b>4.859.774</b>

<b>2.</b>	<b>Passiva</b>	31 december 2025	31 december 2024
2.1	Eigen vermogen	2.575.685	2.559.563
2.2	Voorzieningen	906.517	821.853
2.4	Kortlopende schulden	2.029.827	1.478.358
	<b>Totaal passiva</b>	<b><u>5.512.029</u></b>	<b><u>4.859.774</u></b>

## A.1.2 Staat van baten en lasten over 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
<b>3. Baten</b>			
3.1 Rijksbijdrage OCW	10.648.959	10.463.248	9.781.294
3.2 Overige overheidsbijdragen	98.175	44.000	104.759
3.5 Overige baten	<u>167.558</u>	<u>190.186</u>	<u>265.531</u>
<b>Totaal baten</b>	10.914.692	10.697.434	10.151.584
<b>4. Lasten</b>			
4.1 Personeelslasten	8.894.945	8.791.471	8.610.367
4.2 Afschrijvingen	200.309	242.530	190.487
4.3 Huisvestingslasten	788.480	669.716	710.290
4.4 Overige lasten	<u>1.028.834</u>	<u>1.040.577</u>	<u>928.193</u>
<b>Totaal lasten</b>	<u>10.912.568</u>	<u>10.744.294</u>	<u>10.439.337</u>
<b>Saldo baten en lasten</b>	2.124	46.859-	287.753-
5 Financiële baten	13.997	-	15.000
<b>Netto resultaat</b>	<u><u>16.122</u></u>	<u><u>46.859-</u></u>	<u><u>272.753-</u></u>

### A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2025	2024
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat voor financiële baten en lasten	2.124	287.753-
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	194.809	190.487
- Mutaties voorzieningen	84.664	1.231.217-
- Overige mutaties EV	-	1.010.619
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	82.368	32.626-
- Kortlopende schulden	551.469	295.228
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	915.435	55.262-
Ontvangen interest	13.997	15.000
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	929.432	40.262-
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
(Des)investeringen materiële vaste activa	255.251-	329.132-
(Des)investeringen financiële vaste activa	14.700	31.050
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	240.551-	298.082-
<b>Mutatie liquide middelen</b>	688.881	338.344-
Beginstand liquide middelen	3.546.340	3.884.684
Mutatie liquide middelen	688.881	338.344-
<b>Eindstand liquide middelen</b>	4.235.221	3.546.340

## **Toelichting behorende tot de jaarrekening:**

### **Grondslagen**

De activiteiten van Scholenstichting Pastoor Ariëns bestaan uit het geven van primair onderwijs.

#### **Algemeen**

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

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

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

Vergelijking met voorgaand jaar:

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

Schattingen:

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

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

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

#### **Grondslagen voor waardering van activa en passiva**

##### Materiële vaste activa

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

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

De activeringsgrens is: €1000

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

- Gebouwen 5% van de aanschafwaarde
- Technische installaties 6,7% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- Inventaris 5% en 20% van de aanschafwaarde
- ICT 10% en 33,3% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde

### Financiële vaste activa

Bij eerste verwerking worden de leningen en vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

De onder de financiële vaste activa opgenomen obligaties worden, voor zover ze worden aangehouden tot het einde van de looptijd, gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er beperkt tot geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde.

### Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

### Liquide middelen

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

### Algemene reserve

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

### Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen en middels het private resultaat over het onderhavige boekjaar.

### Vorzieningen

Vorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen. Deze worden opgenomen tegen de berekende contante waarde. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten ter zake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de verplichtingen aan personeel op balansdatum voor uitkeringen bij ambtsjubilea. De voorziening is gewaardeerd tegen de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen en is gebaseerd op een vast bedrag per FTE rekening houdend met cao-indexeringen en een disconteringsvoet.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is bepaald o.b.v. het geschatte bedrag per onderhoudscomponent. Periodiek wordt de planning geactualiseerd en geïndexeerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. De looptijd van de MJOP waarborgt dat alle componenten minstens één keer voorkomen in de voorziening. De opbouw van de onderhoudsvoorziening wordt per component voorzien.

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

### Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Deze is gelijk aan de nominale waarde.

### Pensioenen

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

## **Grondslagen voor resultaatbepaling**

### Baten

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

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

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

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

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

### Lasten

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

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

### 1. Activa

#### 1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2024	Afschrijvingen tot en met 31 december 2024	Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025				Aanschaf- waarde per 31 december 2025	Afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025	
				Investeringsen	Desinvesteringsen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringsen				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	128.547	61.443-	67.105	79.873	1.845-	8.343-	820	206.575	68.966-	137.609
1.2.2	Inventaris en apparatuur	2.582.518	1.890.686-	691.832	138.497	789.479-	150.714-	786.749	1.931.536	1.254.651-	676.885
1.2.3	Overige vaste bedrijfsmiddelen	996.519	839.851-	156.667	42.381	542.182-	35.752-	540.437	496.717	335.166-	161.551
1.2.4	MVA in uitvoering en voortuitbetalingen	0	-	0	0	0-	-	-	-	-	-
	<b>Materiële vaste activa</b>	<b>3.707.584</b>	<b>2.791.980-</b>	<b>915.604</b>	<b>260.751</b>	<b>1.333.506-</b>	<b>194.809-</b>	<b>1.328.006</b>	<b>2.634.829</b>	<b>1.658.783-</b>	<b>976.045</b>

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.

Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

**1.3 Financiële vaste activa**

		<b>Mutaties 2025</b>				
		Boekwaarde per 31 december 2024	Investerings	Des- investerings	Resultaat	Boekwaarde per 31 december 2025
1.3.7	Overige vorderingen	46.800	-	14.700-	-	32.100
		<u>46.800</u>	<u>-</u>	<u>14.700-</u>	<u>-</u>	<u>32.100</u>

**1.5 Vorderingen**

		<b>31 december 2025</b>	<b>31 december 2024</b>
1.5.1	Debiteuren	9.652	34.723
1.5.2	Vorderingen OCW Deze vordering heeft betrekking op de overlopende posten.	40.612	55.576
1.5.6	Overige overheden	44.718	62.148
	<i>Vervangingsfonds</i>	8.966	13.530
	<i>Overige overlopende activa</i>	<u>164.715</u>	<u>185.054</u>
1.5.8	Overlopende activa	173.681	198.584
<b>Totaal Vorderingen</b>		<u><u>268.663</u></u>	<u><u>351.031</u></u>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

**1.7 Liquide middelen**

		<b>31 december 2025</b>	<b>31 december 2024</b>
1.7.2	Banken	<u>4.235.221</u>	<u>3.546.340</u>
		<u><u>4.235.221</u></u>	<u><u>3.546.340</u></u>

**2.1 Eigen vermogen**

		<b>Mutaties 2025</b>			
		Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
2.1.1	Algemene reserve	2.550.609	15.024	-	2.565.633
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	8.954	1.098	-	10.052
		<u>2.559.563</u>	<u>16.122</u>	<u>-</u>	<u>2.575.685</u>

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

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

		<b>Mutaties 2024</b>				
		Boekwaarde per 31 december 2023	Mutatie Eigen Vermogen per 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
2.1.1T-1	Algemene reserve	1.814.197	1.010.619	274.207-	-	2.550.609
2.1.3T-1	Bestemmingsreserve privaat	7.500	-	1.454	-	8.954
		<u>1.821.697</u>	<u>1.010.619</u>	<u>272.753-</u>	<u>-</u>	<u>2.559.563</u>

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

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

**2.2 Voorzieningen****Mutaties 2025**

		Boekwaarde per 31 december 2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1	Personeel	90.799	96.571	11.670-	-	175.700	45.368	130.332
	<i>Jubilea</i>	68.727	13.432	11.670-	-	70.489	1.744	68.745
	<i>Duurzame inzetbaarheid</i>	22.072	16.919	-	-	38.991	30.887	8.104
	<i>Werkloosheids-uitkering</i>	-	66.220	-	-	66.220	12.737	53.483
2.2.3	Overige voorzieningen	731.054	297.863	191.899-	106.200-	730.817	202.450	528.367
	<i>Onderhoud</i>	731.054	297.863	191.899-	106.200-	730.817	202.450	528.367
		821.853	394.434	203.569-	106.200-	906.517	247.817	658.700

**2.4 Kortlopende schulden**

		31 december 2025	31 december 2024
2.4.3	Crediteuren	141.303	127.164
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	420.883	396.793
2.4.7.2	<i>Omzetbelasting</i>	-	3.389
2.4.7.3	<i>Premies sociale verzekeringen</i>	25.548	28.893
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	446.431	429.075
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	105.963	100.563
2.4.9	Overige kortlopende schulden	2.418	116.404
2.4.10.4	<i>Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt</i>	345.621	257.160
2.4.10.5	<i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	277.852	256.149
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva algemeen</i>	104.813	191.843
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente</i>	605.427	-
2.4.10	Totaal overlopende passiva	1.333.712	705.153
<b>Totaal kortlopende schulden</b>		<b>2.029.827</b>	<b>1.478.358</b>

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

## **2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen**

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

### **Gebeurtenissen na balansdatum**

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

**Model G. Overzicht doelsubsidies OCW**

**G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule**

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Toewijzing
			De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond ( <u>Ja/Nee</u> ) of <u>onderhanden</u>
Brugfunctionaris	BRF-241246	7-5-2024	Onderhanden
Verbinding po-vo	VPOVO24168	3-6-2024	Onderhanden
Zij-instroom	1497091-1	20-10-2025	Onderhanden
Zij-instroom	1454928-1	20-3-2025	Onderhanden
Zij-instroom	1497091-1	20-10-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4030	31-5-2023	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3220	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0868	28-4-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0395	28-4-2025	Onderhanden

**G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule**

**G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar**

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

**G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar**

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

## Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

### 3 Baten

#### 3.1 Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1.1.1	9.492.333	9.415.600	8.894.304
3.1.2.1	-	40.000	-
3.1.2.2	721.103	638.988	407.813
	<b>Totaal rijksbijdragen via OCW</b>	<b>10.213.436</b>	<b>9.302.117</b>
3.1.3.3	435.523	368.660	479.177
	<b>Totaal rijksbijdragen</b>	<b>10.648.959</b>	<b>9.781.294</b>

#### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1	28.666	31.000	62.906
3.2.2	69.509	13.000	41.853
	<b>98.175</b>	<b>44.000</b>	<b>104.759</b>

#### 3.5 Overige baten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.1	44.186	119.942	149.119
3.5.2	-	2.400	1.806
3.5.4	-	-	9.777
3.5.5	68.174	66.280	78.316
3.5.6	55.198	1.564	26.513
	<b>167.558</b>	<b>190.186</b>	<b>265.531</b>

#### 4.1 Personele lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1.1.1	6.310.093	6.118.207	5.809.306
4.1.1.2	1.180.286	1.144.395	1.153.639
4.1.1.3	901.516	874.102	834.537
4.1.1	<b>8.391.896</b>	<b>8.136.703</b>	<b>7.797.483</b>
4.1.2.1	96.571	7.000	15.485
4.1.2.2	253.464	331.875	620.382
4.1.2.3	243.234	143.916	131.172
4.1.2.4	202.675	228.500	226.019
4.1.2	<b>795.944</b>	<b>711.291</b>	<b>993.058</b>
4.1.3	292.895	56.523	180.174
	<b>8.894.945</b>	<b>8.791.471</b>	<b>8.610.367</b>

Realisatie 2025	Realisatie 2024
--------------------	--------------------

Gemiddeld aantal FTE

82

80

## 4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2.1	8.343	11.687	4.610
4.2.2.2	150.714	186.662	152.814
4.2.2.4	35.752	44.181	33.063
	194.809	242.530	190.487
Boekresultaat desinvesteringen	5.500		-
	<u>200.309</u>	<u>242.530</u>	<u>190.487</u>

## 4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1	-	-	8.951
4.3.3	134.065	178.644	175.822
4.3.4	112.105	90.950	114.437
4.3.5	240.716	215.000	220.392
4.3.6	12.724	9.500	13.701
4.3.7	191.663	90.000	9.646
4.3.8	97.206	85.622	167.340
	<u>788.480</u>	<u>669.716</u>	<u>710.290</u>

## 4.4 Overige lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1	387.730	376.920	362.345
4.4.2.1	19.016	12.200	18.427
4.4.2.2	274.781	250.542	271.777
4.4.2	293.797	262.742	290.203
4.4.4	347.307	400.915	275.645
	<u>1.028.834</u>	<u>1.040.577</u>	<u>928.193</u>

### Uitsplitsing

4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	<u>15.291</u>	<u>11.816</u>
	Accountantslasten	<u>15.291</u>	<u>11.816</u>

## 5 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
5.1	Rentebaten	13.997	-
		<u>13.997</u>	<u>15.000</u>

## A.1.7

## Overzicht verbonden partijen

*Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)*

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Passenderwijs	Stichting	Woerden	4

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

## A.1.8

### Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

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

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

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

Totale baten	4
Aantal leerlingen	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>6</u>

#### 1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

##### 1a. Leidinggevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

<b>Gegevens 2025</b>	W.F. Verhage - van Beek
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-31/12
Omvang dienstverband in FTE	0,933
Dienstbetrekking?	ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	129.016
Beloningen betaalbaar op termijn	20.511
<i>Subtotaal</i>	<i>149.527</i>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	<b>153.012</b>
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0
<b>Bezoldiging</b>	<b>149.527</b>
Bedrag van de overschrijding	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

<b>Gegevens 2024</b>	
Aanvang en einde functievervulling 2024	1/1-31/12
Omvang dienstverband 2024 in FTE	1
Dienstbetrekking?	ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	128.627
Beloningen betaalbaar op termijn	20.178
<i>Subtotaal</i>	<i>148.805</i>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	155.000
<b>Totaal bezoldiging 2024</b>	<b>148.805</b>

**1c. Toezichhoudende topfunctionarissen (bedragen in €)**

<b>Gegevens 2025</b>	
	S.E.M. de Booij
<b>Functiegegevens</b>	
	Voorzitter RvT
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-31/12
<b>Bezoldiging</b>	
Bezoldiging	2.500
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	24.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0
<b>Bezoldiging</b>	<b>24.600</b>
Bedrag van de overschrijding	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.
<b>Gegevens 2024</b>	
Aanvang en einde functievervulling 2024	1/1-31/12
<b>Bezoldiging</b>	<b>2.500</b>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	23.250

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

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>
G.J. Marsijé	Lid RvT
J.F.A.M. Kranenburg	Lid RvT m.i.v. 1/3

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

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

**3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT**

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

## Gegevens over de rechtspersoon

### Algemene gegevens

Bestuursnummer	52131
Naam instelling	Scholenstichting Pastoor Ariëns
Rechtsvorm	Stichting
KvK-nummer	41179086
Statutaire zetel	Gemeente Stichtse Vecht
Adres	Thorbeckelaan
Huisno	2
Huisno.toevoeging	
Postadres	
Postcode	3601BM
Plaats	Maarssen
Telefoon	0346831628
E-mailadres	secretariaat@spamaarssen.nl
Website	www.spamaarssen.nl
Contactpersoon	Mieke Verhage, Esmaralda van Ee
Telefoon	0346 831 628
E-mailadres	secretariaat@spamaarssen.nl
Accountant	Van Ree Accountants Noord BV
Sector-code (SBI)	85201
Datum inschrijving KvK	2-7-1965

<b>Brin</b>	<b>Naam</b>
11QB	Franciscusschool
12AY	De Pionier
12SR	De Wilde Wingerd
12ZG	Basisschool de Kameleon

## **Bestemming van het resultaat**

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 15.024 wordt toegevoegd aan de algemene reserve
- € 1.098 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat

### **Ondertekening door bestuurders en toezichthouders**

College van bestuur:

- W.F. Verhage-van Beek

Bestuur:

- S.E.M. de Booij

- G.J. Marsiljé

- J.F.A.M. Kranenburg

## **Overige gegevens**

### **Controleverklaring**



Scholenstichting  
**Pastoor Ariëns**

Duivenkamp 549  
3607 BL Maarssen

---



Katholieke Basisschool  
**De Kameleon**

Duivenkamp 549  
3607 BL Maarssen



Katholieke Basisschool  
**De Pionier**

Thorbeckelaan 2  
3601 BM Maarssen



Katholieke Basisschool  
**Franciscus**

Zwanenkamp 1304  
3607 NZ Maarssen



Katholieke Basisschool  
**De Wilde Wingerd**

Bloemstede 1  
3608 TK Maarssen

---

[www.spamaarssen.nl](http://www.spamaarssen.nl)