

CBO Meilân - stichting voor christelijk basisonderwijs

Inhoudsopgave



1. Voorwoord **3**

2. De schoolorganisatie **5**
2.1 Profiel 5
2.2 Organisatie 8

3. Verantwoording van het beleid **13**
3.1 Onderwijs en kwaliteit 14
3.2 Personeel 22
3.3 Communicatie en PR 29
3.4 Bedrijfsvoering 30
3.5 Continuiteitsparagraaf 35

5. Jaarverslag Raad van Toezicht **49**
5.1 Inleiding 49
5.2 Samenstelling, rooster van aftreden en comissies 50
5.3 Werkwijze en informatievoorziening 50
5.4 Werkzaamheden en besluitvorming 51

Bijlagen **57**

1 Voorwoord

Hierbij bieden wij u het jaarverslag en de jaarrekening 2025 van Stichting CBO Meilân aan. In dit verslag gaan wij in op ontwikkelingen van CBO Meilân en daarmee de scholen. Hiermee leggen wij verantwoording af over ons onderwijs en de staat van de organisatie.

2025 laat zich kernachtig samenvatten als het jaar van de beweging. Om de beweging te kunnen maken was het belangrijk om ons koersplan Samen zijn we meer dan alleen verder te concretiseren. Daarvoor hebben we verschillende bouwstenen ontwikkeld: een stichtingsbrede visie op onderwijs (Er zijn kinderen), een strategische kaderbrief, bovenschoolse jaarplannen, de verdere verfijning van de onderwijskwaliteitscyclus en eerste aanpassingen in de P&C-cyclus. Het proces om te komen tot deze bouwstenen heeft bijgedragen aan het verder vormgeven van de structuur en de cultuur binnen de organisatie. De beweging is in gang gezet, we weten waar we ons naar toe willen bewegen en onderweg ervaren en leren we. Op basis van de lessons learned stellen we bij. We gaan voorwaarts richting kwalitatief goed onderwijs voor alle kinderen in de regio, voor de kinderen in het hier en nu en de kinderen die nog geboren moeten worden.

Wij staan graag in de wereld, in de regio, denken steeds meer van buiten naar binnen. Wie zijn onze kinderen en ouders, onderwijs- en opvangpartners, stakeholders en experts? En misschien nog belangrijker: wat hebben deze partijen van ons nodig en wij van hen. Wederkerigheid is een kenmerkend principe én in lijn met ons koersplan Samen zijn we meer dan alleen.

Onze beweging laten wij graag ondersteunen en inspireren door experts van buiten onze organisatie. Zo hebben wij aan onze onderwijsvisie 3 focuspunten ontleend: hoge verwachtingen, zien en gezien worden en levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs. Tijdens de jaarlijkse CBO Meilândag hebben we lector Lia Voerman uitgenodigd om ons evidence-informed te inspireren en te professionaliseren op dit thema. In dezelfde lijn zijn we ook met regelmaat in gesprek met Verus-adviseur identiteit en levensbeschouwing Erik Renkema daar waar het gaat over levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs en identiteit.

In deze zelfde lijn hebben we in 2025 stappen gezet in de samenwerking met de collega's van de kinderopvang in onze regio. Vanuit een gezamenlijke visie op onderwijs werken we toe naar kwalitatief goede opvang en onderwijs, waarbij we de doorgaande lijn van 0 tot 12 jaar willen versterken en antwoorden willen vinden op bijvoorbeeld de gevolgen van de demografische ontwikkelingen in onze regio.
De blik op een duurzame toekomst voor CBO Meilân is tijdens een thema-avond met de Raad van Toezicht besproken, op basis waarvan aan het CvB is gevraagd om samenwerking met onze naaste onderwijspartner in de regio te gaan onderzoeken. CBO Meilân heeft de deuren en ramen open! Gesprekken over samenwerking met scholen van collega-besturen zijn ook in 2025 gevoerd. In de kleine kernen, maar ook in situaties waarin we samen onder een dak (gaan) wonen voeren we gesprekken over de beste samenwerkingsvorm in het (toekomstige) belang van alle kinderen.

In 2025 heeft de onderwijsinspectie het bestuursonderzoek uitgevoerd. Alle standaarden zijn door de inspectie met een voldoende beoordeeld. De onderwijsinspectie onderbouwde haar oordeel als volgt: "D*e inspectie heeft betrokken medewerkers gezien met urgentiebesef ten aanzien van de risico's op de kwaliteit van het onderwijs. Het kundig en betrokken bestuur stuurt op kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen door duurzame interventies. Er is sprake van samenhangend beleid, de kwaliteitscyclus is helder en de overlegstructuur is ondersteunend. Er is een transparante lerende kwaliteitscultuur. Het bestuur evalueert en analyseert systematisch en stelt waar nodig het beleid bij. Interne en externe belanghebbenden worden betrokken in een goed functionerende dialoog. Het team van het bestuursbureau heeft een doorontwikkeling gemaakt van servicebureau naar beleidsbureau in samenwerking met de directeuren binnen de beleidsdomeinen."*

We hebben deze feedback als een waardevolle opsteker ervaren en voelen ons gesteund om de beweging die we in gang hebben gezet ook consistent vol te blijven houden. Met urgentie, om de verdere versterking van de onderwijskwaliteit zo snel mogelijk te realiseren, in het belang van alle kinderen.
Van buiten naar binnen concretiseren wij ook door te participeren in het traject bestuurlijke visitatie van de PO-raad. Oorspronkelijk was deze visitatie gepland in het najaar van 2025, echter het bestuurlijk onderzoek van de onderwijsinspectie werd op hetzelfde moment gepland. De bestuurlijke visitatie zal nu in het eerste semester van 2026 worden doorlopen.

Kwalitatief goed onderwijs vraagt om daarop afgestemde onderwijs huisvesting. In 2025 zijn meerdere (ver)nieuwbouwtrajecten voorbereid en uitgevoerd: Bloei in Terherne, Haskerwiis in Oudehaske, kindcentrum St. Nicolaasga (Paedwizer), kindcentrum Het Kompas, kindcentrum De Vogelwijk (Roerganger) en Spring!. Zowel het proces, als het eindresultaat van al deze trajecten levert prachtige schoolgebouwen en samenwerkingen met onze omgeving op.

De financiële middelen van een onderwijsorganisatie zijn geen doel op zich, maar een voorwaarde om de onderwijskundige ambities te realiseren, de continuïteit van de organisatie te waarborgen en verantwoord om te gaan met publieke middelen. Daarbij staan rechtmatigheid, doelmatigheid en transparantie centraal. Het financieel beleid is nauw verbonden met ons koersplan en ondersteunt de kwaliteit van onderwijs, de ontwikkeling van medewerkers en het in stand houden van passende en veilige huisvesting. Binnen dit kader wordt gestuurd op een gezonde financiële positie, evenwicht tussen korte en lange termijn en een zorgvuldige afweging tussen risico's en investeringen.

Het positieve begrotingsresultaat van 2025 is niet gerealiseerd. Belangrijke oorzaken liggen in het hoge ziekteverzuim en de daarmee samenhangende vervangingskosten. De huisvestingslasten bleken te laag begroot en zijn gedurende het jaar bijgesteld. De stijging van het aantal leerlingen in 2026 ten opzichte van eerdere ramingen werkte door in de formatiebehoefte.

Vanuit onderwijskundig perspectief is gekozen om te grote groepen te vermijden en de onderwijskwaliteit te borgen. Dit heeft ertoe geleid dat eerder voorgenomen taakstellingen zijn doorgeschoven of komen te vervallen. Tot slot heeft de uitval van een aantal directeuren/ib'ers in 2025 ook geleid tot hoge vervangingskosten.

De voorbereiding op het begrotingsjaar 2026 is vanzelfsprekend op basis van het financiële resultaat 2025 aangescherpt. In 2025 is een strategische kaderbrief opgesteld om daarmee de doelmatige inzet van onze middelen beter te kunnen sturen en borgen. Om het begrotings- en formatieproces binnen de organisatie goed met elkaar in lijn te brengen zijn in najaar van 2025 zowel de begroting als het bestuursformatieplan integraal opgesteld. Het sturen op een financieel gezonde organisatie is verder ondersteund door het opstellen van geactualiseerd reservebeleid.

In dit bestuursverslag verantwoorden wij ons als stichting over ons beleid en de daarmee samenhangende inzet van middelen.

De beweging die CBO Meilân doormaakt is gericht op kwalitatief goed onderwijs voor alle kinderen, vanuit hoge verwachtingen, zien en gezien worden en focus op levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs. De richting is helder, de externe support en waardering is uitgesproken.



2 De school-organisatie

CBO Meilân is een stichting voor christelijk primair onderwijs in de gemeenten Heerenveen en de Fryske Marren en heeft 15 basisscholen, waarvan 13 christelijke basisscholen en 2 samenlevingsscholen.
CBO Meilân wordt bestuurd door een éénhoofdig College van Bestuur (CvB). De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op de verwezenlijking van de grondslag en doelstelling van de stichting, alsmede op het functioneren van het CvB en op (de realisatie van) het koersplan. Het Koersplan is het meerjaren strategisch en kaderstellend beleidsplan van de stichting, dat het beleid op hoofdlijnen weergeeft van het bestuursbeleid en de strategische keuzes voor een periode van vier jaar. Daarnaast houdt de RvT toezicht op het belang van het onderwijs en de algemene gang van zaken binnen de stichting. De RvT adviseert het CvB gevraagd en ongevraagd. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) geeft vanuit de ouder- en personeels-geleding op onderdelen advies en/of instemming.

Het CvB en de RvT voeren een beleid dat voorziet in een dialoog met belanghebbenden op relevante niveaus van de organisatie. Zowel de RvT als het CvB werken bewust aan hun deskundigheid door het volgen van scholing. CBO Meilân neemt deel aan diverse netwerken in de gemeenten, de regio, de provincie en op landelijk niveau. Het gemeentelijk overleg richt zich vooral op het lokaal onderwijsbeleid (LEA overleg) en over huisvesting van scholen (OOGO-overleg).

CBO Meilân participeert verder in:

- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Fryslân
- Overlegplatform met scholen van PO en VO in de regio
- Stuurgroep KiiM (de Buitenkans, OGMF, Ambion, CBO Meilân)
- Coöperatie Christelijk Basisonderwijs Fryslân (CBO Fryslân)
- Regiegroep Verschil Verbindt met HBO Windesheim
- Samen opleiden Friesland met NHL Stenden
- Onderwijsregio Noord-Nederland primair onderwijs

Daarnaast zijn er diverse overleggen waaraan CBO Meilân deelneemt, o.a. met Kinderopvang Skik en Kinderwoud, overleg met wethouders, overleg met nabije bestuurders, deelname aan Webinars PO-Raad, participatie in de verenigingscommissie van de PO-raad, Fredeshiem overleg met OBM Meppel, etc.

2.1 Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten
De naam Meilân verwijst naar het tot bloei laten komen van elk kind. De maand mei staat immers symbool voor groei en bloei. Met het Friese woordje ‘mei’ wordt meenemen, begeleiden en samen bedoeld. Het Friese ‘lân’ staat voor ruimte en mogelijkheden.
In het jaar 2024 is ons nieuwe koersplan voor de periode 2024-2027. Samen zijn we meer dan alleen! afgerond en binnen de organisatie ingevoerd. De Koers die we in het vorige koersplan “Samen voor de wereld van morgen” hebben ingezet richting toekomstbestendig onderwijs zetten we de komende 4 jaren voort. We staan als CBO Meilân niet alleen. Iedereen waarmee we verbonden zijn en ons verbonden voelen draagt bij aan ons succes. **Samen zijn we namelijk meer dan alleen!** Gedurende het proces hebben kinderen, teamleden, staf, ouders/verzorgers en (externe) stakeholders meegedacht over de inhoud. Het zoeken naar de juiste woorden is een reis, waarbij wij van mening zijn dat binnen CBO Meilân iedereen de ruimte heeft om vanuit de eigen invulling betekenis te geven aan die reis.

CBO meilân

Koersplan 2024-2027

Samen zijn we meer dan alleen!



Willemke Brouwer Illustraties

Missie

Binnen CBO Meilân geven we inhoud aan het onderwijs vanuit onze christelijke identiteit. Onze christelijke identiteit is onze basis. CBO Meilân ontleent mooie waarden aan de christelijke tradities en vindt het belangrijk om een inclusieve en respectvolle omgeving te creëren waarin de waarden van het christendom worden gedeeld en gevierd. Onze scholen zijn identiteitsrijk en geven ieder op hun eigen wijze invulling aan deze identiteit. Dat geldt voor zowel de twee samenlevingsscholen als de dertien christelijke scholen.



Visie

Onze visie verwoorden we in de vorm van de volgende uitgangspunten:

- *Vanuit onze passie gaan wij voor kwalitatief goed onderwijs.*

In onze scholen werken we vanuit onze passie voor onderwijs en kinderen. Iedere dag streven wij ernaar om kinderen uit te dagen, te inspireren en te laten ontwikkelen. Dat doen we door ons dynamisch, passend en stimulerend onderwijsaanbod met een sterke focus op rekenen, taal en lezen.

- *Een veilig (pedagogisch) klimaat is de basis.*

Veiligheid en geborgenheid is voor iedereen binnen CBO Meilân belangrijk en een voorwaarde om te kunnen groeien en leren. Dat geldt voor kinderen en personeel. Samen vormen we een professionele leergemeenschap waarin de kinderen zich kunnen ontwikkelen naar de volgende stappen in hun leven. Hierin hebben de kinderen en hun ouders/verzorgers een belangrijke rol. Een veilig klimaat kunnen we alleen samen vormgeven. De vrije schoolkeuze vinden we als CBO Meilân een groot goed. In principe zijn alle leerlingen welkom op de scholen van CBO Meilân.

Onze kernwaarden

Onze visie geeft ruimte en richting aan onze koers. Onderweg met elkaar zullen we regelmatig keuzes moeten maken om verder te kunnen en op koers te blijven. Onze kernwaarden helpen daarbij:

Wij zijn;

- **Verbindend**. We werken vanuit de gedachte van een Mienskip. Met elkaar zijn we een gemeenschap, als organisatie, als school, als team, als dorp en als regio. We verbinden ons met elkaar als organisatie, met onze kinderen en hun ouders/verzorgers en met de omgeving waarin onze scholen staan. Samen kunnen we meer dan alleen.
- **Toekomstgericht.** We bereiden kinderen voor op hun toekomst. Omdat deze toekomst voortduren in beweging is, is het voor ons belangrijk om ons onderwijs te laten meebewegen. Wij stimuleren creativiteit, kritisch denken en probleemoplossende vaardigheden, zodat onze kinderen en onze medewerkers in staat zijn om flexibel en met veerkracht om te gaan met de vaak nog onbekende uitdagingen in de toekomst.
- **Ondernemend.** We verbeteren de kwaliteit van ons onderwijs vanuit onze ambitie en de bereidheid om met durf en lef te innoveren en te ontwikkelen. Iedere "CBO Meilân-school" heeft de ruimte om te ondernemen, passend bij de vragen en behoeften van de Mienskip waar de school onderdeel van is.
- **Ontwikkelingsgericht.** We helpen kinderen zich op alle gebieden te ontwikkelen en hun eigen talenten en interesses te ontdekken. Ons doel is om kinderen voor te bereiden op een leven lang leren en om het te helpen zich te ontwikkelen tot zelfstandige en kritische denkers met een flinke dosis 'vakmanschap'.

Onze pijlers

We onderscheiden drie pijlers waarop ons onderwijs en onze organisatie rust, te weten:

- **Inspirerend toekomstgericht onderwijs**

Ambities: Binnen CBO Meilân staat kwalitatief goed onderwijs centraal. Binnen CBO Meilân staan burgerschap, persoonsvorming en eigenaarschap van leren centraal.

- **Samen KansRijk**

Ambities; CBO Meilân werkt doelgericht samen met: Kinderen, ouders/verzorgers en medewerkers. De Mienskip en externe partners.

- **Boeien en Binden**

Ambities; CBO Meilân is een goede werkgever die zorgt voor vitale werknemers. CBO Meilân zorgt voor een stimulerende en uitdagende leeromgeving voor alle medewerkers.

Doelmatige inzet van middelen: De doelmatige inzet van middelen geven wij vorm door ons beleid te vertalen in doelen en daar cyclisch op te monitoren. De voortzetting en het verder bouwen vanuit het koersplan 2024-2027 is het uitgangspunt. De concretisering in doelen is geformuleerd in onze kaderbrief en de daaruit afgeleide bovenschoolse jaarplannen en schoolplannen. De inzet van middelen is gericht op het realiseren van de strategische, bovenschoolse en schooldoelen. Middels een proces van (tussentijdse) evaluaties monitoren we de voortgang en realisatie van onze doelen. De sturing op de doelmatige inzet van middelen heeft in 2025 een stevig fundament gekregen door de evaluatie van werkgroepen en projecten. Dit heeft geresulteerd in een aantal conclusies die richting geven aan de doorontwikkeling van projecten. Twee uitgangspunten zijn daarin leidend en onderdeel van de opdracht aan de collega's die daarmee aan het werk zijn: het onderwijs dat wij verzorgen moet doel- en kostenbewust zijn. Anders gezegd: gericht op alle kinderen en passend binnen onze rijksbekostiging. Tevens is de allocatie van de passend onderwijsmiddelen aangepast en gelabeld binnen de begrotingen voor 2026 van de scholen. De inzet van de middelen is daarmee doelmatig en er zal monitoring plaatsvinden.

Toegankelijkheid & toelating: De vrije schoolkeuze vinden we als CBO Meilân een groot goed. In principe zijn alle leerlingen welkom op de scholen van CBO Meilân. Aan de ouders/verzorgers wordt in het intake gesprek aandacht geschonken aan de levensbeschouwelijke identiteit van de school en de wijze waarop dat vorm en inhoud krijgt in de school. Het toelatings-, schorsings- en verwijderingsbeleid is gebaseerd op de Wet Primair Onderwijs, artikel 39, 40.

2.2 Organisatie

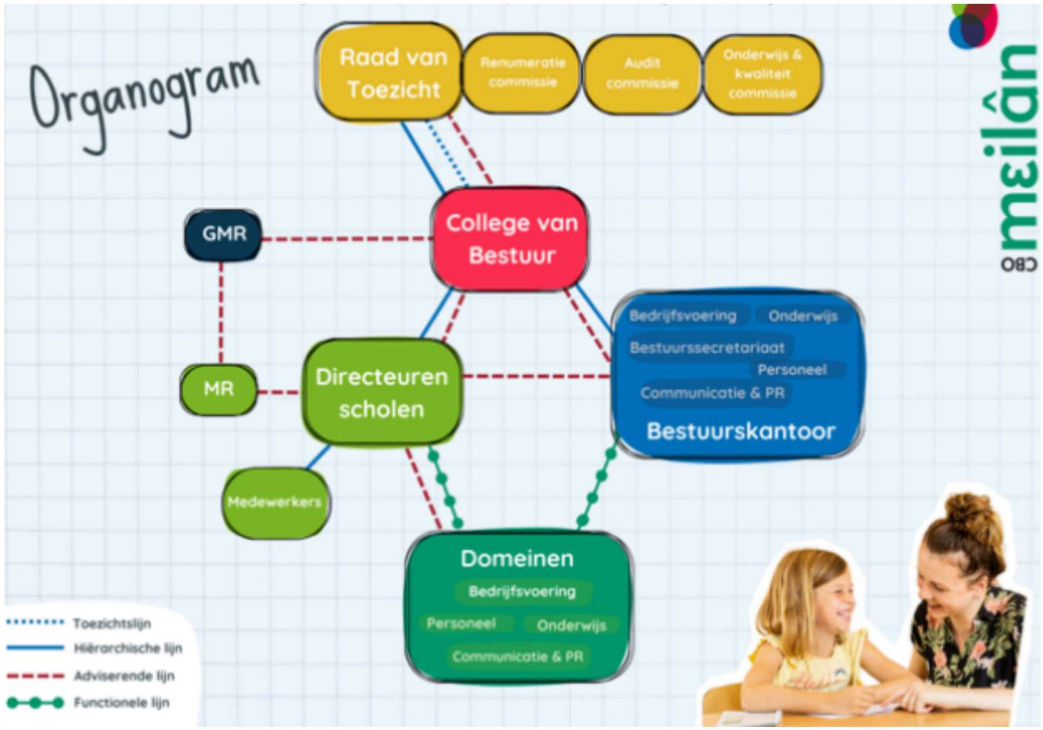
Bestuur: CBO Meilân wordt geleid door een éénhoofdig CvB. Mevrouw G. Geitz is in juli 2024 aangesteld. G. Geitz heeft de volgende nevenfuncties te weten; Toezichthouder Stichting Aurelia Onderwijs, bezoldigd, Lid Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs, bezoldigd.
Mevrouw Geitz voert haar taken onder toezicht van RvT uit. In 2025 bestond de Raad van Toezicht uit Lydeke Zandbergen, Binne Veenstra, Meindert Boon, Petra Walsweer, Maurits Jansma en Rika Tulner (benoemd per 1 februari 2025). In 2025 vond een voorzitterswissel plaats: tot en met juni 2025 was Lydeke Zandbergen voorzitter; per juli 2025 (formeel per 1 augustus 2025) is Meindert Boon voorzitter van de RvT. In bijlage 1 – Overzicht leden raad van toezicht, bij het verslag van de Raad van toezicht worden de rollen en eventuele nevenfuncties van de Raad van Toezicht benoemd.

Scholen: CBO Meilân is een stichting voor christelijk primair onderwijs in de gemeenten Heerenveen en de Fryske Marren en heeft 15 basisscholen, waarvan 13 christelijke basisscholen en 2 samenlevings-scholen. Van deze 15 basisscholen zijn er 10 basisscholen in de gemeente De Fryske Marren en 5 basisscholen in de gemeente Heerenveen. De gegevens van de scholen die onder CBO Meilân vallen zijn te vinden in bijlage 1.

Contactgegevens
Naam: CBO Meilân
Bestuursnummer: 42540
KvK-nummer: 50825046
Adres: E.A. Borgerstraat 27
Telefoonnummer: 0513-419710
E-mail: info@cbo-meilan.nl
Website: www.cbo-meilan.nl



Organisatiestructuur: CBO hanteert een platte organisatiestructuur. Directeuren zijn, samen met hun teams, eigenaar van het primaire proces en dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Het bestuurskantoor ondersteunt dit proces optimaal, terwijl het CvB zowel intern als extern sturing geeft aan het organisatieprofiel en de bedrijfsvoering. Directeuren leveren daarnaast een actieve bijdrage op strategisch niveau.



Bestuurskantoor (Meilânkantoor) en kernteam

Het Meilânkantoor heeft een hiërarchisch ingerichte structuur en vervult een faciliterende en adviserende rol richting het CvB en de scholen op de gebieden onderwijs, personeelszaken, financiën, communicatie en organisatie.

Het kernteam van het bestuurskantoor komt tweewekelijks bijeen om lopende processen zorgvuldig af te stemmen. Dit kernteam fungeert als integraal adviesorgaan voor het CvB. De leden zijn elkaars sparringpartner en vervullen deze rol tevens richting het CvB en de directeuren.

Domeinstructuur: Binnen de organisatie wordt gewerkt met vier domeinen:

- Onderwijs & Kwaliteit
- Bedrijfsvoering
- Personeel
- Communicatie & PR

Elk domein staat onder leiding van een domeinregisseur. Dit zijn de beleidsmedewerkers die tevens lid zijn van het kernteam. Zij geven richting aan de organisatie, ontwikkelprocessen, discussie en besluitvorming binnen hun domein. In elk domein participeren daarnaast drie à vier directeuren. Iedere directeur is vertegenwoordigd in één domein.

Voor domein overstijgende vraagstukken worden tijdelijke werkgroepen ingericht. Deze bestaan uit vertegenwoordigers van de betrokken domeinen en richten zich op afstemming, onderzoek en het opstellen van beleidsvoorstellen.

Overlegstructuur: Achtmaal per jaar vindt het directeurenoverleg plaats, waaraan de directeuren, het kernteam en het CvB deelnemen. Het CvB stelt de directeuren in de gelegenheid om, gevraagd en ongevraagd, advies uit te brengen over beleidsvoorstellen en andere bestuurlijke aangelegenheden. Deze onderwerpen kunnen al dan niet via de domein overleggen zijn ingebracht.

Het CvB voert vijf keer per jaar overleg met de GMR. Deze overleggen vinden plaats op basis van een vooraf vastgestelde agenda en jaarplanning. Er is sprake van vijf reguliere RvT vergaderingen en één thema bijeenkomst RvT- CvB. Daarnaast vindt twee keer per jaar overleg plaats tussen de RvT en de GMR.



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Jaarverslag GMR 2025

Hierbij geven wij een overzicht van enkele wetenswaardigheden over dit jaar:

- De GMR kwam dit jaar 7 keer bij elkaar om te vergaderen op diverse locaties. De MR van de locatie waar we zijn, wordt uitgenodigd voor de vergadering en zij delen dan aan het begin van de vergadering thema's die bij hen spelen. Het vergaderen op diverse locaties wordt door de MR'en en door de GMR als waardevol ervaren.
- De samenstelling van de GMR dit kalenderjaar: M. Ykema (voorzitter, aftredend per 1 jan 2026), M. de Bruin (secretaris; afgetreden eind schooljaar 2024/2025) H. Kinderman (afgetreden in januari 2025), M. Prinsen (afgetreden eind schooljaar 2024/2025), M. Punter, A. Bras (afgetreden eind schooljaar 2024/2025), A. Harkema, P. Visser, E. Siemonsma (afgetreden eind schooljaar 2024/2025) en J. Voet (secretaris per schooljaar 2025/2026). In de loop van het jaar (per schooljaar 2025/2026) hebben we als nieuwe leden mogen verwelkomen: N. Hak, R. Kooistra, E. Timmerman (voorzitter per jan. 2026), S. Visser en S. Yntema.
- Verdeling in domeinen:
  - Personeel: E. Siemonsma, H. Kinderman en J. Voet
  - Onderwijs, support en kwaliteit: M. Prinsen, M. Punter en A. Harkema
  - Bedrijfsvoering: M. de Bruin, A. Bras en P. Visser
- Per 1 januari 2026 worden de domeinen opnieuw verdeeld.
- De GMR organiseerde dit jaar geen scholingsavonden (in 2026 wel weer).
- De eerste GMR/RvT avond vond plaats op 25 maart. Dit stond in het teken van onderwijskwaliteit
- De tweede GMR/RvT avond werd 4 november georganiseerd in het bestuurskantoor. Onderwerp: identiteit.
- MR/GMR avond (gepland op 3 juni) is niet doorgegaan vanwege te weinig animo; verschoven naar voorjaar 2026.
- Net als voorgaande jaren, startten we elke vergadering met een inspirerende opening, verzorgd door één van de GMR-leden.
- In juni werd het schooljaar door de GMR feestelijk afgesloten met een diner in restaurant de Jongens van Joure. Tevens werd er toen afscheid genomen van 3 bestuursleden. Eerder in het jaar (januari) werd er met een etentje bij Gusto in Heerenveen al afscheid genomen van een bestuurslid.
- De GMR heeft aan diverse overleggen deelgenomen:
  - Bestuursinspectie
  - RI&E bijeenkomst en RI&E overleg
  - Groep strategische personeelsplanning

Beknopt overzicht besluiten:

Besluiten: De GMR stemt in met:

- Meerjarenbegroting 2025-2029
- Attentiebeleid
- Vakantieregeling (positief advies)
- Bestuursformatieplan 2025-2026
- Naamgeving samenlevingsschool Oudehaske "Haskerwiis"
- Deelname onderwijsregio
- Stagebeleid
- Wijziging klachtenregeling
- Reservebeleid

GMR Leden per cluster en moment van aftreden

Naam	Benoeming	Cluster	Ouder/pers.lid
Mw. J. Voet Mw. M. Punter	01-08-2021/01-08-2026 01-01-2023/01-08-2028	1 1	- personeelslid - ouder
Mw. P. Visser Mw. A. Harkema	01-08-2023/ 01-08-2029 01-02-2024/ 01-08-2028	2 2	- ouder - personeelslid
Mw. E. Siemonsma Mw. E. Timmerman Mw. M. Prinsen Mw. R. Kooistra	01-08-2019/01-08-2025 01-08-2025/01-08-2029 01-08-2019/01-08-2025 01-08-2025/01-08-2029	3 3 3 3	- ouder - ouder - personeelslid - personeelslid
Mw. S. Visser Dhr. M. IJkema	01-08-2025/01-08-2029 01-08-2020/01-01-2026	4 4	- personeelslid - ouder
Mw. S. Yntema Mw. M.de Bruin Mw. N. Hak	01-08-2025/01-08-2029 01-11-2021/01-08-2025 01-08-2025/01-08-2028	5 5 5	- personeelslid - ouder - ouder

Cluster 1: De Burcht, Eben Haëzer en De Spoarsiker
Cluster 2: Spring!, De Trieme en De Arke
Cluster 3; It Haskerfjild, Bloei en De Hoeksteen
Cluster 4: Het Kompas, De Paedwizer en E.A. Borgerschool
Cluster 5; De Roerganger, Haskerwiis en Wumkesskoalle

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Zoals in de inleiding onder Schoolorganisatie is aangegeven neemt CBO Meilân deel aan diverse netwerken in de gemeente, regio, provincie en landelijk niveau.

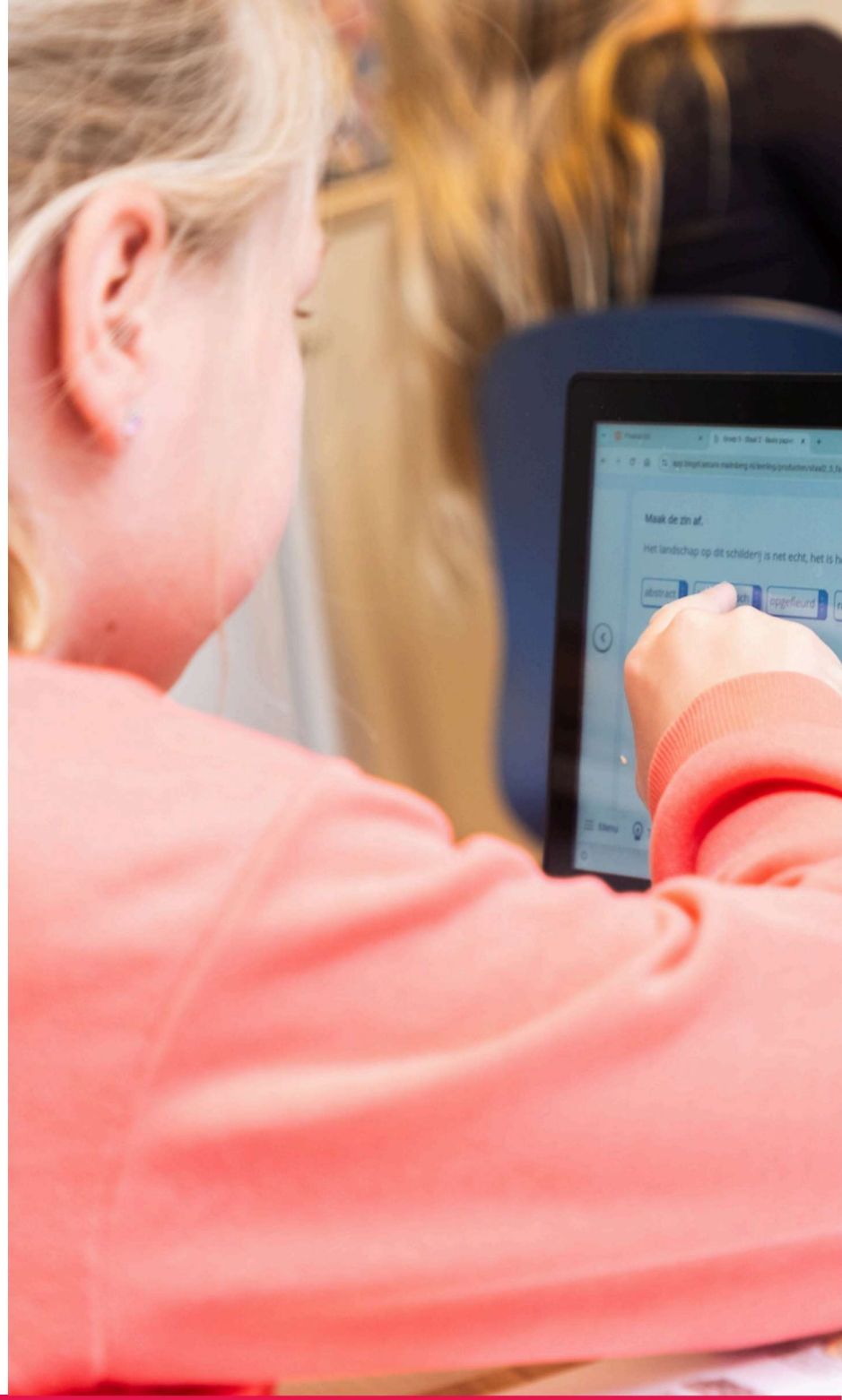
CBO Meilân participeert in een divers palet aan netwerken.
Om ons in te zetten voor succesvol onderwijs voor leerlingen in de basisschoolleeftijd met een extra ondersteuningsbehoefte werken wij samen binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Fryslân. Het overlegplatform met scholen van PO en VO in de regio richt zich op het optimaliseren van de doorgaande lijn tussen PO en VO. Samenwerking op diverse thema's, zoals techniekonderwijs, staat ten dienste van het onderwijs aan alle kinderen. Binnen de stuurgroep Kiim wordt afgestemd over het specifieke Kiim-aanbod voor kinderen van groep 7 tot en met eind van het voortgezet onderwijs. Het CBOF is het netwerk waarin alle besturen voor christelijk basisonderwijs met elkaar afstemmen, kennis delen en inspireren. Thema's zijn bijvoorbeeld Techkwadraat, Leve het Onderwijs maar ook de afstemming over de inzet van stagevergoeding voor de stagiaires die wij binnen onze scholen mee opleiden. Ten aanzien van die laatste groep is de participatie in de regiegroep Verschil Verbindt (Windesheim) en Samen Opleiden (NHL Stenden) gericht op het realiseren van kwalitatief en kwantitatief goede opleidingsplekken voor stagiaires en LIO-ers. Als CBO Meilân zijn wij ook onderdeel van de Onderwijsregio Noord-Nederland primair onderwijs, waar het afgelopen jaar belangrijke stappen zijn gezet in de wijze waarop wij op het niveau van de onderwijsregio en subregio's effectiever kunnen samenwerken aan thema's zoals het opleiden van studenten en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De samenwerking met de kinderopvang hebben wij in 2025 geïntensiveerd. Ons doel is om vanuit een gezamenlijke visie op opvang en onderwijs te bouwen aan toekomstbestendig, kwalitatief goede faciliteiten voor de kinderen van 0 tot 12 jaar in de gemeenten Fryske Marren en Heerenveen.

Governance: Binnen CBO Meilân geldt het principe van integraal management. De schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit, personele inzet en financiële resultaten van hun eigen school. Zij leiden hun scholen binnen de kaders van het koersplan, kaderbrief en het allocatiebeleid en leggen hierover verantwoording af aan het CvB.

Tegelijkertijd dragen de directeuren een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor CBO Meilân als geheel. Zij denken mee over vraagstukken die de organisatie overstijgen, zoals de dekking van bovenschoolse lasten, de inzet van gezamenlijke voorzieningen en investeringen die meerdere scholen ten goede komen.
Het CvB heeft de eindverantwoordelijkheid voor de algehele sturing, rechtmatigheid en continuïteit van CBO Meilân. Het CvB stelt het strategisch kader en de financiële randvoorwaarden vast, bewaakt de samenhang en ziet toe op een rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.
De RvT vervult een onafhankelijke toezichthoudende rol op de uitvoering van dit beleid. De RvT beoordeelt of de middelen doelmatig, rechtmatig en in lijn met het koersplan van de stichting worden ingezet.
De GMR heeft instemmingsrecht op de hoofdlijnen van het financieel beleid en speelt een belangrijke rol bij de transparante besluitvorming over de verdeling en besteding van middelen.

Governancecode Funderend Onderwijs: In 2025 heeft het bestuur gehandeld in overeenstemming met de Governancecode Funderend Onderwijs, waarin de gedeelde principes voor goed bestuur zijn vastgelegd: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. Binnen de eenhoofdig bestuursstructuur is de verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de raad van toezicht helder belegd en vastgelegd. Het bestuur geeft invulling aan de principes van de Governancecode door zorgvuldige en transparante besluitvorming, actieve verantwoording aan de raad van toezicht en het bevorderen van een open en lerende organisatiecultuur. Tevens wordt voldaan aan de lidmaatschapsvoorwaarden van de PO-Raad en de VTOI-NVTK. In het verslagjaar is de Governancecode Funderend Onderwijs volledig nageleefd en zijn er geen afwijkingen geweest. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de wettelijke verplichting tot toepassing van de code volgens het principe ‘pas toe en leg uit’.

Functiescheiding: In overeenstemming met artikel 17b, lid 1 van de Wet op het primair onderwijs (WPO) is binnen CBO Meilân sprake van een duidelijke scheiding tussen de functies van bestuur en intern toezicht. Wij hanteren een organieke functiescheiding (two-tier model), waarbij het eenhoofdig bestuur verantwoordelijk is voor het besturen van de organisatie en de raad van toezicht onafhankelijk toezicht houdt op het beleid en de algemene gang van zaken. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van zowel het bestuur als de raad van toezicht zijn vastgelegd in statuten en reglementen. Hiermee is geborgd dat besluitvorming en toezicht op een zorgvuldige en transparante wijze plaatsvinden, in lijn met de wettelijke vereisten.



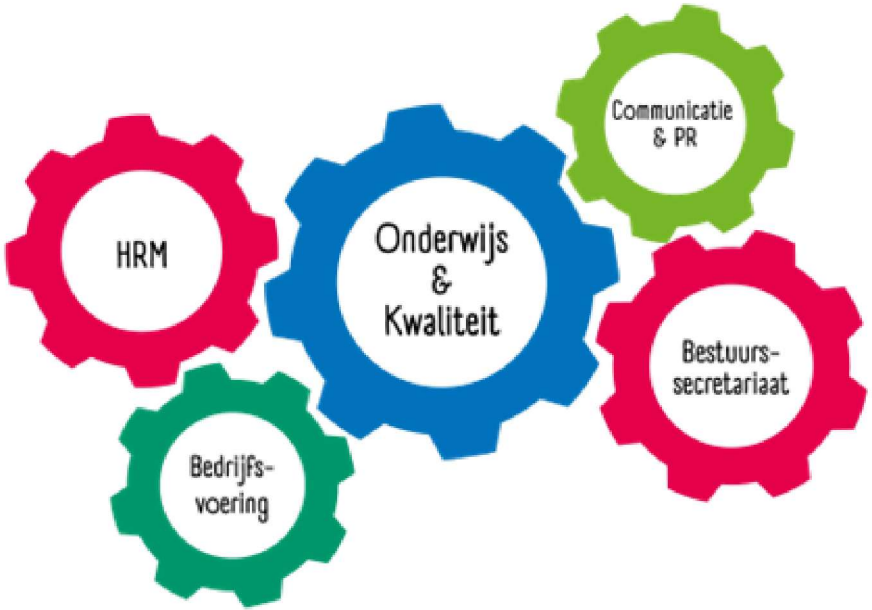
3 Verantwoording van het beleid



Het Koersplan 2024–2027 en de onderwijsvisie geven de richting aan die de stichting de komende jaren volgt. In het voorjaar van 2025 zijn we gestart met het opstellen van een kaderbrief. Daarmee maken we de vertaalslag van de strategische koers naar concrete ambities, doelen, activiteiten en de benodigde inzet van middelen, zodat we hier gericht op kunnen sturen. De kaderbrief is een nieuw instrument voor onze organisatie; we zien het werken ermee dan ook als een lerend proces.

De basis van de kaderbrief wordt gevormd door onze missie, visie en besturingsfilosofie. Een omgevingsanalyse geeft daarnaast inzicht in interne en externe ontwikkelingen die van invloed zijn op de stichting en op de strategische beleidsvorming.
Om uitvoering te geven aan de ambities en doelen zijn jaarplannen opgesteld op zowel schoolniveau als bestuurlijk niveau. Deze plannen zijn in samenhang ontwikkeld en sluiten aan op het Koersplan, de onderwijsvisie en de doelen uit de kaderbrief.

De beleidsadviseurs hebben binnen hun eigen domein én domein overstijgend in nauwe samenwerking met elkaar en met de scholen beleids- en jaarplannen opgesteld. In dit hoofdstuk verantwoorden we het gevoerde beleid en de in 2025 behaalde resultaten ten aanzien van onze strategische ambities binnen de domeinen Onderwijs & Kwaliteit, Personeel, Communicatie & PR en Bedrijfsvoering.



3.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit is voor CBO Meilân het voortdurend en doelgericht realiseren van onderwijs waarin ieder kind wordt gezien en erkend, hoge verwachtingen en vertrouwen centraal staan en leerlingen optimale kansen krijgen om zich cognitief en sociaal emotioneel te ontwikkelen tot evenwichtige en verantwoordelijke wereldburgers.

Wij geven deze onderwijskwaliteit vorm vanuit een heldere gezamenlijke koers en onderwijsvisie. Het koersplan en de onderwijsvisie 'Er zijn kinderen…' bieden het inhoudelijke en morele kompas voor al ons handelen. Vanuit de overtuiging dat ieder kind gezien wil worden en kan leren op hoog niveau, werken onze scholen vanuit hoge verwachtingen en is levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs een integraal onderdeel van het curriculum en het dagelijks pedagogisch handelen.

De vertaling van visie naar praktijk is uitgewerkt in strategische doelen op stichtingsniveau en in ambitieuze, onderbouwde doelstellingen per school. Scholen formuleren meerjarige doelen voor onderwijsopbrengsten en ontwikkeling, passend bij hun context en leerlingenpopulatie. Deze doelen vormen de basis voor schoolplannen en jaarplannen en geven richting aan de dagelijkse onderwijspraktijk.

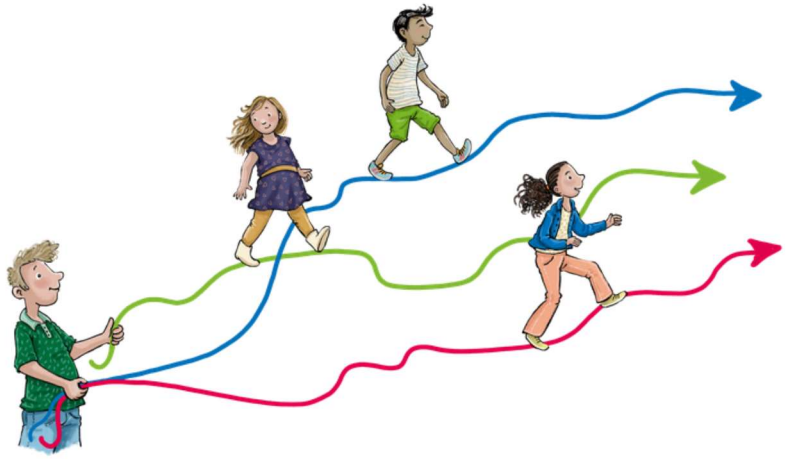
Zicht op onderwijskwaliteit organiseren we door gezamenlijke criteria vast te stellen voor wat wij bij kinderen willen zien en bereiken. We monitoren systematisch onderwijsopbrengsten, analyseren trends op school- en stichtingsniveau en voeren periodieke kwaliteitsgesprekken. Deze gesprekken zijn gericht op leren en verbeteren en versterken het professionele eigenaarschap van schoolleiders, directies en teams. Daarbij kijken we niet alleen naar cijfers, maar ook naar de merkbare factoren waarin zichtbaar wordt dat leerlingen en professionals zich ontwikkelen, betrokken zijn en actief deelnemen aan hun leerproces en de samenleving.

Het werken aan onderwijskwaliteit is cyclisch en vindt plaats binnen korte en lange PDCA-cycli. Audits, schoolbezoeken en gesprekken met teams ondersteunen dit proces. Gerichte professionalisering zorgt ervoor dat medewerkers beschikken over de (evidence informed) kennis en vaardigheden die passen bij onze visie en ambities, zoals kennis over hoe leren werkt, visie op leren, werken vanuit hoge verwachtingen, populatie analyse en het vormgeven van levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs afgestemd op de context van de school en de populatie.

In 2025 is gestart met het van ib (intern begeleider) naar kc (kwaliteitscoördinator) traject gericht op het versterken van het onderwijskundig leiderschap in de school, interne begeleiders en directeuren namen samen deel aan dit traject. De kennis die aangereikt is in de opleiding is gekoppeld aan ons jaarplan "samenwerken aan onderwijskwaliteit". Ook in de kringen (rekenen, taal, excellent leren, ICT) vindt professionalisering en samen leren plaats, gericht op het versterken van de basisvaardigheden in de scholen. De actualisatie van de kerndoelen (21-11-2025) maken onderdeel uit van de jaarplannen van onze kringen, ummen (Ingenium, Stempoint) en de schooljaarplannen.

We borgen onderwijskwaliteit door gezamenlijke afspraken over ambities, cultuur en leiderschap. Door samen te werken, verantwoordelijkheid transparant te delen en te anticiperen op ontwikkelingen, zorgen we ervoor dat onze visie zichtbaar en voelbaar is in elke school, voor ieder kind.

Jaarlijks wordt de trendanalyse op bestuursniveau in beeld gebracht door middel van de Onderwijsmonitor. Deze monitor ondersteunt ons cyclisch handelingsgericht handelen, zodat we vanuit gezamenlijke inzichten op onderwijsresultaten (meetbare en merkbare factoren) ons handelen kunnen afstemmen en daarmee de onderwijskwaliteit verbeteren. Daarnaast wordt er verantwoording afgelegd over de voorgang van de bestuurlijke jaarplannen in de kwartaalrapportages. We werken aan betekenisvolle datazingeving door opbrengsten (kwantitatief en kwalitatief) systematisch te verbinden aan onderwijskwaliteit en – ontwikkeling vanuit de principes van handelingsgericht werken. Deze datazingeving is een continu proces van betekenisverlening in dialoog, reflectie en gezamenlijke besluitvorming.



Doelen en resultaten

In het voorjaar 2025 is gestart met het opstellen van een kaderbrief om concreet te kunnen sturen op de vertaalslag van koersplan naar ambities, doelen en plannen. Het fundament van de kaderbrief is onze missie, visie en besturingsfilosofie. In het voorjaar van 2026 wordt deze kaderbrief geëvalueerd. In de kaderbrief zijn de strategische ambities en beoogde resultaten geformuleerd voor onderwijs & kwaliteit. De ambities zijn geconcretiseerd in de jaarplannen "kwaliteitssysteem", "levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs" en "samenwerken aan onderwijskwaliteit":

Ambitie

- Wij creëren systematisch voor iedere leerling kansrijk en kennisrijk onderwijs in denken, voelen én doen, we maken echte impact op de ontwikkeling van ál onze leerlingen.
- We benutten het onbegrensde leerpotentieel van al onze leerlingen.
- We versterken het onderwijskundig leiderschap van het directieteam door samen te leren van en met elkaar.
- We integreren levensbeschouwelijk burgerschap in ons curriculum.

Resultaat

- Alle scholen hebben een schoolambitie geformuleerd passend bij de leerlingenpopulatie.
- In 2027 voldoen alle scholen aan de vereiste onderwijskwaliteit en -opbrengsten, passend bij de leerlingenpopulatie.
- Alle scholen hebben een visie op levensbeschouwelijk burgerschap geïntegreerd in hun onderwijsaanpak.
- De (evidence informed) onderwijsaanpak wordt afgestemd op de behoeften van leerlingen.
- Er wordt vanuit visie actief samengewerkt met partners van kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs om een passende doorgaande ontwikkellijn te realiseren.

Een weergave van de voortgang:

- Alle scholen hebben een schoolambitie geformuleerd passend bij de leerlingenpopulatie.

In 2025 hebben alle scholen een schoolambitie geformuleerd passend bij de leerlingenpopulatie. De ontwikkelde kennis bij intern begeleiders (door de ib-kc opleiding) over het duiden van schoolweging, spreiding en het inzicht in de populatie dragen bij aan het formuleren van een beredeneerde passende schoolambitie.

Iedere school heeft nu een schoolambitie geformuleerd. We zien dat enkele scholen nu nog kiezen voor een ambitie passend bij de huidige leeruitkomsten, de ambitie voor het lange termijnperspectief ligt hoger. Deze verschillen zijn met name zichtbaar in de geformuleerde ambities voor 2f/1s. De spreiding in de ambities op 1f lopen minder uiteen. Ambities doordacht formuleren vraagt een team dialoog op schoolniveau vanuit concreet inzicht in de populatie en de vertaalslag van ambities naar het geboden onderwijs gebaseerd op referentieniveaus, zodat het formuleren de beredeneerde ambities daadwerkelijk bijdraagt aan beter onderwijs voor alle leerlingen in groep 1 tot en met 8. De volgende stap die we hierin willen maken is dat alle scholen de ambitie voor 1f op 100% formuleren, dat er groepsambities geformuleerd zijn (zodat de tussentijds evaluaties aangeven in hoeverre de school op koers ligt) en dat de ambities op alle scholen nog beter afgestemd zijn op de populatie-analyse.

- In 2027 voldoen alle scholen aan de vereiste onderwijskwaliteit en -opbrengsten, passend bij de leerlingenpopulatie.

De scores van de Doorstroomtoets in 2025 laten een positiever beeld zien dan in 2024. In 2025 behaalden alle scholen de signaleringswaarde van 1F. In 2024 zagen we een flinke terugval in scores, deze zijn over de gehele linie in 2025 verbeterd. Het sterkst is deze verbetering zichtbaar bij rekenen met name op het 1F niveau. Bij rekenen is de score op 1S nog steeds laag, er is lichte groei zichtbaar. Op het gebied van taalverzorging zien we op 1f niveau een sterke stijging in 2025, op 2f was de daling in 2024 het grootst en zien we herstel op het niveau van 2023. Op het gebied van 2F zien we een kleine stijging op het gebied van lezen. Lezen laat het sterkste niveau zien, rekenen het laagst. Lezen 1F en Taalverzorging 1F laten consequent hogere scores zien, met weinig variatie.

Taalverzorging 2F en Rekenen 1S laten structureel de laagste scores zien. Waarbij rekenen de grootste kloof tussen 1F en 1S laat zien. Alle scholen voldoen nog niet aan de vereiste onderwijskwaliteit en -opbrengsten. We werken hieraan doordat alle schooljaarplannen staan in het teken van het werken aan de basisvaardigheden vanuit de referentieniveaus. Met als doel het realiseren van hogere opbrengsten, leerlingen leren meer, passend bij de schoolambitie.

De kennis over referentieniveaus en de betekenis daarvan voor ons onderwijs is in onze organisatie toegenomen. Duidelijk is dat we vanaf groep 1 tot en met 8 de focus moeten houden op referentieniveaus, waarbij we 2F en 1S als standaardniveau zien en alleen differentiëren in ondersteuning in plaats van doelen.

De vertaalslag naar concreet beter onderwijs vanuit hoge verwachtingen is in ontwikkeling. Hiermee is een vervolgstap in ontwikkeling gemaakt op onze CBO Meilândag op 3 oktober 2025, door een masterclass van Lia Voerman. Het concreet uitwerken van de definitie van "hoge verwachtingen" naar handelen, micro-verwachtingen (Voerman, 2016) is cruciaal om onze ambities te realiseren. De overtuiging dat alle leerlingen het vermogen hebben om te leren, kan nog sterker zichtbaar gemaakt worden in ons curriculum, gedrag, didactiek en cultuur.

In december 2025 hebben we met terugwerkende kracht de subsidie begaafdheid vanuit het samenwerkingsverband kunnen aanvragen voor het onderwijs aan begaafde leerlingen. Deze aanvraag is gehonoreerd. De subsidie zetten we in in 2026 en 2027 op het verbreden en verdiepen van expertise op het gebied van begaafdheid in onze scholen door het faciliteren van de professionele ontwikkeling van alle medewerkers. Doel is om het kennisniveau te vergroten op het gebied van excellent leren, hoogbegaafdheid en breinkennis, collega's op te leiden tot teacher trainer die de opgedane kennis schoolbreed kan implementeren en voor leerlingen een duurzaam aanbod realiseren dat afgestemd is op alle leerlingen van CBO Meilân.

- Alle scholen hebben een visie op levensbeschouwelijk burgerschap geïntegreerd in hun onderwijsaanpak.

Op 5 maart 2025 heeft Erik Renkema van Verus de directies meegenomen in het kritisch nadenken en in dialoog gaan over levensbeschouwelijk burgerschap in relatie tot onze identiteit: de kern, de kracht en de kansen. Ook hebben alle scholen in september 2025 de stand van zaken met betrekking tot burgerschapsonderwijs ontwikkeling in relatie tot de standaarden van de inspectie met elkaar gedeeld. Met name op het gebied van de monitoring zitten onze scholen nog in een onderzoeksproces: welke monitoring past bij onze doelen en onze context? Op 4 november hebben de GMR en RvT onder leiding van Erik Renkema de dialoog gevoerd over identiteit, dit was een informele uitwisseling.

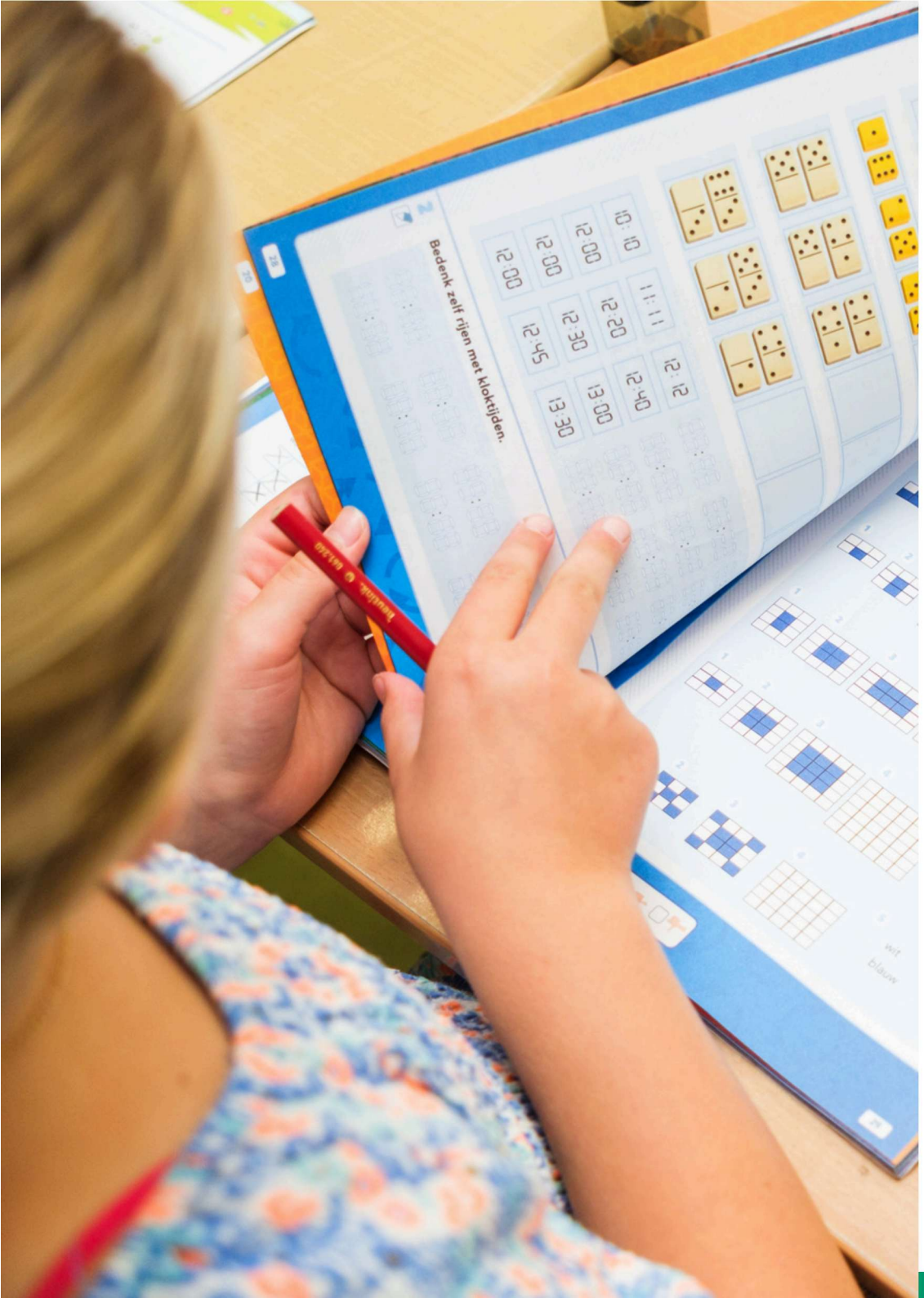
Alle scholen zijn op weg in het formuleren van een visie op levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs, deze ontwikkeling vraagt om een nog concreter kader en ondersteunende aanpak zodat alle scholen toegerust zijn om hier vorm aan te geven vanuit hun eigen context en onze identiteit.

Onze doelstelling hebben we als volgt geformuleerd: we willen zien, horen en merken op onze scholen dat wij het fundament leggen voor een samenleving waarin kinderen leren samenleven in diversiteit, zichzelf mogen zijn en met een open blik de wereld tegemoet treden. We omarmen verschillen als waardevol en zorgen ervoor dat iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt in alles wat we doen." In 2026 vraagt deze ontwikkeling vervolgstappen, onder andere door het organiseren van de jaarlijkse identiteitsmiddag en nog concreter de strategie te bepalen om de doorontwikkeling vanuit onze visie te realiseren. De focus leggen we het komend jaar met name op ons aannamebeleid en het kleur geven aan het bijzonder (Christelijk) onderwijs in onze scholen en ons bestuur.

- De (evidence informed) onderwijsaanpak wordt afgestemd op de behoeften van leerlingen.

In 2025 hebben we onze kwaliteitskalender vastgesteld. Deze kwaliteitskalender zorgt ervoor dat we transparant cyclisch doelgericht samenwerken aan onderwijskwaliteit. Verantwoording en reflectiemomenten tussen bestuur en scholen zijn gepland en afgestemd op de voortgang in de schoolontwikkeling. Schoolbezoeken, waarbij de school in de praktijk zijn schoolontwikkeling laat zien, maken deel uit van deze kwaliteitscyclus. Er is een leidraad voor de kwaliteitsgesprekken, waarbij directies en het bestuur met elkaar in gesprek gaan over de ambities met betrekking tot onderwijskwaliteit. De onderwijsaanpak vanuit onderwijskundig leiderschap staat centraal tijdens deze gesprekken. Ook is in het najaar van 2025 gestart met ontwikkelgesprekken op de scholen, directie en MST zijn de gesprekspartner. Doelstelling van het gesprek is om een betere afstemming te realisering vanuit MST op schoolontwikkeling, zodat alle leerlingen daarvan profiteren.

Het fundament is in 2025 gelegd door te focussen op kennis over hoe leren werkt, een (school)visie op leren formuleren, de populatie analyse en het concretiseren en verdiepen van de trendanalyse. In de kc opleiding en de ib-netwerken wordt hierin gezamenlijk doorontwikkeld door te focussen op het belang van deze bouwstenen (de "why") en vanuit visie de ontwikkeling van een gezamenlijk kwaliteitskader, zodat we vanuit gezamenlijke kennisconstructie de kwaliteit van het onderwijs voor al onze leerlingen versterken. In december 2025 is ervoor gekozen om met een digitaal kwaliteitssysteem te gaan werken vanaf maart 2026. Dit geeft ons de mogelijkheid om nog transparanter en efficiënter samen te werken aan onderwijskwaliteit. Door school- en bovenschools beleid, doelgerichte verbeterplannen en reflectie op één plek bij elkaar te brengen versterken we gezamenlijke ontwikkeling en reflectie.



Een volgende stap die we in 2026 willen maken is het benutten van de kennis en expertise vanuit de bovenschoolse kringen gericht op het versterken van onze onderwijskwaliteit vanuit een gezamenlijke analyse en evidence informed kwaliteitskader. Door samen vanuit dezelfde ambities te werken aan goed onderwijs en daarbij het nieuwe curriculum te betrekken, versterken wij de onderwijskwaliteit voor alle leerlingen en worden onze coördinatoren beter inhoudelijk gepositioneerd gericht op het verbeteren van onderwijskwaliteit.

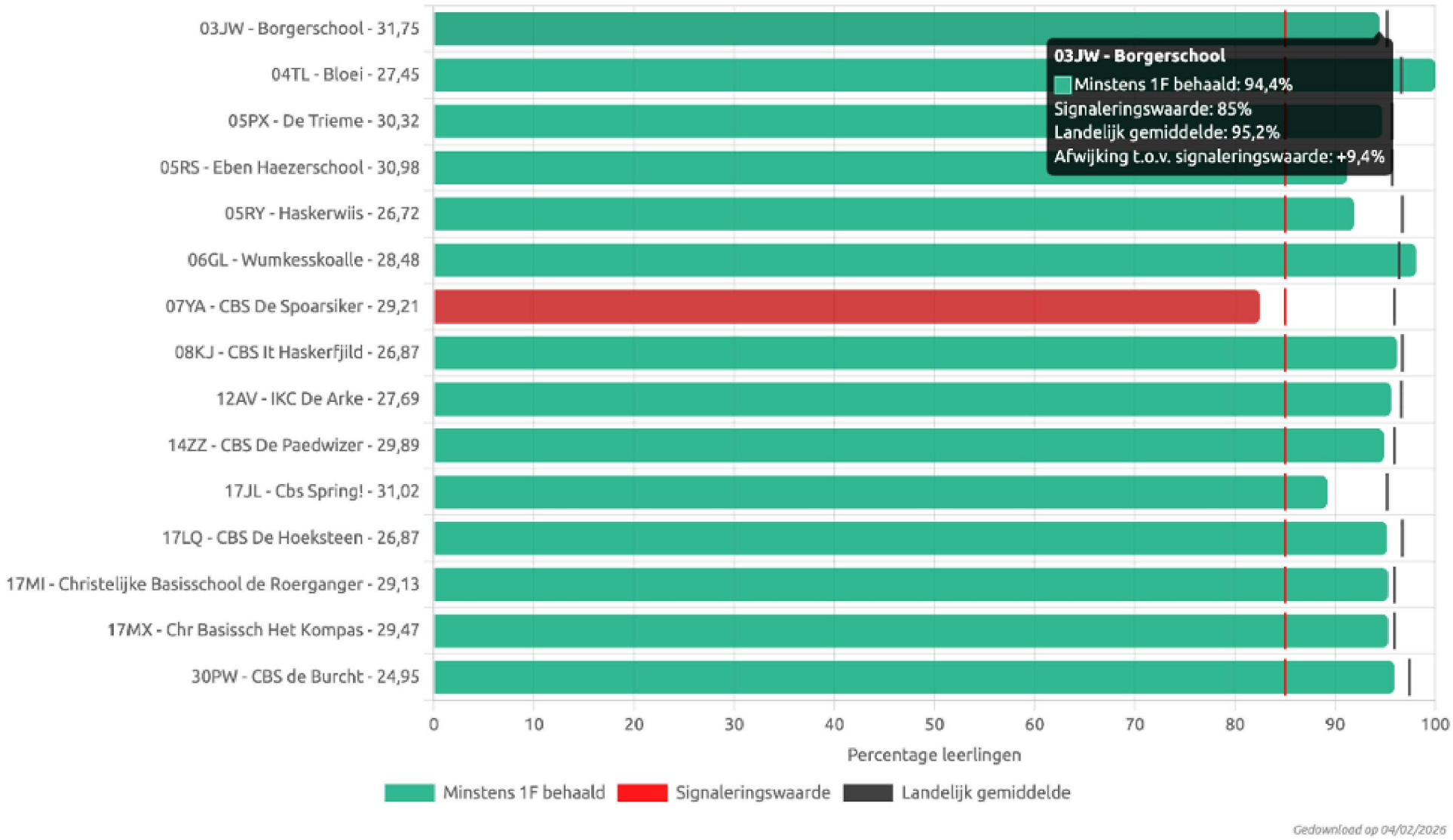
- Er wordt vanuit visie actief samengewerkt met partners van kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs om een passende doorgaande ontwikkellijn te realiseren.

In 2025 hebben wij de samenwerking met onze partners nog actiever opgezocht gericht op het creëren van een doorgaande lijn. De eerste stappen zijn gezet in deze ontwikkeling, door zichtbaarder te zijn voor onze omgeving en te participeren in overlegstructuren met gemeentes, kinderopvang en voortgezet onderwijs. De verschillen qua ambitie zijn klein, we willen ons samen sterk maken voor een gezonde ontwikkelomgeving voor al onze leerlingen en de kinderen die nog geboren moeten worden, vanuit duurzaam perspectief.

Onze eigen visie op het gebied van handelingsgericht- en oplossingsgericht werken willen we in 2026 versterken, zodat de uitvoering in de praktijk nog beter past bij onze visie. We willen er nog bewuster naar streven dat in ons onderwijs alle leerlingen, medewerkers en ouders gezien, gehoord en gewaardeerd worden. Vanuit gelijkwaardigheid en sterke relaties wordt handelingsgericht gewerkt, met oog voor wie kinderen zijn en de context waarin zij zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen. We ontwikkelen vanuit hoge verwachtingen voor iedere leerling en professional, we geloven in de ontwikkelkracht van iedereen. Er wordt kansrijk en kennisrijk onderwijs geboden, waarin deze verwachtingen zichtbaar zijn in gedrag, didactiek, curriculum en schoolcultuur.

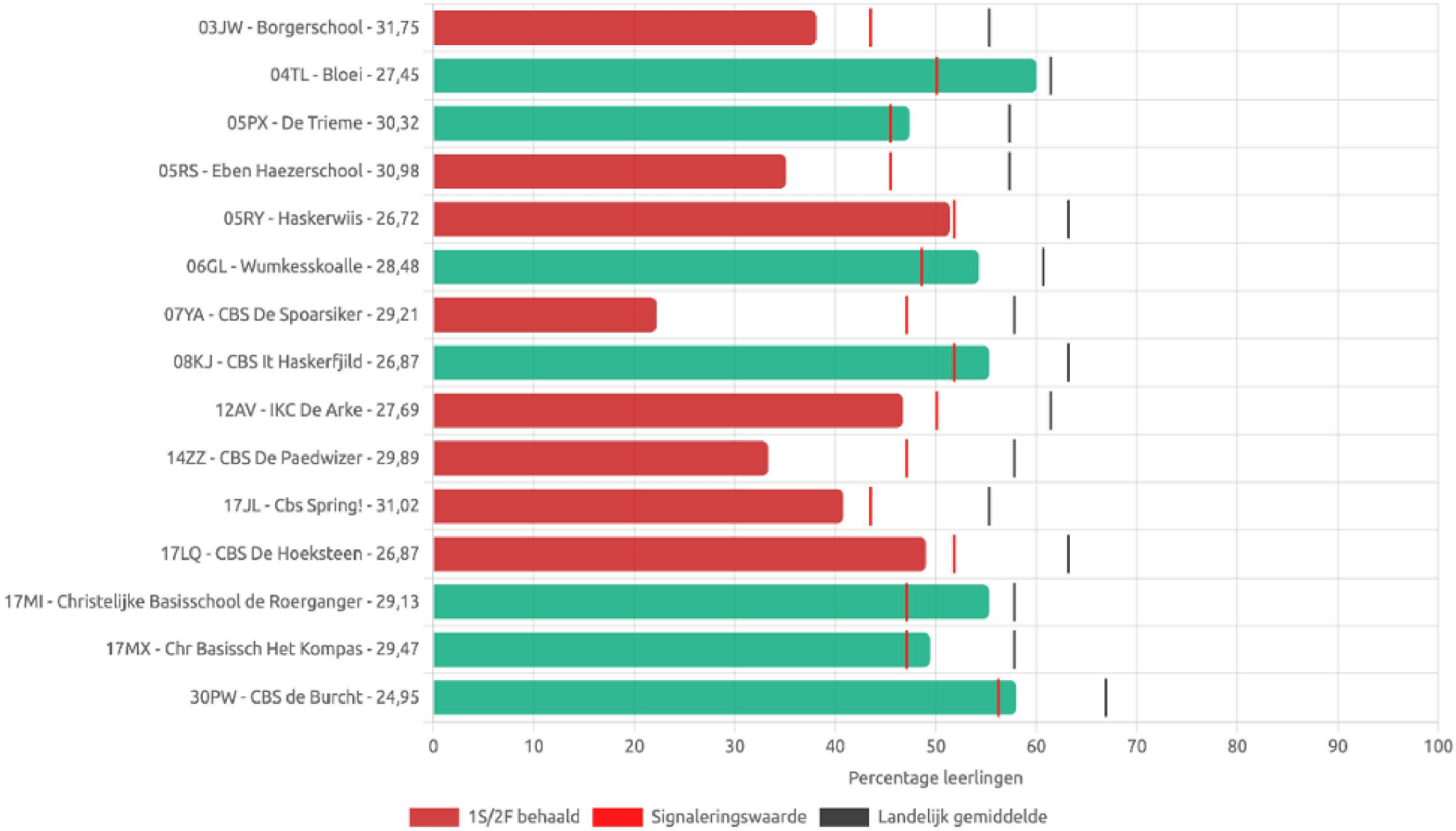
Percentage minstens 1F afgelopen 3 jaar

Ultimview van ParnasSys



Percentage 1S/2F afgelopen 3 jaar

Ultimview van ParnasSys



Gedownload op 04/02/2026

De Doorstroomtoets in % gemiddeld over de afgelopen 3 jaar van alle scholen van CBO Meilân

Vakgebied	Taalverzorging				Rekenen				Lezen			
	<1F	1F	2F	1F+2F	<1F	1F	1S	1F+1S	<1F	1F	2F	1F+2F
2022-2023	2,30%	44,40%	53,30%	97,70%	10,60%	58,80%	30,60%	89,40%	2,50%	32,10%	65,40%	97,50%
2023-2024	6,40%	54%	39,60%	93,60%	11,90%	54,90%	33,20%	88,10%	2,10%	32,90%	64,90%	97,80%
2024-2025	2,90%	43,60%	53,50%	97,10%	6,40%	55%	38,60%	93,60%	0,60%	27,80%	71,60%	99,40%
Gemiddeld	3,87%	47,33%	48,80%	96,13%	9,63%	56,23%	34,13%	90,37%	1,73%	30,93%	67,30%	98,23%

In 2025 scoorden 8 van de 15 scholen onder de signaleringswaarden van de inspectie op de Doorstroomtoets in groep 8. In de trendanalyse is zichtbaar dat 2024 een flinke terugval in resultaten liet zien. Over de gehele linie laten de resultaten in 2025 een licht stijgende lijn zien, het sterkst op rekenen 1F. Bij rekenen is de kloof tussen 1F en 1S het grootst.

Onderwijs aan nieuwkomers

Wij hebben samen met Ambion 2 locaties voor de schakelklas voor onderwijs aan nieuwkomers: in Joure (waar wij penvoerder van zijn) en in Heerenveen (waar Ambion penvoerder van is). Alle nieuwkomers (6 t/m 12 jaar) in de gemeente Heerenveen die korter dan twee jaar in Nederland zijn kunnen deelnemen aan de schakelklas. Bij ons is de klas gevestigd in de E.A. Borgerschool. Het doel van de bijna voltijd schakelklas is om nieuwkomers door middels van intensief onderwijs in korte tijd Nederlands te leren spreken en lezen. Na ongeveer een jaar stromen zij terug naar de school in de eigen wijk of dorp. Het streven is om de nieuwkomers zoveel mogelijk uit te laten stromen naar het voortgezet onderwijs op een niveau dat past bij hun capaciteiten. In het schooljaar 2024-2025 hebben 27 leerlingen gebruik gemaakt van de schakelklas in Joure. Bij de start in de schakelklas wordt voor iedere leerling een OPP opgesteld, deze wordt iedere 10 weken geëvalueerd.

Vertrouwenspersoon

Alle scholen van CBO Meilân beschikken over een interne vertrouwenspersoon voor de ouders/leerlingen en een interne vertrouwenspersoon als eerste aanspreekpunt voor de medewerkers. Voor 2025 is een contract met Bureau Vertrouwenspersonen (mevrouw P. Twijnstra).

Er is in 2025 een drietal meldingen gedaan bij de externe vertrouwenspersoon van Bureau Vertrouwenspersonen. Ouders/leerlingen kunnen bij haar terecht. Dit betrof twee meldingen naar aanleiding van maatregelen tegen een leerling en een melding naar aanleiding van agressie/geweld.

Daarnaast was er in 2025 een vertrouwenspersoon voor de medewerkers van CBO Meilân. De vertrouwenspersoon voor deze medewerkers is mevrouw D. Borm van de Arbo unie. Daar zijn in 2025 geen meldingen van binnengekomen.

In september 2025 heeft Bureau Vertrouwenspersonen het contract opgezegd wegens te veel aan werkzaamheden. Aangezien de vertrouwenspersoon van de Arbo unie uitsluitend voor medewerkers beschikbaar is, zal CBO Meilân in 2026 een contract aangaan met de externe vertrouwenspersoon van de GGD. De GGD behandelt meldingen van zowel medewerkers, ouders en leerlingen. Bureau Vertrouwenspersonen beveelt in haar jaarverslag aan om blijvend aandacht te besteden aan de bekendheid van de vertrouwenspersoon, zowel voor de interne als de externe vertrouwenspersonen en leerlingen/ouders/verzorgers. Ook voor (nieuwe) medewerkers en binnen teams dient het onderwerp regelmatig op de agenda te worden gezet.

In maart 2026 zal met de externe vertrouwenspersoon van de GGD een uitgebreide kennismaking plaatsvinden met directeuren/ staf en bestuurder. Daarnaast zal in de eerste helft van 2026 een netwerkbijeenkomst (scholing) plaatsvinden met alle interne contactpersonen voor ouders en leerlingen om zodoende meer bekendheid te geven.

Klachten

CBO Meilân kent een formeel vastgestelde regeling voor klachten en misstanden. Deze is terug te vinden op onze website. Klachten worden in de lijn op de betreffende school ingediend en afgehandeld. De klager kan hiervoor eventueel terecht bij de interne contactpersoon op school. Misstanden worden rechtstreeks bij het bestuur gemeld en door de bestuurder afgehandeld. In 2025 zijn zes klachten bij de bestuurder ingediend. Deze zijn voldoende afgewikkeld door de bestuurder en hebben niet geleid tot vervolgstappen. Bij één klacht is de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs ingeschakeld, na een gesprek met de bestuurder is de klacht afgehandeld. Bij de inspectie zijn twee meldingen in 2025 binnengekomen, het bestuur heeft teruggekoppeld aan de inspectie op welke wijze de scholen en het bestuur hebben gehandeld. De inspectie gaf daarop aan dat zij voldoende geïnformeerd zijn.

Inspectie van het Onderwijs

In oktober en november heeft de Onderwijsinspectie een bestuurlijk onderzoek bij CBO Meilân uitgevoerd, met daarbij 10 verificatie activiteiten en 4 schoolbezoeken. De Onderwijsinspectie heeft de kwaliteit van besturing, kwaliteitszorg en ambities als voldoende beoordeeld.

De onderwijsinspectie heeft het volgende geconstateerd:
De inspectie heeft betrokken medewerkers gezien met urgentiebesef ten aanzien van de risico's op de kwaliteit van het onderwijs. Het kundig en betrokken bestuur stuurt op kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen door duurzame interventies. Er is sprake van samenhangend beleid, de kwaliteitscyclus is helder en de overlegstructuur is ondersteunend. Er is een transparante lerende kwaliteitscultuur. Het bestuur evalueert en analyseert systematisch en stelt waar nodig het beleid bij. Interne en externe belanghebbenden worden betrokken in een goed functionerende dialoog. Het team van het bestuursbureau heeft een doorontwikkeling gemaakt van servicebureau naar beleidsbureau in samenwerking met de directeuren binnen de beleidsdomeinen.

Door eens per 2 jaar audits af te nemen (door een extern auditteam) en een bestuurlijke visitatie te ondergaan in 2026, wordt er gebruik gemaakt van een objectieve blik.Er zijn geen signalen bij de inspectie binnengekomen die nog niet besproken zijn of opvolging vereisen.

In 2025 zijn vier scholen bezocht door de onderwijsinspectie. Eén school voor een herstelonderzoek (Eben Haëzer) en drie scholen (Paedwizer, E.A. Borgerschool en Paedwizer) voor een kwaliteitsonderzoek voortkomend uit het JPRA-onderzoek van de inspectie. Deze vier scholen hebben een onvoldoende beoordeling. De rode lijn daarin is het oordeel op resultaten, de resultaten op de Doorstroomtoets in groep 8. De signaleringswaarde op 1S/2F wordt op de betreffende scholen (nog) niet gehaald. De Eben Haëzer heeft voldaan aan alle herstelopdrachten (vanuit oordeel zeer zwak in 2023) en heeft alleen nog het oordeel onvoldoende op basis van de resultaten, deze voldoen nog (net) niet aan de gestelde norm.

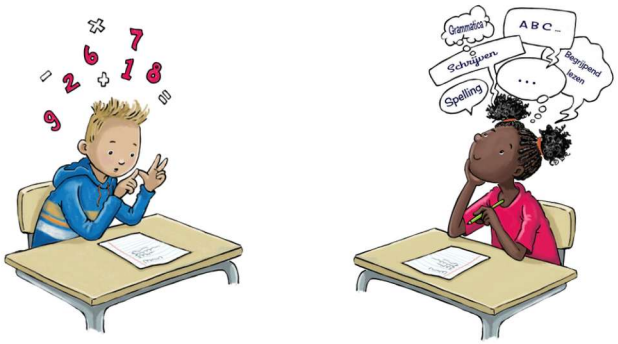
Audits

Eens in de 2 jaar krijgen al onze scholen een externe audit. In 2025 zijn zeven scholen geauditeerd. We zien in de conclusies van de audits dat Veiligheid en schoolklimaat (VS 1 en 2) op bijna alle scholen voldoende tot goed is, dit geldt volledig voor onderwijstijd (OP4), afsluiting (OP6) en op bijna alle scholen voor Visie, uitvoering en evaluatie (SKA).

Op het gebied van zicht op ontwikkeling, pedagogisch-didactisch handelen, basisvaardigheden en onderwijsresultaten kunnen verbeteringen gerealiseerd worden. Bij het pedagogisch-didactisch handelen ligt daarin de aanscherping met name op afstemming en differentiatie en het consequent toepassen en verdiepen van het instructiemodel gericht op het leren van alle leerlingen. Alle scholen een aanbeveling gekregen gekoppeld aan verdieping van de analyse door scherpe duidingsvragen gekoppeld aan leerkrachtvaardigheden. Ook vraagt de populatie analyse op de meeste scholen aandacht, aanbeveling is om deze analyse nog scherper in beeld te brengen in relatie tot afgestemd onderwijsaanbod.

Visitatie

Op 16 mei 2025 zijn we gestart met het traject Bestuurlijke visitatie van de PO-raad. Vlak na de start van het visitatietraject kregen we van de inspectie een uitnodiging voor het bestuurlijk onderzoek, dat exact in dezelfde onderzoeksweek gepland stond. Na overleg met de inspectie en de PO-raad hebben we de bestuurlijke visitatie verplaatst naar 2026. De visitatie kan daardoor fungeren als voorbereiding op het nieuwe koersplan.



Onderzoek, innovatie en onderwijskwaliteit: KLAS

Drie van onze scholen nemen deel aan het KLAS-onderzoek van de Universiteit Utrecht. Hiermee versterken we als bestuur onze focus op duurzaam verbeteren van onderwijskwaliteit. Door drie jaar lang de dagelijkse interacties tussen leerkrachten en leerlingen in groep 6–8 te onderzoeken, krijgen we wetenschappelijk onderbouwde inzichten in hoe we kansrijk en effectief kunnen differentiëren binnen diverse klassen.

De combinatie van vragenlijsten, observaties en leerling gegevens levert rijke informatie op over motivatie, betrokkenheid en ervaren leskwaliteit. De deelnemende scholen ontvangen gedurende en na afloop van het onderzoek een rapportage op klasniveau, met concrete handvatten voor verdere professionalisering. Daarnaast worden de belangrijkste resultaten vertaald naar toegankelijke materialen zoals trainingen, informatiemodules en artikelen.

Onze deelname draagt bij aan landelijke wetenschappelijke kennisontwikkeling en biedt direct toepasbare inzichten om ons onderwijs te blijven innoveren en de onderwijskansen van al onze leerlingen te versterken.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Het CBO Meilân veiligheidsbeleid is vastgesteld in 2014. In februari 2026 gaan we aan de slag met het actualiseren van ons bovenschools veiligheidsbeleid en wordt een voorzet gemaakt voor uitwerkingen op schoolniveau.

Jaarlijks monitoren onze scholen de veiligheid van onze leerlingen en zij leveren deze rapportages aan, aan de onderwijsinspectie. De monitoring maakt ook onderdeel uit van de trendanalyse, die in kwaliteitsgesprekken tussen CvB en school worden besproken.

3.2 Personeel

Ambities 2025

Goed onderwijs kan alleen gerealiseerd worden als medewerkers professioneel sterk, gemotiveerd en tevreden zijn. In het jaarplan 2025 heeft het Domein Personeel zich voor 2025 drie ambities gesteld ten aanzien van de professionele ontwikkeling en het personeel:

- Zorgen voor een stimulerende en uitdagende leeromgeving voor alle medewerkers: Het creëren van een cultuur van continu leren en ontwikkelen waarin (toekomstige) medewerkers samenwerken, kennis delen en elkaar stimuleren om het beste uit zichzelf te halen.
- Boeien en binden van medewerkers, zorgen voor vitale medewerkers: Een inspirerende en betrokken werkomgeving creëren waarin medewerkers gemotiveerd blijven, zich gewaardeerd voelen en zich langdurig aan de organisatie willen verbinden.
- Strategische personeelsplanning: Het proactief afstemmen van personeelsbehoefte op toekomstige ontwikkelingen, zodat de juiste mensen met de juiste vaardigheden op het juiste moment beschikbaar zijn.

Praktijk en zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis:

De praktijk is echter in de loop van 2025 wat weerbarstiger gebleken door factoren als:

- het wegvallen van continuïteit in het HR-team in de zomer-najaar 2025;
- een sterk dynamisch werkveld;
- de noodzaak vanuit “zicht op kwaliteit” en “grip op financiën”;
- de urgentie vanuit het bestuurlijk onderzoek;
- te hoog ziekteverzuim
- de onvoldoende inzetbaarheid van de invalpool.

Door deze factoren is er interne behoefte en externe druk ontstaan van kwartier maken door middel van een projectmatige aanpak van ‘de basis op orde brengen”. Daarmee wordt een fundament gelegd op HRM gebied. Bij deze interventie zijn twee externe HRM adviseurs ingehuurd. Vanuit de noodzaak tot ‘tempo’ en de behoefte aan strategische expertise is er gekozen voor een interim inzet. De nieuw te werven HRM beleidsadviseur stellen we hiermee in staat om vanuit een solide fundament verder te bouwen (in 2026).

Quick scan

Uit een inventarisatie van bestaand beleid, lopende projecten, strategische plannen, rapportages, informatie uit de systemen, casuïstiek en gesprekken is een 'Quick scan' en daarmee momentopname opgesteld. Hieruit volgt een bespreking met de diverse geledingen en eerste plan van aanpak van de urgente thema's voor de komende maanden.

Toekomstige ontwikkelingen (2026)

Voor 2026 ligt er een HRM opgave die het CvB, in samenspraak met de RvT, opgesplitst heeft in vier onderdelen:

1. Benoemde urgente knelpunten op HRM gebied
   - Verzuim
   - Begroting en formatie 2026/2027
   - Randvoorwaardelijk HRM beleid
   - Kwaliteit inzet personeel (en daarmee onderwijskwaliteit)

2. De basis op orde HRM beleid
   - Actualiseren van beleidsdocumenten
   - Duidelijkheid in werkstromen en verantwoordelijkheden HRM

3 Advies HRM
   - Ondersteuning van CvB en directie bij casuïstiek en (praktische) toepassing van beleid zodanig dat rollen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn en we gezamenlijk dezelfde taal spreken en uniform beleid uitvoeren
   - Stimuleren onderlinge samenwerking directie en gebruikmaken van elkaars kennis en ervaring
   - Inrichting bestuurskantoor in functies en formatie

4. Werkprocessen en communicatie
   - Beschikbaarheid HRM informatie voor directie en medewerkers
   - Afspraken en planning en PDCA cyclus inzetten

In het bovenschoolse jaarplan 2026 zullen in eerste instantie de interventies op HRM gebied centraal staan. Hierbij betrekken we de leden van het domein Personeel en de GMR. Als gevolg hiervan wordt in de eerste helft van 2026 de focus gelegd bij de volgende gebieden: Verzuim-management, Aansluiting bij het Vervangingsfonds (Met eigen risico voor de eerste 14 dagen verzuim), professionalisering van de invalpool, formatieplanning en uitvoering, actualisatie van HRM beleid (o.a. interne mobiliteit, werving en selectie, stagebeleid, inductiebeleid), actualisatie functieboek en actualisatie van arbeidsvoorwaarden uit de nieuwe cao's en wet- en regelgeving, het monitoren en stimuleren van de juiste gesprekken in de gesprekkencyclus.

In de Domeingroep Personeel worden de onderwerpen met de directeuren voorbereid en zodoende draagvlak gecreëerd, waarna de implementatie op een praktische en kennisgerichte wijze plaatsvindt.

Uitkeringen na ontslag

CBO Meilân heeft in 2025 een kostenpost van € 78.000 aan uitkeringskosten (WW en WOPO-uitkeringen). Daarnaast is een bedrag van € 75.000 aan transitievergoedingen-/ontslagvergoedingen uitgekeerd (door middel van het afsluiten van een vaststellingsovereenkomst of na een tijdelijk dienstverband). Door een actief beleid in te zetten op trajecten van werk naar werk of outplacement gericht op ander werk hopen we de kosten voor de instroom in de WW en WOPO in 2026 te beperken.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering & begeleiding starters en schoolleiders

De middelen voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders, met een omvang van € 286.000 in 2025 (bestaande uit een deel rijksbijdrage en middelen via de onderwijsregio), zijn ingezet voor de scholing van medewerkers en voor de interne begeleiding van startende collega's. Deze inzet draagt bij aan deskundigheidsbevordering, professionele ontwikkeling en het duurzaam versterken van de personele kwaliteit binnen de stichting. Startende schoolleiders ontvangen aanvullend gedurende één volledig jaar 0,2 fte extra formatie, waarmee ruimte wordt gecreëerd voor begeleiding, reflectie en professionele groei in de startfase van het leiderschap. De inzet van deze middelen wordt per school afgestemd met en met instemming van de (P)MR. Met ingang van 2026 wordt het deel van de middelen dat via de onderwijsregio beschikbaar komt, specifiek ingezet voor het project Samen Opleiden. Met dit project wordt beoogd startende leraren intensief te begeleiden en de verbinding tussen opleiding en onderwijspraktijk te versterken, waarmee wordt bijgedragen aan onderwijskwaliteit, duurzame inzetbaarheid en het boeien en binden van personeel.

Werkdrukmiddelen

Leraren in het primair onderwijs ervaren regelmatig een te hoge werkdruk. Om deze werkdruk structureel te verminderen heeft het kabinet aanvullende middelen beschikbaar gesteld. Deze middelen stellen scholen in staat maatregelen te treffen die merkbaar bijdragen aan verlichting van de werkdruk en die daadwerkelijk effect hebben in de dagelijkse onderwijspraktijk.

De werkdruk verlagende middelen, met een totale omvang van € 849.000 in 2025, zijn binnen het bestuur doelmatig ingezet ter versterking van de personele formatie, met name door de inzet van onderwijs-ondersteunend personeel. Deze inzet draagt bij aan het structureel verminderen van de werkdruk voor het onderwijzend personeel en ondersteunt daarmee de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs.

De gekozen inzet sluit aan bij het koersplan, waarin het boeien en binden van personeel een centrale doelstelling vormt. Door het vergroten van de ondersteuning en het creëren van ruimte voor de kerntaken van leraren wordt bijgedragen aan werkplezier, duurzame inzetbaarheid en behoud van personeel.
De inzet van de middelen wordt per school, in samenhang met het schoolformatieplan, vastgesteld in overleg met en met instemming van de (P)MR.

Onderwijsachterstanden

Voor de scholen Dr. E.A. Borgerschool, Eben Haëzer, Spring! en de Roerganger zijn in 2025 in totaal ruim € 201.000 extra middelen ontvangen ter compensatie van onderwijsachterstanden. Scholen hebben binnen hun formatie doelbewust ruimte gecreëerd om deze middelen effectief in te zetten, zodat zij gericht kunnen inspelen op de leerbehoeften van leerlingen. Deze inzet draagt bij aan ontwikkelgericht en toekomstgericht onderwijs, waarbij leerlingen worden gestimuleerd hun talenten maximaal te ontwikkelen. Door een integrale en samenhangende aanpak bevordert de stichting tevens gelijke kansen en versterkt zij het principe van samen kansrijk, conform het koersplan.

Internationalisering

In het jaar 2025 zijn er geen reizen naar het buitenland geweest. Voor het jaar 2026 zijn deze ook niet gepland.

Verantwoording over aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Voorafgaand aan indiensttreding bij CBO Meilân is het overleggen van een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) een vereiste.

Zonder een geldige VOG kan geen arbeidsovereenkomst worden aangegaan. Hiermee borgt CBO Meilân een veilige en integere werkomgeving. In het verslagjaar 2025 zijn 40 nieuwe medewerkers in loondienst getreden bij CBO Meilân. Bij vier medewerkers, oud-medewerkers met meerdere arbeidsovereenkomsten, is de VOG na de ingangsdatum van het contract ontvangen. Naast medewerkers in loondienst zijn in 2025 dertien personen via inhuur van derden (niet in loondienst) binnen de stichting werkzaam geweest. Bij één van deze personen is de VOG na aanvang van de werkzaamheden ontvangen.

De accountant is niet expliciet opdracht gegeven om een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG's. Vanuit het VOG dashboard van Onderwijsbureau Meppel is de controle uitgevoerd. Naar aanleiding van de hack bij het ministerie van OCW is het advies gegeven om voor nieuwe medewerkers voor wie in de periode van 17 juli tot en met 17 oktober 2025 een VOG was aangevraagd, opnieuw een VOG aan te vragen om eventuele risico's uit te sluiten. Bij CBO Meilân waren alle VOG-aanvragen voor de start van het nieuwe schooljaar eind augustus reeds tijdig aangevraagd en ontvangen. Door onderbezetting binnen HR is het advies van OCW echter pas eind november gesignaleerd. Gezien het minimale risico in de periode van 1 september tot en met 17 oktober 2025 is besloten de reeds tijdig ontvangen VOG's niet alsnog opnieuw aan te vragen.

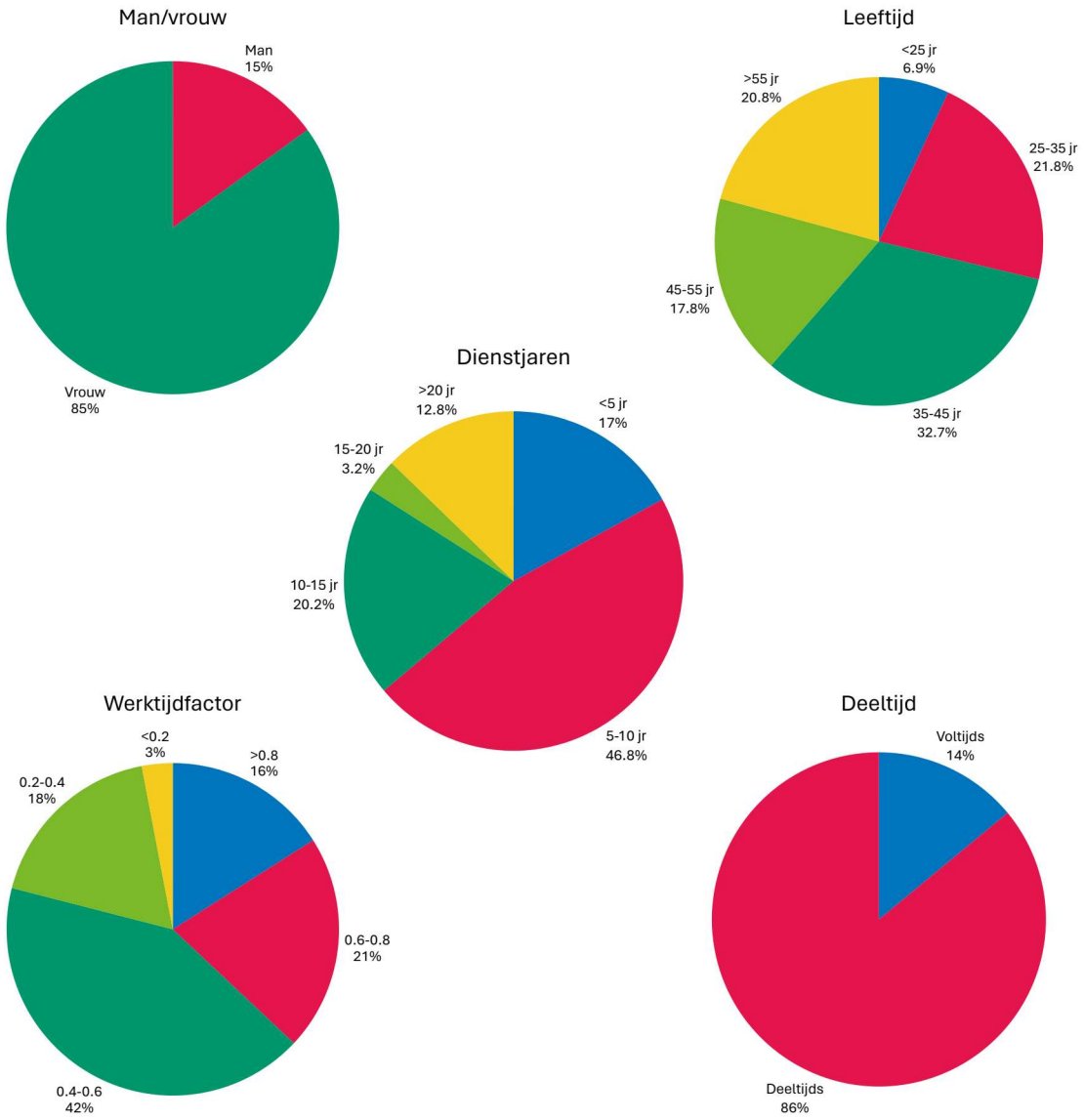
Op basis van deze bevindingen zijn aanvullende beheersmaatregelen getroffen. Deze maatregelen zijn gericht op het verder aanscherpen van procedures en interne controles rondom indiensttreding en inhuur van derden, zodat wordt geborgd dat in alle gevallen vóór de aanvang van de werkzaamheden een geldige VOG aanwezig en geregistreerd is.

Tabel tijdige verantwoording verklaring omtrent gedrag (VOG)

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	40	4	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	13	1	0

Medewerkers CBO Meilân

In 2025 is het aantal medewerkers binnen CBO Meilân afgenomen van 301 naar 300 medewerkers (peildatum 31 december 2025). Het aantal FTE is 210,48: 172 FTE heeft een contract voor onbepaalde tijd, 11 FTE een tijdelijk contract op grond van vervanging en 27,55 FTE (afgerond) een tijdelijk contract. Hieruit kunnen we concluderen dat we een gewenste flexibele schil hebben, waardoor we krimp kunnen opvangen. De verdeling man/vrouw is 45/245 (aantal). Er zijn dus veel meer vrouwen werkzaam bij CBO Meilân dan mannen. Veruit de meeste medewerkers binnen CBO Meilân, namelijk 156, vervullen de functie van leerkracht. Binnen CBO Meilân is er een medewerker werkzaam die valt onder de Banenafspraak.



Leeftijdsopbouw.
Onderstaande grafiek laat de leeftijdsopbouw van de medewerkers van CBO Meilân zien. Hieruit blijkt dat wij een evenwichtige personeelsopbouw kennen. De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 44 jaar. Het percentage medewerkers, ouder dan 55 jaar is 21%.

Duur van de dienstverbanden
Hierboven een overzicht van de duur van de dienstverbanden binnen CBO Meilân. We zien dat 44% van de medewerkers minder dan 5 jaar werkzaam is binnen CBO Meilân en dat 12% van de medewerkers meer dan 20 jaar werkzaam zijn bij CBO Meilân of haar rechtsvoorgangers.

Deeltijdfactor
De grootste groep van onze medewerkers, namelijk 42 %, heeft een contract tussen de 0,4 en 0,6 wtf. Het aantal medewerkers dat 0,2 wtf of minder werkt is 16% van het aantal medewerkers werkt meer dan 0,8 wtf.

Banenafspraak

Binnen CBO Meilân is één medewerker werkzaam in het kader van de banenafspraak. Met deze inzet levert de stichting een bijdrage aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en aan het bevorderen van inclusiviteit en participatie op de arbeidsmarkt. De banenafspraak draagt bij aan het benutten van talenten en het bieden van duurzaam werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en sluit aan bij de doelstelling van de stichting om sociaal en inclusief werkgeverschap te stimuleren.

Ziekteverzuim

Wij worden in het kader van verzuim bijgestaan door de Arbo Unie. De Arbo Unie is gespecialiseerd in het begeleiden en adviseren over verzuim. Voor de advisering omtrent de belastbaarheid van de medewerker tijdens de periode van ziekte wordt gebruik gemaakt van de expertise van de bedrijfsarts en/of de verpleegkundige. Specialistische interventies zoals bedrijfsmaatschappelijk werk of een arbeidsdeskundige zullen altijd in overleg met de leidinggevende, afdeling HR en de bedrijfsarts plaatsvinden. Voor het verzuimbeheer maakt Arbo Unie gebruik van het onlineverzuimsysteem XpertSuite. Onze vaste bedrijfsarts is met zwangerschapsverlof gegaan, daarom heeft er een wisseling plaatsgevonden in bedrijfsartsen. Tijdens het zwangerschapsverlof is er een vervanger geweest. Eind november 2025 is er een SMT geweest, waarin de (vervangende) bedrijfsarts in samenspraak met HR en de directeuren een aantal langdurige zieke medewerkers heeft besproken.

Op 6 oktober 2025 heeft er een verzuimtraining voor de leidinggevenden plaatsgevonden, waarin op hoofdlijnen de Wet voorziening Poortwachter (WvP) is besproken en rol van de directeuren en Arbo Unie. De directeuren weten meer wat er van hen verwacht wordt. Het onderwerp verzuim zal tijdens de komende DO's regelmatig op de agenda terugkomen, zodat de kennis wordt verdiept en casuïstiek wordt besproken

Een van de instrumenten om het verzuim en daarmee de kosten van het ziekteverzuim omlaag te brengen is het besluit om per 1 januari 2026 CBO Meilân weer aan te sluiten bij het Vervangingsfonds (Vf). Het Vf vergoedt namelijk vervangingskosten voor ziekte en schorsing van de medewerkers in loondienst. Het Vf hanteert strikte randvoorwaarden en definities waaraan de aanvraag vergoeding moet voldoen om voor vergoeding in aanmerking te komen. CBO Meilân heeft voor 2026 gekozen voor de optie dat de eerste twee weken vervanging voor eigen rekening komt (variant van verplichte aansluiting met twee weken wachttijd). Jaarlijks wordt bekeken of aansluiting nodig blijft of een andere variant wordt gekozen.

Vanaf 1 januari 2026 is er een nieuwe vaste bedrijfsarts voor CBO Meilân in de plaats gekomen. Op 6 januari 2026 heeft HR kennis gemaakt en op 20 januari vindt er een kennismaking plaats tijdens het directie overleg (DO). Een nieuw SMT zal in februari/maart 2026 worden gepland en worden (naast de bespreking van de actuele zieke medewerkers) de acties uit het SMT van november 2025 gemonitord. Daarnaast zal het contract met de Arbo Unie worden geëvalueerd.

Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid en verzuimprotocol is voor de zomervakantie opnieuw opgesteld en vastgesteld. Daarin zijn handige tools opgenomen die door de leidinggevenden gebruikt kunnen worden in de ziektebegeleiding.

Ook is er meer regelmatig contact tussen HR en de directeuren over de zieke medewerkers. Bij langdurige ziekte (vanaf 6 maanden) is HR meer betrokken door middel van een screening en daar waar nodig ondersteuning bij het op orde brengen van de dossiers, zodat deze up to date zijn (in geval van directeurswisseling of een WIA-aanvraag). Met bovenstaande maatregelen hopen we in 2026 het ziekteverzuimcijfer te verlagen.

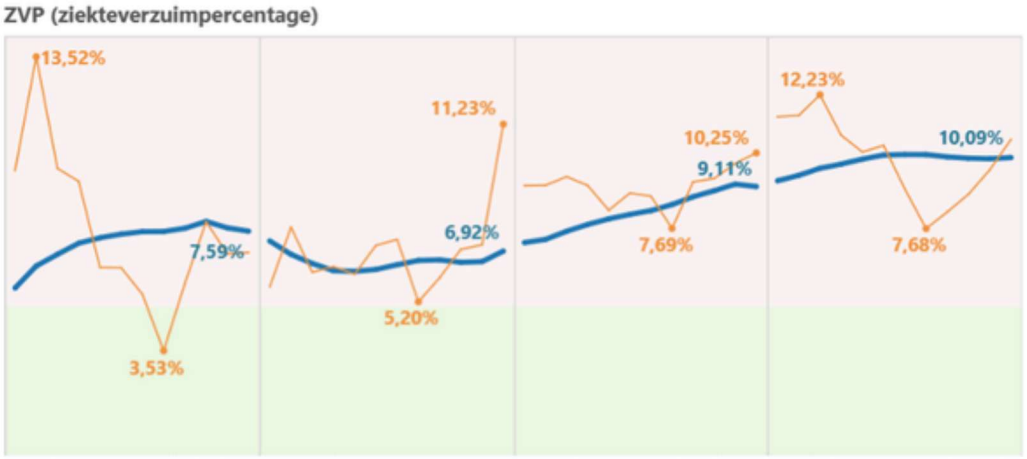
Ziekteverzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage (ZVP) over de periode januari t/m december 2025 ziet er als volgt uit in absolute getallen.

maand	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sept	okt	nov	dec
verzuimpercentage	11,48	11,62	12,34	10,97	10,36	10,37	8,99	7,91	8,25	8,85	9,68	10,71

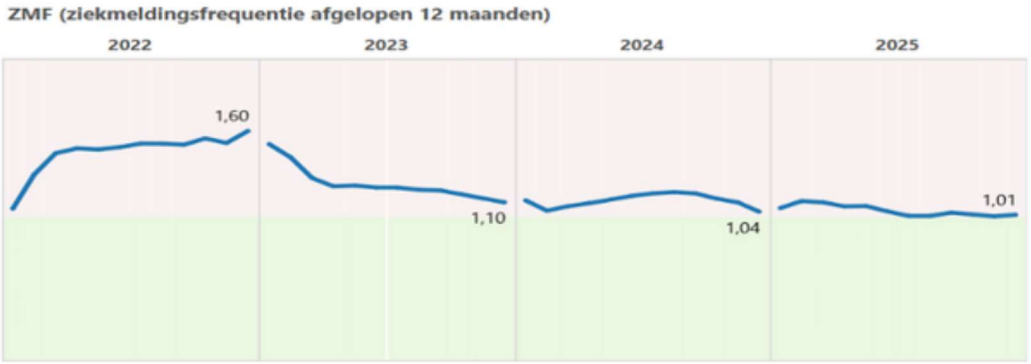
De afgelopen maanden is het ziekteverzuim iets afgenomen behalve in december weer gestegen. Kanttekening die hierbij geplaatst dient te worden is het feit dat UWV een tekort heeft aan bedrijfsartsen, waardoor de achterstand van de WIA-keuring in Friesland kan oplopen tot zelfs 42 weken(!) Dit betekent dat deze mensen nog steeds meetellen in de ziekteverzuimcijfers, hetgeen een vertekend beeld geeft.

Hieronder een grafiek van het ziekteverzuimpercentage van de afgelopen jaren. De blauwe lijn geeft het gemiddelde aan en de oranje lijn het werkelijke verzuimpercentage per maand. Bij de uitschieters (in zowel positieve als negatieve zin) staan de percentages benoemd. In het overzicht kun je duidelijk zien dat het gemiddelde ziekteverzuim nog steeds hoog is en evenals in voorgaande jaren in de maand augustus het percentage naar beneden schiet. In vergelijking met 2024 is het totaal ziekteverzuimpercentage vergelijkbaar (te) hoog gebleven.

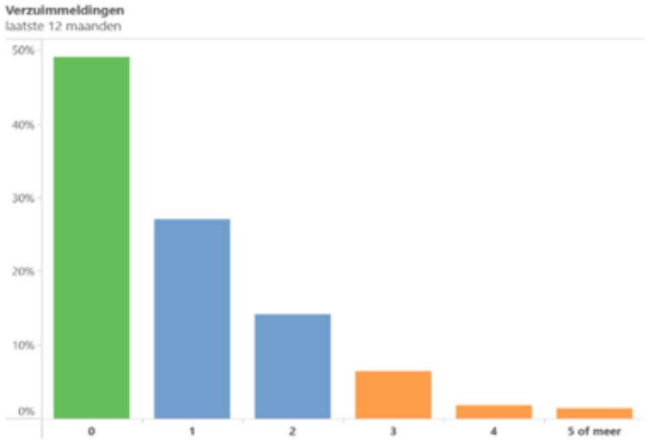


Ziekmeldfrequentie

De ziekmeldfrequentie is het gemiddeld aantal ziekmeldingen per medeweker. De ziekmeldfrequentie binnen CBO Meilân staat nu op 1,01, zie de grafiek hieronder.



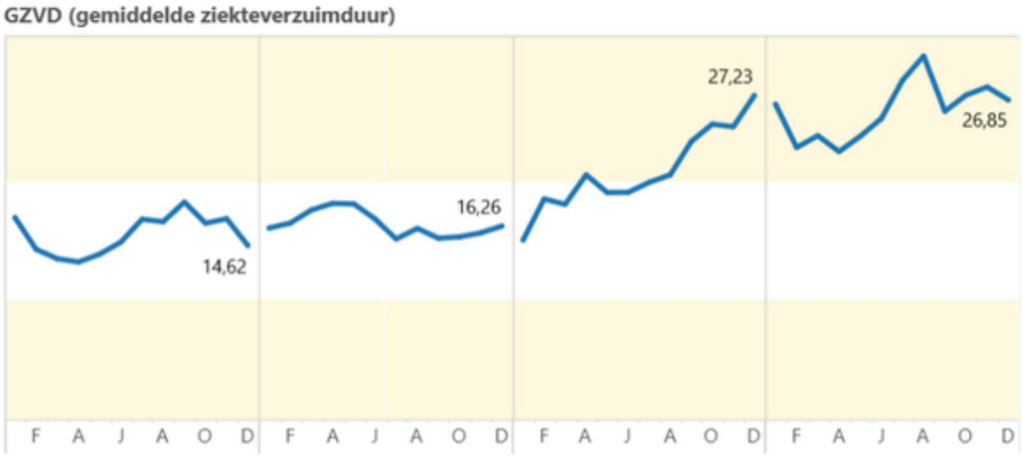
Dit betekent dat iedere medewerker zich gemiddeld 1 keer per jaar ziekmeldt. Wanneer de ziekmeldfrequentie hoog is dan betekent dit dat medewerkers zich vaker ziekmelden en kan een indicatie zijn voor langdurig verzuim. Landelijk ligt de ziekmeldfrequentie tussen de 1,0 en 1,5.



Hierboven een overzicht van het aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar. Vanaf 3 ziekmeldingen spreek je van frequent verzuim. Frequent verzuim is vaak een voorbode voor langdurig verzuim. Daarom is het ook belangrijk om in gesprek te gaan met medewerkers die frequent verzuimen. Wanneer we kijken naar het aantal medewerkers dat helemaal niet heeft verzuimd is dat ten opzichte van 2024 iets verhoogd naar bijna 50%.

Verzuimduur

De verzuimduur langer dan 6 weken vormt grote risico's voor langdurig ziekteverzuim. In het onderstaande overzicht kunnen we zien dat ook de gemiddelde verzuimduur weer toeneemt.



Instroom/Uitstroom

In 2025 zijn er 29 medewerkers in dienst getreden (waarvan 4 LIO-ers) en 33 medewerkers uit dienst getreden. De meeste medewerkers zijn op eigen verzoek (3) of vanwege rechtswege (einde tijdelijk contract: 21) uit dienst getreden en 9 vanwege pensioen. Vooral in de maand augustus stromen de meeste medewerkers in en uit. Dat is ook de periode waarin de meeste medewerkers gaan wisselen van groep, school of werkgever. Ook voor ons is dat de periode waarin wij veel medewerkers werven. In 2025 hebben we weer een groot aantal vacatures uitgezet. We zijn vooral op zoek geweest naar leerkrachten voor diverse scholen, al dan niet tijdelijk vanwege vervanging van ziekte- en zwangerschapsverlof. In het afgelopen jaar hebben we voor de vacature van meerdere schooldirecteuren en medewerkers van het bestuursbureau gebruik gemaakt van werving en selectiebureaus. Daarnaast is er de mogelijkheid om een open sollicitatie in te sturen en zijn wij doorlopend op zoek naar leerkrachten voor de vervangingspool. We zetten vacatures over het algemeen gelijktijdig intern en extern uit. Tijdens de formatieronde zetten we de vacature wel eerst intern uit, zodat medewerkers met mobiliteitswensen als eerste kunnen reageren. Daarna wordt de vacature extern gedeeld.

Vervangingen

De verzuimbegeleiding is gericht op zo spoedig mogelijke re-integratie en herstel, waarbij rekening wordt gehouden met de Wet Verbetering Poortwachter. Daar waar nodig worden interventies ingezet om het herstel te bespoedigen. Zoals aangegeven wordt ernaar gestreefd de eerste oproep bij de bedrijfsarts te vervroegen, waarna de re-integratie sneller kan starten. De vervanging bij ziekte wordt bij verzuim korter dan 2 weken intern binnen de school of vanuit de invalpool geregeld. De invalpool bestaat uit medewerkers in dienst bij CBO Meilân die bij ziekte en verlof kunnen invallen. Wanneer de afwezigheid langer lijkt te gaan duren dan zal er een vacature gesteld worden. Tot die tijd kan er gebruik worden gemaakt van medewerkers vanuit de invalpool. HR heeft regelmatig contact met Semko (de uitvoerder van de invalpool) om de medewerkers te bespreken. Ook wordt het beleid omtrent de invalpool in 2026 gewijzigd en zullen er gesprekken gehouden worden met de medewerkers in de pool.

Deskundigheidsbevordering

Medewerkers bij CBO Meilân hebben de mogelijkheid om zichzelf verder te ontwikkelen door middel van scholing. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. CBO Meilân stimuleert en faciliteert deze ontwikkeling waar mogelijk, binnen de grenzen van de (financiële) mogelijkheden.

Daarnaast zijn er ieder jaar meerdere studenten die stage bij ons lopen voor zowel de functie als onderwijsassistent als leerkracht. Een aantal studenten van de PABO mogen bij ons hun LIO stage doen en krijgen daarmee de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen. De LIO stagiaires van het afgelopen jaar zijn na hun stageperiode bij ons in dienst getreden. Ieder jaar mag er ook een zij-instromer bij ons in dienst treden. Het zij-instroomtraject maakt het mogelijk om leraar te worden zonder een reguliere lerarenopleiding te volgen. De zijinstromer volgt een passend traject van maximaal twee jaar, dat is afgestemd op zijn/haar eerdere opleidings- en werkervaring. Ook hiermee zorgen we ervoor dat we voldoende instroom krijgen. Startende leerkrachten bieden wij de eerste drie jaar extra ondersteuning aan. Binnen onze organisatie hebben wij een coach aangesteld die de begeleiding verzorgt en er vinden extra kennismiddagen plaats. De komende jaren zullen we in lijn met ons koersplan werken aan een nieuwe visie op het gebied van opleiden een ontwikkelen. Op deze manier proberen wij onze medewerkers nog beter te faciliteren en motiveren in hun eigen ontwikkeling.

Lerarentekort en schaarste directeuren

Het onderwijs vergrijst en de arbeidsmarkt trekt aan. Als er niets verandert dan dreigt ook buiten de Randstad en in krimpgebieden een lerarentekort en een tekort aan directeuren. Individuele scholen moeten enorme inspanningen verrichten om bij ziekte of afwezigheid de juiste vervanging beschikbaar te hebben.

Elk jaar wordt die moeite verder zichtbaar. Vacatures zijn steeds moeilijker in te vullen. Het ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid moet helpen om hier het hoofd aan te bieden. CBO Meilân is sinds 2023 aangesloten bij Schoolplein Noord, een netwerk en samenwerkingspartner van verschillende onderwijsorganisaties in de regio die zich richt op o.a. arbeidsmarktkrapte in de regio. Vanzelfsprekend is CBO Meilân ook actief betrokken bij de ontwikkeling van de Onderwijsregio Noord-Nederland primair onderwijs.



3.3 Communicatie en PR

Ontwikkelingen binnen het domein

In het eerste halfjaar van 2025 was er nog geen vaste medewerker op de afdeling Communicatie en PR. Om de continuïteit van de communicatie te waarborgen, is in deze periode samengewerkt met een communicatie bureau. Dankzij deze samenwerking zijn diverse belangrijke communicatiewerkzaamheden uitgevoerd.

Zo verzorgde het bureau communicatieve uitingen rondom de Open Dag, nieuwsbrieven en social media berichten. Daarnaast werd een gerichte advertentiecampagne via LinkedIn opgezet voor openstaande vacatures. Deze campagne leverde aantoonbaar positieve resultaten op in bereik en respons. Een belangrijke investering in deze periode was het laten maken van professionele foto's en video's op alle scholen. Dit beeldmateriaal wordt ingezet voor de websites, schoolgidsen en andere communicatiemiddelen en draagt bij aan een herkenbare en eigentijdse uitstraling van onze scholen.

Sinds het begin van het schooljaar 2025 – 26 is er weer een vaste medewerker werkzaam binnen het domein Communicatie en PR. Hiermee is de basis gelegd voor een verdere professionalisering en structurele versterking van onze communicatie. Met als doel ouders, medewerkers en de bredere gemeenschap (mienskip) te binden en te informeren. De scholen hebben een duidelijke regionale positionering en werken actief samen met partners van de kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs.

Strategisch communicatiebeleid

In 2025 is gewerkt aan de ontwikkeling van een strategisch communicatiebeleid. Op basis van eerder uitgevoerd onderzoek naar onze profilering in de regio, waarbij onder meer is gekeken naar doelgroepen, trends en de sterke en zwakke punten van CBO Meilân, is een strategisch communicatiebeleid opgesteld.

Dit beleid is vertaald naar een praktisch en uitvoerbaar communicatieplan. Hiermee krijgen scholen concrete handvatten om gericht te werken aan hun positionering en zichtbaarheid. De uitgangspunten sluiten aan bij de pijlers uit het koersplan van de stichting.

Speerpunten

In de afgelopen periode lag de focus onder andere op:

- Het afronden van het strategisch communicatiebeleid en het opstellen van het bijbehorende communicatieplan.
- Het integreren van de afzonderlijke Ja-jij-website in de CBO Meilân-website, in de vorm van een nieuwe 'Werken bij'-pagina.
- Het actualiseren van de website en social media kanalen.

In de komende periode richten wij ons op:

- Het opstellen van een communicatie- en mediabeleid.
- De implementatie en uitvoering van het strategisch communicatiebeleid.
- Het verder actualiseren van communicatiematerialen.
- De organisatie van de Open Dag.

Het verslagjaar stond vooral in het teken van het leggen van een stevige basis. Met de ingezette ontwikkelingen is een belangrijke eerste stap gezet richting een structurele en doelgerichte positionering van CBO Meilân. Daarmee is het fundament gelegd voor een professionele en toekomstgerichte communicatieaanpak in de komende jaren.



3.4 Bedrijfsvoering

3.4.1 Huisvesting

CBO Meilân heeft ervoor gekozen om zowel de onderhoudsinspectie, duurzame meerjaren-onderhouds-planning als de begeleiding van de uitvoering van het onderhoud voor twaalf scholen uit te besteden aan Lindhorst Huisvestingsadviseurs te Hoogeveen. Drie scholen van CBO Meilân zijn gehuisvest in multifunctionele accommodaties. Het betreffen de scholen;

- E.A. Borgerschool - Joure
- CBS De Burcht - Heerenveen
- CBS Spring! - Heerenveen

De E.A. Borgerschool is gehuisvest in Brede School Joure Zuid (eigendom gemeente De Fryske Marren). CBS De Burcht is gehuisvest in de Multi Functionele Accommodatie De Spil. De Spil is eigendom van Friesland Onderwijs Fonds C.V. CBS Spring! is per 1 maart 2017 gehuisvest in de Multi Functionele accommodatie De Akkers. Voor MFA De Akkers is een VVE (vereniging van eigenaren) opgericht waarin Ambion, CBO Meilân en de gemeente Heerenveen het bestuur vormen. De VVE is verantwoordelijk voor de exploitatie.
Voor de uitvoering van de dagelijkse onderhoudswerkzaamheden op de scholen zijn drie medewerkers in dienst. Twee medewerkers zijn vast verbonden aan een schoollocatie, terwijl één medewerker bovenschools inzetbaar is en werkzaamheden uitvoert op meerdere scholen binnen CBO Meilân. Deze inzet maakt het mogelijk om onderhoudscapaciteit flexibel te verdelen en snel in te spelen op uiteenlopende onderhoudsvragen. Zij verrichten uiteenlopende werkzaamheden op het gebied van gebouwonderhoud, kleine reparaties en ondersteuning bij facilitaire zaken.

Met ingang van het schooljaar 2025–2026 is voor deze bovenschools werkende medewerker een werkbus aangeschaft. Hierdoor kan hij efficiënt tussen locaties reizen en beschikt hij op iedere school direct over de benodigde materialen en gereedschappen. Dit verkort de uitvoeringstijd van werkzaamheden en vermindert het aantal logistieke bewegingen. Ook verbetert de responstijd bij storingen en urgente situaties, wat bijdraagt aan een veilige en goed onderhouden leer- en werkomgeving.
Daarnaast zorgt de inzet van een eigen werkbus voor een doelmatiger organisatie van het onderhoud en minder afhankelijkheid van externe partijen voor kleinere onderhoudswerkzaamheden. Hiermee wordt het huisvestingsbeheer verder geprofessionaliseerd en is de continuïteit van het dagelijks onderhoud op alle locaties beter gewaarborgd

Onze scholen bevinden zich in de gemeenten Heerenveen en De Fryske Marren. Beide gemeenten hebben een duurzaam meerjarig integraal huisvestingsplan (DIHP). Jaarlijks wordt in het op overeenstemming gericht overleg (OOGO) het DIHP besproken en geactualiseerd in beide gemeenten. In 2023 is samen met schoolbesturen en gemeente De Fryske Marren een start gemaakt voor een nieuw DIHP. In januari 2025 is dit DIHP door het college vastgesteld.

Doelen en resultaten

- Voor alle scholen binnen CBO Meilân wordt gestreefd naar een huisvestingssituatie die aansluit bij de onderwijsvisie en het pedagogisch-didactisch profiel van de scholen. Huisvesting wordt daarbij gezien als een randvoorwaarde die het onderwijs optimaal ondersteunt en bijdraagt aan een veilige, gezonde en stimulerende leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers.
- Op basis van het schoolprofiel is per school een langetermijnvisie op de gebouwen ontwikkeld. Deze visie is afgestemd op het duurzaam integraal huisvestingsplan van de betreffende gemeenten. Hiermee wordt geborgd dat onderwijsinhoudelijke ambities, demografische ontwikkelingen, functionaliteit van gebouwen en duurzaamheid in samenhang worden beschouwd.
- CBO Meilân werkt planmatig aan het toekomstbestendig maken van de onderwijshuisvesting, waarbij aandacht is voor kwaliteit, flexibiliteit in gebruik, binnenklimaat en verduurzaming. In samenwerking met gemeenten wordt uitvoering gegeven aan renovatie-, nieuwbouw- en onderhoudstrajecten, conform de vastgestelde meerjarenplanning.

Jaarlijks stelt het CvB de onderhoudsbegrotingen op schoolniveau vast, gebaseerd op de duurzame meerjarenonderhoudsplannen (DMJOP) die periodiek worden geactualiseerd. Deze onderhoudsplannen bieden voor een periode van twintig jaar inzicht in de te verwachten kosten van het uit te voeren bouwkundige onderhoud aan de schoolgebouwen.
De onderhoudsbegrotingen worden ter goedkeuring voorgelegd aan de RvT. Kosten voor groot onderhoud worden bij aanvang van het gebruik geactiveerd en afgeschreven volgens vooraf vastgestelde afschrijvingstermijnen. De hieruit voortvloeiende afschrijvingslasten worden jaarlijks onttrokken aan de bestemmings-reserve groot onderhoud.
Jaarlijks wordt beoordeeld of het noodzakelijk is om vanuit het resultaat een toevoeging te doen aan de bestemmingsreserve groot onderhoud, teneinde deze reserve ook voor de komende jaren op een adequaat niveau te houden.

In 2025 zijn binnen het DMJOP planmatige onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd, waaronder de renovatie van toiletten en vervanging van vloeren bij De Trieme in St. Johannesga, de NEN 3140-keuring bij diverse scholen. Daarnaast de uitbreiding van toiletvoorzieningen bij De Arke in Lemmer, omdat de oorspronkelijke voorzieningen niet meer geschikt waren voor het huidige gebruik. Deze werkzaamheden zijn uitgevoerd en conform planning en beschikbare budgetten, waarmee bijgedragen wordt aan de veiligheid, functionaliteit en toekomst-bestendigheid van de schoolgebouwen. Daarnaast is in 2025 gewerkt aan meerdere ver- en nieuwbouwprojecten, die hieronder nader worden toegelicht.

Ontwikkelingen in 2025 en toekomstige ontwikkelingen

Gemeente De Fryske Marren

Het nieuwe duurzame Integraal Huisvestings-plan (DIHP) van de gemeente De Fryske Marren is in 2024 gedeeltelijk door de gemeenteraad vastgesteld. Na vaststelling van de beleidskaders voor het nieuwe DIHP is gewerkt aan het bijbehorende uitvoeringsprogramma voor de periode 2026–2040, dat in januari 2025 door de raad is vastgesteld.

(Ver-)nieuwbouw Bloei Terherne

Het opstellen en vaststellen van een dergelijk uitvoeringsprogramma is een tijdsintensief proces. Gelet op de omvangrijke opgave om het verouderde scholenbestand te vernieuwen en toekomstbestendig te maken, had de gemeente De Fryske Marren het bestuur, vooruitlopend op de volledige uitvoering van het DIHP, reeds financiële middelen toegekend voor de jaren 2024 en 2025. Deze middelen zijn bestemd voor de (ver)nieuwbouw van Bloei in Terherne. Het college van de gemeente De Fryske Marren heeft in december 2025 akkoord gegeven op het besluit inzake de ingediende business case. Het college heeft ingestemd met deels vernieuwbouw en deels nieuwbouw van het schoolgebouw voor onderwijs en kinderopvang in Terherne. Het bouwprojectmanagement is aan Lindhorst huisvestingsadviseurs gegund en in januari 2026 is de eerste vergadering gepland.

(Ver-)nieuwbouw Haskerwiis in Oudehaske

In juli 2025 is de beschikking voor het beschikbaar gestelde voorbereidingskrediet inzake (ver-) nieuwbouw van Haskerwiis in Oudehaske ontvangen. CBO Meilân is bouwheer en kan starten met het opstellen van de business case in 2026.

Nieuwbouw Kindcentrum St. Nicolaasga

De voorbereidingen voor de nieuwbouw van het kindcentrum in Sint Nicolaasga (It Klimmerblêd (BMS), De Paedwizer en Skik kinderopvang) vorderen. Inmiddels zijn zowel een bouwkundig aannemer als een installateur geselecteerd. Deze twee partijen gaan samen aan de slag met de bouw van het kindcentrum nadat ook het college van B&W van de Fryske Marren begin 2026 kan instemmen met deze geselecteerde partijen. De planning rondom de tijdelijke huisvesting is aangepast. Het plaatsen van tijdelijke huisvesting is uitgesteld en staat nu gepland voor begin maart 2026. De verwachting is dat de bouw in het voorjaar van 2026 van start gaat.

Gemeente Heerenveen

In het kader van het Duurzame Integraal Huisvestingsplan (DIHP) van de gemeente Heerenveen heeft CBO Meilân in 2025 gewerkt aan de voorbereiding en uitvoering van drie huisvestingsprojecten voor scholen, gericht op het vernieuwen en toekomstbestendig maken van het scholenbestand. Deze projecten betreffen:

- (Ver)nieuwbouw Kindcentrum Het Kompas in Heerenveen
- Nieuwbouw Kindcentrum De Vogelwijk in Heerenveen
- Inbreiding Spring! bij Route 0513 in MFA De Akkers in Heerenveen

(Ver)nieuwbouw Kindcentrum Het Kompas

Het kindcentrum Het Kompas in Heerenveen is in januari 2025 opgeleverd. Het groene plein is in april 2025 opgeleverd. De officiële opening heeft op 13 maart 2025 plaatsgevonden. “Een eigentijds, duurzaam en aantrekkelijk schoolgebouw met extra aandacht voor de samenwerking tussen school en kinderopvang. Met bio-based gevelbekleding, een gezond binnenklimaat en educatieve functies.” Een gebouw om trots op te zijn!

Nieuwbouw Kindcentrum De Vogelwijk

In augustus 2025 zijn de aannemingsovereenkomsten voor de nieuwbouw (Vogelnest, Roerganger en Kinderwoud) van kindcentrum De Vogelwijk in Heerenveen ondertekend. In september 2025 zijn de werkzaamheden voor het ontwerp en de inrichting van het buitenterrein gegund aan Snoek Puur Groen in Grou. Het tijdelijke plein is gerealiseerd en de bouwwerkzaamheden zijn gestart.
De planning voor de oplevering is inmiddels bijgesteld. Naar verwachting zal de verhuizing van de Roerganger naar het nieuwe kindcentrum plaatsvinden in het voorjaar van 2027.

Inbreiding Spring! bij Route 0513
Binnen het MFA De Akkers zijn twee scholen, te weten Route 0513 (Ambion), Spring! en Kinderwoud kinderopvang gehuisvest. In 2024 heeft de gemeente de aanvraag voor permanente uitbreiding van Spring! in MFA De Akkers te Heerenveen in behandeling genomen. Vanwege een onverwachte daling van het leerlingenaantal bij Route 0513 is gekozen voor inbreiding, wat leidde tot bouwkundige aanpassingen die tijdens de herfstvakantie van 2025 zijn uitgevoerd. Ambion heeft deze kosten voorgefinancierd, omdat er meerdere werkzaamheden aan de zijde van Route 0513 plaatsvonden. De gemeente is bereid een deel bij te dragen, mits ook de schoolbesturen een eigen bijdrage leveren. Naar verwachting zal in februari 2026 duidelijk worden of de gevraagde financiering beschikbaar wordt gesteld.

3.4.2 Financieel

Financieel beleid

In dit hoofdstuk wordt toegelicht hoe het financiële beleid van CBO Meilân bijdraagt aan goed en toekomstbestendig onderwijs. Financiële middelen zijn geen doel op zich, maar een voorwaarde om de onderwijskundige ambities te realiseren, de continuïteit van de organisatie te waarborgen en verantwoord om te gaan met publieke middelen. Daarbij staan rechtmatigheid, doelmatigheid en transparantie centraal.

Het financieel beleid is nauw verbonden met het koersplan en ondersteunt de kwaliteit van onderwijs, de ontwikkeling van medewerkers en het in stand houden van passende en veilige huisvesting. Binnen dit kader wordt gestuurd op een gezonde financiële positie, evenwicht tussen korte en lange termijn en een zorgvuldige afweging tussen risico's en investeringen.
Achtereenvolgens wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de behaalde doelen en financiële resultaten, de planning en controle cyclus, allocatie van middelen, treasurybeleid en de werkkostenregeling. Hiermee wordt inzicht gegeven in de keuzes die zijn gemaakt en de manier waarop financiële sturing bijdraagt aan de maatschappelijke opdracht van CBO Meilân.

Doelen en resultaten

De bestuurlijke jaarplannen vormen de concrete uitwerking en uitvoeringsagenda van de doelen en ambities uit de kaderbrief 2026. De richting die we binnen de koersperiode geven aan de ontwikkeling van CBO Meilân is als volgt geformuleerd.

- **In 2027** is de bedrijfsvoering geoptimaliseerd en zijn alle noodzakelijke administratieve processen organisatie breed ingericht, vastgelegd en geborgd. De allocatie van middelen zijn aantoonbaar gekoppeld en ondersteunend aan de realisatie van het koersplan van CBO Meilân.
- **Uiterlijk in 2030** voldoen alle scholen aan het verplichte normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)

Resultaten 2025

Bedrijfsvoering
RI&E in PDCA cyclus
Wij streven naar een veilige en gezonde werkomgeving voor al onze medewerkers. Een goed geborgde risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is hiervoor een essentiële voorwaarde. De terugkoppeling van het bezoek van de arbeidshygiënist van Arbode en het bijbehorende plan van aanpak is nog geen vast onderdeel van de gesprekkencyclus. Hierdoor ontbreekt op stichtingsniveau voldoende samenhangend inzicht in de benodigde verbeteracties.
In samenwerking met het domein Personeel wordt in 2026 daarom een inventarisatie uitgevoerd van de aanwezige beleidsdocumenten, de uitvoeringsfrequentie van de RI&E en aanverwante processen. In 2026 krijgt dit traject een vervolg en wordt verdere borging vormgegeven.

Allocatie van middelen
In 2025 is binnen het domein bedrijfsvoering gewerkt aan het inzichtelijk maken van de allocatie van middelen binnen de stichting. In december 2025 is tijdens een directieoverleg informatie verzameld, waarmee een start is gemaakt voor verdere analyse en verbetering in 2026. Het beleid rondom de allocatie van middelen voor passend onderwijs is, na advies van diverse geledingen, in december door de bestuurder goedgekeurd en opgenomen in de Meerjarenbegroting 2026-2030.
Het jaarplan richt zich op het verder structureren van de allocatie van middelen, het creëren van transparantie binnen de organisatie en het voorbereiden van mogelijke vernieuwingen in de komende jaren.
Daarnaast is in december 2025 het reservebeleid, inclusief het beleid rondom de algemene reserve, behandeld en na verwerking van de adviezen wordt gestreefd naar een spoedige vaststelling van het beleid door de bestuurder in 2026.

Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)
Het ministerie van OCW heeft de einddatum voor volledige naleving van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) verlegd van 1 januari 2027 naar 1 januari 2030. Deze extra tijd biedt ruimte voor een gefaseerde aanpak van digitale veiligheid en privacy.
Per 1 januari 2027 dienen schoolbesturen:

- Een zelfevaluatie uit te voeren;
- Een plan van aanpak te hebben voor het behalen van volwassenheidsniveau 3 op alle normen.

De daadwerkelijke eindverplichting, waarbij volledig aan alle normen wordt voldaan, geldt nu per 1 januari 2030.

In 2025 is vanuit het programma Privacy op school een projectleider IBP ingehuurd om te borgen dat de stichting uiterlijk in 2030 voldoet aan de geldende normen. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een vastgesteld handboek.
Daarnaast vindt jaarlijks een bewustwordingsprogramma plaats binnen de gehele stichting. Nieuwe mede-werkers worden bij de start van hun dienstverband in dit programma meegenomen.

Planning- en control cyclus
In het voorjaar 2025 is gestart met het opstellen van een kaderbrief. De kaderbrief 2026 is een uitwerking van het Koersplan 2024-2027 en is een start binnen de kwaliteitscyclus planning & control. De kaderbrief geeft richting aan hetgeen gedurende de koersperiode gerealiseerd dient te worden en geeft inzicht in de wijze waarop we onze financiën inzetten naar aanleiding van onze ambities, doelen en plannen. Ons doel is om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen, waar alle scholen ten minste de basiskwaliteit op orde hebben.

De strategische doelen voor de koersperiode t/m 2027 van CBO Meilân:
Onderwijs & Kwaliteit
- Verbetering van onderwijsopbrengsten, onderwijskwaliteit en integratie van levensbeschouwelijk burgerschap.

Personeel & Organisatie
- Cultuur van leren en ontwikkelen, strategisch personeelsbeleid en hoge medewerkerstevredenheid.

Communicatie & PR
- Effectieve communicatie en positionering van de organisatie.

Bedrijfsvoering
- Optimalisatie van administratieve processen, compliance en middelenplanning.

Bestaand en nieuw beleid vanuit de kaderbrief zijn de kaders voor de meerjaren (school)plannen. Scholen en bovenschools maken meerjaren (school-)plannen waarbij voor de financiële haalbaarheid wordt gekeken naar welke financiële middelen nodig zijn om het gestelde in de meerjaren (school-)plannen te kunnen verwezenlijken. Alle meerjaren (school-) plannen worden voorzien van advies vanuit de domeinregisseurs naar de bestuurder. Hierbij zal gekeken worden naar haalbaarheid op elk gebied. Deze plannen vormen de basis voor de meerjarenbegroting.

Het CvB legt de meerjarenbegroting voor aan de GMR en de RvT voor advies en instemming. Na vaststelling is de meerjarenbegroting en de formatie taakstellend. Op basis van deze meerjarenbegroting stellen de directeuren hun (jaarlijkse) schoolformatieplan op dat met instemming van de MR wordt vastgesteld.
Vanaf 2026 zullen maandelijks zowel financiële als personele rapportages met de bestuurder besproken worden welke in de management-rapportages samenvattend worden verwoord. Deze managementrapportages worden driemaal per jaar samen met de RvT doorgenomen.

Wanneer uit de rapportages blijkt dat realisatie en begroting van elkaar afwijken dan wordt hierop bijgestuurd. In 2026 borgen wij risicomanagement als vast onderdeel van de professionele, lerende cyclus (PDCA). We werken de kernrisico's, welke benoemd zijn in hoofdstuk 3.5 onder risicomanagement, uit met impact- en kans inschatting, eigenaarschap, indicatoren en een concrete set maatregelen. We verbinden de monitoring aan MARAP en begroting en bespreken de voortgang periodiek in het directieoverleg. Directeuren verwerken de relevante acties in schoolplannen/schooljaarplannen, zodat de uitvoering aansluit bij de onderwijspraktijk.

Allocatie van middelen
In het schooljaar 2025–2026 zijn we gestart met de ontwikkeling van een nieuw allocatiebeleid. Het beleid zal moeten beschrijven hoe de financiële middelen binnen CBO Meilân worden verdeeld en besteed en de financiële uitwerking vormen van het onderwijs-, personeels- en huisvestingsbeleid. Het allocatiebeleid wordt verbonden aan het koersplan. De financiële keuzes worden jaarlijks vertaald in de begroting en maken onderdeel uit van de planning- en control cyclus. Transparante verantwoording over de inzet van middelen wordt daarbij gezien als een belangrijk maatschappelijk thema. Het beleid zal vastleggen wie welke budgetten beheert en besteedt. Uitgangspunt is dat middelen zoveel mogelijk ten goede komen aan het onderwijs en de leerlingen. Daarbij wordt een evenwicht nagestreefd tussen de autonomie van scholen, solidariteit binnen CBO Meilân en centrale dekking van gezamenlijke lasten. Het allocatiebeleid zal gebaseerd worden op transparantie, solidariteit, doelmatigheid en autonomie binnen vastgestelde kaders. Het huidige document beschrijft vooral de bestaande werkwijze. Alleen de allocatie van middelen voor passend onderwijs is reeds formeel vastgesteld; in 2026 wordt het beleid verder doorontwikkeld.

CBO Meilân ontvangt middelen van onder meer het ministerie van OCW, gemeenten, projectsubsidies en eigen inkomsten. Voor gezamenlijke bovenschoolse lasten, waaronder huisvesting, afschrijvingen voor groot onderhoud aan schoolgebouwen, specifieke personeelskosten (vervanging, ouderschapsverlof, verzuimpreventie etc.), en de kosten van het Meilânkantoor – wordt een bijdrage per school ingehouden. Deze afroming uit de basisbekostiging bedraagt € 1.801 per leerling en daarnaast een vast bedrag per school, afhankelijk van de schoolgrootte (€ 250 tot € 2.000). De overige middelen worden op schoolniveau ontvangen en ingezet.

In het kader van de zorgplicht voor passend onderwijs werkt CBO Meilân nauw samen met het samenwerkingsverband. De hiervoor beschikbare middelen worden bovenschools ontvangen en binnen CBO Meilân verdeeld volgens een vaste systematiek. Tien procent van het budget wordt gereserveerd voor scholen met een achterstandsscore en verdeeld naar rato van deze scores. Vervolgens worden de kosten van het bovenschools supportteam gefinancierd, dat scholen ondersteunt bij de uitvoering van passend onderwijs en de versterking van de basisondersteuning. Het resterende budget wordt verdeeld op basis van het aantal leerlingen per school. Deze werkwijze waarborgt een transparante, evenwichtige en doelmatige inzet van middelen en doet recht aan verschillen in ondersteuningsbehoefte tussen scholen.

Treasury

In 2024 is het treasurystatuut herzien en in juni 2024 door de RvT vastgesteld. Deze herziening heeft geleid tot een aangescherpte treasury-governancestructuur met duidelijke kaders voor het beheer van publiek vermogen, gericht op risicobeheersing en financieel verantwoorde benutting van middelen conform de geldende wettelijke en onderwijsregelgeving.

In het verlengde hiervan is onderzocht op welke wijze overtollige middelen optimaal kunnen worden aangehouden. Bij deze afweging is met name gekeken naar veiligheid, uitvoerbaarheid en het te behalen rendement. Dit heeft geleid tot de keuze om aan te sluiten bij het schatkistbankieren van het ministerie van Financiën. Een belangrijke overweging hierbij was dat het rentepercentage binnen schatkistbankieren structureel hoger lag dan de rente die in dezelfde periode op reguliere spaarrekeningen beschikbaar was.

Over het verslagjaar 2025 is hiermee een gemiddeld rentepercentage van circa 2,2% gerealiseerd. Dit lag hoger dan het rendement op spaarrekeningen, dat in deze periode gemiddeld circa 1,5% bedroeg. Met deze keuze is invulling gegeven aan een doelmatige inzet van publieke middelen, binnen de vastgestelde Treasury- en risicokaders.

Schoolbankrekeningen die met name private middelen bevatten, zoals ouderbijdragen, worden conform de geldende regelgeving niet betrokken bij schatkistbankieren. Eventuele overtollige middelen op deze rekeningen worden aangehouden op afzonderlijke spaarrekeningen, passend binnen het treasurybeleid.

Liquide middelen balanswaarde 31 december 2025		
Bankrekening rekening courant Rabobank	€	78.295
Spaarrekening Rabobank	€	159.073
Schatkistbankier ministerie van Financiën	€	1.759.857
Totaal liquide middelen	€	1.997.225

Werkkostenregeling

Uitputting forfait 2025

Binnen de werkkostenregeling mocht in 2025 van het totale fiscale loon tot en met €400.000 1,92% worden besteed aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers. Over het bedrag van de loonsom boven € 400.000 is het percentage 1,18. Dit wordt het forfait of de vrije ruimte genoemd. Daarnaast kan de werkgever bepaalde zaken onbelast vergoeden of verstrekken in de vorm van intermediaire kosten, gerichte vrijstellingen en nihil waarderingen. Over het bedrag boven het forfait betaalt de werkgever loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%.

Methode forfaitbepaling

De vrije ruimte in 2025 wordt vastgesteld op basis van het feitelijke totale fiscale loon over datzelfde jaar. Vervolgens worden de vergoedingen en verstrekkingen getoetst aan deze vrije ruimte.

Vrije ruimte 2025		
Totale loonsom 2025	€	13.400.319
Forfait	€	161.404
Besteed in 2025	€	119.364
Ruimte	€	42.040

Conclusie

Concluderend kan worden vastgesteld dat de totale werkkosten binnen de vrije ruimte zijn gebleven, waardoor geen eindheffing verschuldigd is. Ten opzichte van het voorgaande jaar is een groter deel van de vrije ruimte benut: de niet-benutte vrije ruimte is gedaald van 32,98% naar 26,05%.

3.5 Continuiteitsparagraaf

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

De verantwoordelijkheid voor de interne beheersing van de processen binnen CBO Meilân berust primair bij het CvB. Het CvB draagt zorg voor een adequaat stelsel van interne beheersingsmaatregelen, bestaande uit functiescheidingen, autorisaties, vastgelegde procedures en controles, waarmee een beheerste, integere en transparante bedrijfsvoering wordt geborgd.

Het stelsel van interne beheersing is ingericht conform de geldende wet- en regelgeving in het onderwijs, waaronder de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, het Onderwijs-accountantsprotocol en de code Goed Bestuur Primair Onderwijs. Hiermee wordt beoogd de rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid van het handelen van de stichting te waarborgen.

Het CvB ziet, met ondersteuning van beleidsmedewerkers, toe op de opvolging van aanbevelingen die voortvloeien uit controles en beoordelingen door de externe accountant, het administratiekantoor en overige betrokken partijen. Over de voortgang en uitkomsten hiervan wordt periodiek, driemaal per jaar, gerapporteerd aan de RvT. In het kader van de jaarlijkse accountantscontrole van de jaarrekening wordt tevens aandacht besteed aan de administratieve organisatie en interne beheersing van het administratiekantoor. De laatste interim-controle op de daar uitgevoerde processen is in 2022 uitgevoerd door Flynth accountants. De bevindingen en aanbevelingen zijn vastgelegd in de managementletter d.d. 10 mei 2023 en zijn betrokken bij de verdere versterking van het interne beheersingsstelsel. Voor de borging en continue verbetering van processen en resultaten wordt gewerkt volgens de PDCA-cyclus. Ter ondersteuning hiervan wordt gebruikgemaakt van diverse ICT-systemen, waarmee relevante stuur- en verantwoordingsinformatie tijdig, betrouwbaar en inzichtelijk beschikbaar is.

Risicomanagement

In 2025 heeft CBO Meilân risicomanagement verder ingericht en verbonden aan de planning- en control cyclus. Op basis van een brede inventarisatie is een set kernrisico's vastgesteld die in 2026 met eigenaarschap, indicatoren en maatregelen wordt gemonitord. Hiermee sluit de verantwoording aan op de feitelijke stand van inrichting en werking.

Doel en uitgangspunten

CBO Meilân werkt vanuit het koersplan 2024–2027 ("Samen zijn we meer dan alleen!"). In de Mienskip, samen met ouders en partners, bouwen we aan een stevig fundament voor een kansrijke toekomst voor al onze kinderen. We bieden onderwijs in een veilig (pedagogisch) klimaat en we richten ons op basisvaardigheden én brede ontwikkeling (kennis, vaardigheden, persoonsvorming en burgerschap).
Risicomanagement helpt ons om tijdig te zien wat onze koers, onderwijskwaliteit, continuïteit en inzet van middelen kan raken. We gebruiken risicomanagement om focus aan te brengen, eigenaarschap te organiseren en bijsturing structureel te verbinden aan de planning- en control cyclus (P&C).

Herstelopdracht en uitgangspositie

Het bestuursonderzoek constateerde dat de verantwoording in het jaarverslag 2024 over het interne risicobeheersings- en controlesysteem niet volledig aansloot op de feitelijke situatie. De Inspectie gaf daarom een herstelopdracht: in de eerstvolgende jaarverslaggeving beschrijven hoe wij risicobeheersing inrichten, toepassen en evalueren.

Processtappen (PDCA)

We hanteren een herhaalbare cyclus: identificeren → beoordelen → beheersen → monitoren → bijstellen. We koppelen deze cyclus aan de P&C-ritmiek (begroting, MARAP-rapportages, jaarrekening) en aan gesprekken in het directieoverleg (DO).

Focus: van brede inventarisatie naar kernrisico's

In Q4 2025 hebben wij breed opgehaald welke ontwikkelingen de organisatie kunnen raken. Dit leverde een risicoblad op met een lange lijst aan risico's en signalen. In Q1 2026 vertalen wij deze inventarisatie naar een bestuurbare set kernrisico's op stichtingsniveau (CvB ↔️ directeuren). We gebruiken de overige punten uit het risicoblad als drivers/controles die het kernrisico concreet maken en die ons helpen om maatregelen en indicatoren scherp te kiezen.

Doorontwikkeling en verankering (2026)

In 2026 borgen wij risicomanagement als vast onderdeel van de professionele, lerende cyclus (PDCA). We werken de kernrisico's uit met impact- en kans inschatting, eigenaarschap, indicatoren en een concrete set maatregelen. We bespreken de voortgang periodiek in het DO en we verbinden de monitoring aan MARAP en begroting. Directeuren verwerken de relevante acties in schoolplannen/schooljaarplannen, zodat de uitvoering aansluit bij de onderwijspraktijk. Het CvB evalueert eind 2026 het risicoprofiel en de werking van het systeem en actualiseert het risicopallet voor 2027.

Onderstaand de 10 kernrisico's.

1. Strategische continuïteit scholen in krimpregio

Als demografische krimp en/of onvoldoende herkenbare profilering in de Mienskip leidt tot dalende instroom, dan komen (met name kleinere) scholen onder een kritische omvang. Hierdoor ontstaat druk op formatie, aanbod en passende leeromgeving, met risico op aantasting van de onderwijscontinuïteit en onze opdracht om kinderen een kansrijke toekomst te bieden.

Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We actualiseren leerlingprognoses en bespreken scenario's in CvB/DO.
- We sturen op profilering/communicatie en op tijdige keuzes over formatie en aanbod.

2. *Onderwijskwaliteit en basisvaardigheden onvoldoende geborgd*

Als de didactische basis, kwaliteitscyclus en ondersteuning (incl. passend/inclusief onderwijs) onvoldoende effectief zijn, dan stagneert of verslechtert de (brede) ontwikkeling van kinderen en komt het vakmanschap in de uitvoering onder druk. Daardoor neemt de kans toe op kwetsbare resultaten, hogere druk op teams en (als afgeleid effect) verhoogde toezicht-/inspectiedruk.

Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We voeren kwaliteitsgesprekken en gebruiken de onderwijsmonitor voor tijdige signalering.
- We organiseren gerichte verbeterafspraken en professionalisering op basis van analyses.

3. *Strategische personeelsvoorziening faalt (capaciteit, inzetbaarheid, leiderschap)*

Als strategisch personeelsbeleid, inzetbaarheid en leiderschapsontwikkeling onvoldoende op orde zijn (in combinatie met arbeidsmarktkrapte en verzuim), dan ontstaat structureel capaciteitsverlies en verminderde kwaliteit/continuïteit in het onderwijs. Hierdoor stijgen inhuur- en vervangingskosten en komt goed werkgeverschap (boeien, binden en professionaliseren) onder druk te staan.

Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We versterken de HR-basis (verzuim, inzetbaarheid, formatie-instrumentarium) en beleggen eigenaarschap.
- We sturen op leiderschapsontwikkeling en op maatregelen die krapte en verzuim dempen.

4. Bestuurbaarheid en executiekracht onvoldoende (prioritering, portfolio, risicobeheersing)

Als prioritering, portfoliosturing en risicomanagement niet eenduidig en consequent worden uitgevoerd, dan ontstaan versnipperde initiatieven en onvoldoende realisatie van verbeteracties. Daardoor wordt te laat bijgestuurd, ontbreekt transparantie over keuzes en komt de executiekracht op de koers (kwaliteit, samenwerking en goed werkgeverschap) onder druk te staan.

Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We prioriteren expliciet en stoppen of faseren initiatieven waar dat nodig is.
- We koppelen portfolio- en risicosturing aan P&C en maken voortgang zichtbaar in DO.

5. Financiële sturing en doelmatigheid onvoldoende (P&C en kostenbeheersing)

Als voorspelbaarheid en grip op baten en lasten (formatie, inhuur, huisvesting en projecten) en/of de P&C-informatie tekortschiet, dan wordt te laat bijgestuurd. Hierdoor ontstaan risico's op budgetoverschrijding en liquiditeitsdruk en komt de gezonde financiële huishouding onder druk, waardoor investeringen in onderwijskwaliteit, personeel en continuïteit worden verdrongen. Dit omvat ook het tijdig realiseren en monitoren van taakstellingen en het sturen op reservebeleid/bandbreedtes (weerstandsvermogen).

Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We sturen op begroting-formatie, taakstellingen en op reservebeleid/bandbreedtes.
- We monitoren afwijkingen tijdig en nemen bijstuurmaatregelen in de P&C-cyclus.

6. Continuïteit van besturing en sleutelposities is kwetsbaar

Als sleutelposities (CvB, staf en kritieke (school overstijgende) rollen) onvoldoende geborgd zijn (plaatsvervanging, mandaat en kennisborging), dan ontstaat kwetsbaarheid bij uitval. Daardoor vertraagt besluitvorming, wordt uitvoering inconsistent en neemt de kans toe dat strategische dossiers en ondersteuning aan scholen stagneren.

Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We borgen sleutelposities met plaatsvervanging, mandaat en kennisborging.
- We leggen kritieke afspraken en dossiers eenduidig vast en houden opvolging centraal.

7. Digitale continuïteit en informatiebeveiliging onvoldoende

Als informatiebeveiliging en ICT-continuïteit (leveranciers, herstel, fallback) onvoldoende beheerst zijn, dan neemt de kans toe op datalekken of langdurige verstoring van digitale voorzieningen. Daardoor wordt het primaire proces geraakt en komt veilig en verantwoord gebruik van digitale mogelijkheden (voor kinderen én medewerkers) onder druk te staan, met meldplicht-/reputatierisico en operationele schade.

Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We implementeren het IBP-normenkader gefaseerd en borgen incidentrespons.
- We verbeteren continuïteit (herstel/fallback) en versterken bewustwording en gedrag.

8. Veiligheid en schoolklimaat onvoldoende geborgd (sociaal en online)
Als beleid en uitvoering rondom (sociale) veiligheid en online incidenten niet actueel, geoefend en eenduidig zijn, dan wordt een veilig (pedagogisch) klimaat onvoldoende geborgd. Hierdoor worden signalen te laat opgepakt of inconsistent afgehandeld, met risico op onveiligheid, escalaties, reputatieschade en mogelijke juridische/compliance-implicaties.
Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We actualiseren veiligheidsafspraken en oefenen procedures voor (online) incidenten.
- We registreren en evalueren signalen en sturen op een veilig (pedagogisch) klimaat.

9. Governance/compliance en externe verantwoording onvoldoende beheerst
Als governance op samenwerkingen en naleving van wet- en regelgeving (incl. verantwoording) onvoldoende is geborgd (rollen, besluitrechten, contract/SLA/exit en toetsing), dan ontstaan compliance- en aansprakelijkheidsrisico's. Daardoor kan financiële exposure en reputatieschade ontstaan en komt transparante, integere sturing en samenwerking met partners onder druk te staan.
Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We borgen governance op samenwerkingen met heldere rollen, SLA's en exit-afspraken.
- We volgen compliance-actiepunten en toetsen periodiek op recht-matigheid/verantwoording.

10. Huisvesting & investeringsportfolio onder controle
Als de omvang en gelijktijdigheid van (ver)nieuwbouw- en onderhoudsopgaven onvoldoende beheerst worden (prijs-/planningsonzekerheid, afhankelijkheid van externe partijen), dan ontstaan risico's op vertraging, budgetoverschrijding en tijdelijke huisvestingsproblemen. Daardoor komt onderwijscontinuïteit en het realiseren van passende en inspirerende huisvesting onder druk te staan en neemt de druk op financiële ruimte en sturingscapaciteit toe.
Beheersing en monitoring (hoofdlijnen):

- We sturen op projectgovernance, planning/budget en besluitpunten voor (ver)bouw.
- We bewaken onderwijscontinuïteit bij tijdelijke huisvesting en borgen capaciteit voor projectsturing.

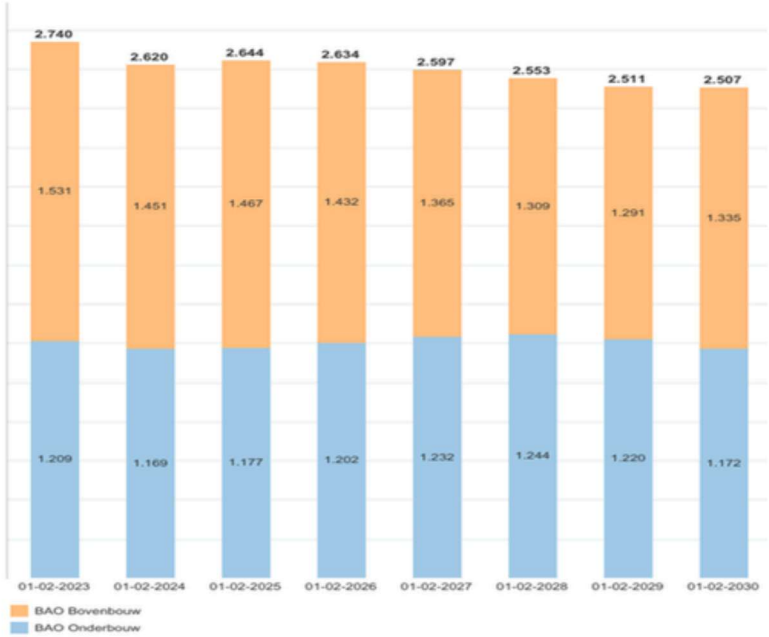
Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

Verbeteringen op het gebied van informatiebeveiliging
In 2025 is een korte 0-meting gedaan op het IB-deel van het Normenkader IBP. De adviezen die daar uit voort zijn gekomen, worden in 2026 geïnventariseerd in het IBP-project en opgenomen in de IBP jaarplannen voor de jaren 2027 t/m 2029. De grootste risico's worden als eerste aangepakt, daarna volgen we het groeipad van Kennisnet.

Verbeteringen op het gebied van privacy
In 2025 heeft het CvB besloten de IBP-werkgroep te laten ondersteunen door een extern IBP-adviseur, die zich voornamelijk gaat bezighouden met het beschrijven van beleid en processen conform het IBP-normenkader en het adviseren t.a.v. privacy-items. Uitgangspunt hierbij is dat de bestaande IBP-werkgroep blijft functioneren en zorgt voor de organisatorische check en inbedding in de organisatie. De IBP-adviseur heeft een projectplan opgesteld. In 2025 zijn de privacyreglementen en de privacyverklaring herzien. Deze worden in 2026 opnieuw aangeboden aan de GMR ter vaststelling. Ook ons FG reglement hebben we aangepast.

3.5.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingprognoses en demografische ontwikkeling

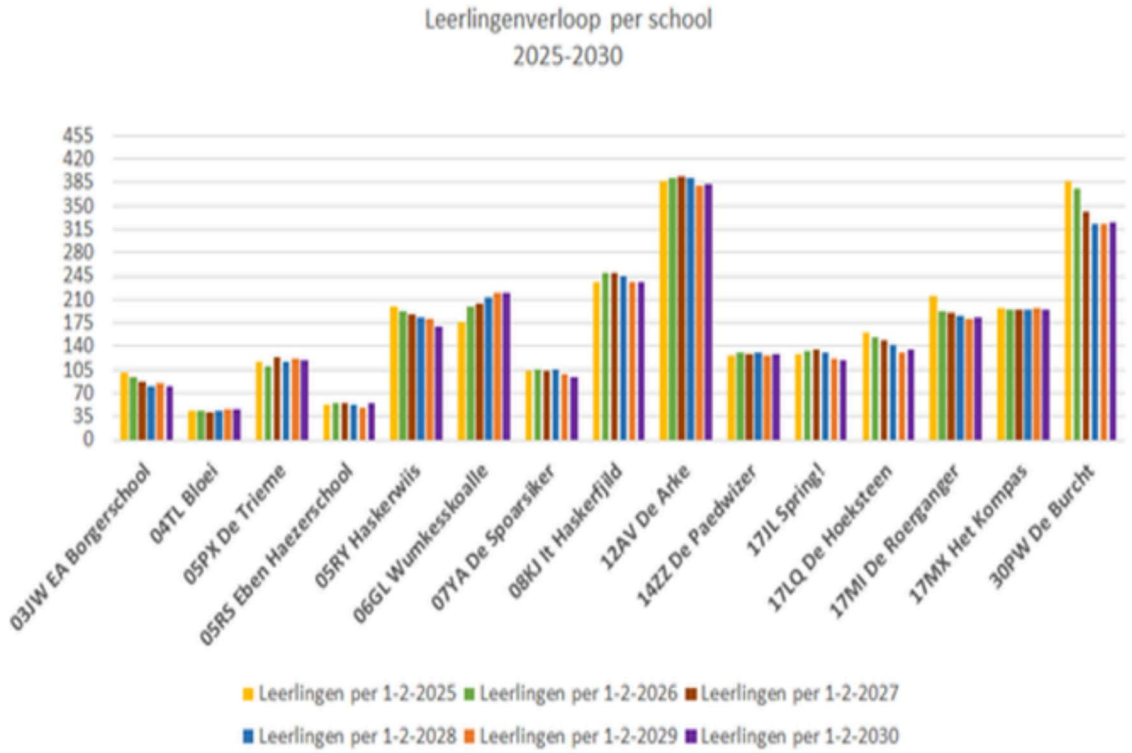


De meest recente leerlingenprognoses laten voor de komende jaren een duidelijke dalende trend zien in het totaal aantal leerlingen binnen ons voedingsgebied. Deze ontwikkeling sluit aan bij de bredere regionale demografische krimp, gekenmerkt door lagere geboortecijfers. De geactualiseerde leerlingenprognoses laten een genuanceerd beeld zien. Hoewel er een daling van het totaal aantal leerlingen is, wijzen de vooruitzichten voor de onderbouw op een geleidelijke stijging van het leerlingaantal. In de bovenbouw is de sterke daling van de afgelopen jaren grotendeels het gevolg geweest van een relatief grote uitstroom van cohorten bij enkele van de grootste scholen binnen de stichting. Deze uitstroom betrof bovengemiddeld omvangrijke jaargroepen, wat tijdelijk een versterkt krimpeffect heeft veroorzaakt in het totaalbeeld.

Op basis van de huidige prognoses wordt verwacht dat deze uitstroomgolf zich binnen circa drie jaar heeft uitgewerkt. Daarna ontstaat naar verwachting meer evenwicht tussen in- en uitstroom. Per saldo betekent dit dat sprake is van een structurele krimpsituatie met een kortdurende stabiliserende fase in de onderbouw. Dit vraagt om behoedzaam en toekomstgericht beleid. Het bestuur anticipeert hierop via scenario's voor groepsvorming, personele inzet en huisvesting, waarbij flexibiliteit centraal staat om zowel tijdelijke fluctuaties als de langere termijn krimp op te vangen.

Het uitgangspunt blijft dat, ondanks dalende leerlingaantallen, de kwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit van het onderwijs op alle scholen gewaarborgd blijven.

De vijfjarige leerling prognoses per school laten voor de scholen in Heerenveen, met uitzondering van Het Kompas, een dalende trend zien. Binnen de gemeente de Fryske Marren is bij de scholen De Trieme in St. Johannesga en de Wumkesskoalle in Joure sprake van een stijging van het leerlingenaantal. Voor de overige scholen wordt een stabiel leerling verloop dan wel een lichte daling verwacht. De sterkste daling in leerlingenaantallen wordt in de komende vijf jaar voorzien bij de scholen Haskerwiis in Oudehaske en De Spoarsiker in Echtenerbrug.



Totale formatie inclusief verzuim

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Totale Personele bezetting in WTF	203,55	192,59	177,90	171,03	166,36	163,84
Management /directie in WTF	13,67	13,07	12,46	12,40	12,36	12,30
Onderwijzend personeel in WTF	154,57	146,22	135,19	129,34	125,05	122,64
Overige medewerkers in WTF	35,31	33,30	30,25	29,29	28,95	28,90

De vorenstaande kengetallen geven de personele bezetting weer, uitgedrukt in WTF. Met ingang van 2026 wordt een daling van de totale personele bezetting voorzien, in lijn met de afname van het aantal leerlingen. In de meerjarenbegroting & bestuursformatieplan 2026–2030 is de formatie voor het schooljaar 2026-2027 financieel vastgesteld. In de ramingen voor de komende schooljaren is reeds rekening gehouden met vacatureruimte, natuurlijk verloop en taakstellende opgaven voor een aantal scholen. De verwachte krimp maakt aanvullende maatregelen noodzakelijk. Dit leidt tot de in de meerjarenbegroting opgenomen daling van de formatie in de komende jaren. Indien deze ontwikkeling gepaard gaat met personele interventies, kan er sprake zijn van frictiekosten, waardoor de personele lasten niet direct in hetzelfde tempo dalen als de formatie.

Investeringsbeleid

Investeringen zijn noodzakelijk om het onderwijs actueel te houden en ruimte te bieden voor innovatie. Investeringen met een meerjarige gebruiksduur en een aanschafwaarde van meer dan € 1.000 worden geactiveerd. Op deze investeringen wordt jaarlijks afgeschreven, waarbij de afschrijvingen ingaan vanaf de maand waarin de investering is gedaan.

In de onderstaande tabel zijn de beleidskeuzes van het CvB weergegeven betreffende de afschrijvingstermijnen per jaar van de verschillende soorten activa.

Materiële vaste activa	Categorie	Afschrijvingstermijn in jaren
Gebouwen	Gebouwen	40
	Verbouwingen	20
	Technische installaties	10
	Onderhoud middellange termijn	12
	Onderhoud korte termijn	6
Inventaris en apparatuur	Inventaris lang	20
	ICT apparatuur lang	8
	ICT apparatuur kort	5
Leermiddelen	Onderwijsleerpakket	8
Overige vaste bedrijfsmiddelen	Vervoermiddelen	8

In de meerjaren investeringsplanning zijn er voor de jaren 2026 tot met 2030 investeringen gepland. Deze investeringen zijn in onderstaand overzicht opgenomen. De investeringen zijn in de berekening van de afschrijvingen voor de komende jaren meegenomen.

Investeringen	*2026* *x € 1.000*	*2027* *x € 1.000*	*2028* *x € 1.000*	*2029* *x € 1.000*	*2030* *x € 1.000*
Gebouwen	101	495	128	279	184
ICT (kort en lang)	407	298	221	244	269
Meubilair	358	356	0	170	0
Onderwijsleerpakket	126	87	49	84	82
Totaal	992	1.236	398	777	534

3.5.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Werkelijk 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Werkelijk 2025 x € 1.000	Verschil 2025 t.o.v. begroting x € 1.000	Verschil 2025 t.o.v. 2024 x € 1.000
Baten					
Rijksbijdragen	€ 22.122	€ 21.860	€ 22.942	€ 1.082	€ 820
Overige overheidsbijdragen	€ 41	€ 41	€ 47	€ 6	€ 6
Overige baten	€ 514	€ 372	€ 461	€ 89	€ -53
Totaal baten	€ 22.678	€ 22.274	€ 23.451	€ 1.177	€ 773
Lasten					
Personeelslasten	€ 19.789	€ 18.608	€ 20.700	€ -2.092	€ -911
Afschrijvingen	€ 700	€ 689	€ 700	€ -11	€ 1
Huisvestingslasten	€ 1.277	€ 1.104	€ 1.375	€ -271	€ -98
Overige lasten	€ 2.023	€ 1.953	€ 2.027	€ -74	€ -4
			€ -		
Totaal lasten	€ 23.789	€ 22.353	€ 24.801	€ -2.448	€ -1.012
Saldo baten en lasten	€ -1.111	€ -79	€ -1.350	€ -1.271	€ -239
Financiële baten en lasten	€ 77	€ 80	€ 49	€ -31	€ -28
Exploitatieresultaat	€ -1.034	€ 1	€ -1.301	€ -1.301	€ -267

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is uitgegaan van een positief exploitatieresultaat voor 2025. Op basis van de prognoses uit de kwartaalmanagementrapportages en de actualisatie bij het opstellen van het bestuursformatieplan 2025–2026 is dit beeld gedurende het jaar bijgesteld. Per saldo resulteert dit in een forse overschrijding van de lasten ten opzichte van de oorspronkelijke begroting.

Een belangrijke oorzaak ligt in de aanhoudende hoge ziekteverzuimcijfers. Het verzuimniveau bleef ook in 2025 hoger dan voorzien, wat heeft geleid tot aanzienlijke vervangingskosten en daarmee samenhangende uitgaven voor externe inhuur. Daarnaast was het noodzakelijk de personele voorzieningen op peil te houden en waar nodig aanvullend te doteren, mede vanwege de aanhoudende druk op de organisatie en de verwachte toekomstige verplichtingen.

Vanuit de jaarrekening 2024 is gebleken dat de huisvestingslasten structureel te laag in de begroting 2025 waren opgenomen. Hiervoor is in het bestuursformatieplan een begrotingsaanpassing verwerkt, wat een opwaartse bijstelling van de lasten tot gevolg heeft. Verder wijkt de personele inzet af van de oorspronkelijke uitgangspunten. Met name de stijging van het aantal leerlingen in 2026 ten opzichte van eerdere ramingen werkt reeds door in de formatiebehoefte. Ook voor het schooljaar 2025–2026 is extra formatie ingezet vanwege leerlingengroei en de complexiteit van groepsindelingen als gevolg van de leeftijdsopbouw. Vanuit onderwijskundig perspectief is gekozen om te grote groepen te vermijden en de onderwijskwaliteit te borgen. Dit heeft ertoe geleid dat eerder voorgenomen taakstellingen zijn doorgeschoven of komen te vervallen.
Tot slot heeft het uitvallen van meerdere directeuren geleid tot aanvullende kosten voor tijdelijke externe invulling van leidinggevende functies. Bovenstaande ontwikkelingen tezamen verklaren de substantiële overschrijding van de lasten ten opzichte van de begroting 2025.

In onderstaande analyse zijn de grootste verschillen ten opzichte van de begroting benoemd.

Rijksbijdragen
De gerealiseerde rijksbijdragen over 2025 vallen per saldo hoger uit dan in de begroting was voorzien. Dit wordt veroorzaakt door zowel bijstellingen in de personele bekostiging als aanvullende regelingen en leerlinggebonden ontwikkelingen. Uit de definitieve Regeling bekostiging personeel schooljaar 2025 blijkt dat de personele bekostiging met 5,18% is verhoogd ten opzichte van de eerste regeling waarop de begroting is gebaseerd. Dit leidt tot € 481.000 hogere baten.
Daarnaast is sprake van aanvullende bekostiging als gevolg van leerlingengroei. In de periode van 1 mei tot en met 1 juli 2025 is de groeidrempel van 2.724 leerlingen overschreden. De leerlingaantallen bedroegen respectievelijk 2.734 (mei), 2.757 (juni) en 2.787 (juli). Hierdoor bestaat recht op aanvullende groeibekostiging van in totaal € 234.000. Bij het opstellen van de begroting is niet voorzien dat deze drempel zou worden bereikt.
De bekostiging voor de opvang van asielzoekers en overige vreemdelingenleerlingen is € 98.000 hoger uitgekomen dan begroot. Het aantal leerlingen voor het tweede halfjaar 2025 is bij het opstellen van de begroting moeilijk voorspelbaar, waardoor de telmomenten van 1 juli en 1 oktober destijds niet zijn meegenomen.
Verder is voor de resterende acht scholen binnen de stichting die nog geen subsidie basisvaardigheden ontvingen, alsnog subsidie toegekend voor de schooljaren 2025–2026 en 2026–2027. Voor 2025 leidt dit tot € 177.000 extra baten, waarmee in de begroting geen rekening is gehouden.
Tot slot zijn de ontvangsten vanuit het samenwerkingsverband Friesland € 80.000 hoger uitgevallen dan begroot, met name door aanvullende middelen vanuit het Samenwerkings-verband Friesland die in december zijn toegekend.
Bovenstaande ontwikkelingen verklaren de positieve afwijking van de rijksbijdragen ten opzichte van de begroting.

Overige baten
De overige baten vallen hoger uit dan in de begroting was voorzien. Deze afwijking wordt veroorzaakt door een combinatie van hogere eigen bijdragen, samenwerkingsafspraken en een administratieve wijziging in de verantwoording.
Door het innen van ouderbijdragen via Social Schools is het bereik onder ouders vergroot. In combinatie met een stijging van het leerlingenaantal bij een aantal groeischolen heeft dit geleid tot € 11.000 hogere ouderbijdragen dan begroot. Als gevolg van diverse mutaties in de formatie met betrekking tot detacheringen zijn de baten uit detachering € 3.000 hoger uitgevallen dan begroot. Ook het medegebruik van lokalen door kinderopvang en buitenschoolse opvang is op enkele scholen uitgebreid. Dit heeft geleid tot € 11.000 hogere baten uit medegebruik. Tot slot is sprake van een administratieve verschuiving. In verband met een wijziging in de verantwoording van het exploitatieresultaat van de Taalklas Joure is dit resultaat niet langer onder de overige baten in de meerjarenbegroting opgenomen. Dit leidt tot een positief verschil van € 64.000 ten opzichte van de begroting.
Bovenstaande posten verklaren gezamenlijk de hogere realisatie van de overige baten in 2025.

Personeelslasten
De personele lasten vallen in 2025 € 2.092.000 hoger uit dan begroot. Deze stijging wordt veroorzaakt door een samenloop van factoren die grotendeels samenhangen met de personele continuïteit en het borgen van onderwijskwaliteit.
Het ziekteverzuim blijft structureel hoog, waardoor meer inzet nodig is geweest voor begeleiding en vervanging. Het ziekteverzuimpercentage kan echter een wat vertekend beeld geven doordat zieke medewerkers wel tot een jaar (!) langer op de loonlijst blijven staan. UWV heeft namelijk een tekort aan verzekeringsartsen waardoor de wachttijden voor een WIA-keuring (na 104 weken ziekte) zo lang op zich laten wachten en medewerkers op basis van de CAO nog deels doorbetaald worden. Ook is de vervangingspool niet alleen ingezet voor verzuim, maar ook voor het opvangen van langdurig verzuim. De tijdelijke vervanging van directeuren en ib'ers heeft bovendien langer voortgeduurd dan waarmee in de begroting rekening was gehouden. Daarnaast is de personele inzet toegenomen door onderwijskundige en organisatorische ontwikkelingen.

Voor het schooljaar 2025–2026 is extra formatie ingezet als gevolg van leerlingengroei en de complexiteit van groepsindelingen door de leeftijdsopbouw van leerlingen. Vanuit kwaliteitsoptiek is ervoor gekozen om te grote groepen te vermijden. Dit heeft ertoe geleid dat eerder voorgenomen taakstellingen zijn doorgeschoven of komen te vervallen. Verder zijn diverse functies, waaronder intern begeleiders en ondersteunend kantoorpersoneel, tijdelijk ingevuld via externe inhuur. Ook zijn de detacheringskosten gestegen. Daarnaast is extra personele inzet gerealiseerd in het kader van subsidieprogramma's, waaronder de regeling basisvaardigheden.
De personele lasten worden verder beïnvloed door de doorwerking van cao-afspraken en indexaties. De nieuwe cao, met salarisverhogingen van 4,6% in 2025 en 1,2% in 2026, die per 1 november in werking is getreden, leidt tot een aanvullende stijging van de loonkosten. Ook de scholings- en professionaliseringskosten zijn toegenomen ten opzichte van de begroting, in lijn met de ingezette kwaliteits- en ontwikkeltrajecten. Daarnaast zijn de personele voorzieningen voor onder meer jubilea, werkloosheidsuitkeringen en langdurig zieken ten opzichte van de begroting verhoogd en waar nodig aanvullend gedoteerd, teneinde te kunnen blijven voldoen aan de verwachte toekomstige verplichtingen. Dit heeft geleid tot hogere lasten dan begroot.
De geschetste ontwikkelingen sluiten aan bij een breder beeld binnen de onderwijssector, waar stijgende vervangingskosten, professionalisering en uitbreiding van onderwijsprogramma's leiden tot hogere personele lasten. De gemaakte keuzes zijn noodzakelijk om de continuïteit, kwaliteit en toegankelijkheid van het onderwijs te waarborgen.

Huisvestingslasten
De realisatie van de huisvestingslasten laat zien dat met name preventief onderhoud, tuinonderhoud, de energie-, schoonmaak- en overige huisvestingslasten hoger uitvallen dan eerder voorzien. Door onvoorziene onderhoudswerkzaamheden zijn de lasten voor preventief onderhoud in 2025 gestegen. In verband met benodigde aanpassingen op het groene plein van De Arke in Lemmer en extra werkzaamheden op het plein van De Roerganger in Heerenveen zijn de lasten voor tuinonderhoud hoger dan begroot. De energielasten zijn gestegen als gevolg van eindafrekeningen over het jaar 2024 van De Burcht in Heerenveen en de jaren 2023 en 2024 van E.A. Borgerschool in Joure. Deze afrekeningen waren ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet beschikbaar. Daarnaast blijven energietarieven en verbruiks-ontwikkelingen onzeker, waardoor kosten sneller kunnen fluctueren. De schoonmaakkosten zijn toegenomen door extra schoonmaakwerkzaamheden, waaronder opleverings-schoonmaak en aanvullende inzet in het kader van hygiëne en gebouwgebruik. Ook de overige huisvestingslasten zijn gestegen.
Dit hangt onder meer samen met kosten voor het demonteren van de tijdelijke unit bij De Roerganger in Heerenveen, een nagekomen bijdrage in beheerskosten over 2024 van De Spil in Heerenveen en de indexatie van de onderhoudskosten voor De Burcht in Heerenveen.

Huisvestingslasten zijn in algemene zin gevoelig voor externe prijsontwikkelingen, indexaties en incidentele gebouw gebonden werkzaamheden. Hierdoor kunnen deze lasten sterker fluctueren dan bij het opstellen van de begroting kon worden voorzien.

Overige lasten
Binnen de post overige lasten zijn de uitgaven voor representatie, reproductie en licenties hoger uitgevallen dan begroot, terwijl de lasten voor advies, onderwijsleerpakket en cultuur lager zijn. De overschrijding op representatie hangt samen met extra inzet op PR en communicatie, waaronder niet begrote videoproducties voor alle scholen. Daarnaast zijn voor enkele scholen extra kosten gemaakt voor de aanschaf van naamborden in het kader van profilering en werving. De hogere kosten voor reproductie worden veroorzaakt door het later in gebruik nemen van nieuwe kopieermachines, waardoor de beoogde besparing door de overstap van lease naar koop in het verslagjaar niet volledig is gerealiseerd. De hogere licentiekosten hangen samen met jaarlijkse prijsstijgingen van software, een toename van het aantal benodigde licenties en de noodzaak digitale voorzieningen actueel en flexibel te houden.

Tegelijkertijd is er een duidelijke verschuiving zichtbaar van fysieke onderwijsleer-middelen naar digitale toepassingen, waardoor kosten die eerder onder onderwijsleer-pakket vielen nu terugkomen onder licenties. De lagere lasten voor advies, onderwijs-leerpakket en cultuur zijn het gevolg van het niet benodigd zijn van externe inhuur inzake advies, efficiënter gebruik en hergebruik van materialen, inzet van bestaande digitale middelen en het soberder of gecombineerd uitvoeren van activiteiten. Hiermee is sprake van een doelmatige inzet van middelen, waarbij binnen de financiële kaders is gestuurd zonder dat dit ten koste is gegaan van de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs.

Financiële baten en lasten
In de meerjarenbegroting 2025 is uitgegaan van een rentepercentage van 3%. Gedurende 2025 is echter gebleken dat het actuele rentepercentage is gedaald naar 1,92%. In combinatie met een afname van de beschikbare liquide middelen heeft dit geleid tot lagere rentebaten dan in de begroting was verwacht.

Vergelijking exploitatiejaar 2025 ten opzichte van exploitatiejaar 2024.
Het exploitatieresultaat voor het jaar 2025 is € 267.000 lager dan het resultaat van het jaar 2024.

Baten: Ten opzichte van 2024 zijn de totale baten in 2025 met € 773.000 toegenomen. Deze stijging wordt voornamelijk verklaard door hogere rijksbijdragen. Op basis van de definitieve regeling bekostiging 2025 is de personele bekostiging met 5,18% gestegen ten opzichte van 2024. Daarnaast is in 2025 sprake van aanvullende bekostiging als gevolg van leerlingengroei. Ook zijn de baten uit subsidie basisvaardigheden in 2025 hoger, doordat de resterende acht scholen binnen de stichting die eerder geen subsidie ontvingen, alsnog bekostiging hebben toegekend gekregen voor de schooljaren 2025–2026 en 2026–2027, waarvan het effect deels in 2025 zichtbaar is. Verder zijn de ontvangsten vanuit het samenwerkingsverband Friesland hoger uitgevallen dan in 2024, met name door aanvullende middelen die in december 2025 zijn toegekend. Daartegenover staat dat de baten uit fusiemiddelen voor Haskerwiis in Oudehaske in 2025 lager zijn, aangezien deze middelen per 31 juli 2025 zijn beëindigd en in 2024 nog over een volledig jaar zijn ontvangen. Ook de baten uit detachering zijn gedaald ten opzichte van 2024, als gevolg van een afname van het aantal detacheringscontracten. Per saldo laat 2025 daarmee een stijging van de baten zien, voornamelijk gedreven door structurele bekostiging en aanvullende subsidies, terwijl enkele incidentele of aflopende inkomstenbronnen juist een neerwaarts effect hebben.

Lasten: In 2025 zijn de totale lasten met € 1.012.000 gestegen ten opzichte van 2024, vooral door hogere personele kosten. De salarisstijgingen voortvloeiend uit de nieuwe cao (4,6% in 2025 en 1,2% in 2026) dragen hieraan bij. Daarnaast maakte de krapte op de arbeidsmarkt het noodzakelijk om extra personeel extern in te huren. Het structureel hoge ziekteverzuim in 2025 vereiste bovendien aanvullende inzet voor vervanging en begeleiding.De personele capaciteit is verder uitgebreid door onderwijskundige en organisatorische ontwikkelingen. Voor het schooljaar 2025–2026 is extra formatie ingezet in verband met leerlingengroei en de complexiteit van groepsindelingen, waarbij rekening is gehouden met de leeftijdsopbouw van de leerlingen. Vanuit het oogpunt van kwaliteit is gekozen om te grote groepen te vermijden, waardoor geplande taakstellingen deels zijn doorgeschoven of vervallen. Verschillende functies, zoals intern begeleiders en ondersteunend kantoor-personeel, zijn tijdelijk ingevuld met externe professionals. Daarnaast is extra inzet gerealiseerd in het kader van specifieke subsidieprogramma's, waaronder de regeling basisvaardigheden. Tevens zijn de dotaties personele voorzieningen hoger dan in 2024. Ook de scholings- en professionaliseringskosten zijn toegenomen, mede door de kwaliteits- en ontwikkeltrajecten die binnen de stichting zijn ingezet, waarvan een deel wordt gefinancierd uit de subsidie basisvaardigheden. Per saldo laten de lasten zien dat extra middelen in 2025 doelbewust zijn ingezet om zowel de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen als de ontwikkeling van personeel en organisatie te ondersteunen.

Financiële baten en lasten
Ten opzichte van 2024 zijn de rentebaten in 2025 lager uitgevallen. Het actuele rentepercentage daalde in 2025 naar 1,92% en daarnaast is het saldo van de beschikbare liquide middelen afgenomen. Hierdoor zijn de rentebaten in 2025 lager dan in 2024.

In het exploitatieresultaat zijn de exploitatieresultaten van de subsidie basisvaardigheden alsook de schakelklas De Zonnebloem in Joure. Hieronder is de uitputting van beide exploitaties zichtbaar gemaakt.

Realisatie subsidie basisvaardigheden
Van de in 2025 ontvangen subsidie voor basisvaardigheden is 64% doelmatig ingezet voor personele inzet ter versterking van de onderwijskwaliteit, 1% voor afschrijvingen op methodieken en 18% voor overige onderwijskundige benodigdheden die bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen. De resterende 18% van de subsidie wordt meegenomen naar 2026 in de algemene reserve. De besteding van de subsidie is volledig in lijn met de plannen zoals opgenomen in de subsidieaanvraag en komt daarmee ten goede aan het beoogde doel: het verbeteren van basisvaardigheden en de kwaliteit van het onderwijs.

		Werkelijk 2025 x € 1.000	%
Verbetering basisvaardigheden			
Baten			
Rijksbijdragen	€	640	100,00
Totaal baten	€	640	100,00
Lasten			
Personeelslasten	€	409	63,87
Afschrijvingen	€	1	0,11
Overige lasten	€	115	17,98
Totaal lasten	€	524	81,96
Resultaat	€	115	18,04

Realisatie schakelklas De Zonnebloem in Joure
Van de in 2025 ontvangen subsidie voor nieuwkomers voor de schakelklas De Zonnebloem in Joure, inclusief de nog te ontvangen bijdrage vanuit de gemeente, is 65% ingezet voor personele inzet om nieuwkomers de noodzakelijke extra begeleiding te bieden en hun basisvaardigheden effectief te ontwikkelen. Daarnaast is 0,47% besteed aan afschrijvingen op methodieken en 1,2% aan overige leermiddelen die bijdragen aan de leerontwikkeling van deze leerlingen. De resterende 33% van de subsidie wordt meegenomen naar 2026 en is opgenomen in de bestemmingsreserve. Hiermee is de subsidie doelmatig ingezet om nieuwkomers een sterke basis en optimale ontwikkelingskansen te bieden.

		Werkelijk 2025 x € 1.000	%
Taalklas Joure			
Baten			
Rijksbijdragen	€	287	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€	25	
Totaal baten	€	312	100,00
Lasten			
Personeelslasten	€	203	65,15
Afschrijvingen	€	1	0,47
Overige lasten	€	4	1,20
Totaal lasten	€	209	66,82
Resultaat	€	104	33,18

Staat van baten en lasten in meerjarig perspectief

	Werkelijk 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000	Begroting 2029 x € 1.000	Begroting 2030 x € 1.000
Baten						
Rijksbijdragen	22.942	23.681	23.704	23.677	23.967	24.285
Overige overheidsbijdragen	47	99	122	124	125	124
Overige baten	461	369	356	357	358	361
Totaal baten	23.450	24.150	24.182	24.158	24.450	24.771
Lasten						
Personeelslasten	20.700	19.805	19.205	19.273	19.917	20.399
Afschrijvingen	699	646	671	670	675	737
Huisvestingslasten	1.375	1.246	1.241	1.231	1.236	1.222
Overige lasten	2.027	2.106	1.971	1.871	1.872	1.864
Totaal lasten	24.800	23.803	23.088	23.045	23.699	24.222
Saldo baten en lasten	-1.350	346	1.094	1.113	751	549
Financiële baten en lasten	49	40	40	50	50	50
Nettoresultaat	-1.301	386	1.134	1.163	801	599

Exploitatieresultaten 2026-2030

In de afgelopen jaren zijn de begrotingsresultaten hoofdzakelijk negatief geweest, ondanks de inzet van aanvullende subsidies. Voor 2026 wordt uitgegaan van een positief begrotingsresultaat. Door de opgenomen taakstellingen per 1 augustus 2026 van 10,45 WTF laten de begrotingsresultaten in de daaropvolgende jaren een substantieel positief beeld zien. Indien deze taakstellingen echter niet (volledig) gerealiseerd kunnen worden, zal het exploitatieresultaat afwijken van dit beeld. De haalbaarheid van de opgenomen taakstellingen wordt vergroot door de voorgenomen actualisatie van het interne mobiliteits-beleid, waarmee wordt beoogd de personele inzet beter af te stemmen op de beschikbare formatie en de financiële kaders.



Analyse

Hieronder volgt een korte analyse op het begrotingsjaar 2026 ten opzichte van 2025 en de komende jaren.

Rijksbijdragen

De Rijksbekostiging stijgt de komende jaren ondanks de leerlingendaling. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- Overgangsregeling bekostiging; In 2024 en 2025 is de bekostiging gekort vanwege het negatieve herverdeeleffect. Vanaf 2026 vervalt deze overgangsregeling, waardoor de bekostiging structureel stijgt.
- De basisbekostiging voor 2026 is opgenomen conform de eerste regeling bekostiging primair onderwijs 2026. Op basis van het begrotingsadvies van de PO-Raad is voor 2026 rekening gehouden met een indexatie van 3,8%, en vanaf 2027 wordt jaarlijks uitgegaan van een indexatie van 3,2%.
- Vanaf 2026 wordt de begeleiding en professionalisering van startende schoolleiders en leraren voortgezet binnen de Rijksbekostiging. Voor 2026 bedraagt dit € 56 per leerling via de basisbekostiging, direct naar de scholen, en € 53 per leerling via de onderwijsregio's, die worden verdeeld onder de aangesloten besturen.
- De extra rijksmiddelen voor het versterken van basisvaardigheden zijn tot en met 31 juli 2027 in de begroting opgenomen

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De schakelklas De Zonnebloem is een samenwerking tussen Ambion, gemeente De Fryske Marren en CBO Meilân, waarbij CBO Meilân als penvoerder optreedt. Voor 2026 en de daaropvolgende jaren is in de begroting een gemeentelijke bijdrage van € 20.000 opgenomen. Daarnaast zijn de middelen voor het project Samen Opleiden, zoals de vergoeding voor schoolopleiders en € 2.500 per hbo-student vanuit de convenanten, meegenomen in de meerjarenbegroting. Ten opzichte van 2025 betekent dit een stijging van de overige overheidsbijdragen en -subsidies.

Overige baten
De overige baten laten een stabiel beeld zien. Vanuit CBO Meilân wordt 3,0 WTF gedetacheerd naar derden. Hiervan wordt 2,1 WTF gedetacheerd naar de schakelklas De Zonnebloem. Het gedetacheerde personeel heeft een vaste aanstelling binnen de stichting. Als de samenwerking wordt beëindigd, dient dit personeel te worden opgenomen binnen de reguliere schoolformatie, hetgeen gevolgen kan hebben voor de formatieruimte en personele inzet.

Voor het schooljaar 2026/2027 en verder zijn de salariskosten van de detachering in de begroting opgenomen als te verrekenen salariskosten in het kader van onderwijs aan nieuwkomers. Hiermee wordt expliciet rekening gehouden met de financiële gevolgen van voortzetting van de schakelklas De Zonnebloem, terwijl tegelijkertijd inzichtelijk blijft dat beëindiging van de samenwerking kan leiden tot aanvullende formatieve druk binnen de scholen.

Personele lasten
De formatie per augustus 2025 is als uitgangspunt gehanteerd voor de meerjarenbegroting 2026–2030. De personele lasten zijn berekend op basis van de rekenregels uit de cao PO 2025 en doorgerekend tot en met eind 2026. Met ingang van 2026 zijn deze bedragen, op basis van advies van de PO Raad, geïndexeerd met 4,9%. Voor de jaren vanaf 2027 is uitgegaan van een jaarlijkse stijging van 4,0% ten opzichte van 2026.

Voor de komende jaren wordt uitgegaan van een daling van het leerlingenaantal. Daarnaast is er in de afgelopen jaren uit de reserves geput en is er formatie ingezet vanuit subsidies. Dit alles heeft tot gevolg dat er vanuit taakstellingen aanpassingen binnen de personeelsbegroting moeten volgen. Natuurlijk verloop, afloop van tijdelijke contracten, WIA instroom en pensioen zijn mogelijkheden om een daling van de formatie deels te realiseren. Daarnaast zal aanscherping van beleid (o.a. vervangingspool, functiemix, verzuim) ook bijdragen aan kostenbesparingen op personeelslasten. Tenslotte wordt een strakkere formatieplanning gehanteerd, inclusief de lopende projecten, om tot een sluitende begroting te komen.

Via het project Samen Opleiden wordt jaarlijks ruimte geboden aan 39 hbo-studenten en 38 mbo-studenten. Daarnaast worden binnen de formatie twee formatieplaatsen gereserveerd voor zij-instroomtrajecten. In het eerste jaar wordt deze zij-instromer ingezet als leerkrachtondersteuner en in het tweede jaar als leerkracht, waarbij de zij-instromer in dat tweede jaar volledig wordt opgenomen in de formatie.

Voor het jaar 2026 is daarnaast ruimte opgenomen voor zeven LIO-stagiaires voor de duur van een half jaar. In de daaropvolgende jaren wordt uitgegaan van vijf LIO-stagiaires. Het strategische doel is om LIO-stagiaires na het behalen van hun diploma, en waar mogelijk al eerder, te laten doorstromen naar een dienstverband binnen de stichting. LIO-stagiaires kunnen, binnen beschikbare vacatureruimte, worden ingezet voor maximaal 50% van het LB-salaris tot het moment van diplomering.
Met de inzet van stagiaires, zij-instromers en LIO-trajecten wordt structureel geïnvesteerd in de instroom en doorstroom van personeel, waarmee wordt bijgedragen aan toekomstbestendige continuïteit van de formatie.

Om inzet vanuit een uitzendbureau en/of detacheringsbureau voor vervangingen i.v.m. (kort-durende) afwezigheid te voorkomen is de vervangingspool voorzien van in totaal 9,9 WTF. De effectieve inzet gedurende het jaar schommelt omdat we medewerkers vanuit de vervangingspool ook vragen voor tijdelijke vacatures voor bijvoorbeeld langdurig verzuim, zwangerschapsverlof en/of ouderschapsverlof. In 2026 zal de inzet van de vervangingspool worden geoptimaliseerd door strakker te sturen en te monitoren op inzet. Dit door de langdurig zieke invallers uit de pool te laten stromen, door te sturen op flexibelere inzet en niet te kleine werktijdfactoren en door bij instroom in de pool een selectieprocedure te volgen. Vanaf schooljaar 2026/2027 is 8 WTF aan leerkrachten in de invalpool opgenomen.
Gezien de personele taakstelling wordt er in 2026 scherper gestuurd op dreigende boventalligheid en komt er eerder een gesprek over alternatieve mogelijkheden. Dreigende boventalligheid is aan de orde als er op locatieniveau een taak of formatie komt te vervallen en we vervolgens kijken naar stichting brede oplossingen. Als dit gepaard gaat met een interventie is hiervoor budget binnen de begroting beschikbaar.

Inhuur via een uitzendbureau en/ of detacheringsbureau wordt zoveel als mogelijk vermeden, conform beleid. Op dit moment worden er nog enkele medewerkers via een uitzendbureau ingehuurd. Daarnaast heeft een aantal scholen voor het verrijken van de gymlessen of het ontbreken van de bevoegdheid om gymlessen te geven personeel hiervoor ingehuurd. Soms spelen er inhoudelijke uitdagingen waarbij externe expertise nodig is om in korte tijd zaken voor elkaar te krijgen.

Om de jubileumvoorziening op een passend niveau te houden, wordt in 2026 een dotatie van € 40.000 aan deze voorziening gedaan. Daarnaast verwacht CBO Meilân, gelet op de verwachting dat in de komende jaren vaker een beroep zal worden gedaan op de voorziening Werkloosheidswet, in 2026 een verhoogde dotatie van € 110.000 opgenomen om deze voorziening op peil te houden.
Met deze dotaties wordt geanticipeerd op toekomstige personele verplichtingen en wordt de financiële continuïteit van CBO Meilân geborgd.

Zoals hierboven verwoord zijn voor de komende jaren taakstellingen opgenomen. Daar waar mogelijk is rekening gehouden met natuurlijke uitstroom. In 2026 gaan 7 medewerkers met pensioen (4,8 WTF), tot 2030 gaan in totaal 18 medewerkers (13,69 WTF) met pensioen. Het grootste deel van deze groep is leerkracht. De totale formatie inclusief verzuim moet de komende jaren (perspectief 2030) dalen met 28,75 WTF binnen de prognose van het aantal leerlingen. De formatie verdeeld over directie, onderwijsondersteunend en onderwijspersoneel per kalenderjaar de komende jaren.

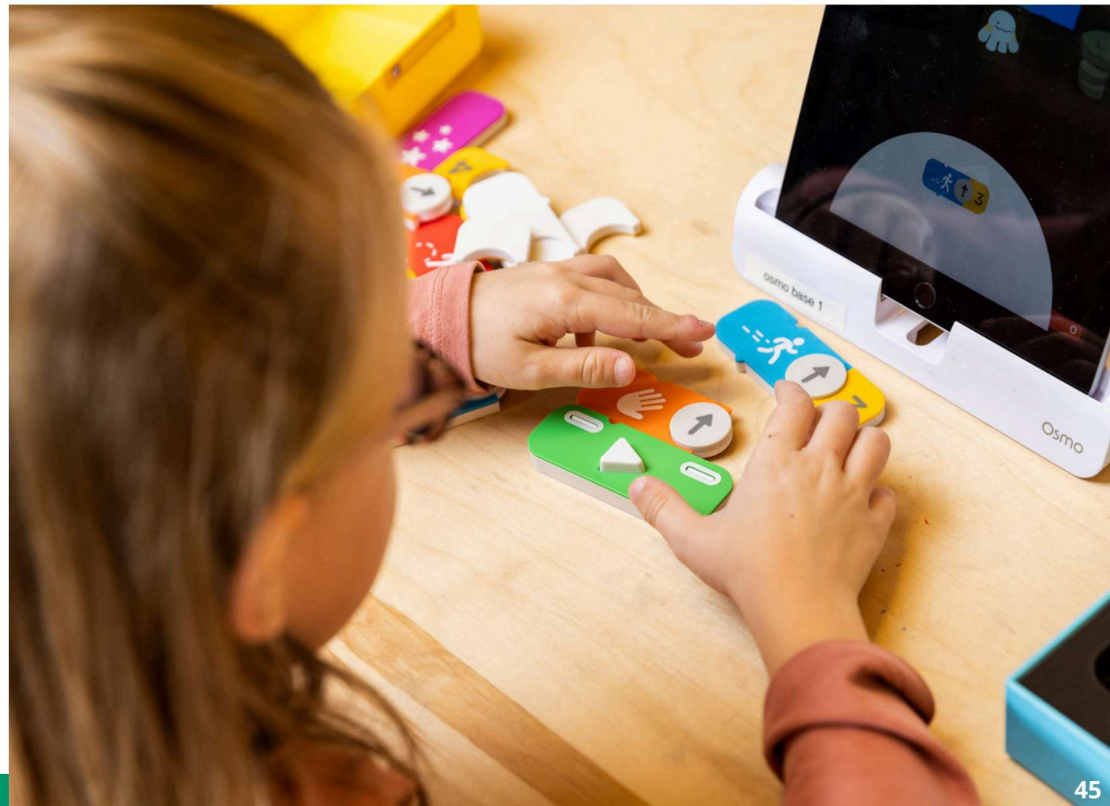
Meerjarenbegroting 2026-2030 Totale formatie inclusief verzuim	2026 Gem. WTF	2027 Gem. WTF	2028 Gem. WTF	2029 Gem. WTF	2030 Gem. WTF
Directie	13,07	12,46	12,4	12,36	12,3
Onderwijsondersteunend personeel	33,3	30,25	29,29	28,95	28,9
Onderwijzend personeel	146,22	135,19	129,34	125,05	122,64
Totaal	192,59	177,90	171,03	166,36	163,84

Afschrijvingen
De afschrijvingslasten blijven in de komende jaren grotendeels stabiel. Kleine fluctuaties binnen de verschillende materiële vaste activa daargelaten, is sprake van een nagenoeg constant afschrijvings-niveau. Deze stabiliteit draagt bij aan de voorspelbaarheid van de lasten en ondersteunt een evenwichtige meerjarenbegroting.

Huisvestingslasten
Ten opzichte van de prognose 2025 is gebleken dat de huisvestingslasten in de begroting 2025 te laag zijn geraamd. In de meerjarenbegroting is daarom een realistischere inschatting gemaakt en zijn de kosten voor onderhoud, energie en water, schoonmaak en heffingen verhoogd. Met deze bijstelling wordt beter aangesloten bij de actuele kostenontwikkeling en wordt de financiële onderbouwing van de huisvesting structureel versterkt.

Overige lasten
De overige lasten laten in de komende jaren een dalende trend zien. De verwachte afname van het leerlingenaantal heeft een direct dempend effect op kostenposten zoals leermiddelen. Tegelijkertijd blijft de stijging van kosten voor digitale leermiddelen en bijbehorende licenties ook in de komende jaren zichtbaar.
Voor de jaren 2026 en 2027 zijn daarnaast nog uitgaven voor leermiddelen opgenomen die worden bekostigd vanuit de middelen voor basisvaardigheden. Deze gerichte inzet draagt bij aan het versterken van de onderwijskwaliteit, waarbij zorgvuldig wordt gestuurd op een evenwicht tussen kostenbeheersing en onderwijskundige doelen.

Rentebaten
In de meerjarenbegroting 2025 was rekening gehouden met een rentepercentage van 3%. In de loop van 2025 is echter gebleken dat het actuele rentepercentage is gedaald naar 1,92%. In combinatie met een daling van de liquide middelen zijn de verwachte rentebaten voor de komende jaren daarom naar beneden bijgesteld. Deze aanpassing weerspiegelt een realistische inschatting van de financiële opbrengsten



Balans in meerjarig perspectief

	Werkelijk 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000	Begroting 2029 x € 1.000	Begroting 2030 x € 1.000
Activa						
Vaste Activa						
Materiële vaste activa	5.108	5.453	6.018	5.746	5.849	5.647
Totaal vaste activa	5.108	5.453	6.018	5.746	5.849	5.647
Vlottende activa						
Vorderingen	828	520	595	675	763	869
Liquide middelen	1.997	2.805	3.664	4.915	5.414	5.756
Totaal vlottende activa	2.825	3.325	4.260	5.590	6.178	6.625
Totaal activa	7.933	8.779	10.278	11.336	12.027	12.272
Passiva						
Eigen vermogen;						
Algemene reserve	70	420	1.536	2.699	3.504	4.127
Bestemmingsreserve publiek;						
bestemmingsreserve huisvesting	1.107	1.145	1.163	1.154	1.142	1.115
bestemmingsreserve schakelklas De Zonnebloem	231	224	213	210	202	176
Bestemmingsreserve privaat;						
Algemene reserve privaat	2.634	2.648	2.669	2.691	2.712	2.733
Bestemmingsreserve oud papier	166	156	146	136	131	126
Voorzieningen	611	626	641	656	666	676
Kortlopende schulden	3.115	3.560	3.910	3.790	3.670	3.320
Totaal passiva	7.933	8.779	10.278	11.336	12.027	12.272

Toelichting

In de materiële vaste activa zijn de meerjaren investeringen en de bijbehorende afschrijvingen voor de komende jaren opgenomen. In de materiële vaste activa is voor het jaar 2025 rekening gehouden met desinvesteringen ter hoogte van € 304.000. Daarnaast is € 246.000 aan afschrijvingen op deze desinvesteringen verwerkt. Deze desinvesteringen vloeien voort uit het planmatig vervangingsbeleid, waarbij materiële vaste activa worden vervangen op basis van hun technische en functionele levensduur. Het betreft met name de vervanging van schoolmeubilair op Het Kompas, de vervanging van hardware op De Spoarsiker en het buiten gebruik stellen van kasten op De Arke. De exploitatieresultaten uit de meerjarenbegroting zijn verwerkt in het eigen vermogen. Het niet-bestemde deel van het eigen vermogen betreft de publieke exploitatieresultaten van de scholen en het bovenschools bestuur en is ondergebracht in de algemene reserve.

De bestemmingsreserve huisvesting is bedoeld voor investeringen in het groot onderhoud van de scholen en het Meilânkantoor. De afschrijvingen op de materiële vaste activa worden ten laste van deze bestemmingsreserve gebracht. Om de reserve op peil te houden, wordt vanaf 2026 een toevoeging van € 177.000 vanuit het exploitatieresultaat gedaan.

Naast deze bestemmingsreserve is in 2024 ook een bestemmingsreserve voor de schakelklas De Zonnebloem gevormd. Jaarlijks wordt het exploitatieresultaat van de schakelklas De Zonnebloem toegevoegd aan, of onttrokken uit, deze bestemmingsreserve.

De algemene reserve privaat betreft het private deel van de stichting. Aan deze reserve worden de renteopbrengsten en de ouderbijdragen voor schoolreizen en bijzondere dagen toegevoegd. Vanuit deze reserve worden de kosten voor schoolreizen en bijzondere dagen bekostigd. De reserve fungeert daarmee als een gesloten systeem: inkomsten uit private middelen worden geoormerkt toegevoegd en uitsluitend aangewend voor de daaraan verbonden private uitgaven.

Een aantal scholen beschikt over een bestemmingsreserve oud papier. De inzameling van oud papier is beëindigd. De bestaande saldi in de bestemmingsreserve blijven beschikbaar en kunnen, ook na het stoppen van de inzameling, worden aangewend voor extra uitgaven ten behoeve van de leerlingen. Er vinden geen nieuwe toevoegingen aan deze bestemmingsreserve plaats. Na besteding van de resterende middelen wordt de bestemmingsreserve oud papier opgeheven.

Op de balans zijn twee voorzieningen opgenomen: de voorziening jubileum en de WW-voorziening.

De voorziening jubileum omvat een dotatie van € 40.000. Salariskosten die verband houden met jubilea worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De WW-voorziening wordt aangepast op basis van mutaties die voortkomen uit nieuwe ontslagen, gewijzigde inschattingen of uitkeringen in het verslagjaar. Deze mutaties worden verwerkt via een dotatie of vrijval, ten laste of ten gunste van het exploitatieresultaat. In deze meerjarenbegroting is rekening gehouden met een dotatie van € 120.000 voor 2026. De jaren daarna aflopend naar € 50.000 in 2030. De eigen bijdrage van ontslagen personeel in de werkloosheidskosten wordt eveneens ten laste van deze voorziening gebracht.

Duurzame inzetbaarheid
Medewerkers hebben bij een volledige benoeming recht op 40 uur duurzame inzetbaarheid per jaar (cao PO). Deze uren kunnen worden opgenomen in het betreffende schooljaar, of (onder voorwaarden) gespaard. De gespaarde uren moeten worden bijgehouden en de accountant adviseert om daar een speciale reserve voor aan te houden. CBO Meilân stimuleert medewerkers om de uren jaarlijks binnen de taakomvang in te zetten en niet te sparen. Omdat het sparen een cao PO recht is gaat Meilân in 2026 dit onderwerp actief vormgeven. Dit zal in de begroting van 2027 opgenomen worden. De schooldirecteur maakt zelf afspraken met de teamleden over hun duurzame inzetbaarheid. De kosten van de uren duurzame inzetbaarheid komen ten laste van de algemene reserve.
We verwachten voor de komende jaren geen overige mutaties in de reserves. Het CvB heeft geen plannen om de financieringsstructuur te wijzigen.

3.5.3 Financiële positie

Kengetallen

	signaleringswaarde	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kengetallen bij financieel toezicht;							
Solvabiliteit 2	30%	60,7%	59,5%	62,0%	66,6%	69,5%	72,9%
Liquiditeit (Quick ratio)	>0,75	0,91	0,93	1,09	1,48	1,68	2,00
Overige kengetallen;							
Rentabiliteit	0%	-5,5%	1,6%	4,7%	4,8%	3,3%	2,4%
Weerstandsvermogen (EV/Totale baten)	5-20%	17,9%	19,0%	23,7%	28,5%	31,5%	33,4%
Solvabiliteit 1	25%	53,0%	52,3%	55,7%	60,8%	64,0%	67,4%
Weerstandsvermogen (excl.mva)	5-20%	-3,8%	-3,6%	-1,2%	4,7%	7,5%	10,6%
Weerstandsvermogen (excl.privaat vermogen)	5-20%	6,0%	7,4%	12,0%	16,8%	19,8%	21,9%
Risicobuffer	5-10%	-3,8%	-3,6%	-1,2%	4,7%	7,5%	10,6%
Signaleringswaarde (ratio eigen vermogen)	< 1	0,24	0,28	0,41	0,58	0,68	0,74
Reservebeleid	5-15%	0,30%	1,74%	6,34%	11,15%	14,30%	16,63%

Toelichting op de financiële positie
Op basis van de cijfers in de meerjarenbegroting zijn diverse kengetallen en ratio's berekend. Voor de duiding van deze kengetallen is aangesloten bij de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs. Het financiële toezicht van de inspectie vormt een integraal onderdeel van het bredere toezicht op de onderwijskwaliteit. Een belangrijk onderdeel van dit toezicht betreft de financiële continuïteit. Hierbij wordt beoordeeld of het bestuur of de instelling financieel gezond is en in staat wordt geacht om zowel op korte as middellange termijn aan haar financiële verplichtingen te voldoen. Daarmee wordt inzicht gegeven in de mate waarin leerlingen erop kunnen vertrouwen dat het onderwijs ook in de komende jaren ononderbroken kan worden voortgezet. De inspectie hanteert daarvoor 3 belangrijke kengetallen, Solvabiliteit 2, Liquiditeit en absolute liquide middelen in bovenstaand overzicht apart geduid.

De kengetallen solvabiliteit 1 en solvabiliteit 2 geven inzicht in de mate waarin CBO Meilân in staat is om aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. Beide kengetallen liggen ruim boven de geldende signaleringswaarden.
De door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde signaleringswaarde voor liquiditeit (current ratio) is afhankelijk van de omvang van de totale baten. Bij totale baten tussen € 12 miljoen en € 25 miljoen geldt een signaleringswaarde van lager dan 0,75. De liquiditeitspositie ligt in de komende jaren ruim boven deze signaleringswaarde, hetgeen wijst op een voldoende mate van korte termijn betalingsvermogen.

De absolute liquide middelen betreffen de kas- en bankposities van de Stichting. Dit is geen kengetal in de zin van een ratio en daarom niet in het overzicht opgenomen. Het is een brutobedrag dat aangeeft in hoeverre de organisatie direct aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. De Inspectie van het Onderwijs hanteert dit niet als formeel kengetal met streefwaarden; zij gebruikt alleen een signaleringswaarde van € 100.000 voor funderend onderwijs. Een streefgebied zoals < 0,75, dat geldt voor de liquiditeitsratio (current ratio), is hier dus niet van toepassing. De liquide middelen zijn de komende jaren ruim boven deze signaleringswaarde.

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de omvang van de vrij beschikbare vermogensbuffer waarover de instelling beschikt om onverwachte tegenvallers en calamiteiten op te vangen. Een weerstandsvermogen tussen de 5% en 20% wordt daarbij beschouwd als een toereikende buffer.

Binnen het weerstandsvermogen worden drie kengetallen onderscheiden:

1. het weerstandsvermogen op basis van het eigen vermogen in verhouding tot de totale baten,
2. het weerstandsvermogen exclusief materiële vaste activa,
3. het weerstandsvermogen exclusief privaat vermogen.

Uit de analyse van de kengetallen weerstandsvermogen blijkt dat het eerste kengetal tot 2027 onder de geldende signaleringswaarde blijft. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door het feit dat het kalenderjaar 2026 voor een belangrijk deel samenvalt met het schooljaar 2025-2026, waarin nog sprake is van een beperkte financiële buffer. De effecten van de ingezette herstelmaatregelen werken daardoor in deze periode nog slechts gedeeltelijk door in het weerstandsvermogen. Voor het tweede kengetal wordt de signaleringsgrens pas in 2028 overschreden. Dit bevestigt dat de structurele verbeteringen, zoals opgenomen in de meerjarenbegroting 2026-2030, geleidelijk zichtbaar worden. Het derde kengetal bevindt zich gedurende de gehele periode binnen de geldende signaleringswaarde. Met de meerjarenbegroting 2026-2030 zijn de eerste concrete stappen gezet richting het opbouwen van een toereikende financiële buffer. Omdat de positieve resultaten pas vanaf het schooljaar 2026-2027 volledig tot uitdrukking komen, blijven de kengetallen in 2026 en 2027 nog onder de signaleringsgrens. Vanaf 2028 wordt een structureel herstel van het weerstandsvermogen verwacht.

De rentabiliteit (begrotingstekort/-overschot) is in 2025 5,5% negatief door het begrotingstekort echter in 2026 1,6% positief. Als gevolg van de begrote positieve exploitatieresultaten zal dit kengetal in de daaropvolgende jaren verder toenemen.
Naast de signaleringswaarden voor het toezicht op de financiële continuïteit, hanteert de Inspectie van het Onderwijs ook een signaleringswaarde voor het publiek eigen vermogen. Deze waarde geeft een indicatie van de maximale omvang van het eigen vermogen die een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft voor een gezonde bedrijfsvoering. Voor de komende jaren wordt een stijging van deze signaleringswaarde verwacht, maar het eigen vermogen blijft nog steeds onder deze grens.

In december 2025 is het reservebeleid vastgesteld. Dit beleid is gericht op het realiseren van een passende en toereikende reservepositie, zodat de financiële continuïteit wordt geborgd en de beschikbare middelen doelmatig worden ingezet ten behoeve van goed onderwijs. De bandbreedte voor de algemene reserve is vastgesteld op minimaal 5% en maximaal 15% van de jaarlijkse baten.

Wanneer de algemene reserve buiten de vastgestelde bandbreedte valt, wordt een plan opgesteld om deze weer binnen de bandbreedte te brengen. In de meerjarenbegroting liggen de percentages voor 2025 en 2026 lager. Met de opgenomen taakstellingen per 1 augustus 2026 geven we uitvoering aan het plan om te komen tot een gezonde en duurzame financiële organisatie. Inmiddels is er door HR een procesmatige aanpak opgesteld.

Dit eerste concept is besproken met Auditcommissie en GMR en in het directieoverleg. Onderdeel van deze procesbeschrijving is het komen tot geactualiseerd interne mobiliteitsbeleid. HR en financiën stellen binnen afzienbare tijd een plan op voor de monitoring van de voortgang inzake het realiseren van de taakstellingen voor het kalenderjaar 2026. Het beoogde doel is om in 2027 weer binnen de bandbreedte conform het reservebeleid te komen.

Ondertekening door het voltallige (college van) bestuur

Naam

Functie

Datum

5 Jaarverslag Raad van Toezicht

5.1 Inleiding

Binnen CBO Meilân bouwen we samen aan een stevig fundament voor een kansrijke toekomst voor al onze kinderen. Vanuit die missie houdt de RvT toezicht op het CvB en op de realisatie van het (meerjaren)beleid, met het belang van het onderwijs en het publieke/maatschappelijk belang als uitgangspunt. In 2025 heeft de RvT het toezicht nadrukkelijk ingericht langs drie samenhangende prioriteiten: onderwijskwaliteit, continuïteit en doelmatigheid. Onderwijs centraal (voor al onze kinderen) is daarbij de toetssteen: elke afweging wordt beoordeeld op de bijdrage aan kwalitatief goed onderwijs in een veilig (pedagogisch) klimaat, de bestuurbaarheid en personele continuïteit, én de doelmatige inzet van middelen.
De RvT werkt vanuit de kernwaarden van CBO Meilân – verbindend, toekomstgericht, ondernemend en ontwikkelingsgericht – en vanuit de gedachte van de Mienskip: Samen zijn we meer dan alleen. Het toezicht is 'professionele nabijheid op afstand': dichtbij waar het moet, op afstand waar het kan en altijd in open dialoog en met transparantie.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid
De RvT opereert namens de samenleving en ten behoeve van de kinderen en gezinnen in onze regio en in het bijzonder de kinderen van CBO Meilân. Dat betekent dat de RvT in 2025 in het toezicht en in de besluitvorming expliciet publieke belangen heeft meegewogen: toegankelijk en kwalitatief goed onderwijs, gelijke kansen, veiligheid en welbevinden van leerlingen, continuïteit van onderwijsvoorzieningen en een doelmatige besteding van publieke middelen.
In 2025 stonden daarbij de volgende maatschappelijke opgaven centraal:

- Identiteit en Mienskip: samenhang tussen waarden/identiteit en dagelijkse praktijk, inclusief dialoog over samenwerking in de regio.

De RvT heeft signalen en perspectieven van belanghebbenden betrokken in haar oordeelvorming via structureel overleg met de GMR (2 gezamenlijke sessies waaronder identiteit ondersteund door een expert), themasessie met CvB over bestuurlijke samenwerking (met externe begeleiding), gesprekken tijdens schoolbezoeken en de informatie uit kwaliteitsgesprekken en rapportages. Deze signalen hebben mede richting gegeven aan accenten in de commissies en in besluiten.

- Doelmatigheid: middelen inzetten waar ze aantoonbaar bijdragen aan onderwijsresultaten en continuïteit; expliciete prioritering en bijsturing via MARAP en begrotingsdiscipline.
- Continuïteit en beschikbaarheid: borging van voldoende en deskundig personeel en leiderschap, inclusief gerichte aanpak van (langdurig) verzuim.
- Onderwijskwaliteit en basisvaardigheden: het 'onderwijs centraal' concretiseren in meetbare verbeterdoelen en zichtbare opvolging (o.a. via onderwijsmonitor en inspectiesignalen).

Visie en kaders
De toezichtvisie is in 2024 opgesteld en in 2025 door de RvT vastgesteld. De toezichtvisie beschrijft vanuit welke kernwaarden, uitgangspunten en publieke waarde de RvT toezicht houdt en hoe de RvT 'professionele nabijheid op afstand' vormgeeft. De toezichtvisie sluit aan bij de maatschappelijke opdracht van CBO Meilân en bij de kernwaarden verbindend, toekomstgericht, ondernemend en ontwikkelingsgericht. Daarnaast heeft de RvT in 2025 het bestaande Intern Toezichtkader (ITK) gereviewd als toetsingskader voor het toezicht op onderwijskwaliteit (het onderwijs centraal voor al onze kinderen), continuïteit en doelmatige/rechtmatige inzet van middelen. De review bevestigde dat een verbeterslag nodig is; de RvT programmeert daarom een herijking van het toezichtkader in 2026, in samenhang met de opvolging van het bestuursonderzoek van de Inspectie en de doorontwikkeling van de planning- en control cyclus.

De RvT baseert zijn oordeelsvorming op vaste informatiebronnen, waaronder MARAP/financiële rapportages en dashboard, onderwijsmonitor en trendanalyses, inspectierapportages en opvolgacties, begroting-/formatie(beleid) en jaarstukken, overleg met de accountant, en het periodiek overleg met de GMR en schoolbezoeken. Waar nodig maakt de RvT aanvullende informatiebehoeften expliciet.

5.2 Samenstelling, rooster van aftreden en commissies

Samenstelling en mutaties: In 2025 bestond de Raad van Toezicht uit Lydeke Zandbergen, Binne Veenstra, Meindert Boon, Petra Walsweer, Maurits Jansma en Rika Tulner (benoemd per 1 februari 2025). In 2025 vond een voorzitterswissel plaats: tot en met juni 2025 was Lydeke Zandbergen voorzitter; per juli 2025 (formeel per 1 augustus 2025) is Meindert Boon voorzitter van de RvT.

Commissies: De RvT werkte in 2025 met een Auditcommissie (AC), Remuneratiecommissie (RC) en de commissie Onderwijskwaliteit & HRM. De samenstelling en voorzitterschappen per periode zijn opgenomen in Bijlage 1.

Rooster van aftreden: De RvT hanteert een rooster van aftreden om continuïteit en tijdige opvolging te borgen. Het rooster (stand per juli 2025) is opgenomen in Bijlage 1.

Honorering en onkostenvergoeding: De RvT ontvangt een vacatievergoeding en kan noodzakelijke onkosten declareren conform de binnen CBO Meilân geldende vergoedingsregeling. De hoogte en systematiek van de honorering zijn in 2024 door de RvT vastgesteld en in 2025 ongewijzigd overgenomen. Daarbij is aansluiting gezocht bij de Adviesregeling honorering toezichthouders (VTO3) en is uitgegaan van circa 50% van de geadviseerde norm, passend bij de maatschappelijke opdracht, omvang en complexiteit van de stichting. De uitkomsten van de bespreking zijn gedeeld met de GMR. Verantwoording over vergoedingen en onkosten vindt plaats in dit jaarverslag en in de WNT-paragraaf van de jaarrekening.

5.3 Werkwijze en informatievoorziening

Governancevorm en meerwaarde. CBO Meilân hanteert het raad-van-toezichtmodel (two-tier): het CvB bestuurt en de RvT houdt toezicht en vervult de werkgeversrol van het CvB. Deze governancevorm ondersteunt een duidelijke rolverdeling, scherpte in verantwoording en ruimte voor professionele tegenkracht. De RvT bewaakt daarbij de balans tussen betrokkenheid en afstand: in open dialoog en met ‘professionele nabijheid op afstand’, zodat het bestuur slagvaardig kan handelen en de RvT onafhankelijk kan oordelen.

De RvT werkt met een jaaragenda en een vaste cyclus van RvT-vergaderingen en commissievergaderingen. De commissies bereiden onderwerpen inhoudelijk voor en adviseren de RvT; besluitvorming vindt plaats in de RvT als geheel. De RvT ontvangt informatie via bestuursrapportages (MARAP) en het (meerjarig) P&C-dossier, jaarstukken, periodieke gesprekken met het CvB en staf, overleg met de accountant en, conform de wettelijke cyclus, ten minste tweemaal per jaar overleg met de GMR. Daarnaast benut de RvT schoolbezoeken en gesprekken op de scholen (o.a. met directeuren en leerkrachten) om rapportages te duiden en signalen uit de praktijk te verifiëren.. Commissies hebben een voorbereidend en adviserend mandaat; zij nemen geen besluiten namens de RvT. Frequentie en onderwerpen zijn afgestemd op de jaaragenda en actuele ontwikkelingen.

In 2025 heeft de RvT de doorontwikkeling van de planning- en control cyclus en de kwaliteit van de managementinformatie actief gevolgd en besproken met het CvB. De RvT heeft daarbij gevraagd om een compact dashboard met duiding en bestuurlijke reflectie, zodat de koppeling tussen koers (koersplan/kaderbrief), middelen en resultaten zichtbaar is en tijdige bijsturing mogelijk wordt.

Integriteit, nevenfuncties en (schijn van) belangenverstrengeling: De RvT voert jaarlijks het gesprek met het CvB over integriteit, nevenfuncties en (schijn van) belangenverstrengeling. In 2025 heeft dit gesprek plaatsgevonden, mede in het kader van de werkgeversrol en de governance-cyclus. Er zijn geen situaties vastgesteld die tot een (schijn van) tegenstrijdig belang hebben geleid of die besluitvorming hebben beïnvloed.

De RvT hanteert het uitgangspunt dat leden bij een mogelijk belang, ook de schijn daarvan, dit direct melden, zich onthouden van deelname aan de bespreking en besluitvorming en dat dit wordt vastgelegd. Nevenfuncties en relevante ervaring zijn opgenomen in Bijlage 1.

Toepassing Code Goed Toezicht: De RvT past de Code Goed Toezicht toe en hanteert het uitgangspunt 'pas toe of leg uit'. In 2025 heeft de RvT de belangrijkste reglementen en werkafspraken geactualiseerd in lijn met de (nieuwe) Code Goed Toezicht. In 2025 heeft de Onderwijsinspectie het vierjaarlijks bestuursonderzoek uitgevoerd. De Inspectie beoordeelde bestuur en intern toezicht in de basis als voldoende en gaf twee herstelopdrachten mee. Het CvB en de RvT hebben deze herstelopdrachten direct verwerkt in de toezichtagenda en in concrete afspraken, zodat de feitelijke werking van interne beheersing en verantwoording—met nadruk op doelmatigheid—in 2026 aantoonbaar versterkt. Voor het overige beoordeelde de Inspectie governance en toezicht als passend.
De RvT bewaakt rolzuiverheid en de balans tussen betrokkenheid en afstand, zodat het CvB bestuurt en de RvT onafhankelijk toezicht houdt. De RvT evalueert jaarlijks de toepassing van de Code en verwerkt leerpunten in werkwijze en jaaragenda; de externe evaluatie ondersteunt dit periodiek.

Vergaderingen en thema's (2025): De RvT vergaderde vijf maal in 2025 regulier en werkte met een vaste jaaragenda. Daarnaast organiseerde de RvT themabijeenkomsten en werkbezoeken om signalen uit de praktijk te duiden en om toezicht te verdiepen.

5.4 Werkzaamheden en besluitvorming

In 2025 heeft de RvT invulling gegeven aan zijn wettelijke taken en toezichtrol door (1) periodieke toezicht- en voortgangsgesprekken met het CvB, (2) het bespreken en beoordelen van strategische en structurele onderwerpen (koers, kwaliteit, organisatie-inrichting en samenwerking in de regio) en (3) het nemen van formele besluiten over onder andere jaarstukken, begroting/formatie, werkwijze/toezichtagenda en de werkgeversrol. Besluiten zijn onderbouwd en afgewogen langs de CBO Meilân-driehoek: onderwijskwaliteit, continuïteit en doelmatigheid.

De RvT heeft daarbij steeds gevraagd naar de beoogde effecten, alternatieven en risico's en naar de wijze waarop uitvoering en monitoring worden geborgd (PDCA). Waar nodig heeft de RvT het CvB gevraagd om voorstellen te concretiseren, scenario's te expliciteren of aanvullende informatie aan te leveren, zodat besluitvorming navolgbaar en toetsbaar is.

De uitwerking en voorbereiding van onderwerpen vond plaats via de commissies (AC, RC en O&K/HRM). De commissies verdiepten de inhoud, stelden aanvullende vragen en formuleerden adviezen; formele besluitvorming vond plaats in de voltallige RvT. Een selectie van de formele besluiten is opgenomen in de bijlagen.

Overleg	Kernonderwerpen (selectie)
RvT-vergaderingen (5 vergaderingen)	Onderwijskwaliteit en inspectie; MARAP en financiële sturing; formatie en continuïteit; governance/beleidstukken; bestuurlijke samenwerking; werkgeversrol
Auditcommissie (6 vergaderingen)	P&C-cyclus/MARAP; jaarstukken/accountant; begrotingsdiscipline en bijsturing; liquiditeit; risicomanagement/weerstand; interne beheersing en compliance (o.a. VOG); IBP/AVG
O&K/HRM-commissie (5 vergaderingen)	Onderwijsmonitor en onderwijsresultaten; inspectie/audits en opvolging; professionalisering; verzuim en inzetbaarheid; transparante (meerjarige) formatie; inrichting bestuurskantoor; klachtenafhandeling
Remuneratiecommissie (6 vergaderingen)	Bestuurlijke opdracht en evaluatie; werkgeversrol; governance/rolzuiverheid; WNT-proces; bestuurlijke belastbaarheid en continuïteit
Themabijeenkomst met CvB	Bestuurlijke samenwerking in de regio; borging identiteit; vervolgonderzoek en afspraken voor thematische dialoog (o.a. met GMR)



Hoofdthema’s in het toezicht 2025

Onderwijskwaliteit – onderwijs centraal (voor al onze kinderen):
Onderwijskwaliteit stond in 2025 centraal in het toezicht. De RvT heeft de voortgang op onderwijskwaliteit systematisch gemonitord en het CvB getoetst aan de ambitie om kwalitatief goed onderwijs te realiseren voor alle leerlingen, passend bij schoolweging en referentiekaders, met nadruk op basisvaardigheden (taal, lezen, rekenen) en een veilig pedagogisch klimaat. De RvT volgde de onderwijsresultaten via de onderwijsmonitor, trendanalyses en kwaliteitsgesprekken en besprak de directe en indirecte interventies die nodig zijn om resultaten duurzaam te verbeteren. Inspectiebezoeken, bevindingen en opvolging zijn structureel besproken. De RvT heeft daarbij gevraagd om zichtbare en meetbare verbeteracties en om eenduidige sturing (hoge verwachtingen, heldere doelen en een concreet tijdpad) zodat het leren van en met elkaar binnen de Mienskip wordt versterkt.

Continuïteit – mens en organisatie in positie: De RvT heeft in 2025 nadrukkelijk gekeken naar continuïteit op meerdere niveaus: beschikbaarheid van leiding en expertise, personele inzetbaarheid en verzuim en de bestuurbaarheid van de organisatie. Verzuim en de duur van verzuim zijn als structureel risico besproken, inclusief de maatregelen om dit terug te dringen, de professionalisering van leidinggevenden in hun rol en de werking van arbodienst en casemanagement. Ook is de expertise en inrichting van het bestuurskantoor besproken in relatie tot wat scholen, bestuurder en toezicht nodig hebben om de basis op orde te brengen en te borgen.

Doelmatigheid – middelen naar merkbaar effect: De RvT verstaat doelmatigheid als: middelen zo inzetten dat ze aantoonbaar bijdragen aan de onderwijsopgave. Doelmatigheid wordt daarom steeds gewogen in samenhang met onderwijskwaliteit en continuïteit. In 2025 is, mede naar aanleiding van de financiële ontwikkelingen, extra scherpte aangebracht op begrotingsdiscipline, verklarende duiding bij afwijkingen en tijdige bijsturing. De RvT heeft gevraagd om transparantie in formatie-inzet, het beperken van inhuur waar mogelijk en het expliciet maken van keuzes en prioriteiten.

Opvolging bestuursonderzoek Inspectie (herstelopdrachten)

Herstelopdracht: verantwoording RvT toezicht op doelmatige besteding
De Inspectie van het Onderwijs heeft vastgesteld dat de jaarverslaggeving volledig moet zijn en dat de intern toezichthouder zich in de jaarverslaggeving moet verantwoorden over de manier waarop toezicht is gehouden op de doelmatige inzet van middelen. In dit RvT-jaarverslag wordt daarom expliciet beschreven hoe de RvT deze taak in 2025 heeft ingevuld.

De RvT heeft toezicht op doelmatigheid in 2025 vormgegeven via:

- Kaderstelling vooraf: bij begroting, formatie en majeure keuzes expliciet toetsen op bijdrage aan onderwijskwaliteit, continuïteit en doelmatigheid (beoogd effect, alternatieven, stop/door-criteria).
- Monitoring en bijsturing: periodieke bespreking van MARAP/bestuursrapportages met duiding op oorzaken, consequenties en bijsturingsmaatregelen; nadruk op structurele houdbaarheid en prioritering.
- Toetsing achteraf: bespreking van jaarstukken en interne beheersing via Auditcommissie en accountant; beoordelen of middelen rechtmatig én doelmatig zijn ingezet in lijn met koers en kaders.

Met betrekking tot het toezicht op de doelmatige inzet van middelen is in 2025 een belangrijke stap gezet in de informatievoorziening. Het CvB heeft de bestuursrapportage vervangen door een MARAP (management rapportage), met als doel de rapportage te verschuiven van een primair beheersmatige weergave naar een meer beleidsrijke duiding. De MARAP geeft beter inzicht in waar de organisatie mee bezig is, welke actuele ontwikkelingen spelen en hoe deze ontwikkelingen samenhangen. Daarmee ondersteunt de MARAP de RvT en Auditcommissie bij het toetsen van de koppeling tussen koers, middelen en resultaten, inclusief de consequenties voor de doelmatige inzet van middelen en het beoogde effect. Dit vergroot bovendien de navolgbaarheid van (financiële) ontwikkelingen en keuzes tussen vergaderingen door.

Herstelopdracht: verantwoording risicobeheersings- en controlesysteem (feitelijke werking): De Inspectie heeft tevens vastgesteld dat de verantwoording over het interne risicobeheersings- en controlesysteem moet aansluiten op de feitelijke situatie. In 2025 heeft CBO Meilân risicomanagement verder ingericht en verbonden aan de planning- en control cyclus. Op basis van een brede inventarisatie is een set kernrisico's vastgesteld die in 2026 met eigenaarschap, indicatoren en maatregelen wordt gemonitord. De RvT was gedurende dit proces betrokken via de Auditcommissie en de RvT-vergadercyclus en ziet erop toe dat risicobeheersing aantoonbaar werkt (PDCA) en niet alleen beschreven wordt. De verdiepende risicoanalyse en het concretiseren van eigenaarschap en beheersmaatregelen zijn opgestart in november 2025 en in de periode tot en met februari 2026 verder uitgewerkt. De uitkomsten worden door het CvB verwerkt in het bestuursverslag 2025 en vormen tevens input voor de toezicht- en P&C-cyclus in 2026.



Uitkomsten van het toezicht in 2025

De RvT beschrijft hieronder de belangrijkste uitkomsten van het toezicht in 2025. Deze uitkomsten laten zien welke aanscherpingen, afspraken en accenten in 2025 tot stand zijn gekomen in de driehoek onderwijskwaliteit, continuïteit en doelmatigheid – met het onderwijs centraal als toetssteen.
Belangrijkste uitkomsten (selectie):

- Onderwijskwaliteit: toezicht is aangescherpt op basisvaardigheden, trendanalyses en de kwaliteit van de kwaliteitscyclus; inspectiebezoeken en opvolging zijn structureel geagendeerd en gekoppeld aan concrete acties en monitoring.
- Continuïteit: verzuim is als structureel risico nadrukkelijk geadresseerd; maatregelen op verzuimreductie, verkorting van verzuimduur en professionalisering van leidinggevenden zijn bestuurlijk geprioriteerd en gevolgd.
- Doelmatigheid: de RvT heeft de koppeling 'middelen → keuze → effect' expliciet gemaakt; MARAP is doorontwikkeld richting dashboard en duiding; begrotingsdiscipline, transparantie in formatie en het beperken van (structurele) druk door inhuur zijn aangescherpt.
- Risicomanagement & interne beheersing: risicomanagement is sterker verbonden aan de P&C-cyclus; kernrisico's, eigenaarschap en maatregelen zijn geagendeerd en ingericht met het doel om dit in 2026 aantoonbaar te laten werken (PDCA).
- Governance en rolzuiverheid: afspraken over besluitvorming en informatievoorziening (o.a. MARAP versus begrotings-/goedkeurings-besluiten) zijn verduidelijkt; het WNT-proces en enkele governance-instrumenten zijn procesmatig aangescherpt.
- Strategische koers en regio: de themabijeenkomst bestuurlijke samenwerking heeft geleid tot een vervolgopdracht voor verdere verkenning, met expliciete aandacht voor borging van identiteit en de voorwaarden waaronder samenwerking bijdraagt aan continuïteit en doelmatigheid.

De RvT blijft deze uitkomsten in 2026 verder bestendigen en concretiseren, waarbij de herstelopdrachten uit het bestuursonderzoek van de Inspectie leidend zijn voor de verdere aanscherping van verantwoording op doelmatigheid en de feitelijke werking van risicobeheersing.

Verslag per commissie (selectie van werkzaamheden)

Auditcommissie (AC): De Auditcommissie heeft in 2025 verdiepend toezicht gehouden op financiën, doelmatige inzet van middelen planning & control, risicobeheersing, interne beheersing en compliance. Belangrijke aandachtspunten waren: verbetering van de P&C-cyclus en MARAP, begrotingsdiscipline en bijsturing, liquiditeitsprognoses, opbouw van risicomanagement en weerstandsparagraaf en toezicht op compliance processen zoals het VOG-proces en informatiebeveiliging & privacy (IBP/AVG). Met betrekking tot het toezicht op de doelmatige inzet van middelen is in 2025 een stap gezet in de informatievoorziening. Het CvB heeft de bestuursrapportage vervangen door een MARAP (management-rapportage), waarmee de rapportage verschuift van primair beheersmatig naar meer beleidsrijke duiding. De MARAP geeft beter inzicht in actuele ontwikkelingen, samenhang en consequenties, en ondersteunt de RvT en Auditcommissie bij het toetsen van de koppeling tussen koers, middelen en resultaten. Dit vergroot de navolgbaarheid van (financiële) ontwikkelingen en keuzes, ook tussen vergaderingen door.

Commissie Onderwijs & Kwaliteit / HRM (O&K/HRM): De O&K/HRM-commissie heeft in 2025 toezicht gehouden op de samenhang tussen onderwijskwaliteit en personele continuïteit. Hoofdpunten waren onder meer:

- Onderwijsresultaten en de inzet van directe en indirecte acties om resultaten minimaal te brengen op het niveau dat past bij schoolweging en referentiekaders.
- Inspectiebezoeken, verslagen en de opvolging van acties vanuit het CvB.
- Professionalisering van medewerkers in relatie tot kwaliteitsontwikkeling, strategische koers en schooldoelen.
- Transparantie en correctie in formatie-inzet (jaarlijks én meerjarig), inclusief de relatie tussen formatie, begroting en benodigde expertise.
- Verzuim: maatregelen om verzuim terug te dringen en de duur te verkorten; professionalisering van leidinggevenden; werking van arbodienst/casemanagement.
- HR-beleid (mobiliteit, verzuim, scholing) en het zichtbaar maken van HR-keuzes en consequenties in de begroting.
- Inrichting en expertise van het Meilânkantoor in relatie tot wat scholen, CvB en toezicht nodig hebben; klachtenafhandeling als signaalfunctie.

Remuneratiecommissie (RC): De Remuneratiecommissie heeft in 2025 invulling gegeven aan de werkgeversrol richting het CvB en aan de borging van governance en rolzuiverheid. De RC heeft de cyclus van bestuurlijke opdracht, evaluatie en besluitvorming voorbereid, waaronder onderwerpen als contractuele afspraken, scholing/ontwikkeling, WNT-proces en bestuurlijke belastbaarheid in relatie tot de opgaven van CBO Meilân. De RC heeft in 2025 de werkafspraken rond rolzuiverheid, de toezichtagenda/jaaragenda en het WNT-proces gereviewd, aangescherpt waar nodig en hierover aan de RvT geadviseerd.

Werkgeversrol en HRM-cyclus. De RC heeft in 2025 de HRM-cyclus richting het CvB vormgegeven en bewaakt. Dit omvatte het vaststellen en bespreken van de bestuurlijke opdracht, het voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken, het maken van ontwikkelafspraken en het borgen van dossiervorming. De uitkomsten zijn teruggekoppeld aan de voltallige RvT.
Arbeidsvoorwaarden en bezoldiging. De RC heeft toegezien op afspraken over arbeidsvoorwaarden en bezoldiging van de het CvB en heeft deze getoetst aan maatschappelijk aanvaardbare kaders en wet- en regelgeving (waaronder WNT). Bij besluiten over bezoldiging en overige afspraken is transparantie en navolgbaarheid uitgangspunt geweest.

Waar relevant heeft de RC selectie- en herbenoemingsprocedures voorbereid. In 2025 lag de nadruk op beoordeling van prestaties en leiderschap in relatie tot de opgaven uit koers, inspectiesignalen en de noodzakelijke doorontwikkeling van governance en interne beheersing.

Overleg met medezeggenschap en accountant: De RvT onderhoudt structureel contact met de GMR en hecht aan transparante dialoog over de koers, identiteit en de ontwikkeling van de kwaliteit. Daarnaast is er overleg met de accountant in het kader van de jaarrekeningcontrole en de kwaliteit van de interne beheersing. De Auditcommissie bereidt dit inhoudelijk voor. In 2025 is deze dialoog verdiept met (1) een themasessie met de GMR over identiteit, begeleid door een externe procesbegeleider (zonder aanwezigheid van het CvB) en (2) een afzonderlijke RvT–GMR-bijeenkomst waarin gedachten zijn gewisseld over koers, identiteit en de manier waarop ‘onderwijs centraal (voor al onze kinderen)’ in de Mienskip zichtbaar blijft in keuzes en uitvoering. Conform de werkwijze van de RvT heeft het overleg met de GMR ten minste tweemaal per jaar plaats en heeft dit een vaste plek op de jaaragenda. Input uit deze overleggen wordt betrokken bij de toezichtagenda, oordeelsvorming en waar relevant bij besluitvorming.

Naast het overleg met de GMR heeft de RvT in 2025 aanvullende contacten en informatiebronnen benut om signalen, trends en perspectieven uit de omgeving en uit de onderwijspraktijk te betrekken bij het toezicht. Zo is – naast de themasessie identiteit met externe begeleiding – een themabijeenkomst georganiseerd over regionale samenwerking met een bestuurder uit Oost-Nederland. Verder nemen (een deel van) de RvT-leden jaarlijks deel aan regionale bijeenkomsten voor bestuurders en toezichthouders in Noord-Nederland, waar actuele thema’s door externe sprekers worden geduid en ervaringen worden uitgewisseld. Ook gebruiken leden hun professionele netwerk om relevante ontwikkelingen te spiegelen.
Tot slot voert de RvT schoolbezoeken uit en gaat zij in gesprek met directie/leiding, teams en waar passend andere betrokkenen. Deze praktijkcontacten (onder meer met directeuren en leerkrachten) worden gebruikt om rapportages te duiden, signalen te verifiëren en om te toetsen of ‘onderwijs centraal’ en de CBO Meilân-kernwaarden zichtbaar zijn in de dagelijkse praktijk.

Zelfevaluatie en professionalisering
De RvT werkt lerend en reflectief. In 2025 is de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT voorbereid en is gereflecteerd op het functioneren van de raad, de commissies en de individuele leden. De evaluatie richtte zich op (1) rolzuiverheid en samenwerking met het CvB (balans betrokkenheid–afstand), (2) de kwaliteit van voorbereiding, informatievoorziening en besluitvorming en (3) de werking van de commissies en de toezichtagenda.

Vorm en begeleiding. De evaluatie is intern uitgevoerd. Conform de gebruikelijke cyclus wordt ten minste eens per vier jaar een (deel van de) evaluatie met externe begeleiding uitgevoerd, om een onafhankelijke spiegel te organiseren en professionalisering te versnellen (voor het laatst in 2024).

Belangrijkste bevindingen en afspraken (selectie):

- De RvT wil de navolgbaarheid van toezicht verder vergroten door ‘uitkomsten van toezicht’ explicieter te verwoorden (effect van vragen, kaders en besluiten).
- De doorontwikkeling van toezichtinstrumenten (toezichtvisie, ITK en jaaragenda) wordt in 2026 doorgezet, inclusief herijking van het toezichtkader.
- De informatievoorziening wordt verder aangescherpt: meer duiding op oorzaken/maatregelen en een compact dashboard dat de koppeling ‘koers → middelen → effect’ ondersteunt.
- De dialoog met belanghebbenden (met name GMR en scholen) krijgt structureel vorm met vaste momenten, themasessies en terugkoppeling van signalen naar de toezichtagenda.
- De commissie-rollen en werkafspraken blijven helder: commissies bereiden voor en adviseren; besluitvorming vindt plaats in de voltallige RvT.

Verwerking in werkwijze. De afspraken uit de evaluatie zijn verwerkt in de jaaragenda en de werkwijze van de commissies en vormen input voor de herijking van het toezichtkader en verdere professionalisering in 2026.

Professionalisering en scholing: De RvT beschikt over een scholings- en professionaliseringsbeleid. Jaarlijks inventariseert de RvT de ontwikkelbehoefte van de raad als geheel en van de individuele leden, mede op basis van de toezichtagenda, actuele risico’s en externe signalen. De RvT stimuleert een open cultuur van onderlinge feedback en reflectie, zodat leerpunten tijdig worden gesignaleerd en door vertaald naar handelen.
In 2025 zijn professionaliseringsafspraken mede gevoed door de (voorbereiding van de) evaluatie en inzichten uit externe reflectie. Waar passend worden kennis- en netwerkbijeenkomsten benut (zoals regionale bijeenkomsten voor bestuurders en toezichthouders en/of VTO3-activiteiten), zodat de RvT aangesloten blijft bij ontwikkelingen in governance, onderwijskwaliteit, toezicht en wet- en regelgeving.
De inzet van het professionaliseringsbudget en de gevolgde scholings- en ontwikkelactiviteiten worden periodiek besproken en verantwoord. De RvT toetst daarbij of scholing aantoonbaar bijdraagt aan de ontwikkelbehoeften van de raad en aan de kwaliteit van toezicht op onderwijskwaliteit, continuïteit en doelmatigheid.

Vooruitblik 2026

In 2026 zet de RvT de ingezette lijn door, met nadruk op het bestendigen van verbeteringen en het borgen van ‘basis op orde’ zodat onderwijskwaliteit voor kinderen in de regio duurzaam verbetert.

Accenten voor 2026:

- Onderwijskwaliteit: meetbare doelen, hoge verwachtingen, zichtbare interventies en evaluatie/bijsturing op effect (basisvaardigheden én brede ontwikkeling).
- Continuïteit: structurele aanpak verzuim en duurzame inzetbaarheid; realistische (meerjarige) formatie; passende ondersteuning vanuit het Meilânkantoor.
- Doelmatigheid: expliciete koppeling ‘middelen → keuzes → effect’ in MARAP; begrotingsdiscipline en prioritering; transparantie over (tijdelijke) inhuur en structurele lasten.
- Risicomanagement: kernrisico’s met eigenaar, indicatoren en maatregelen; periodieke monitoring via P&C; aantoonbare werking (PDCA) en passende verantwoording.

Vaststelling

Dit jaarverslag van de Raad van Toezicht is vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht van CBO Meilân.

Plaats, datum: _____

Namens de Raad van Toezicht,

_____

Meindert Boon – voorzitter Raad van Toezicht

Bijlagen

Bijlage 1 – Overzicht leden Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht hanteert een rooster van aftreden om continuïteit en tijdige opvolging te borgen. Daarnaast maakt de RvT nevenfuncties en relevante ervaring inzichtelijk ten behoeve van transparantie en het voorkomen van (de schijn van) belangenverstrengeling. Onderstaande tabel bundelt deze informatie.

Naam	Benoemd	Aftredend	Termijn	Rol in 2025	Relevante ervaring / nevenfuncties
Lydeke Zandbergen	1-9-2018	1-8-2026	2e	Voorzitter RvT (t/m juni 2025); lid O&K	Vml. bestuurder VO; Vz RvT Noventa
Meindert Boon	1-8-2021	1-8-2029	2e	Vz AC (t/m juni); Voorzitter RvT (v.a. juli)	Partner Legal2Practice
Petra Walsweer	1-8-2024	1-8-2028	1e	Vz RC	Bestuurssecretaris Firda
Binne Veenstra	8-10-2019	1-8-2027	2e	Lid AC (t/m juni); Vz AC (v.a. juli)	Financial Controller
Maurits Jansma	5-3-2019	1-8-2026	2e	Lid O&K (t/m juni); Lid AC (v.a. juli)	Advocaat-partner
Rika Tulner	1-2-2025	1-8-2028	1e	Vz O&K/HRM	Vml. bestuurder PO

Bijlage 2 – Formele besluiten Raad van Toezicht 2025 (selectie)

Onderstaande tabel bevat een selectie van de in 2025 genomen formele besluiten van de Raad van Toezicht met strategisch, financieel of governance-relevant karakter. De volledige besluitenlijst maakt onderdeel uit van de interne verslaglegging.

Datum	Onderwerp	Besluit
27-1-2025	Werkwijze benoeming voorzitter RvT	Vastgesteld
28-1-2025	Jaarverslag 2024	Vastgesteld
22-4-2025	Bestuursformatieplan 2025–2029	Goedgekeurd
22-4-2025	Begroting 2025 (incl. wijziging)	Goedgekeurd
23-6-2025	Jaarrekening 2024	Vastgesteld
23-6-2025	Benoeming accountant	Van Ree benoemd als accountant
23-6-2025	Arbeidsvoorwaarden/bezoldiging CvB 2025	Wijziging arbeidscontract en bezoldiging vastgesteld (toetsing
23-6-2025	Benoeming voorzitter RvT (per 01-08-2025)	Besloten
27-10-2025	Beoordelingskader 2025–2026	Vastgesteld
15-12-2025	WNT-klasse 2025 en 2026	Vastgesteld
15-12-2025	Bezoldiging RvT 2025 en 2026	Goedgekeurd
15-12-2025	Reservebeleid (algemeen en bestemmingsreserves)	Goedgekeurd

MEILÂN, Stichting voor Christelijk Basis Onderwijs in Heerenveen en de gemeente De Fryske Marren

Jaarverslag 2025

8-6-2026

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	**Pagina**
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	12
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2025	13
Staat van baten en lasten over 2025	15
Kasstroomoverzicht	16
Toelichting behorende bij de jaarrekening	17
Grondslagen	17
Toelichting op de balans per 31 december 2025	20
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	24
Gebeurtenissen na balansdatum	24
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	25
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025	26
Overzicht verbonden partijen	28
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	29
Gegevens over de rechtspersoon	31
Bestemming van het resultaat	32
Overige gegevens	
Controleverklaring	33

Financiële kengetallen

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

Kengetallen	2025	2024
Rentabiliteit	-6%	-5%
Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.		
De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.		
Current ratio	0,91	1,18
Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.		
Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen.		
De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten.		
Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5.		
Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1.		
Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75.		
Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.		
Solvabiliteit 1	53,0%	57,6%
Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen		
Solvabiliteit 2	60,7%	61,7%
Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva		
De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.		
Weerstandsvermogen	17,9%	24,3%
Eigen vermogen / Totale baten		
Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.		
Gemiddeld aantal FTE	210,57	209,48
Personeelskosten per FTE	89.734	86.185

Jaarrekening

A.1.1 Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2025	31 december 2024
1.2	Materiële vaste activa	5.108.093	5.251.296
	Totaal vaste activa	*5.108.093*	*5.251.296*
1.5	Vorderingen	827.611	758.915
1.7	Liquide middelen	1.997.225	3.551.877
	Totaal vlottende activa	*2.824.837*	*4.310.792*
	Totaal activa	**7.932.929**	**9.562.089**

2.	Passiva	31 december 2025	31 december 2024
2.1	Eigen vermogen	4.206.893	5.507.594
2.2	Voorzieningen	610.931	396.068
2.4	Kortlopende schulden	3.115.105	3.658.426
	Totaal passiva	**7.932.929**	**9.562.089**

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2025

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.	**Baten**			
3.1	Rijksbijdrage OCW	22.942.414	21.860.140	22.122.242
3.2	Overige overheidsbijdragen	47.323	41.350	41.254
3.5	Overige baten	461.329	372.488	514.289
	Totaal baten	23.451.066	22.273.978	22.677.786
4.	**Lasten**			
4.1	Personeelslasten	20.700.112	18.608.401	19.789.375
4.2	Afschrijvingen	699.519	688.506	700.039
4.3	Huisvestingslasten	1.374.886	1.103.600	1.276.548
4.4	Overige lasten	2.026.605	1.952.907	2.022.750
	Totaal lasten	24.801.121	22.353.414	23.788.712
	Saldo baten en lasten	1.350.055-	79.436-	1.110.926-
5	Financiële baten	49.354	80.000	77.398
	Netto resultaat	**1.300.701-**	**564**	**1.033.528-**

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2025		2024	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat voor financiële baten en lasten	1.350.055-		1.110.926-	
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	653.550		684.707	
- Mutaties voorzieningen	214.863		182.732	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	68.696-		94.023-	
- Kortlopende schulden	543.321-		1.061.937	
Totaal kasstroom uit bedrijfoperaties	1.093.660-		724.427	
Ontvangen interest	49.354		77.404	
Betaalde interest	0-		7-	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.044.306-		801.825
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
(Des)investeringen materiële vaste activa	510.346-		392.197-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		510.346-		392.197-
Mutatie liquide middelen		1.554.652-		409.628
Beginstand liquide middelen	3.551.877		3.142.249	
Mutatie liquide middelen	1.554.652-		409.628	
Eindstand liquide middelen		1.997.225		3.551.877

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van CBO Meilân bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

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

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

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

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

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

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

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

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

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

De kosten van groot onderhoud worden geactiveerd als onderdeel van de materiële vaste activa en afgeschreven over de economische levensduur.

De activeringsgrens is: €1000

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:
Gebouwen, bestaande uit:
- -Gebouwen 2,5% en 10% van de aanschafwaarde
- -Groot onderhoud 8,3% en 16,7% van de aanschafwaarde
- -Technische installaties 10% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:
- -Inventaris 5% van de aanschafwaarde
- -ICT 12,5% en 25% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:
- -Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde
- -Vervoermiddelen 12,5% van de aanschafwaarde

Vorderingen

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

Liquide middelen

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

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserves

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

De bestemmingsreseve huisvesting dateert uit de periode tot en met 2018. Vanaf 01-01-2019 wordt deze reserve niet meer gebruikt voor onttrekkingen wegens investeringen huisvesting, zoals begroot onderhoud. Vanaf 01-01-2019 zullen de afschrijvingslasten van groot onderhoud middels een bestemmingsresultaat ten laste gebracht worden van deze bestemmingsreserve huisvesting.

Voorzieningen

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

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

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

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

Langlopende en kortlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

Pensioenen

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

Grondslagen voor resultaatbepaling

Baten

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

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

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

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

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

Lasten

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

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2025

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

		Aanschaf- waarde per 31 december 2024	Afschrijvingen tot en met 31 december 2024	Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025				Aanschaf- waarde per 31 december 2025	Afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025
					Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1	Gebouwen en terreinen	3.331.758	786.122-	2.545.636	162.500	0-	187.924-	0	3.494.258	974.046-	2.520.212
1.2.2	Inventaris en apparatuur	6.158.597	3.626.475-	2.532.122	341.437	246.692-	415.463-	200.724	6.253.341	3.841.214-	2.412.127
1.2.3	Overige vaste bedrijfsmiddelen	1.053.248	891.810-	161.438	64.477	45.673-	50.162-	45.673	1.072.053	896.299-	175.753
1.2.4	MVA in uitvoering en vooruitbetalingen	12.100	-	12.100	-	12.100-	-	-	-	-	-
	Materiële vaste activa	10.555.702	5.304.406-	5.251.296	568.415	304.465-	653.550-	246.396	10.819.652	5.711.559-	5.108.093

Schoolgebouwen zijn in economisch eigendom van het bestuur. Het juridisch eigendom ligt bij de gemeente.
Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.
Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

In de MVA is in totaal € 304.465 aan desinvesteringen met de daarbij behorende afschrijvingen desinvesteringen ad. € 246.692 opgenomen.
De desinvesteringen inventaris en apparatuur hebben met name betrekking op de vervanging van schoolmeubilair op Het Kompas, de vervanging van hardware op De Spoarsiker en het buiten gebruik stellen van kasten op De Arke. De desinvestering overige vaste bedrijfsmiddelen betreft afboeking van de niet meer aanwezige activa op Het Kompas.

Van de totale boekwaarde gebouwen en terreinen op 31-12-2025 is 837.052 uit private investeringen van schoolgebouw De Arke

van de totale boekwaarde inventaris en apparatuur op 31-12-2025 is 9.932 uit private investeringen van scholen 12AV/05RY
Deze activa is betaald uit de private reserves van de scholen

1.5 Vorderingen

		31 december 2025	31 december 2024
1.5.1	Debiteuren	104.674	71.525
1.5.2	Vorderingen OCW	56.816	66.038
1.5.6	Overige overheden	78.612	95.258
1.5.7	Overige vorderingen	620	5.430
	Overige overlopende activa	*586.889*	*520.664*
1.5.8	Overlopende activa	586.889	520.664
	Totaal Vorderingen	827.611	758.915

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

		31 december 2025	31 december 2024
1.7.2	Banken	1.997.225	3.551.877
		1.997.225	3.551.877

2.1 Eigen vermogen

			Mutaties 2025		
		Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
2.1.1	Algemene reserve	1.320.441	1.250.915-	-	69.526
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	1.396.843	59.471-	-	1.337.372
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	2.790.310	9.685	-	2.799.995
		5.507.594	1.300.701-	-	4.206.893

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

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

		Mutaties 2025		
	Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
Huisvestings reserve	1.269.729	163.085-	-	1.106.644
Overige reserve Nieuwkomers	127.114	103.614	-	230.728
	1.396.843	59.471-	-	1.337.372

Toelichting Bestemmingsreserve privaat:

	Mutaties 2025			
	Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
Bestemmingsreserve privaat	2.622.606	11.641	-	2.634.247
Bestemmingsreserve oud papier	167.704	1.956-	-	165.748
	2.790.310	9.685	-	2.799.995

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

			Mutaties 2024		
		Boekwaarde per 31 december 2023	Mutatie Eigen Vermogen per 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
2.1.1T-1	Algemene reserve	2.495.681	-	1.175.240-	-	1.320.441
2.1.2T-1	Bestemmingsreserve publiek	1.291.889	-	104.954	-	1.396.843
2.1.3T-1	Bestemmingsreserve privaat	2.753.552	-	36.758	-	2.790.310
		6.541.122	-	1.033.528-	-	5.507.594

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

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

	Mutaties 2024			
	Boekwaarde per 31 december 2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
Huisvestings reserve	1.291.889	22.160-	-	1.269.729
Overige reserve Nieuwkomers	-	127.114	-	127.114
	1.291.889	104.954	-	1.396.843

Met de invoering van de Lumpsum per 1 augustus 2006 mogen door onderwijsinstellingen geen rijksmiddelen meer worden ingezet voor huisvestingsvoorzieningen waar de gemeente verantwoordelijk voor is. Uitgaven aan een huisvestingsvoorziening is alleen toegestaan indien deze aanvullend is en bekostigd is uit private middelen of uit de publieke reserves die zijn opgebouwd voor de invoering van de lumpsum.

Saldo (publieke) reserves per 1-1-2006	3 .076.784	
Exploitatieresultaat (publiek) januari-juli 2006	1.590-	
Saldo (publieke) reserves per 1-8-2006		**3.075.194**
Investering in nieuwbouw De Arke 2011	366.341	
Zonnepanelen 2015	25.133	
Zonnepanelen 2016	67.624	
Zonnepanelen 2018	127.786	
Investering in gebouwen	100.436	
Desinvestering in gebouwen 2017	100.436-	
Uitbreiding De Arke 2018	36.658	
Kantoren bij It Haskerfjild	21.357	
Verkeersruimte bij de Roerganger	18.150	
Huur techniekruimte steam	60.800	
Negatieve ruimte publieke reserves 2025	944.447	
		1.668.296
Stand per 31 december 2025		**1.406.898**

Bovenstaand saldo maakt deel uit van de algemene reserve en huisvestingsreserve samen.

2.2 Voorzieningen

		Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025 Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1	Personeel	396.068	471.780	256.918-	-	610.931	175.353	435.578
	Jubilea	*170.374*	*48.389*	*40.482-*	-	*178.282*	*64.362*	*113.920*
	Werkloosheids-uitkering	*5.629*	*193.050*	*78.679-*	-	*120.000*	*68.802*	*51.198*
	Langdurig zieken	*220.065*	*230.341*	*137.757-*	-	*312.649*	*42.189*	*270.460*
		396.068	471.780	256.918-	-	610.931	175.353	435.578

De dotatie aan de personele voorziening Werkloosheidsuitkering wordt gelijkmatig over het jaar verdeeld.

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2025	31 december 2024
2.4.3	Crediteuren	174.718	931.153
	Een deel van deze kortlopende schuld bestaat uit 23.871,- Gemeente Heerenveen 22.785,- Gemeente De Fryske Marren		
2.4.7.1	*Loonheffing*	*895.701*	*845.675*
2.4.7.3	*Premies sociale verzekeringen*	*10.799*	*19.412*
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	906.499	865.087
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	248.849	237.280
2.4.9	Overige kortlopende schulden	13.912	9.354
2.4.10.4	*Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt*	*252.676*	*139.908*
2.4.10.5	*Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld*	*628.558*	*606.440*
2.4.10.8	*Overlopende passiva algemeen*	*274.307*	*869.203*
2.4.10.8	*Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente*	*615.585*	-
2.4.10	Totaal overlopende passiva	1.771.127	1.615.552
	Totaal kortlopende schulden	3.115.105	3.658.426

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Vordering

Overig	locatie	periode tot	Jaarbedrag
SDE subsidie	De Trieme	1-1-2027	maximale vergoeding 8600

Meerjarge financiële verplichtingen Huurcontracten

Verhuurder	pand	huurcontract tot	Jaarbedrag incl btw	
Vastestate	De Burcht	2029 op basis van jaarlijkse indexering	540.000	huur 445.000

CBO Meilân is eveneens een bedrag verschuldigd voor planmatig onderhoud ad. € 28.416 per jaar. Eerder genoemde indexatie geld hier ook. De genoemde huurvergoeding wordt één op één door de gemeente Heerenveen vergoed.

overige contracten

Leverancier	Inzake	contract tot	Bedrag incl. btw
Canon	Kopieermachines	3-2-2029	32.000
Nivo	Schoonmaakonderhoud	31-12-2026 jaarlijkse verlenging	338.000
Engie	Gas en electra	31-12-2028 met optie t/m 2030	238.000
Enavi	PV-installatie zonnnepanelen	doorlopend	1.491

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (Ja/Nee) of onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0641	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1482	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2742	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3707	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1589	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1592	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1657	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1660	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1675	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1678	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1715	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2128	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3203	31-5-2023	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23P-R2-PO-0019	30-11-2023	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4873	31-5-2023	Ja
Subsidie studieverlof	1474407-01 / 171359	14-5-2025	Ja
Subsidie studieverlof	1414176 / 144793	19-7-2024	Ja
Subsidie Zij-instroom	1481543-01 / 177036	22-7-2025	Onderhanden
Subsidie Zij-instroom	1390317-1 / 400939998	20-3-2024	Onderhanden
Subsidie Opleiden tot leraar	SOOLPO25260	13-11-2025	Onderhanden

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

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

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

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

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	20.803.668	20.102.544	20.422.884
3.1.2.2	Niet geoormerkte subsidies	1.189.892	888.721	836.701
	Totaal rijksbijdragen via OCW	21.993.560	20.991.264	21.259.584
3.1.3.3	Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	948.854	868.876	862.658
	Totaal rijksbijdragen	22.942.414	21.860.140	22.122.242

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	25.475	40.000	13.048
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	21.848	1.350	28.206
		47.323	41.350	41.254

3.5 Overige baten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.1	Verhuur	109.016	98.200	91.658
3.5.2	Detachering personeel	134.646	132.050	217.137
3.5.5	Ouderbijdragen	150.301	138.900	160.922
3.5.6	Overig	67.366	3.338	44.572
		461.329	372.488	514.289

4.1 Personele lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1.1.1	*Bruto lonen en salarissen*	*14.529.812*	*13.622.506*	*13.865.331*
4.1.1.2	*Sociale lasten*	*2.263.070*	*2.121.754*	*2.200.223*
4.1.1.3	*Pensioenlasten*	*2.102.220*	*1.970.948*	*1.988.721*
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	18.895.102	17.715.208	18.054.275
4.1.2.1	*Dotaties personele voorzieningen*	*334.024*	*80.000*	*290.995*
4.1.2.2	*Personeel niet in loondienst*	*1.140.693*	*492.580*	*1.101.111*
4.1.2.3	*Overig*	*422.822*	*397.550*	*476.702*
4.1.2.4	*Scholing/opleiding*	*383.145*	*319.700*	*320.673*
4.1.2	Overige personele lasten	2.280.683	1.289.831	2.189.482
4.1.3	Af: Uitkeringen	475.673-	396.638-	454.382-
		20.700.112	18.608.401	19.789.375

	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Gemiddeld aantal FTE	211	209

4.2 Afschrijvingen

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2.1	Gebouwen	187.924	180.811	176.999
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	415.463	445.052	450.799
4.2.2.3	Overige materiële vaste activa	148	-	-
4.2.2.4	Onderwijsleerpakket	50.015	62.643	56.909
		653.550	688.506	684.707
	Boekresultaat desinvesteringen	45.969		15.332
		699.519	688.506	700.039

4.3 Huisvestingslasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1	Huur	20.135	27.800	27.953
4.3.3	Onderhoud	159.207	140.000	139.747
4.3.4	Water en energie	395.308	295.800	345.042
4.3.5	Schoonmaakkosten	453.677	400.000	415.485
4.3.6	Heffingen	55.335	37.000	42.091
4.3.8	Overige huisvestingslasten	291.223	203.000	306.231
		1.374.886	1.103.600	1.276.548

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	488.199	464.850	527.012
4.4.2.1	*Inventaris en apparatuur*	*12.826*	*7.800*	*7.793*
4.4.2.2	*Leermiddelen*	*1.004.993*	*989.750*	*969.924*
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.017.819	997.550	977.717
4.4.4	Overig	520.586	490.507	518.022
		2.026.605	1.952.907	2.022.750
Uitsplitsing				
4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	23.505		22.385
4.4.1.2	Honorarium andere controleopdrachten	-		1.035
4.4.1.3	Honorarium fiscale adviezen	-		-
4.4.1.4	Honorarium andere niet-controledienst	-		1.534
	Accountantslasten	23.505		24.954

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
5.1	Rentebaten	49.354	80.000	77.404
5.5	Rentelasten	0-	-	7-
		49.354	80.000	77.398

A.1.7 Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Friesland 21.01	Stichting	Leeuwarden	4
Coöperatie Basis Onderwijs Fryslan	Coöperatie	Eastermar	4
Vereniging van eigenaars gebouw 'MFC De Akkers	Vereniging	Heerenveen	3

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

A.1.8 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op MEILÂN, Stichting voor Christelijk Basis Onderwijs in Heerenveen en de gemeente De Fryske Marren van toepassing is.

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling C van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2025 een bezoldigingsmaximum van € 175.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

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

Totale baten	4
Aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	8

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

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

Gegevens 2025	G. Geitz
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-31/12
Omvang dienstverband in FTE	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	146.122
Beloningen betaalbaar op termijn	23.241
Subtotaal	*169.363*
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	**175.000**
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0
Bezoldiging	**169.363**
Bedrag van de overschrijding	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2024	
Aanvang en einde functievervulling 2024	1/7-31/12
Omvang dienstverband 2024 in FTE	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	61.334
Beloningen betaalbaar op termijn	11.091
Subtotaal	*72.425*
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	83.454
Totaal bezoldiging 2024	**72.425**

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)

Gegevens 2025	A.G. Zandbergen-Beishuizen	A.G. Zandbergen-Beishuizen	M.A. Boon	M.A. Boon	M.J. Jansma	B.J. Veenstra	P. Walsweer *)	R. Tulner
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-30/6	1/7-31/12	1/1-30/6	1/7-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/2-31/12
Bezoldiging								
Bezoldiging	6.563	4.375	4.375	6.563	8.750	8.750	12.208	8.021
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	13.017	8.822	8.678	13.233	17.500	17.500	17.500	16.014
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0	0	0	0
Bezoldiging	**6.563**	**4.375**	**4.375**	**6.563**	**8.750**	**8.750**	**12.208**	**8.021**
Bedrag van de overschrijding	0	0	0	0	0	0	0	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2024								
Aanvang en einde functievervulling 2024	1/1-31/12		1/1-31/12		1/1-31/12	1/1-31/12	1/8-31/12	
Bezoldiging	**12.450**		**8.300**		**8.300**	**8.300**	**0**	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	24.900		16.600		16.600	16.600	6.939	

*) P. Walsweer heeft in 2025 ook een deel van de vergoeding van 2024 ontvangen, namelijk € 3.458. Daarnaast heeft zij € 8.750 over 2025 ontvangen.

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

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

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

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

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	42540
Naam instelling	MEILÂN, Stichting voor Christelijk Basis Onderwijs in Heerenveen en de gemeente De Fryske Marren
Rechtsvorm	Stichting
KvK-nummer	50825046
Statutaire zetel	Gemeente De Fryske Marren
Adres	E.A. Borgerstraat
Huisno	27
Huisno.toevoeging	
Postadres	
Postcode	8501NC
Plaats	Joure
Telefoon	0513-419710
E-mailadres	info@cbo-meilan.nl
Website	www.cbo-meilan.nl

Contactpersoon	Gerry Geitz, Andrea Jongsma
Telefoon	0513-41 97 10
E-mailadres	info@cbo-meilan.nl
Accountant	Van Ree Accountants Noord BV
Sector-code (SBI)	85201
Datum inschrijving KvK	13-9-2010

Brin	**Naam**
03JW	Dr EA Borgerschool
04TL	Bloei
05PX	De Trieme
05RS	Eben Haezerschool
05RY	Haskerwiis
06GL	Wumkesskoalle
07YA	De Spoarsiker
08KJ	It Haskerfjild
12AV	De Arke
14ZZ	De Paedwizer
17JL	Spring!
17LQ	De Hoeksteen
17MI	De Roerganger
17MX	Het Kompas
30PW	De Burcht

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

€	1.250.915-	wordt onttrokken aan de algemene reserve
€	163.085-	wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve huisvesting
€	103.614	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve Nieuwkomers
€	9.685	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders
Bovenschools management/College van bestuur:

- G. Geitz

Bestuur:

- M.A. Boon
- A.G. Zandbergen-Beishuizen
- M.J. Jansma
- B.J. Veenstra
- P. Walsweer
- R. Tulner

Overige gegevens

Controleverklaring