

Jaarverslag 2025

Vereniging Scholen der Evangelische
Broedergemeenten





Vereniging Scholen der Evangelische Broedergemeenten
Bestuursverslag 2025

Inhoud

Voorwoord	4
Het schoolbestuur	5
Doelstelling van de organisatie	5
Kernactiviteiten	6
Juridische structuur	6
Organisatiestructuur	6
Bestuurssamenstelling	7
Ontwikkelingen organisatiestructuur	7
Governance ontwikkelingen	7
Code goed bestuur	8
Bezoldiging bestuur en toezichthouders	8
Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid	8
Horizontale verantwoording	8
Klachtenafhandeling	9
Verbonden partijen/Samenwerkingsverband	9
Samenwerking	9
Verantwoording Beleid	10
Algemeen instellingsbeleid	10
Onderwijskundig beleid & Kwaliteit	10
Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg	13
Onderwijsprestaties	14
Maatschappelijk thema: Een sterke basis en hoge kwaliteit	14
Passend Onderwijs	15
Onderwijs achterstandenbeleid	16
Internationalisering en onderzoeksbeleid	16
Sociale veiligheid	17
Identiteit en Burgerschap	17
Onderwijsinspectie	18
Bestuurlijke visitatie	18
Personeel en Professionalisering	18
Strategisch personeelsbeleid	18
Maatschappelijk thema: goed en voldoende onderwijspersoneel	20
Inzet middelen werkdrukverlaging	20
Personele bezetting	20
Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling	20

Ziekteverzuim	21
Beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag	21
Professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders	21
ARBO risico-inventarisatie en evaluatie	21
VOG-verantwoording	22
Maatschappelijk thema: Banenafsprak.....	22
Huisvesting en Facilitaire zaken	23
Duurzaamheid en maatschappelijke aspecten van het ondernemen	23
Maatschappelijk thema: ICT en Privacy	24
Financieel beleid.....	24
Bekostigingsgrondslag.....	25
Allocatie van middelen	25
Investerings en financieringsbeleid	25
Treasuryverslag	25
Normatief publiek eigen vermogen	25
Zaken met een behoorlijke politieke of maatschappelijke impact	26
Stellige bestuursvoornemens.....	26
Continuïteitsparagraaf	26
Overige rapportages.....	30
Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.....	30
Risicomanagement en beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	31
Verslag toezichthoudend orgaan	33
Vergoedingsregeling.....	34
Onderwijskwaliteitscommissie.....	35
Kengetallen.....	41
Verantwoording van de financiën	42
Balans per 31 december.....	42
Analyseresultaat.....	44

Voorwoord

Het bestuursverslag 2025 vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het schoolbestuur.

Het bestuursverslag bestaat uit algemene informatie over de Vereniging Scholen der Evangelische Broedergemeenten in Amsterdam. In het tweede deel wordt teruggeblikt op de resultaten van het gevoerde beleid in het verslagjaar. Het laatste deel bevat een toelichting op de financiële situatie van de Vereniging.

Het verslag is in eerste instantie bedoeld voor de bestuurders en interne en externe geïnteresseerden. Daarnaast is het verslag er voor de Medezeggenschapsraad, de directie en medewerkers. Het verslag zal samen met de jaarrekening geplaatst worden op de website van Crescendo.

Iedere dag werken we aan onze missie. Dit dragen we uit door de kwaliteit van ons onderwijs continu te verbeteren, waarbij ieder kind, iedere ouder en iedere medewerker telt.

Vanaf deze plaats willen wij alle medewerkers, vrijwilligers en ouders hartelijk bedanken voor het vertrouwen en de inzet in het afgelopen jaar. Met hart, ziel en passie is er gewerkt om de doelstellingen van de vereniging ook in 2025 te realiseren.

Dwight W. Wielingen, directeur bestuurder.

Het schoolbestuur

Doelstelling van de organisatie

Het bestuur van de EBG-Crescendoschool wil vanuit een gezamenlijke visie het volgende bereiken met het onderwijs aan de kinderen: kwalitatief goed onderwijs bieden, Christelijke waarden beleven met respect voor de schepping en de medemens, en een verantwoordelijke bijdrage leveren aan de vormgeving van de samenleving.

De missie en visie zijn in het schoolplan 2023-2027, in lijn met de bestuurlijke missie en visie, als volgt verwoord:

Missie

We koesteren de diversiteit van elk kind en streven ernaar om leerlingen, rekening houdend met hun eigen achtergrond en behoeften, te ondersteunen en begeleiden zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot zelfverzekerde en succesvolle mensen

Onze missie is om kinderen optimaal tot hun recht te laten komen in een leeromgeving waarin Christelijke waarden centraal staan. Elk kind krijgt de kans om zijn of haar talenten te ontdekken en te ontwikkelen, ongeacht de beginsituatie of achtergrond.

Alle kinderen zijn gelijk maar verschillen in aanleg en tempo. Daarom bieden wij adaptief onderwijs dat ruimte geeft voor groei en ontwikkeling.

Visie

Het creëren van een inclusieve en inspirerende leeromgeving waarin diversiteit wordt gevierd, individuele groei wordt gestimuleerd en elk kind de kans krijgt om zijn of haar volledige potentieel te bereiken.

Crescendo is een open Christelijke school waar leren, geloven en samenleven hand in hand gaan. Vanuit onze verbondenheid met de EBG geven wij betekenisvol onderwijs waarin:

- Kinderen leren om zelfstandig en verantwoordelijk in het leven te staan.
- Diversiteit wordt omarmd als kracht.
- Er gewerkt wordt aan brede persoonsvorming en wereldburgerschap.
- De school zich ontwikkelt tot een lerende organisatie met een professionele cultuur.

De slogan is: Ontdek samen, groei samen, geloof samen!

Ambities

De missie en visie vertalen wij naar vier ambities:

1. Onderwijs & Kwaliteitszorg
Wij bieden onderwijs van hoge kwaliteit binnen een veilig en stimulerend klimaat.
2. Identiteit & Verbinding
Wij geven betekenis aan onze Christelijke identiteit en zijn zichtbaar verbonden met de EBG en onze omgeving.
3. Kwaliteitscultuur & Goed Werkgeverschap
Wij investeren in de groei van mensen en in een cultuur van eigenaarschap en samenwerking.
4. Goed Rentmeesterschap
Wij zorgen zorgvuldig voor onze middelen, organisatie en omgeving.

Kernwaarden

Onze ambities komen tot uiting in 4 kernwaarden

- Christelijke identiteit
- Diversiteit
- Talentontwikkeling
- Digitalisering

Kernactiviteiten

Het verzorgen van primair onderwijs binnen de kaders gesteld door de Wet op het Primair Onderwijs.

Juridische structuur

De Crescendoschool is een christelijke basisschool van de Evangelische Broedergemeente. De school staat sinds haar oprichting in Amsterdam-Zuidoost en is de enige school met deze denominatie in de regio Amsterdam, als zodanig geregistreerd bij OCW.

De vereniging bezit rechtspersoonlijkheid als bevoegd gezag. Het bestuur presenteert zich extern onder de naam Vereniging Scholen der Evangelische Broedergemeenten in Amsterdam (statutair opgericht op 27 maart 1992), ook wel afgekort tot VSEB of breder bekend als de EBG.

De VSEB is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder verenigingsnummer 40537537 en heeft het DUO Instellings-nummer 40189 en Brinnummer 24ZK

Het bestuur heeft als correspondentieadres:

Kortvoort 61c 1104NA Amsterdam Zuidoost.

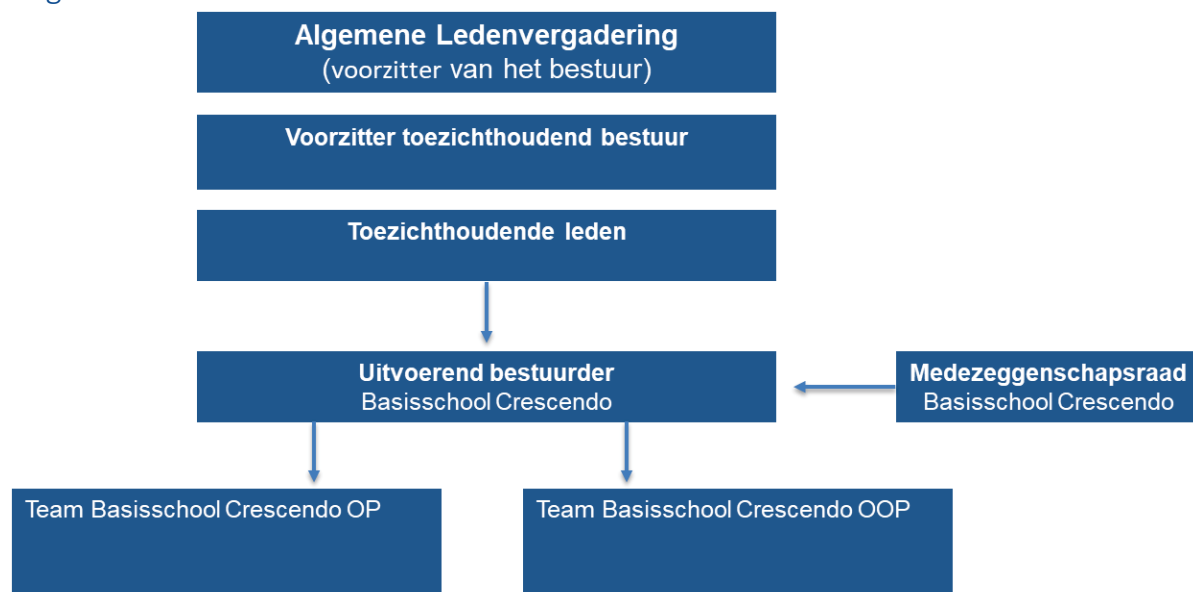
Telefoon: 020 - 69 57 178.

Email: info@crescendoschool.nl en administratie@crescendoschool.nl

Website: <http://www.crescendo-school.nl>.

In 2025 heeft er geen wijziging in de juridische structuur of de statuten van de vereniging plaatsgevonden.

Organisatiestructuur



De organisatie kent sinds 2012 een verenigingsstructuur met een functionele scheiding op basis van het *one-tier*-model. Hierbij is de rol van de uitvoerend bestuurder gescheiden van de toezichthoudende functie. De uitvoerende taken zijn gedelegeerd aan de directeur-bestuurder. De overige leden van het collectief bestuur vormen het niet-uitvoerend deel van het (Algemeen) Bestuur. Zij houden toezicht op de taakuitoefening van de directeur-bestuurder, staan deze bij als sparringpartner en adviseur, en vervullen de werkgeversrol. Één van de niet-uitvoerend bestuurders treedt op als onafhankelijk voorzitter van het verenigingsbestuur. De taken en bevoegdheden zijn op deze wijze statutair gescheiden en verdeeld. Het uitvoerende deel legt verantwoording af aan het toezichthoudende deel over het gevoerde beleid. Voor het jaarverslag 2025 van de toezichthouder wordt verwezen naar de bijlage achterin dit bestuursverslag.

Tenminste vijf tot zes keer per jaar vindt overleg plaats tussen het toezichthoudend bestuur en de directeur-uitvoerend bestuurder. Er wordt vergaderd met een vast format en een jaarplanning. Twee keer per jaar vindt overleg plaats tussen (een afvaardiging van) het toezichthoudend bestuur en de medezeggenschapsraad.

De leden van het toezichthoudend bestuur bezoeken minimaal jaarlijks de school en twee keer per jaar vindt er een themavergadering plaats met het team. Daarnaast houdt het volledige bestuur jaarlijks een heidag waarin alle formele documenten (toezichtvisie, toezichtkader, reglementen etc.) kritisch worden bekeken en indien noodzakelijk worden geactualiseerd.

Bestuurssamenstelling

Tot en met 31 december van het verslagjaar 2025 waren statutair de volgende bestuursleden van de Vereniging Scholen der Evangelische Broedergemeente in Amsterdam (Zuidoost):

Toezichthoudend bestuur

mw. P.A. Spuijbroek, onafhankelijk voorzitter
mw. G.S. Linger,
mw. A.A. Carr
mw. M.J. Herfst

Directeur-uitvoerend bestuurder
dhr. D.W. Wielingen

Ontwikkelingen organisatiestructuur

Bij de vereniging wordt in 2026 gekozen voor een aanpassing van functionele scheiding (one-tier model) van bestuur en toezicht. Vanaf medio maart 2026 zal de organisatiestructuur worden omgezet naar een two-tier model.

Governance ontwikkelingen

Good governance betekent dat de organisatie behoorlijk wordt bestuurd. Kernthema's van goed onderwijsbestuur zijn sturen, beheersen, toezicht houden en verantwoording afleggen. In 2025 is de Governancecode Funderend onderwijs van kracht geworden. Deze code is de opvolger van de Code Goed Bestuur uit 2021.

De Governancecode funderend onderwijs 2025 beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van good governance en normen die daaruit voortvloeien. De code gaat uit van vijf breed gedragen principes die leidend zijn voor het bestuur en het intern toezicht in het funderend onderwijs. De code is in juni 2025 vastgesteld door de Algemene Ledenvergaderingen van de PO-Raad, de VO-raad en de VTOI-NVTK.

Het overkoepelende principe in de code is:

Verantwoordelijkheid

Uit het principe verantwoordelijkheid volgen ook de vier overige principes die worden beschreven in deze code:

Verbinding

Integriteit

Lerend vermogen

Openheid

Code goed bestuur

De wet 'Goed onderwijs, goed bestuur' verplicht een functionele of organieke scheiding tussen het bestuur en het intern toezicht. Daarnaast stelt deze wet eisen aan de professionaliteit van het bestuur, de toezichthouder en het management. Zoals hiervoor aangegeven is in juni 2025 de Governancecode Funderend Onderwijs van kracht geworden. Deze nieuwe code wordt volledig nageleefd, net zoals tot juni 2025 de voorgaande Code Goed Bestuur PO strikt werd opgevolgd.

Bezoldiging bestuur en toezichthouders

De directeur-uitvoerend bestuurder is in dienst van de school en ontvangt een bezoldiging volgens de CAO Primair Onderwijs.

De leden van het toezichthoudend bestuur zijn niet in dienst van de vereniging. Er zijn geen voornemens dit in de toekomst te wijzigen.

De leden van het toezichthoudend bestuur krijgen een maandelijkse vergoeding.

De bezoldiging past binnen de regels van de Wet Normering Topinkomsten (WNT) en voegt zich naar de handreiking van de VTOI-NVTK.

Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid

Ons uitgangspunt is dat de school openstaat voor leerlingen van wie de ouders(s)/ verzorger(s) de grondslag van de school respecteren. De school verwacht van de ouders dat zij instemmen met de grondslag en de doelstelling van de school en dit ondersteunen. In de kennismaking- en intakegesprekken komt dit punt nadrukkelijk aan de orde.

De school staat beperkt open voor leerlingen die extra zorg nodig hebben. De procedure hiervoor hebben we vastgelegd in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Zie hiervoor ook de toelichting bij het Passend Onderwijs bij het hoofdstuk Onderwijs en Kwaliteit. Als deze leerlingen worden aangemeld wordt in overleg met de ouders en het team bekeken of de gewenste zorg kan worden geboden. Als dit het geval is wordt de leerling toegelaten. Als dit niet het geval is wordt in overleg met de ouders gezocht naar een andere oplossing.

In alle gevallen waarin de toelating wordt geweigerd of waarin verwijdering van een leerling wordt overwogen zijn procedures van toepassing die in beleidsdocumenten zijn vastgelegd.

Horizontale verantwoording

In het kader van de horizontale verantwoording hebben de school en het bestuur tegenspraak georganiseerd door het intern toezicht en de MR nauw te betrekken bij de beleids- en besluitvorming. De school en het bestuur rapporteren minimaal jaarlijks over de gestelde doelen en de behaalde resultaten. Het bestuur verantwoordt zich hierbij rechtstreeks aan de intern toezichthouder.

Klachtenafhandeling

Het wettelijke klachtrecht heeft betrekking op alle mogelijke klachten over de school en beperkt zich niet tot ongewenst gedrag. Vandaar dat het schoolbestuur, als lid van Verus, is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC). De vastgestelde klachtenregeling is gepubliceerd op de website van de school. De externe vertrouwenspersoon fungeert als eerste aanspreekpunt, kan bemiddelen en informeert over klachtenprocedures, juridische stappen en hulpverlening. In het kalenderjaar 2025 zijn er geen formele klachten ingediend.

Verbonden partijen/Samenwerkingsverband

Het bestuur van de EBG is partner in de Vereniging van Eigenaren Bredeschool Kortvoort 61A-E, samen met het schoolbestuur van Zonova en de gemeente Amsterdam. Twee keer per jaar is er een bestuurlijk overleg waarin, naast de begroting en jaarrekening, ook huisvestingszaken aan de orde komen. De directeur-uitvoerend bestuurder vertegenwoordigt het bestuur in deze.

Samenwerking

De school werkt samen met de hierna genoemde organisaties:

- Het overleg met de VO-scholen in Zuidoost vindt plaats binnen het zogeheten PO-VO-overleg, in samenspraak met het Projectenbureau Zuidoost. Dit overleg richt zich op de scholen waarnaar onze leerlingen uitstromen. Daarnaast neemt de school deel aan het BOOZ-overleg, dat de onderwijsondersteunende belangen voor alle scholen in Zuidoost behartigt.
- Welzijnsorganisatie Swazoom is een belangrijke partner voor de doorgaande lijn van 2 tot 6 jaar. De directe afstemming en samenwerking met de school verloopt via de vve (voor- en vroegschoolse educatie) op Het Kwetternest. Daarnaast werkt Crescendo nauw samen met de OBA (Openbare Bibliotheek Amsterdam). Deze bibliotheek op school vormt een onmisbare schakel in de taal- en leesontwikkeling van onze leerlingen.
- In het kader van passend onderwijs in Amsterdam zijn schoolbesturen aan zet binnen het Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen. De gezamenlijke schoolbesturen vormen het bestuur van dit samenwerkingsverband, dat daarnaast beschikt over een toezichthoudend orgaan en een ondersteuningsplanraad. Vier keer per jaar vindt de algemene ledenvergadering plaats onder leiding van de voorzitter van het samenwerkingsverband. Het toezichthoudend overleg wordt geleid door een onafhankelijke voorzitter. De directeur-bestuurder vertegenwoordigt het bestuur in de verschillende samenwerkingsvormen. Het ondersteuningsplan van zowel het samenwerkingsverband als van de Crescendoschool is inzichtelijk via de website.
- De samenwerking met de gemeente Amsterdam richt zich op huisvesting via het OOGO (Op Overeenstemming Gericht Overleg) en het lokaal onderwijsbeleid. Op basis van de Verordening Lokaal Onderwijsbeleid Amsterdam (VloA) vraagt de vereniging jaarlijks subsidie aan voor het bevorderen van kansengelijkheid en schoolondersteuning. Aan het eind van elk schooljaar leggen de school en het bestuur verantwoording af over de behaalde resultaten en de financiële inzet. Daarnaast participeert het bestuur in diverse gemeentelijke werk- en adviesgroepen, zoals het overleg Integraal Huisvestingsplan (IHP), het Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam (BBO), het wijkoverleg en de jeugdzorg.

Verantwoording Beleid

Algemeen instellingsbeleid

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 schoolplan gesteld zijn staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat over de continuïteitsparagraaf.

In het Schoolplan Crescendo 2023-2027 verbinden wij onze missie, visie en strategische ambities aan de dagelijkse praktijk op school. Daarbij hebben we gekozen voor een reflectieve benadering: een school in ontwikkeling vraagt om voortdurende dialoog, bijstelling en verbetering.

Als rode draad hanteren wij vier centrale vragen die ons helpen bij het richting geven aan ons beleid, het beoordelen van de voortgang en het maken van keuzes:

- Wat gaat goed?
- Wat kan beter?
- Wat moet beter?
- Zijn wij slagvaardig genoeg?

Deze vier vragen vormen de basis voor elk beleidsterrein. Ze dagen ons uit om eerlijk te kijken naar onze successen en verbeterpunten en stimuleren ons om voortdurend te werken aan kwalitatief goed onderwijs in een veilige, inspirerende leeromgeving.

Op basis van dit schoolplan wordt er jaarlijks een jaarplan uitgewerkt. In het bestuursverslag wordt teruggeblikt op het afgelopen schooljaar en beschreven of de gestelde (verbeter)doelen gerealiseerd zijn.

Onderwijskundig beleid & Kwaliteit

De school streeft naar kwalitatief goed onderwijs dat recht doet aan de diversiteit van haar leerlingen. Het onderwijs is adaptief ingericht en gebaseerd op de uitgangspunten van de Expliciete Directe Instructie (EDI). Er is aandacht voor zelfstandig werken, differentiatie en het ontwikkelen van 21st century skills zoals samenwerken, communiceren en probleemoplossend denken.

De school werkt cyclisch aan kwaliteitsverbetering aan de hand van de PDCA-cyclus (plannen, uitvoeren, evalueren, bijstellen) en gebruikt systemen zoals WMK, ParnasSys en Cito voor monitoring. De inzet van ICT wordt planmatig ontwikkeld en gekoppeld aan de onderwijsvisie. Het aanbod is afgestemd op de populatie en voldoet aan kerndoelen en referentieniveaus.

Belangrijke speerpunten:

- Een veilig pedagogisch klimaat
- Adaptief onderwijs: passend bij onderwijsbehoeften
- Professionele cultuur in het team
- Kwaliteitszorg via doelgerichte evaluatie
- Adequate inzet van ICT-middelen; passend op onze visie

Reflectie op het onderwijsbeleid

Wat gaat goed?

- Heldere visie op leren, ondersteund door effectieve instructiemodellen zoals EDI.
- Pedagogisch klimaat is veilig en positief, mede door de inzet van De Vreedzame School.
- Er is een breed onderwijsaanbod inclusief burgerschap en sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Cyclische kwaliteitszorg is ingebed in de werkstructuur (WMK, ParnasSys).
- De school behaalt overwegend de inspectiestandaarden voor basiskwaliteit.

Wat kan beter?

- Meer afstemming tussen methoden en leerbehoeften van specifieke leerling groepen.
- Verbeterde inzet van ICT op alle vakgebieden (niet alleen technisch, ook didactisch).
- Verdere integratie van 21st century skills in het curriculum.
- Gebruik van data kan nog krachtiger ingezet worden voor gerichte interventies.

Wat moet beter?

- Uitvoering van het onderwijsplan voor begrijpend lezen en rekenen vereist versnelling.
- De kwaliteit van lesgeven (directe instructie, differentiatie) moet bij alle leerkrachten op basisoniveau zijn.
- Structurele borging van opbrengstgericht werken in teamgesprekken.

Zijn wij slagvaardig genoeg?

- De school toont aan te kunnen schakelen bij interne en externe ontwikkelingen maar de implementatiekracht is kwetsbaar bij afwezigheid of verloop van personeel.
- Er is al veel verbeterd al is het team soms nog zoekende naar een gedeelde standaard in pedagogisch-didactisch handelen.
- De school beschikt over een goed werkend kwaliteitszorgsysteem, tegelijkertijd vraagt het benutten ervan consistent leiderschap en voldoende tijdsinvestering.

Deze reflectie uit het schoolplan 2023-2027 wordt in de jaarplannen verwoord in actiepunten. In dit jaarverslag blikken we eerst terug op schooljaar 2024-2025. Vervolgens zijn de actiepunten uit het jaarplan 2025-2026 opgenomen.

Terugblik

De speerpunten uit het jaarplan 2024-2025 waren:

Dit schooljaar zullen wij het stelstel van kwaliteitszorg, waarmee wij de kwaliteit van het onderwijs in beeld brengen, verder uitwerken. Het is de bedoeling dat dit cyclisch gebeurt waardoor hiaten eerder worden opgespoord en er vervolgens planmatig verbeterd en geëvalueerd kan worden. Binnen dit proces dienen de opgestelde doelen kritisch getoetst te worden. Om dit te kunnen bewerkstelligen moeten de doelen specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden en inspirerend (SMARTI) opgesteld zijn. Verder moet voor iedereen duidelijk zijn wat er van hen verwacht wordt. Om meer grip te krijgen op de ontwikkeling van de leerlingen (OP2), moeten de leerkrachten bij de analyses op zoek gaan naar mogelijke verklaringen en planmatiger hulp bieden aan de leerlingen. De hulp die door de leerkrachten geboden wordt moet beter afgestemd zijn op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De resultaten van de analyses, de interventies, de dag- en weekplanning en de lessen moeten één geheel vormen. Om de doelen voor goed onderwijs te realiseren, die voortkomen uit onze visie en ambities, zorgen wij voor een professionelere leer- en verbetercultuur.

Binnen deze cultuur geeft het team samen uitvoering aan het stelsel van kwaliteitszorg, zodat de school als geheel gericht werkt aan het bereiken van de onderwijskundige doelen.

Evaluatie

Het afgelopen schooljaar zijn belangrijke stappen gezet in het versterken van het pedagogisch klimaat. Leerlingen en medewerkers ervaren de school als veilig, al vraagt de benadering van leerlingen als volwaardige gesprekspartners nog aandacht. Op het gebied van ICT en onderwijs op maat zijn vorderingen gemaakt; een eenduidig gebruik van middelen en een structurele aanpak met instructieniveaus blijven belangrijke ontwikkelpunten. De professionele cultuur is gegroeid door trainingen en gesprekken, waarbij het geven en ontvangen van feedback en het nakomen van afspraken de grootste uitdagingen vormen. Ook binnen de kwaliteitszorg zijn waardevolle initiatieven zichtbaar, al is er behoefte aan duidelijke kaders en een structurele opvolging.

Binnen het managementteam en de groepsorganisatie kwamen dit jaar duidelijke leerpunten naar voren: meer zichtbaarheid, een heldere taakverdeling en een betere voorbereiding op overvolle groepen zijn essentieel. Daarnaast vraagt de rol en het verwachtingsmanagement rondom onderwijsassistenten om verduidelijking.

Sterke punten van de school zijn de rust, de orde en het goed onderhouden gebouw. Aandachtspunten blijven de professionele houding van leerkrachten en de ICT-vaardigheden, hoewel hierin al vooruitgang zichtbaar is. Kansen liggen in de verdere professionalisering en het versterken van didactische vaardigheden. Tot slot hebben de teamtrainingen rond hoge, positieve verwachtingen veel bewustwording gebracht, al blijft dit een proces van lange adem. De opbrengsten hiervan zijn reeds versterkt met onder meer de start van een inspiratieklas en conceptplannen voor basisvaardigheden en burgerschap.

Schooljaar 2025-2026

Het schooljaar 2025-2026 staat in het teken van voortbouwen op de stappen die in 2024-2025 zijn gezet en het verder realiseren van de strategische ambities van onze school.

Pedagogisch klimaat en onderwijs van hoge kwaliteit

We zetten sterk in op het verbeteren van het pedagogisch handelen van medewerkers zodat leerlingen consequent als volwaardige gesprekspartners worden benaderd in een veilige en stimulerende omgeving. Daarnaast wordt er extra aandacht besteed aan het systematisch voorbereiden, geven en evalueren van lessen en het formuleren van heldere, haalbare leerdoelen voor alle leerlingen.

Onderwijs op maat en opbrengsten

Het uitvoeren van analyses van methode gebonden toetsen en het toepassen van doelgerichte interventies vormt een belangrijke pijler van ons onderwijs. We richten ons op het opsporen en verhelpen van hiaten bij leerlingen en het stimuleren van hun talenten en creativiteit. Systematisch volgen en evalueren van interventies en het gebruik van groeps- en leerling besprekingen zorgen ervoor dat de gestelde doelen daadwerkelijk worden behaald en dat vervolgstappen duidelijk worden vastgelegd en opgevolgd.

Professionele cultuur en teamontwikkeling

De verdere ontwikkeling van een professionele cultuur blijft een prioriteit. Hierbij versterken we eigenaarschap, samenwerking en feedbackvaardigheden en zorgen we dat gemaakte afspraken consequent worden nagekomen. In het kader van professionele kwaliteitszorg beschikt de schoolleiding voor elk personeelslid met bekwaamheidseisen over geordende en actuele gegevens rondom deze bekwaamheid en het onderhoud daarvan.

ICT, kwaliteitszorg en organisatie

We zetten in op een structureel en eenduidig gebruik van ICT-middelen en een consequente uitvoering van de kwaliteitszorg. Het managementteam werkt aan meer zichtbaarheid, een duidelijke taakverdeling en een tijdige organisatie van de groepen, zodat de school soepel blijft functioneren. Onderwijsassistenten krijgen hierbij een helder omschreven rol en duidelijke verantwoordelijkheden.

Extra aandachtspunten

Dit schooljaar besteden we bijzondere aandacht aan de basisvaardigheden en het leesonderwijs, waarbij de trekkers een actieve rol vervullen. Het doel is de Nederlandse taal te versterken en een leerrijke, creatieve omgeving voor onze leerlingen te creëren

Verbinding met identiteit en omgeving

Ook in 2025-2026 blijft onze christelijke identiteit zichtbaar en betekenisvol met een actieve verbinding met de EBG en onze omgeving.

Kortom, het schooljaar 2025-2026 richt zich op het verder versterken van kwaliteit, pedagogiek, professionalisering, opbrengsten, organisatie en identiteit zodat onze school een veilige, stimulerende en betekenisvolle leeromgeving blijft voor alle leerlingen.

Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg

Onze school maakt een bewust onderscheid tussen kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven naar hoogwaardige kwaliteit en zorgen dat deze op peil blijft door ambities systematisch en cyclisch te beoordelen. Op basis van deze bevindingen verbeteren of borgen we onze resultaten. Daarnaast is de kwaliteitszorg direct gekoppeld aan het integraal personeelsbeleid (ipb). We stimuleren onze medewerkers om competenties te ontwikkelen die aansluiten bij onze strategische beleidsterreinen. Hierdoor lopen de schoolontwikkeling en de professionele ontwikkeling van ons team parallel.

De school beschikt over kwaliteitskaarten waarmee doelen, ambities en succescriteria inzichtelijk zijn gemaakt. Op basis hiervan worden gerichte verbeteracties ondernomen. Ouders, leerlingen, teamleden en externe partners worden betrokken bij de kwaliteitsdialoog.

De monitoring richt zich op:

- Leeropbrengsten en referentieniveaus
- Sociale veiligheid
- Tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel
- Professionalisering en uitvoering van beleid
- Jaarlijkse audits en zelfevaluaties

De school bepaalt met behulp van het kwaliteitsinstrument WMK de thema's voor kwaliteitszorg die op korte en lange termijn verder onderzocht en ontwikkeld gaan worden.

Onderwijsprestaties

Tot en met het schooljaar 2022-2023 maakte de school voor groep 8 gebruik van de Cito-eindtoets. Vanaf het schooljaar 2023-2024 wordt de *Leerling in beeld*-doorstroomtoets afgenomen. De normering van deze doorstroomtoets is aangepast ten opzichte van de voorgaande eindtoetsen.

De referentieniveaus bij de Doorstroomtoets

Groep	Aantal lln	Lezen			Taalverzorging			Rekenen			Gemiddelde		
8	28	<1F	1F	2F	<1F	1F	2F	<1F	1F	1S	<1F	1F	2F/1
Behaald		0%	100%	61%	0%	100%	39%	7%	93%	21%	2%	98%	40%
Schoolambitie		0%	100%	65%	0%	100%	75%	0%	100%	55%			

Behaalde signaleringswaarden 2024/2025

De vastgestelde signaleringswaarde 1F is 85%. Het behaalde referentieniveau 1F dit schooljaar, 2024/2025, is 96,6%.

De vastgestelde signaleringswaarde 1S/2F is 32%. Het behaalde referentieniveau 1S/2F dit schooljaar, 2024/2025, is 56,5%.

De bovenstaande waardes zijn verkregen op basis van het driejaarsgemiddelde.

Adviezen vervolgonderwijs

In het schooljaar 2024-2025 hebben wij 29 leerlingen doorverwezen naar het voortgezet onderwijs. In totaal hebben 28 leerlingen deelgenomen aan de Leerling in Beeld Doorstroomtoets. Eén leerling kreeg ontheffing van deelname omdat deze korter dan twee jaar in Nederland verblijft en de Nederlandse taal onvoldoende beheerst om de toets zinvol te kunnen maken.

Hierbij het aantal leerlingen per passende brugklatype:

- PRO 1 leerling
- VMBO B/K 5 leerlingen
- VMBO K/T 5 leerlingen
- VMBO T 3 leerlingen
- VMBO T/ HAVO 5 leerlingen
- HAVO 4 leerlingen
- HAVO /VWO 4 leerlingen
- VWO 2 leerlingen

Maatschappelijk thema: Een sterke basis en hoge kwaliteit

Om de leerprestaties te verbeteren hebben we afgelopen jaar vier commissies opgezet voor taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap. Per commissie is een trekker aangesteld die één ambulante dag per week krijgt om zich in het eigen vakgebied te verdiepen. Met het oog op de implementatie van het nieuwe curriculum zoeken we nadrukkelijk de samenwerking op met andere éénpitters binnen Amsterdam. Afgelopen jaar zijn de eerste gesprekken en gezamenlijke trajecten opgestart om via deze samenwerkingsvorm van en met elkaar te leren.

Passend Onderwijs

Alle scholen in Nederland hebben zorgplicht. Dat betekent dat wij als school moeten onderzoeken of we kinderen passend onderwijs kunnen bieden. Binnen het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam Diemen (SWV) werken we met een stappenplan om tot passende ondersteuning te komen voor de kinderen die dat nodig hebben. De basis van dit stappenplan is een werkwijze dat “Handelingsgericht werken” heet.

Handelingsgericht werken is een vaste manier van werken voor scholen om passend onderwijs te organiseren. Het begint bij goed kijken naar wat een kind nodig heeft om te kunnen leren en zich te ontwikkelen. Deze werkwijze helpt ons om de juiste ondersteuning aan kinderen te kunnen bieden, de juiste mensen daarvoor in te schakelen en goed te monitoren hoe het gaat en wat het oplevert.

De werkwijze heeft vijf niveaus van ondersteuning, deze wordt vaak met een piramide uitgebeeld. Hoe hoger het niveau, hoe meer ondersteuning en overleg er nodig is. De piramide ziet er als volgt uit:



Piramide handelingsgericht werken (HGW)

De ouders zien deze piramide van handelingsgericht werken terug in het volgende stappenplan:

- 1: Basiskwaliteit – een goede basis.
De leerkracht bepaalt naar aanleiding van de methodetoetsen welk niveau de leerlingen binnen het basisaanbod krijgen. Hierbij maakt de leerkracht zelfstandig keuzes om kortdurende aanpassingen in het aanbod te doen. Ouders worden hierover geïnformeerd tijdens de voortgangs- en rapportgesprekken.
- 2: Onderwijs op maat.
De leerkracht constateert dat de aanpassingen in het aanbod niet het gewenste effect hebben op de resultaten en de ontwikkeling van de leerling. In overleg met de intern begeleider worden er kortdurende interventies en doelen opgesteld. Ouders worden hierover geïnformeerd.
- 3: Extra begeleiding in de groep.
Als de leerkracht en de intern begeleider constateren dat de geboden ondersteuning en inzet niet het gewenste effect hebben, wordt de leerling besproken in een breder team van specialisten en kan er extra onderzoek aangevraagd worden om te bepalen welke ondersteuning de leerling nodig heeft. Ouders worden nauw betrokken bij deze stappen.
- 4: Extra ondersteuning in de school.
Naar aanleiding van het onderzoek of de bespreking met specialisten (stap 3) wordt waar nodig externe ondersteuning ingezet. De school onderzoekt vervolgens of deze ondersteuning structureel kan worden geboden om de leerling binnen het reguliere onderwijs te behouden, of dat de overstap naar het gespecialiseerd

onderwijs (stap 5) noodzakelijk is. Leerlingen die het reguliere onderwijs blijven volgen, werken in veel gevallen met een eigen leerlijn.

- 5: We vragen het samenwerkingsverband om expertise in te brengen en te adviseren over de meest passende onderwijsplek. In de praktijk is dit doorgaans een gespecialiseerde vorm van onderwijs, zoals het speciaal basisonderwijs (sbo) of het speciaal onderwijs (so)."

Om de leerlingenzorg te coördineren en de kwaliteit ervan te bewaken is er een kwaliteitscoördinator werkzaam op onze school. De middelen die de school vanuit het samenwerkingsverband ontvangt worden grotendeels ingezet voor extra ondersteuning.

Met ingang van 1 augustus 2025 is de Wet versterking positie ouder en leerlingen in het passend onderwijs in werking getreden. Het SOP is als zelfstandig document komen te vervallen. De informatie over de basis- en extra ondersteuning is vanaf schooljaar 2025-2026 geïntegreerd in de schoolgids. Daarnaast hebben leerlingen in het reguliere basisonderwijs, die extra ondersteuning krijgen en voor wie een OPP geldt, expliciet het recht om "gehoord" te worden over hun eigen onderwijs- en ondersteuningsbehoeften.

Onderwijs achterstandenbeleid

De school had op 1 februari 2024 een achterstandsscore van 611,33. Dit betekent dat de leerling populatie kenmerken kent met veel belemmerende factoren. Om deze kinderen optimaal te ondersteunen is besloten de klassen te verkleinen. Daarnaast is er extra personeel ingezet, waaronder onderwijsassistenten en een ervaren kwaliteitsmedewerker. De onderwijsassistenten ontlasten de leerkrachten zodat zij meer tijd hebben voor het primaire proces en de administratie. Zij ondersteunen bijvoorbeeld bij kleine groepjes, het nakijken en registreren van toetsen en nemen praktische taken over zoals het begeleiden van de groepen naar de gym of het zwembad en de pleindiensten.

De ervaren intern begeleider (ib'er) is met een dienstverband van 0,8 fte ingezet om de onderwijsbehoeften van de populatie scherp in kaart te brengen. In nauwe interactie met de leerkrachten wordt bepaald welke ondersteuning noodzakelijk is. Daarnaast fungeert de ib'er als de vaste schakel tussen de school en externe organisaties, zoals het Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen.

In 2024 is in totaal € 442.000 aan extra subsidie voor onderwijsachterstanden ontvangen. Gezien de inzet van boven formatief personeel is een deel van deze achterstandsmiddelen hiervoor aangewend.

Internationalisering en onderzoeksbeleid

Een aantal ouders spreekt overwegend Engels of is het Nederlands nog niet volledig machtig. In het kader van de ouderparticipatie, ouderbetrokkenheid en burgerschap worden deze ouders inmiddels op school onderwezen in de Nederlandse taal en gewoonten. Hoewel Engels deel uitmaakt van het lesaanbod voor de kinderen, is dit geen onderdeel van een specifiek internationaliserings- of onderzoeksbeleid.

Op internationaal vlak zijn in 2025 wel gerichte stappen gezet. De directeur-bestuurder heeft in Zweden kennism gemaakt met het lokale onderwijssysteem en diverse scholen bezocht. Daarnaast mochten wij afgelopen jaar vier leerkrachten uit Slovenië verwelkomen op onze school. Tijdens hun bezoek maakten zij kennis met het Nederlandse onderwijs en gaven zij een inspirerende presentatie over hun eigen school in Koper. Het uitwisselen van ervaringen en het leren van en met elkaar stonden hierbij centraal. De vereniging heeft de intentie om binnen twee jaar een tegenbezoek te brengen om deze waardevolle samenwerking voort te zetten. De internationale contacten zijn een eerste verkenning geweest die wellicht in de toekomst kunnen leiden tot beleid op internationalisering.

Sociale veiligheid

We vinden het belangrijk dat kinderen met plezier naar school gaan. Om dit te garanderen dient het pedagogisch klimaat goed verankerd te zijn in de werkwijze van het team en de activiteiten die gedurende het jaar worden georganiseerd. De basis van een prettig schoolklimaat ligt vast in de uitgangspunten van de school en ons omgangsbeleid.

Voorop staat dat de school ongelukken en incidenten proactief voorkomt. De school- en klassenregels worden hiertoe daadwerkelijk en consequent gehanteerd. Daarnaast beschikt de school over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, waarbij de lessen in het teken staan van passend en positief gedrag. De voortgang hiervan wordt bijgehouden in het leerlingvolgsysteem. Om de veiligheid te monitoren, bevragen we de leerlingen jaarlijks via een valide en betrouwbare gestandaardiseerde vragenlijst; de resultaten hiervan leveren we aan bij de inspectie. Ouders en leerkrachten worden tweejaarlijks op veiligheid bevestigd. De uitkomsten worden geanalyseerd en vertaald naar concrete actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids) en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over vijf BHV'ers.

In het kader van de veiligheid hanteert de school een calamiteitenprotocol, veiligheidsplan en gedragsprotocol. In 2025 is het gedragsprotocol geactualiseerd en besproken met ouders en medewerkers.

Verzuim

Kinderen die niet onder toezicht van de school zijn en mogelijk ook niet onder toezicht van de ouders (spijbelen) kunnen zich in gevaarlijke situaties begeven. Verzuimregistratie raakt dus de veiligheid van de kinderen. De directeur is verantwoordelijk voor een sluitende verzuimregistratie. Deze registratie wordt in de leerlingenadministratie ingevoerd en is ter inzage voor de inspectie en de gemeente/ leerplichtambtenaar.

Kindermishandeling

Helaas krijgen wij af en toe signalen van kindermishandeling. De school heeft de plicht dit met de betrokken ouders te bespreken en/of te melden bij het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling. Op school is er een protocol over kindermishandeling, hierin staat beschreven wat een leerkracht moet doen als er een vermoeden is van mishandeling. De school wil met zorg deze problematiek behandelen in het belang van het kind maar ook ouders/verzorgers een handreiking bieden dit probleem te stoppen.

Identiteit en Burgerschap

Crescendo is stevig geworteld in de Christelijke traditie van de EBG. De identiteit van de school is zichtbaar in het dagelijks handelen, in vieringen, gebeden en morele vorming. De school streeft naar een open, oecumenische en inclusieve benadering, waarbij respect voor diversiteit centraal staat. Levensbeschouwelijke vorming en wereldburgerschap zijn verankerd in het curriculum.

De leerlingen beginnen de dag met de morgenzegen waarin gebed en dagteksten een centrale rol spelen. Daarnaast is er aandacht voor sociaal-emotionele ontwikkeling, levensbeschouwelijke diversiteit, respectvolle omgangsvormen en gedeelde waarden. De methode 'De Vreedzame School' ondersteunt de vorming van democratisch burgerschap. De school bevordert actief burgerschap door:

- Kennis van en respect voor religies en overtuigingen
- Actieve participatie binnen de klas en schoolomgeving
- Bewustwording van sociale verantwoordelijkheden
- Aandacht voor maatschappelijke thema's en duurzaamheid

De verbinding met de EBG komt tot uiting in vieringen, gezamenlijke projecten en afstemming over de invulling van religieuze activiteiten. Tegelijk is de school toegankelijk voor leerlingen met uiteenlopende achtergronden.

In het kader van burgerschap hebben wij in 2025 de Comeniuschool in Zeist (eveneens een EBG-school) bezocht. Deze school kent een schoolweging van 21, terwijl onze schoolweging op 37 ligt. Juist deze demografische verschillen maakten het bezoek bijzonder leerzaam. Ook tijdens deze uitwisseling stond het wederzijds leren centraal. In 2026 komt de Comeniuschool bij ons op bezoek, en we hopen deze waardevolle samenwerking duurzaam voort te zetten.

Onderwijsinspectie

De herstelopdracht van de school is in november 2024 door de Inspectie van het Onderwijs onderzocht en voldoende bevonden. In het najaar van 2025 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden, waarin de actuele stand van zaken op de school centraal stond. Tijdens dit overleg zijn we tevens geïnformeerd over de nieuwste inspectieontwikkelingen.

Er is afgesproken om in het najaar van 2026 opnieuw met elkaar in gesprek te gaan. De school hecht grote waarde aan deze periodieke afstemming om op de hoogte te blijven van landelijke ontwikkelingen en eventuele bijzonderheden.

Bestuurlijke visitatie

De school heeft zich aangemeld via de PO Raad om deel te nemen aan bestuurlijke visitaties. Deze deelname zal starten vanaf schooljaar 2026-2027.

Personeel en Professionalisering

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van de school is erop gericht om medewerkers te laten groeien in hun professionaliteit met als uitgangspunt de missie en visie van de school. De school streeft naar een professionele cultuur waarin samenwerken, aanspreekbaarheid en eigenaarschap centraal staan. Er is een duidelijke HRM-cyclus die bestaat uit ontwikkel-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De competenties waar het team op wordt ontwikkeld zijn onder meer:

- Pedagogisch en didactisch handelen
- Opbrengstgericht werken
- Gebruik van leertijd
- Klassenmanagement
- Samenwerking en communicatie

Deze competenties en criteria vormen het hart van ons personeelsbeleid. De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (volgens de CAO Primair Onderwijs).

De school biedt volop ruimte voor zowel teamontwikkeling als individuele scholing. Alle leerkrachten beschikken over de juiste bevoegdheden en nieuwe collega's worden actief en intensief begeleid. Door het werken met professionele leergemeenschappen (plg's) leren teamleden continu van en met elkaar.

Belangrijke thema's binnen het personeelsbeleid zijn:

- Evenwichtige taakverdeling
- Feedbackcultuur
- Vitaliteit en werkdruk
- Scholingsplan

Reflectie op het personeelsbeleid

Wat gaat goed?

- Er is een systematische gesprekkencyclus waarin persoonlijke ontwikkeling centraal staat.
- Teamleden tonen betrokkenheid en zijn gemotiveerd om zichzelf te verbeteren.
- Er is ruimte voor scholing, coaching en intervisie.
- De school beschikt over bekwame en bevoegde leerkrachten.

Wat kan beter?

- Meer onderlinge collegiale consultatie en klassenbezoeken.
- Expliciete verankering van professionele normen in het dagelijks handelen.
- Heldere rolverdeling binnen MT en het team kan bijdragen aan meer eigenaarschap.

Wat moet beter?

- De feedbackcultuur moet versterkt worden om onderlinge aanspreekbaarheid te bevorderen.
- Strategische personeelsplanning met oog op vergrijzing en toekomstige tekorten.
- Afspraken over taakverdeling en verantwoordelijkheid dienen consistent toegepast te worden.

Zijn wij slagvaardig genoeg?

- De organisatie weet personele uitdagingen het hoofd te bieden, dit vraagt echter soms veel van de bestaande formatie.
- De teamcultuur is positief, toch is verdere professionalisering nodig om als lerende organisatie te blijven functioneren.
- De uitvoering van personeelsbeleid vraagt heldere communicatie, tijd en regie vanuit leidinggevenden.

Deze reflectie uit het schoolplan 2023-2027 wordt in de jaarplannen verwoord in actiepunten. In het jaarplan 2025-2026 zijn de onderstaande personele actiepunten opgenomen.

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	Pedagogisch handelen	Het verbeteren van het pedagogisch handelen van de medewerkers.	groot
GD2	Didactisch handelen	Het uitvoeren van analyses van methodegebonden toetsen en het toepassen van doelgerichte interventies	groot
GD3	Ononderbroken ontwikkeling	Het opsporen en verhelpen van hiaten en uitdagen van leerlingen	groot
GD4	Kwaliteitscultuur	Het systematisch bevorderen en ontwikkelen van de professionele cultuur.	groot

Maatschappelijk thema: goed en voldoende onderwijspersoneel

We hebben het afgelopen jaar aan onderstaand doel gewerkt met betrekking tot goed personeel:

Aan het eind van het schooljaar is duidelijk dat de ontwikkeling van alle leerlingen structureel gevolgd, vastgelegd en gemonitord wordt. Zie het jaarplan voor meer informatie hierover.

Voor wat betreft voldoende personeel zijn er 3 medewerkers gestart aan de PABO. Verder zijn er twee zij-instroomtrajecten op school gestart.

Inzet middelen werkdrukverlaging

Ook in 2025 is het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. Dit gesprek heeft met name plaatsgevonden tussen de directie, het bestuur en het team. Op basis van dit gesprek zijn er bestedingsplannen toegevoegd aan het werkverdelingsplan welke is voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR. De bestedingsdoelen waren extra formatie voor het verkleinen van de groepsgrootte, en de inzet van coaching

In 2025 is € 67.815 aan werkdruggelden ontvangen. Dit bedrag is onderdeel van de totale reguliere subsidie van het rijk.

Personele bezetting

In de onderstaande tabel is de opbouw van het personeelsbestand op 31 december 2025 en 31 december 2024 weergegeven.

Functie	Wtf 31-12-2025	Wtf 31-12-2024
Directeur- uitvoerend bestuurder	1,00	1,00
Leraar LC	2,00	2,00
Leraar LB	6,72	6,57
Intern begeleider	0,80	0,80
Lerarenondersteuner	1,00	1,00
Brugfunctionaris	1,00	
Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteitszorg	0,40	
Onderwijsassistent	6,60	6,20
Administratief medewerker	0,80	0,80
Conciërge	1,00	1,00
Totaal	21,32	19,37

Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling

In het voorjaar van 2025 is het bestuur formatieplan 2025-2029 opgesteld en vastgesteld. De formatie voor 2025-2026 kon worden gerealiseerd binnen de kaders van de meerjarenbegroting. Op basis van de verwachte ontwikkeling van het leerlingaantal zal deze formatieve inzet ook in 2026-2027 kunnen worden gehandhaafd. Er zijn geen ontslagen op basis van bedrijfseconomische redenen te verwachten.

De formatieplannen worden vooraf besproken met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (pmr). Daarnaast vindt binnen het team een brede inventarisatie plaats naar de wensen en voorkeuren voor het nieuwe schooljaar. Dit betreft de werktijdumfang, groepsverdeling, taken en gewenste werkdagen. Tevens brengt de schoolleiding de scholings-, ontwikkel- en ondersteuningsbehoeften in kaart.

Uiteraard vormen deze aspecten ook vaste gespreksonderwerpen tijdens de reguliere functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken.

Ziekteverzuim

We streven naar een hoogwaardig personeelsbeleid waarbij leerkrachten optimaal tot hun recht komen. In goed overleg kijken we naar de invulling van de normjaartaken. Daarnaast dragen de persoonlijke ontwikkelingsgesprekken (POP-gesprekken) structureel bij aan de verdere professionalisering van ons team. Het ziekteverzuim wordt in nauwe samenwerking met de arbodienst actief aangepakt. In de onderstaande tabel zijn de verzuimcijfers van 2025 weergegeven.

Maand	Verzuim %	Lopend verzuim %
januari 2025	5,15	9,94
februari 2025	2,36	9,19
maart 2025	2,07	8,18
april 2025	1,25	7,27
mei 2025	1,61	6,42
juni 2025	0,25	5,47
juli 2025	0,00	4,42
augustus 2025	0,00	3,52
september 2025	0,00	2,68
oktober 2025	0,51	2,07
november 2025	9,34	2,27
december 2025	9,17	2,75

Beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Het beleid van het bestuur is erop gericht gedwongen ontslagen te voorkomen. Mocht er toch sprake zijn van ontslag, dan ondersteunt het bestuur de medewerker op een adequate en financieel verantwoorde wijze bij het vinden van een nieuwe betrekking. Hierbij kan worden gedacht aan een loopbaanbegeleidingstraject gericht op een werkkring buiten het onderwijs. In het verslagjaar 2025 was er geen sprake van gedwongen ontslag; er zijn dit jaar dan ook geen ontslaguitkeringen uitgekeerd.

Professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders

Ook in 2025 is de subsidie professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders ontvangen. Deze bijzondere bekostiging is bedoeld om een bijdrage te leveren aan de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. Het bestuur heeft samen met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad besloten over de inzet van deze middelen. In 2025 zijn deze gelden besteed aan een traject voor professionalisering van de schoolcultuur.

ARBO risico-inventarisatie en evaluatie

Het bestuur voert de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) zelfstandig uit en mandateert personen die (mede)verantwoordelijk zijn voor de uitvoering. Documenten zoals het Arbobeleidsplan, het Verzuimplan en het Veiligheidsplan ondersteunen de RI&E. Naast de algemene vragenlijst van de Arbomeester (Vervangingsfonds/Participatiefonds) kwamen de volgende specifieke thema's aan bod: Algemene verplichtingen Arbowet, personeel en gezondheid, agressie, geweld en PSA-beleid, veiligheid, gezondheid en schoolgebouw en tot slot brandpreventie en bedrijfshulpverlening.

De RI&E is begin 2023 opgesteld. Van de 170 beantwoorde vragen bleken 16 onderwerpen nadere uitwerking te behoeven; deze zijn samengevat in een plan van aanpak. De uitvoering hiervan ligt bij de directeur en de preventiemedewerker(s). Alle geconstateerde knelpunten zijn het afgelopen schooljaar succesvol verholpen.

Vanuit de Arbowet is de werkgever verplicht beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen of te beperken. Onderdeel hiervan is de QuickScan Welzijn, die elke vier jaar herhaald moet worden. De resultaten hiervan zijn onderverdeeld in vier thema's: leidinggevende, personeelsbeleid, werkdruk en belastende werkfactoren. De volledige RI&E-rapportage ligt ter inzage bij de directeur-bestuurder.

Met de RI&E beschikt de school over:

- Een RI&E met de belangrijkste risico's en concrete aanbevelingen
- Een daaruit voortkomend (concept) "Plan van aanpak" dat na vaststelling door de MR mede dient te worden ondertekend
- Ziekteverzuimbeleid
- Bedrijfshulpverlening (BHV)
- Preventiemedewerker

Reflectie schoolplan 2023-2027 op RI&E

Vaste evaluatiemomenten van ARBO en veiligheidsmaatregelen zijn nog niet stabiel ingebed.

VOG-verantwoording

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met <5)	VOG niet aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met <5)
Nieuwe medewerkers in loondienst	7	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	0	0	0

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol over de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

Maatschappelijk thema: Banenafpraak

Crescendo blijft zich actief inzetten voor een inclusieve werkcultuur en ziet diversiteit als een verrijking voor de organisatie. Ondanks onze inspanningen en onze betrokkenheid bij de doelen van de Banenafpraak, is het ons helaas niet gelukt om het beoogde aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking binnen de gestelde termijn te realiseren. Dit komt voornamelijk door de specifieke kwalificatie- en functie-eisen binnen het onderwijs die het lastig maken om geschikte kandidaten te vinden.

Als onderwijsinstelling erkennen we het belang van de Banenafpraak en blijven we zoeken naar innovatieve manieren om hieraan bij te dragen en ons steentje bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Huisvesting en Facilitaire zaken

Algemeen bestuur van de Vereniging van Eigenaars Brede School Kortvoort 61 te Amsterdam Zuidoost

Het bestuur van de sub VvE presenteert zich naar buiten onder de naam:

Vereniging van Eigenaars Brede School Kortvoort 61 te Amsterdam, afgekort als sub VvE Kortvoort.

De Vereniging is statutair opgericht op 23 december 2009, gevestigd te Amsterdam en is op 1 februari 2010 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel voor Amsterdam onder nr. 34378553.

Het bestuur van de hoofd VvE presenteert zich naar buiten onder de naam: 'Vereniging van Eigenaars Kortvoort 61 A-E te Amsterdam', afgekort als hoofd VvE Kortvoort.

De Vereniging is statutair opgericht op 23 december 2009, gevestigd te Amsterdam en is op 1 februari 2010 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel voor Amsterdam onder nr. 34378544.

Het bestuur heeft als correspondentieadres: Schonewoerdstraat 1b, 1107 GA Amsterdam Zuidoost.

Het bestuur van de hoofd VvE is bestuurder van twee appartementsrechten zijnde het appartement rechtgevend op het uitsluitend gebruik van de ruimte voor buitenschoolse opvang en het appartement rechtgevend op het uitsluitend gebruik van alle overige ruimten voor drie scholen op de begane grond, de eerste en tweede verdieping en ook de buitenruimten en bergingen. Het bestuur wordt gevormd door twee leden.

Het bestuur van de sub VvE is bestuurder van twee appartementsrechten zijnde de twee appartementen van de rechtspersonen Vereniging Zonova en de Vereniging Scholen der Evangelische Broedergemeenten in Amsterdam (EBG) rechtgevend op het uitsluitend gebruik van de ruimten voor het geven van onderwijs in de meest brede zin van het woord. Het bestuur wordt gevormd door twee leden.

In het afgelopen kalenderjaar zijn verder geen wijzigingen in de juridische structuur en de interne organisatiestructuur aan de orde geweest bij beide VvE's.

De beide Verenigingen van eigenaars Kortvoort hebben als taakopvatting het beheer en de exploitatie van de Brede School Kortvoort zoals vastgelegd in het Exploitatie- en Beheersplan Brede School Kortvoort. De bestuursbijdragen in de begroting 2025 zijn gebaseerd op het gebruik van m2 lokalen.

Vanuit de visie van de scholen dient er een veilige leeromgeving te zijn voor leerlingen en personeel, en zijn er maatregelen getroffen zoals de aanwezigheid van een sociaal veiligheidsplan. Er is een wettelijk verplichte Risico-Inventarisatie en Evaluatie op grond waarvan in 2012 een gebruiksvergunning is afgegeven.

In het jaar 2022 is het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) geactualiseerd. Dit plan omvat ook duurzaamheidsinvesteringen.

Duurzaamheid en maatschappelijke aspecten van het ondernemen

De school maakt onderdeel uit van het Nederlandse onderwijsbestel. We zijn bewust bezig met wat de samenleving vraagt en verwacht. Verder proberen wij als school rekening te houden met de sociaal-ethische en milieu gerelateerde aspecten van de activiteiten op school.

De school voldoet aan de wettelijke referentieniveaus van de overheid en combineert deze criteria met de meerwaarde van onze eigen pedagogische uitgangspunten. De balans tussen het verwezenlijken van onze ambities en het recht doen aan de dagelijkse praktijk vraagt om voortdurende samenwerking en overleg.

Er vindt dan ook een constante uitwisseling van idealen, ideeën en kennis plaats met externe partners. Onze visie vormt hierbij de basis voor een gezamenlijke focus en de zoektocht naar nieuwe mogelijkheden.

De duurzaamheidsinvesteringen in het gebouw en het meerjarenonderhoud worden geregeld in de VVE Kortvort. De school draagt bij in de kosten van de VVE op basis van het aantal m2 dat wordt gebruikt.

Maatschappelijk thema: ICT en Privacy

Het afgelopen jaar heeft de school belangrijke stappen gezet op het gebied van informatiebeveiliging en privacy (IBP) [1, 2]. Gezien de grote hoeveelheid gegevens van leerlingen, ouders en medewerkers is een zorgvuldige bescherming en een correcte bewaartermijn essentieel. In 2025 is een duidelijke procedure opgesteld voor het opschonen van bestanden en systemen, waarin taken en termijnen strikt zijn vastgelegd. Digitale veiligheid blijft een belangrijk aandachtspunt. Hoewel de school samen met de systeembeheerder al veel maatregelen neemt willen we dit in de toekomst beter zichtbaar maken.

Uiterlijk eind 2029 moeten alle scholen voldoen aan het landelijke Normenkader IBP, dat bestaat uit 69 normen voor informatiebeveiliging en 25 normen voor privacy. In 2026 vormt onze vereniging samen met vier andere eenpitters een werkgroep om met dit normenkader aan de slag te gaan. Zo bouwen we stap voor stap aan een veilige en betrouwbare digitale omgeving. Omdat het succes valt of staat met de medewerkers, besteden we in 2026 extra aandacht aan IBP-bewustwording binnen het team. In het volgende jaarverslag rapporteren we over de voortgang. De school beschikt over een functionaris gegevensbescherming (FG) die toezicht houdt op de naleving van de privacywetgeving en het bestuur hieromtrent adviseert.

Financieel beleid

Via het financieel beleid legt het bestuur afspraken vast met als doel de financiële ruimte optimaal te beheren, de continuïteit te borgen en risico's te beheersen. Onderstaande afspraken vormen hiervoor het kader.

Visie

Centraal staat de visie dat geld het beleid volgt. Financiële middelen worden doelmatig en rechtmatig ingezet om onderwijskundige en organisatorische doelen te realiseren en risico's in de organisatie voldoende af te dekken.

Doelstelling

De doelstelling van het financieel beleid luidt: het in stand houden van een financiële positie, opdat de continuïteit van de Vereniging en de aan haar verbonden basisschool Crescendo kan worden gewaarborgd en waarmee de doelstellingen van de Vereniging, zoals verwoord in het strategisch beleidsplan, kunnen worden gerealiseerd.

Het uitgangspunt voor de begroting van de Vereniging en die van Crescendo is dat die sluitend dient te zijn. Een "sluitende" begroting wil zeggen dat in principe de in enig jaar ontvangen subsidies, overige inkomsten en financiële baten minus de afdracht collectief en minus de kosten minimaal break-even zijn (of te wel de baten = de lasten). Met toestemming van het collectief bestuur kan dan een beroep gedaan worden op een beperkt deel van de reserves van de Vereniging.

Bekostigingsgrondslag

De bekostiging van scholen is grotendeels gebaseerd op het aantal leerlingen dat op 1 februari is ingeschreven. Dit landelijke peilmoment bepaalt de financiering voor het volgende schooljaar.

De ontvangen middelen worden gebruikt voor personeelskosten, leermiddelen en andere onderwijsvoorzieningen. Het systeem zorgt voor een eerlijke verdeling: hoe meer leerlingen, hoe hoger de bekostiging. Een nauwkeurige leerling administratie is daarbij essentieel.

Aantal leerlingen op de teldatum is als volgt:

01-02-2022	01-02-2023	01-02-2024	01-02-2025
192	200	202	211

Allocatie van middelen

Het bestuur is het bevoegd gezag van één school en maakt daardoor geen gebruik van een apart allocatiemodel. De middelen worden daar ingezet waar zij op dat moment, gezien het beleid, nodig zijn.

Investerings- en financieerbeleid

Uitgangspunt van de vereniging is om investeringen zonder derden bijdrage zoveel mogelijk met eigen middelen te financieren. Dankzij de gezonde liquiditeitspositie was er in 2025 geen extern vermogen nodig. Ook de komende jaren blijft externe financiering overbodig; de meerjarenbalans laat zien dat de liquide middelen ruim voldoende zijn om aan alle verplichtingen en geplande investeringen te voldoen.

Treasuryverslag

De vereniging heeft in 2023 een nieuw treasurystatuut vastgesteld dat voldoet aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Dit statuut bepaalt de kaders waarbinnen het financierings- en beleggingsbeleid wordt ingericht. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen strikt conform hun bestemming worden besteed. Zowel in 2024 als in 2025 is volgens dit statuut gehandeld, waarbij er in 2025 geen bijzondere treasury-activiteiten hebben plaatsgevonden. Binnen dit kader voert de vereniging een zeer terughoudend financieel beleid. Er wordt uitsluitend gebruikgemaakt van direct opeisbare spaarrekeningen bij de ING. Deze bank voldoet aan alle criteria uit het statuut en de OCW-regeling.

Normatief publiek eigen vermogen

In 2020 heeft de onderwijsinspectie de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen' geïntroduceerd. Met deze signaleringswaarde kan worden geconstateerd of er sprake is van mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Het normatief eigen vermogen wordt bepaald op basis van de aanschafwaarde van de gebouwen, de boekwaarde van de overige materiële vaste activa en het totaal aan baten. Op basis van deze jaarrekening 2025 is met behulp van de rekenhulp van de onderwijsinspectie het normatief eigen vermogen van de vereniging bepaald. Dit normatief eigen vermogen bedraagt € 723.007 Het publieke eigen vermogen van de vereniging bedraagt € 2.556.079. Dit betekent dat er mogelijk sprake is van bovenmatig eigen vermogen.

Het kengetal voor mogelijk bovenmatig publiek vermogen van de vereniging is 3.54 (2024 4,00). Dit is hoger dan de signaleringswaarde, groter dan 1.00, die de onderwijsinspectie hanteert voor dit kengetal. Indien de begrote negatieve bedragen gerealiseerd gaan worden zal het normatief eigen vermogen afnemen maar niet onder de signaleringsgrens komen.

Zaken met een behoorlijke politieke of maatschappelijke impact

Naast de hiervoor in het bestuursverslag beschreven onderwerpen zijn er geen zaken met een politieke of maatschappelijke impact.

Stellige bestuursvoornemens

Het bestuur heeft voor 2026 geen stellige voornemens met grote financiële impact anders dan de voornemens zoals zijn opgenomen bij de diverse onderdelen. Er zijn eveneens in 2026 nog geen andere bestuursbesluiten genomen die een belangrijke wijziging van het beleid betekenen of die een grote financiële impact hebben.

Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de vereniging. Hiermee wordt een beeld gegeven van de continuïteit van de vereniging. Er is geen sprake van majeure investeringen of van volledige doorcentralisatie van de huisvesting. De opgenomen vooruitblik heeft derhalve betrekking op de voorgeschreven drie jaar.

A1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

	Werkelijk		Prognose		
	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen 1 februari	202	211	215	215	230
Personele bezetting in FTE per 31 december					
Bestuur / Management	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Personeel primair proces	9,37	9,52	9,52	8,52	9,92
Ondersteunend personeel	9,00	10,80	10,70	9,70	8,30
Totaal personele bezetting	19,37	21,32	21,22	19,22	19,22
Aantal leerlingen / totaal personeel	10,43	9,90	10,13	11,19	11,97
Aantal leerlingen / personeel primair proces	21,56	22,16	22,58	25,23	23,19

Ontwikkeling van het leerlingaantal

Tijdens het opstellen van de meerjarenbegroting ging men nog uit van een lichte toename van het aantal leerlingen. Inmiddels is het leerlingaantal van 1 februari 2026 vastgesteld op 229 leerlingen. Dat is 14 meer leerlingen dan waarvan uitgegaan is tijdens het opstellen van de begroting. In het najaar van 2026 zal de begroting 2027-2031 opgesteld worden en zal de leerling prognose geactualiseerd worden.

Ontwikkeling opbouw personele bezetting

Nu dat de leerlingaantallen sinds 2025 toenemen en naar verwachting deze toename ook in de toekomst zal doorzetten zijn er in 2025 stappen ondernomen om een kwaliteitsimpuls aan de school te geven. Dit zal in eerste instantie tot gevolg hebben dat de formatieve inzet van het OOP toeneemt. Deze nieuwe medewerkers zullen de aankomende twee en half jaar een opleiding PABO volgen waarna zij worden toegevoegd aan de OP formatie.

Op dat moment zullen er ook een aantal leerkrachten met pensioen gaan waardoor er op dat moment sprake zal zijn van een daling van de formatie OOP maar zal de formatie OP maar beperkt toenemen.

Jaarlijks zijn er twee momenten waarop beslissingen worden genomen over de omvang van de personeelsformatie. Zowel bij het opstellen van de meerjarenbegroting als bij het formatieplan vindt een confrontatie plaats tussen de beschikbare middelen en de lasten bij ongewijzigd beleid.

A2. Staat van baten en lasten

	Werkelijk		Prognose		
	2024	2025	2026	2027	2028
Baten					
Rijksbijdragen	€ 2.185.639	€ 2.370.286	€ 2.297.000	€ 2.470.638	€ 2.451.660
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 113.586	€ 149.609	€ 178.696	€ 148.696	€ 122.196
Baten werk in opdracht van derden	€ -	€ -			
Overige baten	€ 108.219	€ 158.409	€ 88.000	€ 88.000	€ 88.000
Totaal baten	€ 2.407.444	€ 2.678.304	€ 2.563.696	€ 2.707.334	€ 2.661.856
Lasten					
Personeelslasten	€ 1.814.547	€ 2.043.812	€ 2.163.347	€ 2.092.625	€ 1.992.295
Afschrijvingen	€ 62.888	€ 62.116	€ 59.139	€ 63.002	€ 63.010
Huisvestingslasten	€ 140.898	€ 163.006	€ 179.570	€ 179.570	€ 179.570
Overige lasten	€ 358.302	€ 385.845	€ 405.662	€ 372.438	€ 388.024
Doorbetaling aan schoolbesturen	€ -	€ -			
Totaal lasten	€ 2.376.635	€ 2.654.779	€ 2.807.718	€ 2.707.634	€ 2.622.899
Saldo baten en lasten	€ 30.809	€ 23.525	€ -244.022	€ -300	€ 38.957
Financiële baten	€ 6.703	€ 5.288	€ -	€ -	€ -
Saldo financiële baten en lasten	€ 6.703	€ 5.288	€ -	€ -	€ -
Totaal Resultaat	€ 37.512	€ 28.813	€ -244.022	€ -300	€ 38.957

Ontwikkeling van de meerjarenbegroting

Onderstaande toelichting op de meerjarenbegroting is een cijfermatige toelichting. Voor de inhoudelijke toelichting wordt verwezen naar het algemene deel van het bestuursverslag.

In het najaar van 2025 is een meerjarenbegroting opgesteld voor de periode 2026-2030 welke vastgesteld is door het bestuur na goedkeuring van het toezichthoudend bestuur. Er is niet met meerdere scenario's gewerkt.

De meest invloedrijke factor in de meerjarenbegroting is het leerlingenaantal. Bij een hoger dan verwacht leerlingenaantal ontstaat mogelijk ruimte voor hogere formatieve inzet. Bij een lager leerlingenaantal zal worden bekeken of de formatieve inzet moet worden verlaagd of dat een groter deel van het eigen vermogen zal worden ingezet.

Toelichting op de meerjarenbegroting:

De rijksbijdragen zijn gebaseerd op de leerlingaantallen zoals opgenomen bij de kengetallen. Daarbij is uitgegaan van de normbedragen van eind 2025. Wel is er een voorschot genomen op een in 2025 verwachte verhoging van de rijksbijdrage op basis van de macro-economische verwachtingen.

De bekostiging is met 3,8% verhoogt om de reeds doorgevoerde loonstijging als gevolg van de cao-wijziging te compenseren. Naast de genoemde 3,8% is er geen rekening gehouden met verhoging van de normbedragen. Tegenover een (verdere) verhoging van de normbedragen staat meestal een (verdere) verhoging van de loonkosten van een vergelijkbare omvang. Indien deze worden verhoogd zullen de extra middelen waarschijnlijk bij de cao-onderhandelingen worden ingezet voor een loonsverhoging.

De reguliere rijksbijdragen dalen in 2026 als gevolg van het niet ontvangen van de overgangsbekostiging (regeling eindigde in 2025), het halveren van subsidie professionaliseren en begeleiding starters en schoolleiders en het aflopen van de subsidie basisvaardigheden aan het einde van schooljaar 2024-2025.

De begrote gemeentelijke subsidie bestaat met name uit de vergoeding voor het lokale onderwijsbeleid (VLOA). In de begroting is uitgegaan dat deze subsidie gecontinueerd zal worden. In 2026 is er een aantal extra subsidies begroot zoals extra inzet onderwijzend personeel.

De overige baten bestaan voor een deel uit contractactiviteiten. De school verhuurt een lokaal aan PPOZO. Met ingang van schooljaar 2026-2027 zal deze verhuur stoppen en is er geen intentie om deze activiteiten weer op te starten.

De personele lasten zijn gebaseerd op de bij de kengetallen opgenomen formatieve inzet. Er wordt rekening gehouden met de periodieke loonsverhoging in augustus voor personeelsleden die nog niet het eind van hun schaal hebben bereikt.

Onder de overige personeelslasten wordt rekening gehouden met de inhuur van extern personeel, scholingskosten, werving en selectiekosten, externe ondersteuning team en overige personeelskosten zoals jubilea, attenties verhuiskosten etc. Het bedrag dat is begroot voor scholing voldoet aan het in de cao opgenomen minimumbedrag per fte. Vanaf 2027 is er geen bedrag meer begroot voor externe inhuur. De verwachting is dat er dan voldoende personeel in de formatie is opgenomen.

De afschrijvingslasten zullen de komende jaren toenemen als gevolg van de geplande investeringen.

De huisvestingslasten zijn grotendeels gebaseerd op de beslissingen die binnen de VVE worden genomen over de huisvesting van het gehele pand. Dit betreft met name de energiecontracten en de meest gunstige inzet van de zonnepanelen.

De overige lasten zijn grotendeels gebaseerd op de historische lasten en rekening is gehouden met al bekende indexaties. In 2026 is er eenmalig een bedrag begroot over nieuwkomersonderwijs waar binnen de VLOA-subsidie geld voor ontvangen wordt. De ontvangen subsidie is als uitgaven begroot bij de overige lasten.

Toelichting op de balans:

De ontwikkeling van de balanspositie is gebaseerd op de meerjarenbegroting 2026-2030 en heeft de balans per 31 december 2025 als uitgangspunt.

A2. Balans in meerjarig perspectief

	Werkelijk		Prognose		
	2024	2025	2026	2027	2028
Activa					
Materiële vaste activa	€ 328.435	€ 420.239	€ 408.100	€ 387.098	€ 431.088
Totaal vaste activa	€ 328.435	€ 420.239	€ 408.100	€ 387.098	€ 431.088
Vorderingen	€ 231.069	€ 96.421	€ 96.000	€ 96.000	€ 96.000
Liquide middelen	€ 2.446.624	€ 2.556.552	€ 2.192.386	€ 2.212.357	€ 2.206.325
Totaal vlottende activa	€ 2.677.693	€ 2.652.973	€ 2.288.386	€ 2.308.357	€ 2.302.325
Totaal Activa	€ 3.006.128	€ 3.073.212	€ 2.696.486	€ 2.695.455	€ 2.733.413
Passiva					
Algemene reserve	€ 929.818	€ 1.000.000	€ 1.000.000	€ 1.000.000	€ 1.000.000
Bestemmingsreserves	€ 1.597.448	€ 1.556.079	€ 1.312.057	€ 1.312.027	€ 1.350.984
Totaal eigen vermogen	€ 2.527.266	€ 2.556.079	€ 2.312.057	€ 2.312.027	€ 2.350.984
Voorzieningen	€ 32.812	€ 34.429	€ 21.429	€ 20.429	€ 19.429
Kortlopende schulden	€ 446.050	€ 482.704	€ 363.000	€ 363.000	€ 363.000
Totaal passiva	€ 3.006.128	€ 3.073.212	€ 2.696.486	€ 2.695.456	€ 2.733.413

De omvang van de balans zal de komende jaren o.a. afnemen vanwege de geprognosticeerde negatieve resultaten en de inzet van de subsidie School en Omgeving die in 2025 voor drie schooljaren is toegekend. Hoewel het gaat om prognosecijfers kan worden gesteld dat de kengetallen ook de komende drie jaren nog ruim boven de signaleringswaarden van de inspectie liggen.

Financiële positie

Kengetallen	Werkelijk		Prognose		
	2024	2025	2026	2027	2028
Liquiditeit (quick ratio)	6,00	5,50	6,30	6,36	6,34
Rentabiliteit	0,02	0,01	-0,10	0,00	0,01
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	0,85	0,84	0,87	0,87	0,87
Weerstandvermogen	1,05	0,95	0,90	0,85	0,88
Ratio normatief publiek eigen vermogen	4,00	3,54	3,31	3,41	3,25

De omvang van de materiele vaste activa zal in 2026 en 2027 afnemen doordat in deze jaren de afschrijvingslasten hoger zijn dan de investeringen. De jaren erna zullen de afschrijvingslasten lager zijn dan de geplande investeringen waardoor de omvang weer zal toenemen.

De hoogte van de vorderingen is lastig te voorspellen. Op 31 december 2025 is er geen sprake van incidenteel hoge vorderingen. De omvang van de vorderingen is in de toekomstbalans dan ook gelijk gehouden aan de stand van eind 2025.

De wijziging van de omvang van de liquide middelen wordt bepaald door de mutaties bij de andere balansposten. Met name het resultaat en de investeringen versus de afschrijvingen en de onttrekkingen uit de personele voorziening zijn van invloed op de liquide positie. De grote dip in de liquide middelen 2026 wordt met name veroorzaakt door het begrote negatieve resultaat.

De begrote resultaten zijn met het eigen vermogen verrekend. Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve en een bestemmingsreserve. Dit betreft de bestemmingsreserve kwaliteitsimpuls.

In de jaren 2026 en verder is er een dusdanig bedrag aan de algemene reserve toegevoegd of onttrokken zodat de hoogte van deze algemene reserve dekkend is voor de materiele vaste activa en de risico's welke gesignaleerd zijn in de risicoanalyse 2023. Er zijn plannen voor de inzet van de kwaliteitsimpuls maar deze zijn nog niet uitgewerkt.

De hoogte van de jubileumvoorziening wordt sterk bepaald door wijzigingen in de formatieve inzet. De dotatie die in de meerjarenbegroting is opgenomen, is inmiddels aan de voorziening toegevoegd. Daarnaast zijn de verwachte uitbetalingen van jubilea, zoals opgenomen in de jaarrekening 2025, als onttrekkingen verwerkt in de meerjarenbegroting.

De hoogte van de kortlopende schulden is, net zoals de hoogte van de vorderingen, lastig te voorspellen. Deze hoogte is sterk afhankelijk van het moment waarop de facturen worden ontvangen. Op 31 december 2025 is er sprake van incidenteel hoge of lage kortlopende schulden.

De omvang van de kortlopende schulden is in de toekomstbalans dan ook gelijk gehouden aan de stand van eind 2024 minus deze incidentele bedragen.

Overige rapportages

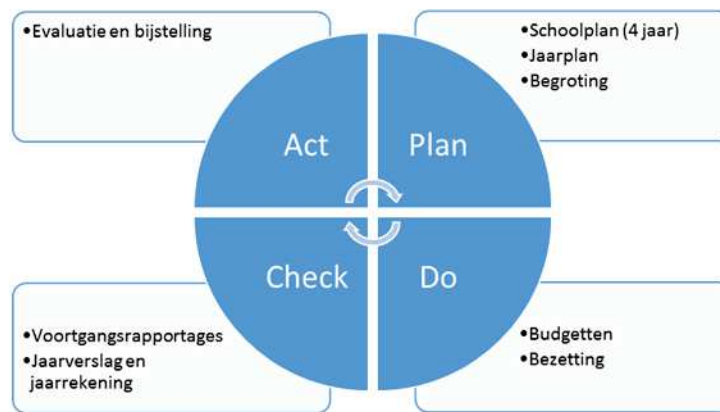
Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem heeft als doel het bewaken van de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van de wet- en regelgeving.

De vereniging heeft de administratieve organisatie (financieel, personeel en salaris) uitbesteed aan Dyade Onderwijsbedrijfsvoering BV. De afspraken zijn vastgelegd in een Service Level Agreement (SLA). Jaarlijks worden de afspraken geëvalueerd.

De school beschikt over een schoolplan waarin de doelstellingen voor een periode van vier jaar beschreven zijn. Het schoolplan wordt uitgewerkt in jaarplannen. In deze jaarplannen worden concrete plannen genoemd die ervoor zorgen dat de, in het schoolplan, gestelde doelen behaald worden. De jaarplannen worden periodiek geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. De financiële vertaling van de plannen is opgenomen in de begroting.

De vereniging heeft een goed werkende planning en control cyclus. Er zijn twee financiële planningsinstrumenten; de begroting en het bestuursformatieplan. Hierbij is de begroting leidend en wordt het bestuursformatieplan gebaseerd op de begroting. Gedurende het jaar worden er financiële rapportages gemaakt om budgetuitputting te volgen. Op deze manier wordt scherp gemonitord of inkomsten en uitgaven in lijn zijn met de begroting zodat financiële tegenvallers tijdig bijgesteld kunnen worden. De control instrumenten zijn de periodieke rapportages en de jaarrekening.



Figuur 1: Planning en control cyclus

Het bestuur houdt gedurende het jaar toezicht op het uitgevoerde beleid aan de hand van de periodieke rapportages. Na afloop van het jaar wordt de jaarrekening opgemaakt die vastgesteld wordt door het bestuur en gecontroleerd wordt door de externe accountant.

Aanbevelingen uit de management letter van de externe accountant worden opgevolgd.

Risicomanagement en beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

In een snel veranderende wereld waarin onderwijsinstellingen worden geconfronteerd met talloze uitdagingen, is risicomanagement een cruciale praktijk geworden. Het effectieve beheer van risico's in het onderwijs is van vitaal belang om de continuïteit van de onderwijsprocessen te waarborgen, de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en de belangen van alle belanghebbenden te beschermen.

Crescendo staat voor een breed scala aan risico's, variërend van financiële risico's, risico's die de onderwijskundige doelstellingen in de weg kunnen staan en risico's in relatie tot personele kwesties. Het belang van risicomanagement ligt dan ook in het proactief identificeren, analyseren en beheren van deze risico's.

Door een systematische benadering van risicomanagement toe te passen, kan Crescendo potentiële bedreigingen en kansen in kaart brengen. Het stelt Crescendo in staat om adequaat te reageren op risico's en waar nodig preventieve maatregelen te nemen om schade te minimaliseren. Risicomanagement helpt bij het identificeren van zwakke punten in de organisatie en het implementeren van effectieve controles en beveiligingsmaatregelen om de risico's te verminderen.

Een goed risicomanagementbeleid biedt Crescendo ook de mogelijkheid om middelen op een efficiënte en effectieve manier in te zetten. Door middel van risico-evaluaties kan Crescendo prioriteiten stellen en investeringen richten op gebieden waar de risico's het grootst zijn. Dit draagt bij aan het verhogen van de veerkracht van de school en het verbeteren van de algehele prestaties.

Crescendo kent, als onderdeel van het management beheersing systeem, een adequate planning & control cyclus. Deze bestaat onder andere uit:

- financiële risicoanalyse;
- financieel beleid;
- managementcontracten en -rapportages;
- taakstellende (deel)begrotingen en budgetten;
- jaarlijks op te stellen meerjarenbegrotingen;
- tussentijdse uitputtingsrapportages (in formatie en in geld).

In 2023 heeft een risicoanalyse plaatsgevonden. Onder begeleiding van twee externe adviseurs heeft een bijeenkomst plaatsgevonden en zijn de risico's geïnterviewd. Dit heeft plaatsgevonden middels een open gesprek met medewerkers van de vereniging. De aanwezigen hebben diverse rollen binnen de organisatie. Naast de uitvoerend bestuurder was ook de verantwoordelijk financieel beleidsmedewerker aanwezig. Tijdens dat gesprek heeft eenieder vanuit zijn eigen functie verschillende risico's aangekaart en belicht. Daardoor is een goed beeld ontstaan van de potentiële risico's. Deze analyse wordt in 2026 geactualiseerd.

De totale risico's in de risicoanalyse 2023 kwamen uit op € 1.019.000.

Aangezien de risico's zich niet allemaal tegelijkertijd en in hun maximale omvang zullen voordoen hoeft het totale bedrag niet als risico buffer aangehouden te worden. Op basis van de weging komt het gewogen risico ongeveer uit op € 595.000.

De weging komt gemiddeld redelijk in de buurt van 55% wat vaak gehanteerd wordt als zekerheidspercentage bij vergelijkbare instellingen.

Het weerstandsvermogen van de stichting, zijnde het eigen vermogen minus de boekwaarde van de materiële vaste activa, is hoog genoeg om de risico's af te dekken. Zie voor de financiële kengetallen verder de paragraaf over het financieel beleid.

De risico-inventarisatie heeft geleid tot de definiëring en kwantificering van de in de risicotabel opgenomen risico's. Dit vormt een extra impuls voor VSEB om op gestructureerde wijze verder invulling te geven aan het risicomanagement. Deze rapportage is dus niet een eindpunt, maar is een onderdeel van een doorlopend proces. Op basis van de risico-inventarisatie 2023 doen de meeste risico's zich voor bij de categorie personeel en onderwijs(kwaliteit).

Als belangrijkste algemene risico's worden gezien:

- De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt brengt voor de komende jaren operationele risico's met zich mee. Het wordt steeds uitdagender om bij uitval of natuurlijk verloop gekwalificeerde vervangers of nieuwe leerkrachten te vinden, met name voor specifieke groepen. Daarnaast zorgt de marktsituatie ervoor dat zittend personeel gemakkelijker elders een aanstelling vindt. Dit verhoogt de kans op ongewenst verloop, wat vervolgens zowel kwantitatief als kwalitatief moet worden opgevangen.
- Door wijzigingen in de wet- en regelgeving op ouderbijdragen is de kans toegenomen dat de ouderbijdragen, gelet op het vrijwillige karakter, minder gemakkelijk geïnd kunnen gaan worden.
- Wet werk en zekerheid
De Wet werk en zekerheid moet er onder andere voor zorgen dat werknemers eerder een vaste baan krijgen i.p.v. opvolging van tijdelijke contracten. Voor de school kan dit betekenen dat leerkrachten die regelmatig invallen een vaste aanstelling moeten krijgen terwijl daar de financiële middelen voor ontbreken. Hierdoor kan het noodzakelijk worden om met steeds andere invallers te gaan werken, wat de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede zal komen.
- Vereenvoudiging Participatiefonds
Met ingang van 1 augustus 2022 is het reglement van het Participatiefonds sterk vereenvoudigd. Dat betekent met name dat over het algemeen 50% van de uitkeringskosten van een voormalig personeelslid ten laste van het bestuur komt.
- Vanaf 1 januari 2029 zal het vervangingsfonds worden opgeheven waardoor de school eigen risicodragers voor de ziektevervangingen wordt. Dit zal gevolgen hebben voor het eigen vermogen. De school zal ruim op tijd starten met het analyseren van de financiële impact.

Verslag toezichthoudend orgaan

Samenstelling intern toezicht

Naam	Functie	Functies en nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies*
Patricia Spuijbroek Herkiesbaar per 1.1.2027	Voorzitter	<u>Hoofdfunctie</u> DGA PAS Beheer B.V. Expertisegebieden: Governance, non-financial risk, compliance en organisatieadvies. <u>Nevenfuncties</u> Voorzitter RvT Openbare stichting voor het Onderwijs Voorzitter Intern Toezicht 2 landelijke pensioenfondsen Lid Intern Toezicht Landelijk pensioenfonds Voorzitter bestuur PFBI HR-adviseur TT Rotterdam	Lid auditcie EBG, Lid auditcie St AURO Lid commissie VITP-opleiding en ontwikkeling. Lid commissie praktisering en advisering bestuur VITP (onbezoldigd).
Gracita Biezen	Vicevoorzitter	DGA De Virtuele Personeelsadviseur B.V. Interim HR & Verander Manager Lid Rvt NH media Vicevoorzitter Lions Club Gijs Amsterdam Lid BAC Nederlandse Vereniging voor Commissarissen en Directeur (NCD)	Voorzitter en lid Remuneratiecommissie Vicevoorzitter TZHB Crescendo
Ama Carr Herkiesbaar per 1.1.2027	Lid	Projectmanager Weekend College ToTheTop van het ROCvA The Broos Institute	Voorzitter en lid Kwaliteitscommissie Crescendo
Militia Herfst	Lid	Parttime leerkracht Gepensioneerd	Lid remuneratiecommissie

Vergoedingsregeling

De vergoeding is gebaseerd op de onderwijs CAO PO, waarbij de voorzitter een opslag heeft van 23%. De vergoeding wordt 10 x per jaar uitgekeerd (1/10). Hierin volgen we de CAO voor het PO en het advies van het VTOI-NVTK. Dit resulteert in een vergoeding van € 4.652,32 voor de voorzitter en € 3.527,50 voor de leden per jaar.

We kunnen terugkijken en constateren dat 2025 redelijk rustig van start ging. Een aantal verbeterplannen was ingezet door de directeur-bestuurder. Het realiseren van dit soort plannen gaat niet over één nacht ijs; daar is stamina voor nodig. Na jaren van intensief werk begon 2025 met een voldoende inspectierapport en zonder extra druk van buitenaf. Dat laat onverlet dat de kwaliteit van het onderwijs altijd en overal voor verbetering vatbaar blijft.

De school groeide qua leerlingaantallen en er is een sterker team ontstaan waarin jongere en oudere leerkrachten elkaar goed aanvullen. Tijdens de kerstviering heerste er een diepe eenheid tussen leerkrachten, ondersteunend personeel, ouders en alle andere betrokkenen, waarvoor we alleen maar dankbaar kunnen zijn. Natuurlijk bracht 2025 ook uitdagingen met zich mee, waaronder een aantal langdurig zieken. Dit vroeg veel van het aanwezige personeel, dat er desondanks telkens weer stond en het beste beentje voorzette.

De medezeggenschapsraad (mr) heeft inmiddels het eerste jaar achter de rug en heeft een starttraining gevolgd. Het toezichthoudend bestuur heeft tweemaal met de raad om de tafel gezeten. De inzet van de evenementenleerkracht is inmiddels goed merkbaar: er vinden geregeld kerkconcerten plaats door het leerlingenkoor en er worden gezamenlijke schoolactiviteiten georganiseerd. Dit geeft de school een positieve dynamiek. Daarnaast is er een nieuwe brugfunctionaris aangesteld. Zowel de evenementenleerkracht als de brugfunctionaris draagt eraan bij dat leerkrachten minder takendruk ervaren. Tot slot is het functioneren van de directeur-bestuurder in het afgelopen verslagjaar als goed beoordeeld.

Tijdens de heidag in 2025 heeft het toezichthoudend bestuur de toezichtvisie herijkt, aangepast en op de website gepubliceerd. Dit geldt ook voor het toezichtkader, dat in nauwe samenwerking met de directeur-bestuurder is vernieuwd. De drie commissies (de remuneratie-, audit- en onderwijskwaliteitscommissie) zijn in 2025 volop aan de slag gegaan. Deze commissies kwamen respectievelijk twee tot drie keer per jaar bijeen om invulling te geven aan hun specifieke verantwoordelijkheden.

De zelfevaluatie heeft plaatsgevonden in maart 2025. Nu eenieder meer dan twee jaar in zijn of haar rol zit, is het van groot belang dat elk lid de toezichthoudende taken consequent blijft oppakken. We kunnen niet anders dan constateren dat de commissies dit in 2025 met verve hebben gedaan. Daarnaast heeft een afvaardiging van het toezichthoudend bestuur ten minste twee keer overleg gevoerd met de medezeggenschapsraad (mr).

Daarnaast heeft er tweemaal een teamoverleg plaatsgevonden op de Crescendoschool onder leiding van de directeur-bestuurder, waarbij het gehele team (leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel) aanwezig was. Tevens is er twee keer overleg gevoerd met de oudstenraad (AR) van de EBG-kerk. Het toezichthoudend bestuur heeft bovendien gesproken met de heer C. Geenen in zijn rol als AVG-deskundige en functionaris gegevensbescherming. Tot slot heeft het toezichthoudend bestuur een eigen professionaliseringsplan opgesteld; hiermee committeert het bestuur zich aan een structurele, jaarlijkse bijscholing.

Het toezichthoudend bestuur van Crescendo ziet erop toe dat de wettelijke en maatschappelijke doelstellingen worden behaald en dat de algemene gang van zaken op een maatschappelijk verantwoorde wijze verloopt. Het bestuur houdt toezicht op de organisatie en op het functioneren van de directeur-bestuurder, voor wie het tevens de werkgeversrol vervult. Daarnaast fungeren de toezichthouders als klankbord en adviseren zij de directeur-bestuurder gevraagd en ongevraagd.

Het toezichthoudend bestuur ondersteunt en coacht de directeur-bestuurder bij zijn lopende opleidingstraject op het gebied van onderwijsbestuur. Het groeien in een bestuursrol kost tijd maar de progressie die hierin wordt geboekt is onverminderd merkbaar. De naleving van de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs is hierbij een vast onderwerp van gesprek. Tot slot ziet het bestuur toe op de doelmatige en rechtmatige verwerving en aanwending van de wettelijke schoolmiddelen, en is het transparant in zijn verslaglegging.

Onderwijskwaliteitscommissie

Jaarverslag van de kwaliteitscommissie 2025

De Kwaliteitscommissie is op 24 juni 2025 en op 4 november 2025 bijeengekomen om de acties en vergaderingen van de kwaliteitscommissie te bespreken. We hebben het gehad over de onderwerpen waar we ons als commissie dit jaar op willen focussen m.b.t. onderwijskwaliteit.

Het gesprek is gevoerd met de directeur-uitvoerend bestuurder en de intern begeleider.

Doel: informatief; hoe wordt het kwaliteitsbeleid vorm en inhoud gegeven op basisschool Crescendo?

1. Schoolresultaten;

De schoolresultaten van de verschillende leerjaren laten een stijgende trend zien. De scores variëren per leerjaar en per schooljaar. Er zijn verschillende factoren die de prestaties beïnvloeden.

De acties die we gaan ondernemen zijn, onder andere, het blijven professionaliseren van de medewerkers. De ontwikkeling van leerkrachten speelt een belangrijke rol bij de ontwikkeling van de leerlingen. We gaan ook inzetten op het creëren van een fijn en veilig leerklimaat, zowel voor de leerlingen als voor de leerkrachten.

2. Professionalisering van leerkrachten;

Binnen het team is zichtbaar dat de ontwikkeling richting een professionele, proactieve en lerende cultuur tijd en aandacht vraagt. Via scholing, klassenmonitoring en ontwikkelgesprekken blijven we ons onverminderd inzetten op de verdere professionalisering van de leerkrachten. We merken dat collega's die aanvankelijk weerstand boden of twijfels hadden over de nieuw ingeslagen weg, na constructieve ontwikkelgesprekken inmiddels meewerken en stappen zetten. Dit brengt een zichtbare en positieve groei met zich mee. Hoewel we het ziekteverzuim actief aanpakken, drukken twee langdurig zieke medewerkers momenteel nog zwaar op de verzuimcijfers.

3. Stand van zaken kwaliteitsbeleid inzet instrument (vb. EDI-model);

Aanpassingen in het lesprogramma en de lesmethoden (EDI-model) beïnvloeden de prestaties van de leerlingen. De vaardigheden en de kwaliteit van het lesgeven van de leerkracht dragen ook bij aan de leerresultaten en prestaties. Kortom ons doel is de

lesmethode EDI eigen maken en alle leerkrachten te motiveren om hier goed en structureel gebruik van te maken.

4. Sociaal-emotioneel klimaat;

De school beschikt over een actueel pestprotocol. Naast de zorg voor de leerlingen is de afgelopen periode ook bewust geïnvesteerd in een positievere en waarderende benadering van het team. Complimenten worden vaker uitgesproken en successen explicieter benoemd. Deze aanpak heeft een merkbaar effect: collega's reageren zichtbaar positief, voelen zich gezien en tonen meer openheid. In lijn hiermee staat er een weerbaarheidstraining gepland voor de medewerkers. De afgelopen jaren hebben we sterk ingezet op de professionalisering van onze leerkrachten, een koers die we komend jaar voortzetten om de motivatie en betrokkenheid van de leerlingen verder te verhogen.

Onze focus ligt komend schooljaar nog nadrukkelijker op rekenen en begrijpend lezen. Het hoofddoel is om de huidige, lage prestatieniveaus op schoolniveau structureel te verbeteren. Dit geldt concreet voor de vakgebieden rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spelling/taalverzorging. In het jaarplan is helder vastgelegd welke van deze doelen inmiddels zijn behaald.

Ons advies richting THB:

De directeur-uitvoerend bestuurder vragen om door te gaan met de ingeslagen weg om de medewerkers te professionaliseren en te kijken hoe we in samenwerking met de Arboarts (of andere maatregelen) het ziekteverzuim kunnen terugdringen.

Remuneratiecommissie

Met betrekking tot het persoonlijk functioneren en de prestaties van de directeur-uitvoerend bestuurder heeft de remuneratiecommissie in het verslagjaar een start-, functionerings- en beoordelingsgesprek gevoerd met de directeur-uitvoerend bestuurder. Het beoordelingsgesprek was gericht op een evaluatie van het functioneren van de directeur-uitvoerend bestuurder in relatie tot de behaalde resultaten van de school en op de leiderschapskwaliteiten van de directeur-uitvoerend bestuurder. Belangrijke criteria bij deze evaluatie waren borging van de identiteit van de school, procesbeheer, financieel management, onderwijskwaliteit en ontwikkeling van medewerkers.

De commissie heeft vastgesteld dat de directeur-uitvoerend bestuurder zijn doelstellingen ruimschoots heeft behaald en significant heeft bijgedragen aan de algehele prestaties van de school en de groei van het aantal leerlingen. Met name procesbeheer, financieel management, onderwijskwaliteit en de betrokkenheid van medewerkers zijn thema's waarin de directeur-uitvoerend bestuurder positief verschil heeft gemaakt. De score naar een voldoende voor de school is een terechte uitkomst van de persoonlijke prestaties van de directeur-uitvoerend bestuurder.

Auditcommissie

De auditcommissie bestaat momenteel nog uit één persoon. Dit vraagt van dit commissielid een onverminderd hoge alertheid en scherpheid bij de controle van de jaarcijfers. De managementrapportage (marap), die vier keer per jaar in het toezichthoudend bestuur wordt besproken, biedt een helder inzicht in de cijfers en de algehele financiële omstandigheden. Deze werkwijze is overzichtelijk en draagt bij aan een effectieve sturing.

Er heeft afstemming plaatsgevonden met de accountant, wiens rapport verbeterpunten bevat die inmiddels door de directeur-bestuurder zijn opgepakt. Het is in 2025 helaas nog niet gelukt om administratiekantoor Dyade de cijfers sneller te laten aanleveren, zodat ook

de accountant zijn controlewerk eerder kon afronden. Een eerdere oplevering blijft het absolute streven, mits dit de zorgvuldigheid van de rapportage niet in de weg staat.

Het toezichthoudend bestuur heeft zich proactief laten voorlichten en adviseren door de auditcommissie. Aan de hand daarvan zijn kritische vragen gesteld en beantwoord. Na enkele tekstuele aanpassingen ter verhoging van de leesbaarheid is vervolgens akkoord gegeven. Op basis van deze zorgvuldige cyclus heeft het toezichthoudend bestuur groen licht gegeven voor de begroting en de jaarcijfers 2025. Wij hebben daarmee ook gezien dat er een doelmatige en rechtmatige besteding van middelen heeft plaatsgevonden.

Bovendien krijgt de accountant op deze wijze een helderder inzicht bij de uitvoering van de controle. Op advies van de auditcommissie is de controleopdracht opnieuw gegund aan Van Ree Accountants. Hierbij is de accountant nadrukkelijk verzocht om de controlewerkzaamheden in 2026 in een eerder stadium op te starten.

De auditcommissie heeft vastgesteld dat Dyade in 2025 opnieuw meerdere deadlines niet heeft gehaald door interne omstandigheden. Zij heeft de directeur-bestuurder hierop aangesproken en zodoende haar verantwoordelijkheid genomen. De directeur-bestuurder heeft dit in 2025 direct kritisch opgenomen met Dyade. De auditcommissie heeft er begrip voor dat er ook bij Dyade sprake is van personele problematiek.

Naast de financiën vallen ook privacy (AVG), ICT en huisvesting onder de portefeuille van de auditcommissie. Deze thema's zijn uitgebreid besproken tijdens de auditgesprekken en in het overleg met de volledige bestuursvertegenwoordiging. Niet alleen het bestuderen van de financiële stukken maar ook het stellen van kritische vragen aan de directeur-bestuurder heeft geleid tot een groot vertrouwen in de rechtmatige bestemming en doelmatige aanwending van de middelen.

Specifieke subsidies, zoals voor aanvullende lesmethoden en het schoolontbijt, zijn daarnaast nadrukkelijk meegenomen tijdens schoolbezoeken. De effectiviteit van deze bestedingen is getoetst door hierover vragen te stellen aan de medezeggenschapsraad (mr) en de oudstenraad van de kerk; de verkregen antwoorden hebben dit positieve beeld bevestigd.

Doelmatige besteding van de middelen

Een van de taken van het toezichthoudend bestuur is het vaststellen of de middelen doelmatig zijn besteed en er rechtmatigheid heeft plaatsgevonden. Hiertoe worden de doelen vooraf besproken en de resultaten hieraan getoetst. Er wordt getoetst of er alternatieven zijn overwogen, of er, indien van toepassing, meerdere offertes zijn opgevraagd en of de middelen spaarzaam worden ingezet. Hierdoor kunnen bewustere keuzes worden gemaakt over de inzet van middelen om het onderwijs te verbeteren en te waarborgen.

Het toezichthoudend bestuur verkrijgt zijn informatie via documenten uit de pdca-cyclus, zoals de kaderbrief, de meerjarenbegroting, het strategisch beleidsplan en de periodieke managementrapportages (maraps). Daarnaast maakt het bestuur gebruik van bronnen zoals schoolbezoeken en raadpleging van de medezeggenschapsraad (mr). Tevens laat het bestuur zich adviseren door de audit-, onderwijskwaliteits- en remuneratiecommissie, evenals door Dyade en de accountant. Op basis van de werkzaamheden in 2025 concludeert het toezichthoudend bestuur dat de middelen van Crescendo rechtmatig zijn verkregen en doelmatig zijn besteed.

Om de voeling met de praktijk te versterken, verzorgt een leerkracht tijdens elke reguliere vergadering een presentatie. Dit werkt twee kanten op: het bestuur ontvangt waardevolle informatie uit de praktijk en de betrokken leerkrachten krijgen een eigen platform. De relevante onderwijsthema's zijn zodoende structureel tijdens de bestuursvergaderingen besproken. Voor 2025 zijn er nieuwe afspraken gemaakt om de reguliere overlegstructuur tussen de onderwijskwaliteitscommissie en de directeur-bestuurder te continueren en hierover verslag uit te brengen; deze afspraken zijn conform de planning ingevuld. Tot slot is er in 2025 geen sprake geweest van tegenstrijdige belangen in relatie tot het toezicht op de Crescendoschool, noch zijn er geschenken aangenomen van leveranciers die de schijn van partijdigheid kunnen oproepen.

Contacten met stakeholders.

Het toezichthoudend bestuur heeft het afgelopen jaar tweemaal met het volledige team vergaderd over onderwerpen die het personeel betreffen. Daarnaast heeft een bestuursafvaardiging twee keer met de medezeggenschapsraad (mr) overlegd en is er tweemaal gesproken en verslag uitgebracht aan de oudstenraad van de EBG-kerk. Om meer inzicht te verkrijgen, is er in 2025 mee gestart om tijdens elke bestuursvergadering een leerkracht of andere betrokkene uit te nodigen. Zij vertellen kort over hun specifieke bijdrage aan de school. Tijdens individuele schoolbezoeken hebben verscheidene toezichthouders gesproken met leerkrachten, ouders en kinderen. Daarnaast was het bestuur vertegenwoordigd bij Ketu Koti, diverse optredens en de kerkdiensten van de Evangelische Broedergemeente.

De diepe verbondenheid met de EBG-gemeenschap in Amsterdam-Zuidoost geeft de school veel kracht en doorzettingsvermogen; dit straalt uit en versterkt de ambitie voor de lange termijn.

De opdracht om een overwegend kwetsbare groep kinderen een betere basis voor de toekomst te bieden, klinkt door in de hele organisatie. Tegelijkertijd wil Crescendo nadrukkelijk ook de school zijn voor leerlingen die bovengemiddeld scoren. We zijn ons ervan bewust dat de school gevestigd is in een kwetsbare wijk; een goed contact met de wijkagent en de wijkraad is daarin essentieel.

Aansluitend aan elke vergadering hanteert het bestuur een korte rondvraag om te evalueren hoe de vergadering verliep en hoe eenieder de eigen bijdrage heeft ervaren. Deze mini-evaluaties verhogen de onderlinge betrokkenheid. De formele zelfevaluatie over het verslagjaar heeft in maart plaatsgevonden onder leiding van een externe begeleider. De verdere professionalisering van het toezicht blijft een belangrijk aandachtspunt. Hierbij wordt van elk lid verwacht dat documenten vooraf worden bestudeerd en dat iedereen een inhoudelijke bijdrage levert.

In 2025 hebben er maximaal zes reguliere vergaderingen plaatsgevonden, waardoor het toezicht beter tot zijn recht komt. Daarnaast stonden een heidag en de zelfevaluatie op de agenda. De governancevorm van de school als eenpittersbestuur is geagendeerd; in overleg met de oudstenraad is intern onderzocht of er via de omvang van het toezichtsorgaan een efficiëntieslag gemaakt kan worden. Tot slot is een bestuursafvaardiging nauw betrokken gebleven bij teamsessies, de MR-vergaderingen en diverse schoolevenementen. In 2026 zal er op enig moment een wijziging plaatsvinden in het Governancemodel, namelijk naar een two tier board,

Opleidingen 2025:

- **Patricia Spuijbroek**

Onderwijs gerelateerd bij VTOI/NVTK:

Adviesregeling IT, duurzaamheid, reputatie management, rol van HRM m.b.t. toezicht, Onderwijsregio's, het goede gesprek, IT en Toezicht (dagtraining)

Toezicht gerelateerd bij Nyenrode:

Update AI, demografie en migratie, rol toezicht in veranderende mij, diversiteit en inclusie

EY:

AI, Cybersecurity, Duurzaamheid

VITP:

Kennisontwikkeling, AI/CSRD de rol van IT

Decision Institute:

Cybersecurity in bedrijven.

- **Ama Carr**

Lunchcollege VTOI-NVTK:

Standaard voor Goed Toezicht.

- **Gracita Biezen**

Geen relevante aanvullende cursussen.

- **Militia Herfst**

Lunchcollege:

Ontwikkelingen in de kinderopvang, wat vraagt dit van toezichthouders? De standaard voor Goed Toezicht / **Kindcentra** – Fundamentele innovatie voor de toekomst van onze kinderen / Het strategisch personeelsbeleid.

De hoofd- en (on)bezoldigde nevenfuncties van de leden van het intern toezichtsorgaan worden, overeenkomstig de Code Goed Bestuur, onderstaand vermeld.

Namen, functies en plaats in het rooster van aantreden/af treden van Leden Raad van Toezicht in 2025:

1. Patricia Spuijbroek

Hoofdfunctie • DGA PAS Beheer B.V. (bezoldigd) Expertisegebieden: Governance, non-financial risk, compliance en organisatieadvies. Nevenfuncties • Voorzitter RvT • Openbare stichting voor het Onderwijs (bezoldigd) • Voorzitter Intern Toezicht 2 landelijke pensioenfondsen (bezoldigd) • Lid Intern Toezicht Landelijk pensioenfonds (bezoldigd) • Voorzitter bestuur PFBI (honorair) • HR-adviseur TT Rotterdam (bezoldigd)	• Lid auditcie EBG, • Lid auditcie St AURO • Lid commissie VITP-opleiding en ontwikkeling. • Lid commissie praktisering en advisering bestuur VITP (onbezoldigd).
---	--

2. Ama Carr

• Projectmanager Weekend College • ToTheTop van het ROCvA (bezoldigd), • The Broos Institute onbezoldigd	• Voorzitter en lid Kwaliteitscommissie Crescendo
--	---

3. Gracita Biezen

• DGA De Virtuele Personeelsadviseur B.V. (bezoldigd) • Interim HR & Verander Manager (bezoldigd) • Lid Rvt NH media (bezoldigd) • Vicevoorzitter Lions Club Gijs Amsterdam (onbezoldigd) • Lid BAC Nederlandse Vereniging voor Commissarissen en Directeur (NCD) (onbezoldigd)	• Voorzitter en lid Remuneratiecommissie • Vicevoorzitter TZHB Crescendo
---	--

4. Militia Herfst

• Parttime leerkracht (bezoldigd) • Gepensioneerd	• Lid remuneratiecommissie
---	--

Voor alle overige leden geldt: aangetreden per 1.1.2023, einde 1e termijn 31.12.2026 herkiesbaar per 1.1.2027.

Einde 2e termijn Militia Herfst is 31.12.2028.

Het Toezichthoudend bestuur bedankt alle medewerkers van de Crescendo school voor hun oneindige inzet waardoor er in 2025 wederom stappen zijn gezet richting kwaliteitsverbetering van het onderwijs en de organisatie. Personele problematiek blijft een belangrijk aandachtspunt, de markt is schaars. Alleen door een ongelimiteerde inzet van de directeur-uitvoerend bestuurder en de medewerkers (leerkrachten en OOP, maar ook de ouders van de MR en OR) en eenieder die Crescendo een warm hart toedraagt, kon dit tot stand komen. De school kon hierdoor ook weer gaan groeien en haar gevalideerde rol in de wijk weer vervullen. Dankbaarheid voor eenieder die nimmer dat geloof verloor en bleef vechten is op zijn plek.

De Crescendoschool is een school met een denominatie van Christelijk onderwijs. Zij geeft hieraan vorm door afgezien van gebed, gezang en Bijbellezingen de kinderen ook te doordringen van de normen en waarden die passen bij wat het geloof ons brengt. De rol in de maatschappij die de kinderen spelen en gaan spelen moet de denominatie recht doen. Hierop aansluitend gaat het Toezichthoudend Bestuur bij de vergaderingen vooraf in een kort gebed en wordt de dagtekst gelezen. Dit verslag is samengesteld zoals voorgeschreven conform de Code Goed Bestuur waarbij de RvT dit in onafhankelijkheid heeft laten plaatsvinden.

Ondertekening door toezichthouder

Naam Patricia Spuijbroek



Kengetallen

Kengetal	2025	2024	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Liquiditeit (quick ratio)	5,50	6,00	kleiner dan 1,50
Liquiditeit (omvang)	€ 2.556.552	€ 2.446.624	< € 100.000
Rentabiliteit	0,01	0,02	afhankelijk van fin. positie
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	0,85	0,85	kleiner dan 0,30
Weerstandsvermogen	0,97	1,05	kleiner dan 0,05
Ratio normatief publiek eigen vermogen	3,59	4,00	groter dan 1,00

Liquiditeit

Definitie: De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden.

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Rentabiliteit

Definitie: Resultaat gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten).

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten.

Solvabiliteit 2

Definitie: Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen.

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de organisatie op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Weerstandsvermogen

Definitie: Het eigen vermogen gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten).

Er zijn meerdere definities van het weerstandsvermogen, bovenstaande wordt door de inspectie gebruikt. In deze definitie wordt de rol van het eigen vermogen als risicobuffer voor onvoorziene gebeurtenissen benadrukt.

Het weerstandsvermogen geeft derhalve aan of het vermogen hoog genoeg is om niet-voorziene, tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. Bij toepassing en verankering van het risicomanagement in de organisatie en het goed functioneren van de planning en control cyclus blijven altijd restrisico's achter. Voor het opvangen van de mogelijke financiële effecten moet het bestuur voldoende weerstandsvermogen hebben of opbouwen.

Verantwoording van de financiën

Balans per 31 december

Onderstaand is de balans van 31 december 2025 opgenomen. Deze is vergeleken met de balans van 31 december 2024. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	31-12-2025	31-12-2024	Passiva	31-12-2025	31-12-2024
Materiële vaste activa	€ 420.239	€ 328.435	Eigen vermogen	€ 2.556.079	€ 2.527.266
Vorderingen	€ 96.421	€ 231.069	Voorzieningen	€ 34.429	€ 32.812
Liquide middelen	€ 2.556.552	€ 2.446.624	Kortlopende schulden	€ 482.704	€ 446.050
Totaal activa	€ 3.073.212	€ 3.006.128		€ 3.073.212	€ 3.006.128

Toelichting op de balans:

Activa

materiële vaste activa

In 2025 is er € 154.000 geïnvesteerd in met name kleutermateriaal en Chromebooks. Het bedrag geïnvesteerd in meubilair is € 142.000. De investering in Chromebooks bedroeg € 12.000. De afschrijvingen over 2025 waren € 62.000. De investeringen zijn € 92.000 hoger dan de afschrijvingen waardoor de boekwaarde van de activa met dit bedrag is toegenomen.

vorderingen

De omvang van de vorderingen is met € 135.000 afgenomen ten opzichte van 31 december 2024. De voornaamste reden van deze afname was de vordering op het ministerie. De in 2024 opgelegde sanctie in afwachting van het afronden van het herstelonderzoek ad € 149.0000 is in 2025 terugontvangen.

liquide middelen

De omvang van de liquide middelen is € 110.000 toegenomen. De toename is € 81.000 hoger dan op grond van het positieve resultaat over 2025 verwacht mag worden. De toe- of afname van de liquide middelen wordt niet alleen bepaald door het resultaat. Boeking zoals de afschrijvingen en dotatie aan de voorziening hebben geen invloed op de liquide middelen. Investerings in de vaste activa en de mutatie op de kortlopende vorderingen en schulden hebben dit wel. Bij de toelichting op het kasstroomoverzicht wordt de invloed van de overige posten op de ontwikkeling van de liquide middelen beschreven.

Passiva

eigen vermogen

Het positieve resultaat van € 29.000 is toegevoegd aan het eigen vermogen. Het eigen vermogen bedraagt op 31 december 2025 in totaal € 2.556.000. Het eigen vermogen van de vereniging bestaat uit een algemene reserve en een bestemmingsreserve publiek.

Bij de resultaatverdeling is € 70.000 toegevoegd aan de algemene reserve. Ultimo 2025 bedraagt de algemene reserve € 1.000.000.

De bestemmingsreserve publiek bestaat uit een reserve NPO gelden en een reserve kwaliteitsimpuls. Met de resultaatverdeling is € 41.000 onttrokken aan de bestemmingsreserves publiek waardoor deze reserves per 31 december 2024 €1.556.000 bedragen.

Voor de op balansdatum nog niet bestede NPO-middelen heeft de vereniging eind 2021 een bestemmingsreserve NPO-gelden gevormd. Aan deze bestemmingsreserve is met de resultaatverdeling 2025 € 509.000 onttrokken. De bestemmingsreserve NPO-gelden bedraagt op 31 december 2025 € 0. De bestemmingsreserve NPO mocht aangehouden worden tot het einde van schooljaar 2024-2025. De uitgaven ten laste van deze bestemmingsreserve zijn daarmee verrekend. Het resterende bedrag is daarna toegevoegd aan de bestemmingsreserve kwaliteitsimpuls.

De reserve kwaliteitsimpuls is gevormd extra te investeren in de kwaliteit van het onderwijs. In 2025 is er bij de resultaatverdeling € 41.000 onttrokken aan deze reserve. De bestemmingsreserve bedraagt op 31 december 2025 € 1.556.000.

voorzieningen

De vereniging heeft een jubileumvoorziening.

De jubileumvoorziening is bedoeld ter dekking van de gratificaties bij een 25- of 40-jarig dienstverband. In 2025 is er € 2.000 aan ambtsjubilea uitgekeerd. Jaarlijks wordt de hoogte van de voorziening bepaald op basis van het zittend personeelsbestand, hun leeftijd en de blijf kans. In 2025 is er € 4.000 gedoteerd aan de voorziening. De voorziening bedraagt op 31 december 2025 € 34.000.

kortlopende schulden

De kortlopende schulden bestaan voor 40% uit salaris gebonden schulden zoals af te dragen loonheffing en pensioenpremies en het nog te betalen vakantiegeld. Deze schulden worden eind januari respectievelijk eind mei betaald. De salaris gebonden schulden waren € 21.000 hoger dan eind 2024 en bedroegen op 31 december 2025 € 191.000.

De overige kortlopende schulden waren in totaal € 16.000 hoger dan op 31 december 2024

Deze toename werd voor € 32.000 veroorzaakt door de ontvangst van subsidies welke alsnog te besteden in 2026 verwerkt zijn. Dit betreft de subsidie VLOA van de gemeente en de subsidies Brugfunctionaris, Rijke Schooldag en SOOL vanuit het Rijk. Daarnaast is er via een ander schoolbestuur een subsidie ontvangen voor zijinstroom.

Deze toename werd gecorrigeerd doordat er eind 2025 minder te betalen posten zijn gereserveerd en doordat de omvang van de crediteuren is afgenomen. De verwerking van de facturen in de crediteurenadministratie is afhankelijk van het moment van ontvangst en verwerking van de facturen.

Analyseresultaat

De begroting van 2025 liet een negatief resultaat zien van € 171.000. Uiteindelijk resulteert een positief resultaat in boekjaar 2025 van € 29.000, een verschil van € 199.000 met de begroting.

Het negatieve resultaat over het boekjaar 2024 bedroeg € 38.000.

Analyseresultaat ten opzichte van begroting en ten opzichte van vorig boekjaar

In de volgende tabel een vergelijking van de staat van baten en lasten op basis van gerealiseerde en begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2025 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2024.

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil	Realisatie 2024	Vershil
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	2.370.286	2.280.372	89.914	2.185.639	184.647
Overige overheidsbijdragen	149.609	145.250	4.359	113.586	36.023
Overige baten	158.409	-	158.409	108.219	50.190
Totaal baten	2.678.304	2.425.622	252.682	2.407.444	270.860
Lasten					
Personele lasten	2.043.812	2.033.320	-10.492	1.814.547	-229.265
Afschrijvingen	62.116	61.684	-432	62.888	772
Huisvestingslasten	163.006	171.570	8.564	140.898	-22.108
Overige lasten	385.845	329.593	-56.252	358.302	-27.543
Totaal lasten	2.654.779	2.596.167	-58.612	2.376.635	-278.144
Saldo baten en lasten	23.525	-170.545	194.070	30.809	-7.284
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	5.288	-	5.288	6.703	-1.415
Totaal financiële baten en lasten	5.288	-	5.288	6.703	-1.415
Totaal resultaat	28.813	-170.545	199.358	37.512	-8.699

Toelichting op de staat van baten en lasten:

rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen bestaan uit de reguliere en de overige subsidies van het ministerie van OCW en de vergoeding van het samenwerkingsverband.

De rijksbijdragen OCW waren € 90.000 hoger dan begroot en € 185.000 hoger dan in 2024 ontvangen.

De reguliere rijksbijdragen waren € 100.000 hoger dan begroot en €132.000 hoger dan in 2024.

De bijstelling van de normbedragen met 4,38% zorgde voor een toename van de reguliere bekostiging. In de begroting was rekening gehouden met een percentage toename van 2.95%. Uiteindelijk werd er € 27.000 meer ontvangen.

De overgangsbekostiging is uiteindelijk hoger vastgesteld dan dat er begroot was waardoor er € 12.000 meer ontvangen werd.

Wegens de groei van meer dan 4% ten opzichte van het leerlingaantal van 1 februari 2024 werd er in 2025 over een aantal maanden een subsidiebedrag van € 62.000 voor groei toegekend. Hier was in de begroting geen rekening mee gehouden.

De bijstelling van 4,38% zorgde voor een toename van € 105.000 ten opzichte van de reguliere bekostiging 2024. In 2025 werd er bekostiging ontvangen voor de overgangsbekostiging vereenvoudiging lumpsum en groeibekostiging. Deze werden in 2024 tevens ontvangen. De overgangsbekostiging was in verband met de afbouw van de regeling € 14.000 lager in 2025 maar er werd voor € 41.000 meer aan groeibekostiging ontvangen.

De overige subsidies waren in 2025 € 14.000 lager dan begroot maar € 50.000 hoger dan in 2024.

Bij het opstellen van de begroting voor de overige OCW-subsidies is er een hogere berekening gemaakt van de NPO-arbeidsmarkttoelage gemaakt dan dat er uiteindelijk is ontvangen (€ 18.000).

Bij de overige OCW-subsidies is er een bedrag begroot voor basisvaardigheden. Deze was voor € 125.000 begroot maar er is € 83.000 gerealiseerd. In 2024 is er uiteindelijk meer uitgegeven waardoor er minder geld dan begroot nog te besteden was. Er is uiteindelijk ook minder verantwoord over de subsidie brugfunctionaris. Deze gelden zijn ontvangen en staan alsnog te besteden in 2026.

Daarnaast is er door de aanpassing van de achterstandsscore in 2025 meer subsidie onderwijsachterstandsbestrijding ontvangen (€ 22.000). Tevens zijn er gelden ontvangen inzake de eerste opvang asielzoekers, Rijke Schoolomgeving en SOOL.

Ten opzichte van 2024 waren de overige subsidies hoger door dezelfde subsidies als hierboven beschreven. Er is meer geld ontvangen aan onderwijsachterstandsbestrijding, meer besteed ten laste van de subsidie brugfunctionaris en is er meer subsidie eerste opvang asielzoekers, Rijke Schoolomgeving en SOOL ontvangen.

Er is minder uitgegeven aan de subsidie basisvaardigheden, en er zijn lagere inkomsten uit de arbeidsmarkttoeslag en de subsidie professionalisering.

De vergoeding van het Samenwerkingsverband was in 2025 € 3.000 hoger dan begroot en € 2.000 hoger dan in 2024 ontvangen is.

Samenvatting overschrijding rijksbijdragen OCW ten opzichte van de begroting:

Bijstelling normatieve subsidies	€ 27.000
Niet begrote bekostiging groei	€ 62.000
Hogere subsidie overgangsbekostiging	€ 12.000
Lagere subsidie arbeidsmarkttoelage	€ 18.000 -/-
Onderschrijding subsidie basisvaardigheden	€ 42.000 -/-
Onderwijsachterstandsbestrijding	€ 25.000
Minder besteding brugfunctionaris	€ 9.000 -/-
Asielzoekers	€ 31.000
Rijke Schooldag	€ 6.000
SOOL	€ 6.000
Totaal	€ 100.000

overige overheidsbijdragen

De gemeentelijke vergoeding was in 2025 € 4.000 hoger dan begroot en € 36.000 hoger dan in 2024 ontvangen.

De begrote overige overheidsbijdragen bestaan uit de VLOA-subsidie die jaarlijks wordt toegekend. Deze subsidie wordt ten gunste van de exploitatie verwerkt naar rato van de gemaakte kosten. In 2025 zijn er € 4.000 meer kosten gemaakt dan verwacht.

overige baten

In de begroting is er geen rekening gehouden met de ontvangsten van overige baten. In de realisatie zijn er in deze categorie opbrengsten verwerkt voor de subsidie BBO Convenant, de ontvangen gelden vanuit de onderwijsregio, de huur voor 't Kwetternest en de subsidie vanuit het jeugdeducatiefonds (vergoeding maaltijden) en ouderbijdragen.

personele lasten

De personele lasten bestaan uit de loonkosten en de overige personele lasten. Deze waren in totaal € 10.000 hoger dan begroot en € 229.000 hoger dan in 2024.

Het verschil ten opzichte van de begroting is zowel in de categorie personele lasten als bij de overige personele lasten

In de begroting was uitgegaan van 19,55 fte formatieve inzet. De formatieve inzet in 2025 was 19,42 fte (2024: 19,31 fte). Het verschil in formatieve inzet is daarom 0,13 fte. Binnen de formatieve inzet is een verschuiving te zien tussen de formatieve OP en OOP inzet. Bij de begroting was een vacature begroot van 0.8 fte welke deels is ingevuld door leerkrachten maar deels ook door ondersteunend personeel met ingang van het nieuwe schooljaar. Daarnaast is er een beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit aangenomen. Dat de loonkosten uiteindelijk toch hoger zijn komt daarnaast door een aanpassing van de werkgeverslasten over 2025 na vaststelling van de begroting, de niet begrote RVU-uitkering voor een medewerker en de loonkosten zijn toegenomen door de cao-verhoging van 4.6% met ingang van november 2026.

Bij de overige personele lasten is er in 2025 € 89.000 minder uitgegeven dan begroot maar € 157.000 meer dan in 2024.

Dit heeft met name betrekking op de lasten voor nascholing, begeleiding personeel lager waren dan begroot. Wegens de invulling van een vacature via externe inhuur tot en met einde schooljaar 2024-2025 waren de kosten voor externe inhuur hoger dan begroot. Met name de kosten voor externe inhuur waren de reden voor de hogere uitgaven dan in 2024.

Tot en met december is er € 3.000 ontvangen van het Vervangingsfonds voor ziektevervanging. Dit bedrag valt lager uit dan begroot omdat de betreffende medewerker sneller herstelde.

afschrijvingen

De afschrijvingslasten ongeveer gelijk aan de begroting en aan de lasten gerealiseerd in 2024. De omvang van de investeringen waren ongeveer gelijk aan de geplande investeringen. Er is echter wel minder geïnvesteerd in leermiddelen en ICT en apparatuur maar er is meer geïnvesteerd in meubilair.

huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 8.000 lager dan begroot en € 22.000 hoger dan in 2024. Deze daling in huisvestingslasten is ten opzichte van de begroting te verklaren door de lagere uitgaven voor VVE Kortvoort gecorrigeerd met hogere schoonmaaklasten. Ten opzichte van 2024 zijn er ook hogere VVE uitgaven en hogere schoonmaaklasten.

overige instellingslasten

De overige lasten bestaan uit administratie en beheerlasten, uit de lasten inventaris en apparatuur, uit de lasten leer- en hulpmiddelen en uit overige lasten. In totaal waren deze kosten € 56.000 hoger dan begroot en € 27.000 hoger dan in 2024 gerealiseerd.

De uitgaven voor kosten bijzondere activiteiten waren hoger dan begroot. De uitgaven voor deze kosten bevatten niet alleen de jaarlijkse cultuurdag en schoolreisjes maar ook de uitgaven voor de schoolmaaltijden welke weer vergoed werden vanuit het jeugdeducatiefonds. De baten zijn verantwoord onder de overige baten.

financiële baten en lasten

Voor 2025 was er niet begroot voor financiële baten. Uiteindelijk is er € 5.000 aan rente ontvangen. Dit is € 1.000 lager dan in 2024.

Jaarrekening 2025

Vereniging Scholen der Evangelische
Broedergemeenten

Jaarrekening

Balans per 31 december 2025	50
Staat van baten en lasten 2025	51
Kasstroomoverzicht 2025	52
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	53
Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	59
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	62
Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	63
Bestemming van het resultaat	66
Gebeurtenissen na balansdatum	67
Verbonden partijen	68
Verantwoording subsidies	69
WNT verantwoording 2025	70
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	76

Overige gegevens

Statutaire bepaling van het resultaat	78
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	79

Balans per 31 december 2025

vergelijkende cijfers 2024 na verwerking resultaatbestemming

		31-12-2025		31-12-2024	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste Activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	420.239		328.435	
	<i>Totaal vaste activa</i>		420.239		328.435
1.2	Vlottende Activa				
1.2.2	Vorderingen	96.421		231.069	
1.2.4	Liquide middelen	2.556.552		2.446.624	
	<i>Totaal vlottende Activa</i>		2.652.973		2.677.693
	TOTAAL ACTIVA		3.073.212		3.006.128
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen	2.556.079		2.527.266	
2.2	Voorzieningen	34.429		32.812	
2.4	Kortlopende schulden	482.704		446.050	
	TOTAAL PASSIVA		3.073.212		3.006.128

**Staat van baten en lasten 2025
en vergelijkende cijfers 2024**

		2025		Begroting 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
3	Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW	2.370.286		2.280.372		2.185.639	
3.2	Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	149.609		145.250		113.586	
3.5	Overige baten	158.409		-		108.219	
	<i>Totaal Baten</i>		<i>2.678.304</i>		<i>2.425.622</i>		<i>2.407.444</i>
4	Lasten						
4.1	Personeelslasten	2.043.812		2.033.320		1.814.547	
4.2	Afschrijvingen	62.116		61.684		62.888	
4.3	Huisvestingslasten	163.006		171.570		140.898	
4.4	Overige lasten	385.845		329.593		358.302	
	<i>Totaal lasten</i>		<i>2.654.779</i>		<i>2.596.167</i>		<i>2.376.635</i>
	<i>Saldo baten en lasten</i>		<i>23.525</i>		<i>-170.545</i>		<i>30.809</i>
6	Financiële baten en lasten						
6.1	Financiële baten	5.288		-		6.703	
6.2	Financiële lasten	-		-		-	
	<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		<i>5.288</i>		<i>-</i>		<i>6.703</i>
	Totaal resultaat		28.813		-170.545		37.512

Bestemming van het resultaat

De bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

Kasstroomoverzicht 2025 en vergelijkende cijfers 2024

		2025		2024	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)			23.525		30.809
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
Afschrijvingen	-/- 4.2	62.116		62.888	
Mutaties voorzieningen	2.2	1.617		4.031	
<i>Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat</i>			63.733		66.919
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
Vorderingen	1.2.2	134.648		-153.189	
Kortlopende schulden	2.4	36.654		-162.383	
<i>Totaal van aanpassingen in werkkapitaal</i>			171.302		-315.572
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			258.560		-217.844
Ontvangen interest	6.1.1	5.288		6.703	
			5.288		6.703
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			263.848		-211.141
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-153.920		-95.950	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-153.920		-95.950
Mutatie liquide middelen	1.2.4		109.928		-307.091
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:					
		2025		2024	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		2.446.624		2.753.715	
Mutatie boekjaar liquide middelen		109.928		-307.091	
Stand liquide middelen per 31-12			2.556.552		2.446.624

Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Kernactiviteiten

Het verzorgen van primair onderwijs binnen de kaders gesteld door de Wet op het Primair Onderwijs.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutel-functionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Investeringssubsidies worden gesaldeerd met de investeringen waarvoor deze subsidies zijn verstrekt.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven.
Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in maanden	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Installaties	180-480	6,67%-2,5%	500
Kantoormeubilair en inventaris	120-240	10%-5%	500
Schoolinventaris	120-180-240	10%-6,67%-5%	500
Huishoudelijke apparatuur en machines	60	20,00%	500
Onderwijskundige apparatuur en machines	120	10,00%	500
Audio apparatuur	60	20,00%	500
Computers/printers/overige	36-48	33,3%-2,5%	500
Leermiddelen	72-84-96	16,7%-14,3%-12,5%	500

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd korter dan 12 maanden. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Vereniging en zijn direct opeisbaar. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve en bestemmingsreserve(s).

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving		EUR
Reserve Kwaliteitsimpuls	Doel	
	Beperkingen	
	Saldo	€ 1.556.079
Reserve NPO	Doel	
	Beperkingen	
	Saldo	€ -

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Indien een voorziening gewaardeerd wordt tegen contante waarde wordt gerekend met een rekenrente.

Deze rekenrente wordt als volgt bepaald:

Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) +/- Inflatie (bron: CBS).

Bij een negatieve uitkomst van de rekenrente zal deze op nul worden gesteld.

Voor 2025 wordt er gerekend met een rekenrente van 3,00%.

De waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 6,00%, en de uitgangswaarde voor de inflatie is 3,00%.

Voorziening jubileumuitkeringen

De voorziening jubileumuitkeringen wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd voor de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen Staat van Baten en Lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

Rijksbijdragen

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overheidssubsidies

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

Subsidies m.b.t. investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De Vereniging heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de vereniging op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de vereniging geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen.

De instelling is volgens de CAO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2025 een indexatie van 1,84% plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2025: 123,50%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de vereniging. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Operationele activiteiten

Onder de operationele activiteiten is het saldo van de baten en lasten opgenomen welke in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van de baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen. Het saldo van de baten en lasten wordt tevens gecorrigeerd met de fluctuatie van kortlopende vorderingen en schulden gedurende het verslagjaar. Ontvangsten en uitgaven uit rente gedurende het verslagjaar zijn ook opgenomen onder de operationele activiteiten.

Investeringsactiviteiten

Uitgaven en inkomsten welke voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

Financieringsactiviteiten

Inkomsten en uitgaven welke voortvloeien uit het respectievelijk aangaan of aflossen van leningen.

Prijrisico

De instelling loopt risico's ten aanzien van de waardering van effecten, opgenomen onder financiële vaste activa en effecten, opgenomen onder vlottende activa. De instelling beheerst het marktrisico door onderscheid aan te brengen in de portefeuille, en limieten te stellen.

Rente- en kasstroomrisico

De Instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder financiële vaste activa, effecten en liquide middelen) en rentedragende langlopende en kortlopende schulden (waaronder schulden aan kredietinstellingen). Met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt de instelling risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente.

Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

Voor vorderingen en schulden met variabele renteafspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen.

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico. Verkoop vindt plaats aan afnemers die voldoen aan de kredietwaardigheidsstoets van de instelling. Verkoop vindt plaats op basis van krediettermijnen tussen de 8 en 60 dagen. Voor grote leveringen kan een afwijkende krediettermijn van toepassing zijn. In dat geval worden aanvullende zekerheden gevraagd, waaronder garantiestellingen.

De instelling heeft vorderingen verstrekt aan participanten en maatschappijen waarin wordt deelgenomen. Bij deze partijen is geen historie van wanbetaling bekend.

Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

1 Activa

1.1 Vaste Activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	1.1.2.1	1.1.2.3	1.1.2.4	
	Installaties	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€
Stand per 31 december 2024				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	4.359	1.134.813	157.925	1.297.097
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	4.359	828.226	136.077	968.662
Materiële vaste activa per 31 december 2024	-	306.587	21.848	328.435
Verloop gedurende 2025				
Investerings	-	153.920	-	153.920
Desinvesterings	-	-	-	-
Afschrijvingen	-	-53.961	-8.155	-62.116
Mutatie gedurende 2025	-	99.959	-8.155	91.804
Stand per 31 december 2025				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	4.359	1.288.732	157.925	1.451.016
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	4.359	882.186	144.232	1.030.777
Materiële vaste activa per 31 december 2025	-	406.546	13.693	420.239

Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

1.2 Vlottende activa

1.2.2 Vorderingen

1.2.2.2 OCW

Subtotaal vorderingen

1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten

1.2.2.14 Te ontvangen interest

1.2.2.15 Overige overlopende activa

Subtotaal overlopende activa

Totaal vorderingen

1.2.4 Liquide middelen

1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen

1.2.4.3 Tegoeden op spaarrekeningen

Totaal liquide middelen

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Vereniging en zijn direct opeisbaar.

31-12-2025		31-12-2024	
€	€	€	€
7.349		149.325	
	7.349		149.325
58.899		31.555	
5.288		6.703	
24.885		43.486	
	89.072		81.744
	<u>96.421</u>		<u>231.069</u>
31-12-2025		31-12-2024	
€	€	€	€
2.072.874		1.969.649	
483.678		476.975	
	<u>2.556.552</u>		<u>2.446.624</u>

Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

2.1 Eigen vermogen		Stand per 01-01-2024 €	Resultaat 2024 €	Overige mutaties 2024 €	Stand per 31-12-2024 €	Stand per 01-01-2025 €	Resultaat 2025 €	Overige mutaties 2025 €	Stand per 31-12-2025 €
2.1.1.1	Algemene reserve	451.731	478.087	-	929.818	929.818	70.182	-	1.000.000
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	2.038.026	-440.578	-	1.597.448	1.597.448	-41.369	-	1.556.079
Totaal eigen vermogen		2.489.757	37.509	-	2.527.266	2.527.266	28.813	-	2.556.079
De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de Grondslagen.									
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)		Stand per 01-01-2024 €	Resultaat 2024 €	Overige mutaties 2024 €	Stand per 31-12-2024 €	Stand per 01-01-2025 €	Resultaat 2025 €	Overige mutaties 2025 €	Stand per 31-12-2025 €
2.1.1.2.8	Reserve Kwaliteitsimpuls	1.525.000	-436.778	-	1.088.222	1.088.222	467.857	-	1.556.079
2.1.1.2.9	Reserve NPO	513.026	-3.800	-	509.226	509.226	-509.226	-	-
Totaal bestemmingsreserves (publiek)		2.038.026	-440.578	-	1.597.448	1.597.448	-41.369	-	1.556.079
2.2 Voorzieningen		Stand per 01-01-2025 €	Dotatie 2025 €	Ont- trekking 2025 €	Vrijval 2025 €	Stand per 31-12-2025 €	Bedrag < 1 jaar €	Bedrag 1 - 5 jaar €	Bedrag > 5 jaar €
2.2.1	Personele voorzieningen	32.812	3.679	-2.062	-	34.429	17.863	12.623	3.943
Totaal voorzieningen		32.812	3.679	-2.062	-	34.429	17.863	12.623	3.943
2.2.1 Personele voorzieningen		Stand per 01-01-2025 €	Dotatie 2025 €	Ont- trekking 2025 €	Vrijval 2025 €	Stand per 31-12-2025 €	Bedrag < 1 jaar €	Bedrag 1 - 5 jaar €	Bedrag > 5 jaar €
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	32.812	3.679	-2.062	-	34.429	17.863	12.623	3.943
Totaal personele voorzieningen		32.812	3.679	-2.062	-	34.429	17.863	12.623	3.943
2.4 Kortlopende schulden						31-12-2025 €	€	31-12-2024 €	€
2.4.8	Crediteuren					11.974		23.703	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen					108.943		96.557	
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen					23.519		21.117	
2.4.12	Kortlopende overige schulden					53		-	
<i>Subtotaal overige schulden</i>							144.489		141.377
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW					119.675		113.015	
2.4.17	Vakantiegeld					58.280		52.194	
2.4.19	Overige overlopende passiva					160.260		139.464	
<i>Subtotaal overlopende passiva</i>							338.215		304.673
Totaal Kortlopende schulden							482.704		446.050

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Rechten

Er zijn geen niet in de balans opgenomen rechten.

Verplichtingen

De volgende niet in de balans opgenomen verplichtingen worden hieronder toegelicht.

nr.	Omschrijving	Periode		Looptijd Mndn	Bedrag	< 1 jaar €	1 - 5 jaar €	> 5 jaar €	Totaal €
		van	t/m		per maand €				
1	PCI Nederland B.V.	01-05-24	01-05-29	60	740	8.880	20.720	-	29.600

Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

3 Baten

3.1	Rijksbijdragen	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen						
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	1.623.114		1.522.843		1.490.634	
	Totaal rijksbijdragen		1.623.114		1.522.843		1.490.634
3.1.2	Overige subsidies						
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	678.930		692.529		628.968	
	Totaal overige subsidies		678.930		692.529		628.968
3.1.4	Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV		68.242		65.000		66.037
	Totaal Rijksbijdragen		2.370.286		2.280.372		2.185.639
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
3.1.2.1.2	Niet-geoordeelde subsidies OCW	522.248		527.973		628.968	
3.1.2.1.4	Overige subsidies OCW	156.682		164.556		-	
	Totaal overige subsidies OCW		678.930		692.529		628.968
3.2	Overheidsbijdragen overige overheden	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
3.2.2	Overige overheidsbijdragen overige overheden						
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en gemeenschappelijke bijdragen	149.609		145.250		113.586	
	Totaal overheidsbijdragen overige overheden		149.609		145.250		113.586
3.5	Overige baten	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur	8.990		-		9.000	
3.5.5	Ouderbijdragen	11.470		-		17.903	
3.5.10	Overige	137.949		-		81.316	
	Totaal overige baten		158.409		-		108.219

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	1.372.076		1.733.013		1.338.952	
4.1.1.2	Sociale lasten	193.116		-		184.817	
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	10.211		-		19.362	
4.1.1.4	Premies Vervangingsfonds	49.570		-		51.582	
4.1.1.5	Pensioenpremies	183.052		-		182.515	
	Totaal salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		1.808.025		1.733.013		1.777.228
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	3.679		1.000		4.031	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	10.909		9.500		10.805	
4.1.2.3	Overige	224.662		317.968		67.833	
	Totaal overige personele lasten		239.250		328.468		82.669
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.2	Uitkeringen van het Vervangingsfonds	-3.463		-28.161		-45.350	
	Totaal ontvangen uitkeringen personeel		-3.463		-28.161		-45.350
	Totaal personeelslasten		2.043.812		2.033.320		1.814.547

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 19,38 fte in 2025 (2024: 19,59). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2025	2024
Bestuur / Management	1	1
Personeel primair proces	9	11
Ondersteunend personeel	10	8
Totaal gemiddeld aantal werknemers	<u>19</u>	<u>20</u>

4.2	Afschrijvingen	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	62.116		61.684		62.888	
	Totaal afschrijvingen		62.116		61.684		62.888

4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2.3	Inventaris en apparatuur	53.961		49.008		54.520	
4.2.2.4	Overige materiële vaste activa	8.155		12.676		8.368	
	Totaal afschrijvingen		62.116		61.684		62.888

4.3	Huisvestingslasten	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	550		770		770	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	-		300		-	
4.3.5	Schoonmaakkosten	67.966		65.000		49.757	
4.3.6	Belastingen en heffingen	3.923		4.500		6.908	
4.3.8	Overige	90.567		101.000		83.463	
	Totaal huisvestingslasten		163.006		171.570		140.898

4.4	Overige lasten	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	99.035		127.300		165.802	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	14.040		2.500		3.409	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	86.569		58.000		54.457	
4.4.5	Overige	186.201		141.793		134.634	
	Totaal overige lasten		385.845		329.593		358.302

4.4.1	Administratie en beheerlasten	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1	Administratie en beheerslasten	75.558		87.000		133.557	
4.4.1.2	Reis- en verblijfkosten	2.012		-		1.026	
4.4.1.3	Telefoon- en portokosten	1.942		3.300		2.039	
4.4.1.4	Kantoorartikelen	-		500		286	
4.4.1.5	Overige administratie- en beheerslasten	19.523		36.500		28.894	
	Totaal administratie en beheerlasten		99.035		127.300		165.802

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

4.4.1.1	Kosten instellingsaccountant	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	11.753		7.000		18.535	
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden	3.000		3.000		-	
	Totaal kosten instellingsaccountant		14.753		10.000		18.535

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor.

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de Vereniging zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties).

De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande accountantshonoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

4.4.5	Overige lasten	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
4.4.5.1	Wervingskosten	194		1.000		363	
4.4.5.4	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	123.484		33.000		72.727	
4.4.5.6	Contributies	11.298		5.000		4.137	
4.4.5.7	Abonnementen	788		1.000		437	
4.4.5.8	Medezeggenschapsraad	1.994		5.000		3.396	
4.4.5.9	Verzekeringen	2.380		2.000		2.730	
4.4.5.10	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	14.322		15.000		18.160	
4.4.5.12	Culturele vorming	3.949		10.000		12.052	
4.4.5.13	Overige overige lasten	27.792		69.793		20.632	
	Totaal overige lasten		186.201		141.793		134.634

6 Financiële baten en lasten

6.1	Financiële baten	2025		Begroot 2025		2024	
		€	€	€	€	€	€
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	5.288		-		6.703	
	Totaal financiële baten		5.288		-		6.703

Bestemming van het resultaat

		2025	
		€	€
2.1.1.1	<u>Algemene reserve (publiek)</u>		70.182
2.1.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>		
2.1.1.2.8	Reserve Kwaliteitsimpuls	467.857	
2.1.1.2.9	Reserve NPO	-509.226	
	Totaal bestemmingsreserves publiek		-41.369
	Totaal resultaat		<u><u>28.813</u></u>

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier dienen te worden toegelicht.

Verbonden partijen

De verbonden partijen die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

Verbonden partijen

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code	Deelname percentage
SWV Passend Onderwijs Amsterdam en Diemen	Vereniging	Amsterdam	4	

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

Verantwoording subsidies

De subsidies die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

G1. Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar cor afgerond
	Kenmerk	Datum	
Verbetering basisvaardigheden	VBV23P-PO-0066	31-05-2023	Ja
Regeling school en omgeving	RSO-23070	21-12-2023	Ja
Brugfunctionaris	BRF-241704	2-02-2024	Ja
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25427	18-11-2025	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25430	18-11-2025	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25430	18-11-2025	Onderhanden
Regeling school en omgeving	RSO-252058	23-06-2025	Onderhanden

G2A. Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend

Niet van toepassing

G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend

Niet van toepassing

WNT verantwoording 2025

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

Op de Vereniging is het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs van toepassing.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria, te weten:

- a) de totale baten per kalenderjaar
- b) het aantal leerlingen, deelnemers of studenten
- c) het aantal onderwijssoorten of -sectoren

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:	2025
Gemiddelde totale baten	2
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	4
Bezoldigingsklasse	A
Bezoldigingsmaximum	€ 146.000

WNT verantwoording 2025

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

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

Gegevens 2025

Naam	D. Wielingen	
Functiegegevens	Directeur-bestuurder	
Aanvang functievervulling in 2025		01-01
Einde functievervulling in 2025		31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,000
Gewezen topfunctionaris		
Dienstbetrekking		
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	116.126
Beloningen betaalbaar op termijn	€	18.514
<i>Subtotaal</i>	€	134.640
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	146.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-
Bezoldiging	€	134.640
Het bedrag van de overschrijding	€	-
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.

Gegevens 2024

Functiegegevens	Directeur-bestuurder	
Aanvang functievervulling in 2024		01-03
Einde functievervulling in 2024		31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,000
Dienstbetrekking		
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	90.213
Beloningen betaalbaar op termijn	€	13.450
<i>Subtotaal</i>	€	103.664
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	115.377
Bezoldiging	€	103.664

WNT verantwoording 2025

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12 van de functieervulling.

WNT verantwoording 2025

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Toe­zichthoudende topfunctionarissen zijn in onderstaande tabel opgenomen

Gegevens 2025

Naam	M.J. Herfst	P.A. Huisman - Spuijbroek	G.S. Biezen	A.A. Carr	A. Veer
Functiegegevens	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2025	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2025	31-12	31-12	31-12	31-12	31-03

Bezoldiging

Bezoldiging	€	3.560	€	4.695	€	3.560	€	3.560	€	1.058
-------------	---	-------	---	-------	---	-------	---	-------	---	-------

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	14.600	€	21.840	€	14.600	€	14.600	€	3.600
---	---	--------	---	--------	---	--------	---	--------	---	-------

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Bezoldiging

€	3.560	€	4.695	€	3.560	€	3.560	€	1.058
---	-------	---	-------	---	-------	---	-------	---	-------

Het bedrag van de overschrijding	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Gegevens 2024

Functiegegevens	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2024	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2024	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12

Bezoldiging

Bezoldiging	€	3.363	€	4.435	€	3.363	€	3.363	€	3.363
-------------	---	-------	---	-------	---	-------	---	-------	---	-------

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	13.800	€	20.700	€	13.800	€	13.800	€	13.800
---	---	--------	---	--------	---	--------	---	--------	---	--------

WNT verantwoording 2025

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Niet van toepassing, er zijn geen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 2.100 of minder.

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100

Niet van toepassing, er zijn geen topfunctionarissen inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij het bevoegd gezag en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen.

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) (aangemerkte) leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking bij een of meer andere WNT-instellingen.

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder waarop de anticumulatie van toepassing is.

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) (aangemerkte) leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking bij een of meer andere WNT-instellingen.

WNT verantwoording 2025

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing, er zijn geen (aangemerkte) topfunctionarissen, met of zonder dienstbetrekking, waaraan een uitkering is verstrekt.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Amsterdam, d.d.

D. Wielingen

Directeur-bestuurder

P.A. Huisman - Spuijbroek

Voorzitter Raad van Toezicht

M.J. Herfst

Lid Raad van Toezicht

G.S. Biezen

Lid Raad van Toezicht

A.A. Carr

Lid Raad van Toezicht

Overige gegevens

Statutaire bepaling van het resultaat

Er is statutair niets geregeld inzake de bepaling van het resultaat