



Voortgezet
Vrijeschoolonderwijs
Noord-Holland

Jaarverslag 2025

Jaarverslag 2025

Voorwoord

Voorwoord

Met dit jaarverslag over 2025 leggen wij als bestuur van Voortgezet Vrijeschoolonderwijs Noord-Holland (VVNH) verantwoording af over de ontwikkelingen binnen de stichting en de drie scholen die daarvan deel uitmaken. Het verslag biedt inzicht in de voortgang op de gebieden onderwijs, personeel, organisatie, huisvesting, ICT en financiën en laat zien hoe in het afgelopen jaar is gewerkt aan de continuïteit, kwaliteit en toekomstbestendigheid van het vrijeschoolonderwijs in Noord-Holland.

Het jaar 2025 stond in meerdere opzichten in het teken van veranderingen, herpositionering en verdere versterking van de organisatie. Binnen de bestuurlijke context heeft een bestuurswisseling plaatsgevonden, waarmee voor de organisatie een nieuwe fase is aangebroken. Daarnaast is binnen het Geert Groote College Amsterdam een nieuwe rector aan de slag gegaan. Ook binnen de bedrijfsvoering zijn belangrijke veranderingen doorgevoerd, waaronder de aanstelling van een interim-controller. Dergelijke wisselingen hebben vanzelfsprekend impact op de organisatie en vragen tijd om rollen, verantwoordelijkheden, samenwerking en besluitvormingsprocessen opnieuw goed te positioneren en te borgen.

Tegelijkertijd kan worden vastgesteld dat juist door al deze veranderingen belangrijke stappen zijn gezet in de verdere professionalisering van VVNH. In het bijzonder hebben we vanaf augustus 2025 steviger ingezet op verbetering van de bedrijfsvoering, met meer aandacht voor optimalisatie, beheersbaarheid en transparante gegevensverwerking. We zijn aan de slag gegaan met de bevindingen uit de managementrapportage van de accountant. Daarmee is een fundament gelegd voor beter inzicht in processen, middelen en sturingsinformatie. Deze ontwikkeling is van groot belang, niet alleen voor de interne organisatie, maar ook voor de kwaliteit van de bestuurlijke verantwoording en de mogelijkheid om op stichtingsniveau scherper te sturen.

Onderwijsinhoudelijk daarentegen is 2025 nadrukkelijk een jaar geweest van continuïteit. Hier zijn geen significante koerswijzigingen of grote inhoudelijke veranderingen doorgevoerd. De scholen hebben in lijn met hun eigen ontwikkeling verder gebouwd aan de kwaliteit van het onderwijs, de pedagogisch-didactische praktijk en de begeleiding van leerlingen. Wel heeft een vooronderzoek plaatsgevonden naar de kwaliteitszorg van de stichting en zijn bevindingen gedaan, waar we in 2026 volop mee aan de slag zijn gegaan. Juist in een jaar waarin op bestuurlijk en organisatorisch niveau veel in beweging was, is

het van waarde dat in de onderwijspraktijk stabiliteit en focus kon worden behouden. Dat is in belangrijke mate te danken aan de professionaliteit en betrokkenheid van schoolleiders, medewerkers en ondersteunende teams.

Wat in 2025 eveneens zichtbaar is geworden, is de behoefte én bereidheid om als stichting sterker in samenhang te opereren. De scholen behouden ieder hun eigen karakter, geschiedenis en context, maar zoeken tegelijkertijd nadrukkelijker de verbinding rondom gezamenlijke vraagstukken, gedeelde opgaven en collectieve ambities. Die beweging naar meer samenwerking en afstemming tussen de scholen, en tussen scholen en stafbureau, is in de loop van het jaar versterkt. Deze vormt een belangrijke basis voor de verdere ontwikkeling van VVNH als samenhangende onderwijsorganisatie.

In bestuurlijk opzicht is in 2025 ook vooruitgekeken. Voor het nieuwe kalenderjaar is een bestuurlijk jaarplan opgesteld, waarin wordt voortgebouwd op de speerpunten uit het lopende koersplan. Daarmee is gekozen voor continuïteit in de strategische lijn, met tegelijk ruimte om scherper te prioriteren en de uitvoering steviger te verbinden aan de dagelijkse praktijk van scholen en staf.

Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen om per het nieuwe kalenderjaar te starten met een traject voor de ontwikkeling van een nieuw koersplan. Daarmee wordt niet alleen vooruitgekeken naar de volgende fase van de stichting, maar ook ruimte gemaakt voor herijking, gezamenlijke richting en toekomstgerichte positionering.

Ook voor de ondersteuning van de organisatie hebben we in de laatste maanden van 2025 belangrijke voorbereidingen getroffen. Er is gewerkt aan plannen om het stafbureau kwalitatief verder te versterken, zodat de ondersteuning aan scholen op het gebied van bedrijfsvoering, beleid en organisatie steviger, consistent en toekomstbestendiger kan worden ingericht. Daarmee wordt beoogd om niet alleen de kwaliteit van ondersteuning te vergroten, maar ook de slagkracht van de gehele stichting te versterken en vanuit rolzuiverheid te opereren.

Terugkijkend kan 2025 daarmee worden getypeerd als een jaar waarin de organisatie enerzijds in beweging was, maar anderzijds ook aan fundamenten heeft gebouwd. Niet alles is in één jaar afgerond of volledig uitgekristalliseerd. Dat hoeft ook niet. Wel is zichtbaar dat er belangrijke voorwaarden zijn gecreëerd voor een volgende fase van ontwikkeling: meer bestuurlijke rust, meer samenhang, betere beheersing van processen en een samenwerking zonder vrijblijvendheid.

De kracht van VVNH ligt daarbij onverminderd in de mensen die de organisatie dragen: de medewerkers in de scholen, de schoolleiders, de ondersteunende staf en allen die zich dagelijks inzetten voor goed vrijeschoolonderwijs. Hun betrokkenheid, professionaliteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid vormen de basis onder de ontwikkeling van de stichting. Vanuit dat vertrouwen kan VVNH de komende jaren verder bouwen aan kwalitatief sterk, herkenbaar en toekomstgericht vrijeschoolonderwijs in Noord-Holland.

Maikel Mahangi

Bestuurder Stichting voor Voortgezet Vrijeschoolonderwijs Noord-Holland

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Waar we voor staan

De Stichting voor Voortgezet Vrijeschoolonderwijs in Noord-Holland (VVNH) richt zich in haar onderwijs op de vrijeschoolpedagogie, gebaseerd op de pedagogisch-didactische inzichten van Rudolf Steiner.

De stichting is één school en is gezeteld in het Geert Groote College in Amsterdam. Behalve het Geert Groote College heeft de stichting vijf vestigingen met een eigen sub-BRIN-nummer waar onderwijs wordt verzorgd. De zes vestigingen van de stichting zijn:

- **Geert Groote College** in Amsterdam, met als nevenvestiging Kairos Tienercollege;
- **Rudolf Steiner College** in Haarlem (twee vestigingen);
- **Adriaan Roland Holtschool** in Bergen (twee vestigingen).

Steiner zegt dat het onderwijs bij het bepalen van de lesstof niet uitsluitend moet uitgaan van eisen die de maatschappij aan haar burgers stelt, maar dat docenten daarnaast moeten zoeken wat in de leerlingen ontwikkeld kan worden en bij kan dragen aan de maatschappij van morgen. Alleen zo kan de samenleving voortdurend worden vernieuwd op basis van de idealen van de opeenvolgende generaties: 'De vraag is niet wat de mens moet kunnen en weten om zich in de bestaande sociale orde te kunnen voegen, maar wat er in aanleg in de mens aanwezig is en in hem ontwikkeld kan worden. Pas dan kan de opgroeiende generatie de maatschappij steeds opnieuw met nieuwe krachten verrijken.'

Deze zienswijze bevat de kern van de missie van onze stichting: leerlingen na het primair onderwijs naar hun volwassenheid begeleiden, zodat zij als vrij denkende, voelende en strevende mensen, en op basis van hun eigen idealen, hun bijdrage aan de maatschappij vorm kunnen geven.

We willen onderwijs verzorgen dat gericht is op de ontwikkeling van elk kind tot een zelfstandig oordelende en verantwoordelijk handelende volwassene; een volwassene die zichzelf, de ander en de wereld in brede zin heeft leren kennen en waarderen en in wie de wens leeft om als zelfverantwoordelijke volwassene in de wereld te zijn en te handelen; een mens die in vrijheid richting kan geven aan de eigen verdere ontwikkeling en die van zijn of haar medemensen en de wereld. Daarom is ons motto: 'Worden wie je bent'.

Ons ideaal is dat de leerling de vrije school verlaat met een passend diploma, met veel sociale bagage en een gezond oordeelsvermogen. De leerling is in staat zijn of haar verdere ontwikkeling in vrijheid zelf ter hand te nemen. Daarbij heeft de leerling een gelukkige schooltijd gehad waarin hij of zij gestimuleerd is zijn of haar talenten optimaal te ontplooiën.

1.2 Bestuurlijke organisatie

Onze stichting is opgebouwd uit drie gelijkwaardig functionerende scholen, gelegen in Amsterdam, Bergen en Haarlem. De stichting heeft één BRIN-nummer, waaronder alle vestigingen vallen. Leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers ervaren hun vestiging, mede door de geografische afstand tot de andere vestigingen, als hun eigen school. Zij spreken dan ook niet van hun 'vestiging', maar van hun 'school'.

Bestuurlijke inrichting

In februari 2025 heeft de raad van toezicht besloten om de huidige bestuurlijke inrichting van de stichting te continueren. Dat heeft geleid tot de werving van een nieuw éénhoofdig bestuur.

In het najaar van 2023 heeft de raad van toezicht opdracht gegeven een adviesteam samen te stellen dat de ideeën en mogelijkheden voor de bestuurlijke inrichting onderzoekt. Dit onderzoek is in maart 2024 van start gegaan. De bijeenkomsten hebben geleid tot een unaniem gedragen advies over de inrichting van het bestuur van de stichting, dat is besproken in de vergadering van de raad van toezicht. Het advies luidde om het model van een éénhoofdig bestuur te continueren. De raad heeft uitgesproken voornemens te zijn het advies van de adviesgroep volledig over te nemen. Dit voorgenomen besluit is in oktober 2024 ter advisering aan de medezeggenschapsraad voorgelegd en besproken. De medezeggenschapsraad heeft advies uitgebracht over het voorgenomen besluit van de raad van toezicht, waarna het besluit tot continuering van de inrichting in 2025 is genomen.

1.3 Governancecode Funderend Onderwijs

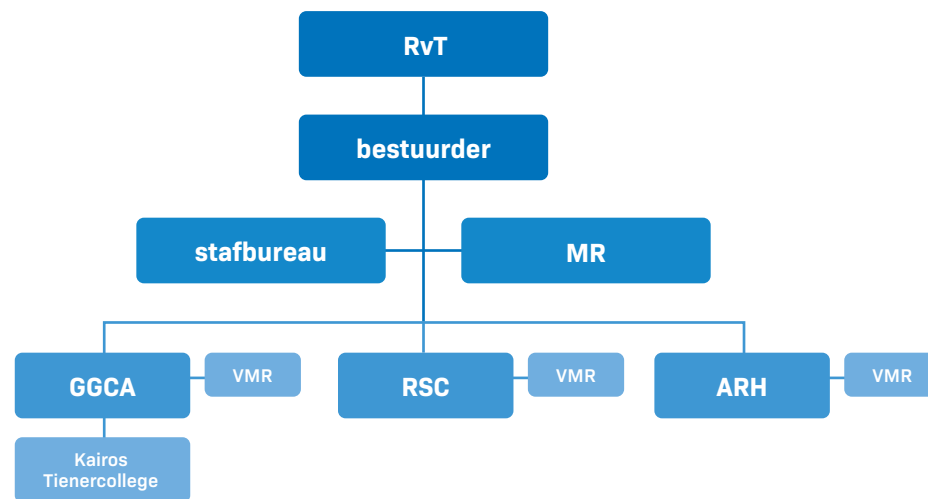
Als stichting VVNH staan we voor vrijeschoolonderwijs van hoge kwaliteit. Om dit te realiseren is een goed functionerend bestuur en intern toezicht van belang. Voor de bestuurlijke organisatie hanteert de stichting een bestuursmodel met een raad van toezicht en één bestuurder.

De stichting volgt sinds juni 2025 de Governancecode Funderend Onderwijs, de opvolger van de Code Goed Onderwijsbestuur VO, die tot juni 2025 van toepassing was.

De raad heeft de toezichthoudende rol op de bestuurder. De bevoegdheden en taken tussen bestuurder en raad en tussen bestuurder en rectoren zijn beschreven in de statuten, het reglement van de raad van toezicht, het bestuursreglement en het managementstatuut.

1.4. Organisatiestructuur

De organisatiestructuur ziet er als volgt uit:



De raad ziet erop toe dat de bestuurder door middel van strategie, beleid en beheer het doel van de stichting realiseert, met oog voor de daarbij aan de orde zijnde belangen, processen, effecten en risico's. De raad van toezicht bestaat uit vier leden. Het jaarverslag van de raad van is opgenomen in hoofdstuk 3 van dit jaarverslag.

In 2025 kende de stichting tot 1 augustus een éénhoofdig, vrouwelijk bestuur, dat werd ondersteund door een stafbureau met twee beleidsmedewerkers (1,6 fte). Per 1 augustus 2025 is de heer Maikel Mahangi de bestuurder van de stichting. De bestuurder heeft op

grond van de statuten de positie van bevoegd gezag. De bestuurder bestuurt de stichting en is verantwoordelijk voor het resultaat van de organisatie. Het gaat daarbij met name om het vertalen van de strategie naar concrete doelstellingen zoals die in het schoolplan en de bestuursjaarplannen zijn vastgesteld. In samenspraak met het platform (overleg van bestuurder, rectoren en bestuurssecretaris) ontwikkelt de bestuurder beleid voor de gehele stichting en voert hierover overleg met de medezeggenschap. Het beleid wordt vastgesteld door de bestuurder.

1.5 Horizontale verantwoording

Medezeggenschapsraad

De bestuurder voert overleg met de medezeggenschapsraad. Deze bespreekt onderwerpen die de gehele stichting aangaan. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen beleid dat bindend is voor de stichting als geheel en beleid dat kaderstellend is voor de scholen. In het geval van kaderstellend beleid kunnen de scholen een eigen invulling geven binnen de op stichtingsniveau vastgestelde kaders. Na formele vaststelling door de bestuurder in het platform wordt voorgenomen beleid, in overeenstemming met het vastgestelde medezeggenschapsreglement, ter instemming of advisering voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Vestigingsmedezeggenschapsraad

In het kader van de horizontale verantwoording hebben de rectoren de opdracht om onder andere het formatieplan, het vestigingsplan en de evaluatie daarvan te bespreken in de vestigingsmedezeggenschapsraad. In dit overleg treedt de rector van de betreffende school op als vertegenwoordiger van het bestuur, binnen de reikwijdte van de bestuurlijke taken en bevoegdheden die de rector zijn toegewezen op grond van het managementstatuut. De vestigingsmedezeggenschapsraad bespreekt zaken die betrekking hebben op de eigen vestiging.

Publicaties

De scholen publiceren elk jaar de resultaten van het onderwijs via hun schoolgids. Het jaarverslag, de jaarrekening, de bereikte resultaten en de resultaten van de tevredenheidsonderzoeken worden besproken met de medezeggenschapsraden..

Ouders en andere belanghebbenden

De stichting presenteert op scholenopdekaart.nl een reeks van gegevens van de scholen. Het gaat daarbij onder meer om:

- schooladvies en plaatsing;
- doorstroom binnen de scholen;
- examencijfers;
- tevredenheid leerlingen;
- tevredenheid ouders;
- waardering inspectie;
- schoolplan;
- schoolondersteuningsprofiel.

Belangrijke documenten worden daarnaast ook gepubliceerd op de website van de stichting, www.vrijeschoolnh.nl.

1.6 Verticale verantwoording

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

In opdracht van de minister van OCW is de inspectie van het onderwijs belast met het toezicht op de onderwijskwaliteit. De bestuurlijke kwaliteit van de stichting is naar aanleiding van een herstelonderzoek in 2024 op alle onderdelen met een voldoende beoordeeld. Op grond van een beoordeling van OP2 met onvoldoende stond het Geert Grote College eind 2024 onder vervolgtoezicht van de inspectie van het onderwijs totdat het herstelonderzoek was afgerond. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden in het eerste kwartaal van 2025 en heeft geresulteerd in een voldoende. De onderwijskwaliteit is door de inspectie op alle afdelingen in orde bevonden.

In november en december 2023 heeft de inspectie een steekproefkwaliteitsonderzoek uitgevoerd op de afdelingen bovenbouw havo en vwo van het Rudolf Steiner College. De onderwijskwaliteit is beoordeeld als voldoende. Er is een herstelopdracht gegeven, die voor 1 maart 2025 moest zijn afgerond. De school heeft in februari 2025 intern aan het bestuur verantwoording afgelegd over het uitvoeren van de opdracht. Daarmee is de herstelopdracht afgerond.

Hoofdstuk 2

Bestuursbeleid

2.1 Verbeteren en bestendigen

In het eerste halfjaar van 2025 lag de focus van het bestuur op het bestendigen en verbeteren van de interne kwaliteitszorg, het blijven investeren in goede verhoudingen (intern én met externe stakeholders) en een goede en gedegen uitvoering van beleidsvoornemens. Daarom hebben we aandacht gegeven aan de verbetering van de bestuurlijke kwaliteit, aan de vernieuwing, actualisering en verbetering van aanwezige beleidsdocumentatie en aan het richten van stichtingsbeleid op toekomstbestendigheid en continuïteit. Als bestuur hebben we blijvend aandacht voor het borgen van de kwaliteitscyclus en vinden we het belangrijk om de ingezette opwaartse spiraal te continueren. Als voorbeeld noemen we onze zogeheten 'onderwijsfoto', die in 2024 is uitgevoerd en in 2025 is geëvalueerd en aangepast naar een format dat beter bij de scholen past, en nu nog beter inzicht geeft in de stand van zaken per school.

In juni 2025 is de nieuwe gedragscode vastgesteld, er is een professioneel statuut opgesteld en een besturingsfilosofie geformuleerd. Met de rectoren en personeelsleden hebben sessies plaatsgevonden die in 2026 zullen leiden tot een nieuw bevorderingsbeleid voor docenten.

Daarnaast is een eenvoudig toegankelijke klachtenwijzer gemaakt, die leerlingen en hun ouders inzicht geeft in de verschillende mogelijkheden die zij hebben voor het indienen van een klacht. Om externe partners, ouders en leerlingen beter te informeren over de stichting is in 2025 een nieuwe website ingericht en gepubliceerd. De klachtenwijzer heeft een duidelijke plek gekregen op de site, net als de geactualiseerde klokkenluidersregeling.

Per 1 januari 2026 worden delen van de financiële administratie overgedragen aan administratiekantoor Groenendijk. Ook is een financieel statuut vastgesteld. Onder leiding van een externe partij is een risicoanalyse uitgevoerd, die de belangrijkste financiële risico's van de stichting in kaart heeft gebracht. Het definitieve risicorapport is opgeleverd in januari 2026. Bovendien is in het najaar van 2025 gestart met het opmaken van een handboek Administratieve Organisatie en Interne Beheersing, waarin alle financiële en aan financiën verbonden processen zijn beschreven. Bij het opstellen van het handboek zijn medewerkers van alle scholen en van de staf betrokken, om te garanderen dat de processen breed gedragen worden. Oplevering van het handboek staat gepland voor het eerste kwartaal van 2026.

Daarnaast is een analyse uitgevoerd op de IT-inrichting van de stichting, als voorbereiding op het IBP-normenkader (informatiebeveiling en privacy). Deze analyse heeft in het najaar van 2025 geleid tot het aanstellen van een tijdelijke ICT-projectmanager, die een projectgroep heeft samengesteld om stichtingsbreed en op schoolniveau aan de slag te gaan met het IBP-normenkader.

Eind 2024 is met stichting Kairos College een overeenkomst getekend voor de verzelfstandiging van Kairos Tienercollege. In juni 2025 heeft het ministerie van OCW goedkeuring verleend aan de oprichting van een zelfstandige school door stichting Kairos College. Per 1 augustus 2026 vindt een overdracht van Kairos Tienercollege naar stichting Kairos College plaats. De voorbereidingen op de verzelfstandiging hebben veel tijd en aandacht gevraagd van het bestuur en van de schoolleiding van het Geert Groote College Amsterdam.

Als bestuur van de VVNH werken we nauw samen met onderwijsinstellingen, onderwijsregio's en samenwerkingsverbanden in alle regio's waarin de stichting actief is.

Hieronder bespreken we de voortgang op de jaardoelen. Deze doelen sluiten aan bij de vijf speerpunten van het schoolplan 2023-2027.

Eigentijds en toekomstig vrijeschoolonderwijs

Het fundament van ons onderwijs is de vrijeschoolpedagogie, gebaseerd op de pedagogisch-didactische inzichten van Steiner. Die inzichten werden in de twintigste eeuw in theorie en praktijk uitgewerkt op vrijescholen over de hele wereld. Als stichting willen we toekomstbestendig vrijeschoolonderwijs aanbieden en komen tot een gedeelde visie op toekomstig vrijeschoolonderwijs, dat is ingebed in het onderwijs binnen onze scholen. Deze heroriëntatie op de vrijeschoolpedagogie biedt een grondslag voor de praktijk van het vrijeschoolonderwijs van onze scholen in 2027.

In 2025 heeft een studiedag plaatsgevonden voor alle medewerkers van de stichting. Daar is gesproken over eigentijds vrijeschoolonderwijs en vrijeschoolpedagogie. De opbrengsten van de dag zijn besproken met de rectoren en schoolleidingen, alsmede de raad van toezicht. Het vervolg van dit gesprek staat gepland voor 2026.

In 2024 heeft het bestuur een studiedag voorbereid voor alle medewerkers van de stichting,

waar onder andere zal worden gesproken over eigentijds vrijeschoolonderwijs en vrijeschoolpedagogie. De dag is gepland voor het eerste kwartaal van 2025. Daarnaast zijn we op de scholen gestart met een gesprek over eigentijdse waarden en tradities van het vrijeschoolonderwijs.

Onderwijs

A. BASISVAARDIGHEDEN

Taal en rekenen zijn in deze maatschappij essentiële vaardigheden. Het bestuur monitort deze basisvaardigheden door middel van de onderwijsfoto (een jaarlijkse momentopname van de staat van het onderwijs). Modern burgerschap vraagt daarnaast om maatschappelijke en digitale vaardigheden. Ook deze monitoren wij als basisvaardigheden.

In 2025 zijn de resultaten van de taal- en rekentoetsen opgenomen in de onderwijsfoto. De resultaten van de meting op taal en rekenen zijn afgezet tegen de resultaten in 2024. De gesprekken over de onderwijsfoto hebben geleid tot vaststelling van eventuele schooleigen ambities op het gebied van taal en rekenen. De gesprekken over de vaardigheden op het gebied van burgerschap en digitalisering zijn in 2025 gecontinueerd. Alle scholen voeren vooralsnog hun eigen beleid voor wat betreft deze basisvaardigheden.

B. BEGELEIDEN, TOETSEN EN AFSLUITEN

Onze stichting heeft zich ten doel gesteld om sterker in te zetten op formatief toetsen. Deze wijze van toetsen sluit goed aan bij de missie en visie van de stichting. Formatief toetsen kenmerkt zich door het geven van relevante feedback aan leerlingen gedurende verschillende fasen van het leerproces.

In 2024 hebben we op al onze scholen aandacht besteed aan het toetsbeleid. In het eerste kwartaal van 2025 heeft het thema formatief toetsen uitgebreid aandacht gekregen tijdens een dag voor alle medewerkers van de stichting. Die sessie heeft geleid tot meer kennis in de organisatie over dit onderwerp, waarna op alle scholen gevolg kan worden gegeven aan de inzet van formatief toetsen.

C. PEDAGOGISCH-DIDACTISCHE AANPAK

In de maatschappij zien we dat de motivatie, werkhouding, betrokkenheid en het plezier bij leerlingen voor alles wat met school te maken heeft, is afgenomen. De afstand tussen de

werelden van school en opvoeding en de leefwereld van jongeren is groter geworden. We willen onderwijs geven dat aansluit bij die wereld om ons heen: de natuur, de mens, jezelf en het hogere. We willen onderwijs aanbieden dat bij leerlingen de motivatie en hun nieuwsgierigheid naar het leven stimuleert.

In 2025 is tijdens de stichtingsbrede bijeenkomst aandacht besteed aan pedagogisch handelen. Ook hebben alle medewerkers het boek *Het Kompas* ontvangen, dat handvatten en achtergronduitleg geeft over de toepassing van vrijeschoolonderwijs. Elke school heeft op eigen wijze dit boek onder de aandacht gebracht van haar medewerkers.



Strategisch personeelsbeleid

Voor het verzorgen van het onderwijs zijn onze docenten en ons onderwijsondersteunend personeel van het grootste belang. Onze stichting stelt zich ten doel dat alle medewerkers zich verbonden voelen met hun school. We leren met elkaar en door elkaar. Dit doen we in verbondenheid en wederkerigheid als werknemer en werkgever. Om medewerkers te kunnen werven, boeien en binden moeten onze arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden aantrekkelijk zijn.

Daarom hebben we in 2025 vijf doelen geformuleerd op het gebied van personeelsbeleid en het vormgeven van aantrekkelijk werkgeverschap.

- Aantrekkelijke werkgever. Werken op de VVNH is aantrekkelijk. In 2027 moet dit ertoe leiden dat er voldoende belangstelling is voor alle vacatures en het aantal vertrekkende docenten per jaar omlaag gaat.
- Binden en boeien. Medewerkertevredenheidsonderzoeken laten een positief beeld zien en er wordt systematisch gekeken naar punten ter verbetering.
- Groeien en bloeien. Vestigingen zetten zich aantoonbaar in voor de ontwikkeling van hun medewerkers.
- Gezond aan het werk. In 2027 is het ziekteverzuim op de VVNH gelijk aan of lager dan het landelijk sectorgemiddelde.
- Diversiteit en inclusie. In 2027 heeft de school een levend diversiteits- en inclusiebeleid, dat binnen alle vestingen.

In 2024 is een analyse opgesteld van de secundaire arbeidsvoorwaarden die de stichting biedt. Uit de analyse kwam naar voren dat onze stichting uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden aanbiedt. In 2025 zijn de arbeidsvoorwaarden uitgebreid met een telefoonvergoeding voor alle medewerkers à €7,50 per maand.

Onze stichting heeft in 2025 in de trimesterrapportages gerapporteerd over het ziekteverzuim. Op alle scholen hebben hierover gesprekken plaatsgevonden. Dit thema heeft de aandacht van alle betrokken gremia. In 2025 is het ziekteverzuim stichtingsbreed gedaald. Het doel van 6% ziekteverzuim hopen we in 2026 te behalen. Zie hiervoor paragraaf 6.6.

In 2025 is een start gemaakt met het formuleren van een nieuw professionaliseringsbeleid. We vinden het belangrijk om de cao-bepalingen met betrekking tot professionalisering te

volgen, en we vragen medewerkers om over hun eigen scholing na te denken in de vorm van een persoonlijk ontwikkelplan en de besteding van hun professionaliseringsuren. Het nieuwe beleid zal in 2026 worden vastgesteld wat moet leiden tot scholingsplannen die elke vestiging zelf formuleert.

In 2025 zijn diversiteit en inclusie meerdere malen gespreksonderwerp geweest bij het bestuur en de rectoren. Door de vele andere prioriteiten in 2025, is besloten om dit onderwerp vanaf 2026 opnieuw te agenderen.

In 2025 heeft de stichting zich aangesloten bij de drie onderwijsregio's waarin haar scholen zich bevinden. De bestuurder heeft de rector van het Rudolf Steiner College gemandateerd om namens het bevoegd gezag zitting te nemen in de bijeenkomsten van de onderwijsregio's Kennemerland & Groot-Amsterdam.

Kwaliteitsbeleid

Onze stichting heeft een kwaliteitsagenda, die op alle vestigingen leidend is voor het systematisch en cyclisch werken aan de kwaliteit van het onderwijs. Sinds 2024 wordt de kwaliteitsagenda op stichtings- en schoolniveau gebruikt en nagevolgd.

In het eerste halfjaar van 2025 is een beleidscyclus vastgesteld, en is gestart met het werken conform de cyclus.

De beleidscyclus en de kwaliteitsagenda vragen om een continue en goede evaluatie. Net zoals in 2024 hebben we in 2025 geconstateerd dat we steeds beter in staat zijn om elementen uit de kwaliteitsagenda tijdig uit te voeren. Tegelijkertijd constateren we dat de uitvoering van de kwaliteitsagenda en de beleidscyclus precair is door personele wisselingen en beperkte capaciteit. De uitvoering van de kwaliteitsagenda wordt door het bestuur en de rectoren gemonitord. Daarnaast zal in 2026 de beleidscyclus worden uitgebreid en aangepast aan het nieuwe strategisch beleidsplan, dat vanaf 2027 geldt.

Organisatie en sturing

In het eerste halfjaar van 2025 is een besturingsfilosofie vastgesteld. In 2026 wordt opvolging gegeven aan dit onderwerp en kijken we wat de gevolgen zijn voor de aansturing en de taakverdeling van het bestuur en de schoolleiding.

2.2 Beleidsdocumenten

De bestuurs- en beleidsverantwoordelijkheid van het bestuur wordt vormgegeven door het nemen van besluiten en het vaststellen van beleid. De volgende beleidsnotities zijn in 2025 vastgesteld na advies of instemming van de medezeggenschapsraad en (waar van toepassing) goedkeuring door de raad van toezicht:

1. **de gedrags- en integriteitscode 2025;**
2. **de overdracht van Kairos Tienercollege naar Kairos College per 1 augustus 2026;**
3. **aansluiting bij drie onderwijsregio's Hollands Noorden, Kennemerland & Groot-Amsterdam en Amsterdam;**
4. **deelname aan het nieuwe samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland en Noord-Kennemerland;**
5. **het toelagebeleid voor medewerkers in schaal 3 en 4;**
6. **de uitvoering van een preventief medisch onderzoek voor alle medewerkers;**
7. **de uitvoeringsrichtlijn van de jaartaak voor OOP;**
8. **het bestuursformatieplan 2025-2026;**
9. **het telefoonvergoedingsbeleid voor medewerkers;**
10. **de besturingsfilosofie 2025;**
11. **het financieel statuut 2025;**
12. **de cafetariaregeling 2026;**
13. **het examenreglement 2025-2026;**
14. **de klokkenluidersregeling 2025;**
15. **de meerjarenbegroting 2025-2029.**

2.3 Kwaliteitszorg

Onder kwaliteitszorg verstaan we de permanente aandacht voor de kwaliteit van alle activiteiten die we uitvoeren en die leiden tot goed onderwijs. Daarbij honoreren we de eigenheid van de scholen en dat wat de omgeving van de scholen vraagt. Kwaliteitszorg heeft betrekking op alle activiteiten, beslissingen en middelen die gericht zijn op het beheersen en borgen van het vereiste en gewenste kwaliteitsniveau. Sinds 2024 volgen we ons huidige kwaliteitsbeleid. Door het volgen van de kwaliteitscyclus en de onderwijsresultaten op vestigingsniveau werken we samen aan verbeteringen van het onderwijs.

Als stichting vinden we dat sprake is van goede onderwijskwaliteit wanneer de vestigingen er in slagen hun doelen naar tevredenheid van de leerlingen, van zichzelf, van de overheid

en van hun stakeholders te bereiken. We vinden dat kwaliteit meer is dan het realiseren van 'harde' resultaten. Daarom krijgen de vestigingen ruimte om zelf uitvoering te geven aan beleid, binnen de kaders die het bestuur aandraagt.

Het kwaliteitszorgsysteem van het bestuur is bepalend voor de jaaragenda van onze stichting. Deze agenda draagt bij aan een systematische dialoog over kwaliteit en verantwoording. Bestuur en rectoren trekken hierin samen op. Zo maken wij kwaliteit levend en ontwikkelen wij onze kwaliteitscultuur.

De rectoren vertalen de algemene kaders (zoals het schoolplan) naar vestigingsplannen. Ook op vestigingsniveau werken de rectoren met een kwaliteitsagenda. In het kwaliteitszorgsysteem zijn stichtings- en vestigingsniveau met elkaar verbonden door de kwaliteitsagenda's. Zo wordt de gemeenschappelijke focus op onderwijskwaliteit versterkt.

Onze stichting werkt conform een PDCA-cyclus en hanteert een diversiteit aan instrumenten voor de kwaliteitszorg. Die instrumenten worden opgenomen in het kwaliteitsbeleid van de stichting.

Conform het kwaliteitsbeleid wordt jaarlijks op alle scholen de hiervoor al genoemde onderwijsfoto opgesteld. Op basis van de in deze momentopname opgenomen data gaat het bestuur in gesprek met de school over de kwaliteit van het onderwijs. Welke gegevens geven aanleiding tot tevredenheid? Op welke punten is verbetering nodig? Welke acties zijn ondernomen om de onderwijskwaliteit te verbeteren? Zo bevorderen we de kwaliteitscultuur van de stichting, waarin het vanzelfsprekend is om met elkaar van gedachten te wisselen over het verbeteren van de onderwijsresultaten. Op stichtingsniveau worden de onderwijsfoto's besproken en geëvalueerd. Zo ronden we jaarlijks de PDCA-cyclus af.

In 2025 is een contourdocument opgesteld waarin de verhouding tussen bestuurlijke verantwoordelijkheid, professionele autonomie en de interne dialoog nader wordt verduidelijkt. Dit document is nadrukkelijk niet bedoeld als een vaststaand beleidskader, maar als startpunt voor gesprek, gezamenlijke duiding en verdere uitwerking. Het fungeert daarmee als uitnodiging tot gezamenlijke reflectie en professionele dialoog over wat onderwijskwaliteit binnen het vrijeschool-voortgezet onderwijs vraagt van bestuur, scholen en toezicht.

Met deze stap is een begin gemaakt met het verder aanscherpen van onze visie op onderwijskwaliteit. Daarbij groeide het besef dat het realiseren van onze brede onderwijsvisie in de dagelijkse praktijk vraagt om een meer gerichte en gezamenlijke invulling van wat wij onder onderwijskwaliteit verstaan. Daarom is, in aansluiting op onze bredere onderwijsvisie, gewerkt aan een aangescherpte visie op onderwijskwaliteit. Hiermee is tevens een eerste stap gezet naar het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal en gedeeld begrip rondom onderwijskwaliteit binnen onze organisatie.

2.4 Sociale veiligheid

Het bestuur van de VVNH ontving in 2025 twee klachten. Beide klachten zijn besproken en afgerond volgens de klachtenprocedure van de VVNH, één klacht werd door de klager ingetrokken na de bespreking met het bestuur. Het bestuur streeft ernaar dat klachten tot een passende oplossing leiden. In de klachtenprocedure is opgenomen dat de klacht eerst besproken wordt met de direct betrokken medewerker van de stichting. Als deze er niet samen uitkomen, kan contact worden opgenomen met de interne of externe vertrouwenspersoon. Indien er daarna geen passende oplossing is, kan de klacht worden ingediend bij het bestuur of bij de landelijke geschillencommissie. Deze stappen zijn ook terug te vinden in de klachtenregeling en in de klachtenwijzer op de website van de stichting.

Eind 2025 is één klacht ingediend bij de raad van toezicht over het handelen van de bestuurder. De raad van toezicht heeft in de eerste maanden van 2026 een gesprek met de klagers ingepland.

Het bestuur blijft zich inspannen om een cultuur te bevorderen waarin het vanzelfsprekend is om elkaar op gedrag aan te spreken. In 2025 is de nieuwe gedrags- en integriteitscode vastgesteld. Deze wordt elk halfjaar met rectoren en het bestuur besproken. Ook is de code in 2025 met grote regelmaat onder de aandacht van de medewerkers gebracht.

Vertrouwenspersonen

We zien in de samenleving meer aandacht voor grensoverschrijdend gedrag en het aanspreken op ongewenst gedrag.

De scholen hebben allemaal twee medewerkers in dienst die naast hun primaire werkzaam-

heden de taak vervullen van interne vertrouwenspersoon. De stichting heeft daarnaast een contract met een externe vertrouwenspersoon. Deze begeleidt de interne vertrouwenspersonen, die beschikbaar zijn voor gesprekken met leerlingen. In 2025 hebben de interne vertrouwenspersonen scholing ontvangen. Daarnaast vindt geregeld intervisie plaats onder leiding van de externe vertrouwenspersoon. De bevindingen van de vertrouwenspersonen zijn in een apart jaarverslag vastgelegd.

In het verslagjaar waren er acht meldingen van medewerkers (negen in 2024). Alle casussen zijn besproken met de betrokken partijen en daarmee afgehandeld.

Tevredenheidspeilingen

De tevredenheidspeilingen bij leerlingen en ouders worden jaarlijks via het volgsysteem Kwaliteitscholen afgenomen bij alle leerlingen en ouders van klas 7, 9 en 11. De uitkomsten daarvan worden gepubliceerd bij de vergelijkingsapp Scholen op de kaart. De resultaten van de enquêtes worden geanalyseerd door de scholen en besproken met de bestuurder. Waar nodig voeren de scholen verbeteringen door in hun jaarplan.

2.5 Duurzaamheid

Als stichting vinden we het van belang om onze gebouwen duurzaam te beheren, met aandacht voor mens, natuur en milieu. Het aanbod in de schoolkantines is vegetarisch en waar mogelijk maken we gebruik van lokale en biologische producten. Twee van de drie vestigingen beschikken over een tuin in de nabije omgeving, waar onderwijsactiviteiten voor leerlingen plaatsvinden.

De stichting beheert zes verschillende onderwijsaccommodaties. De in januari 2022 geopende nieuwe tweede locatie van het Rudolf Steiner College is zo goed als energieneutraal. Nieuwbouw van de noodlokalen aan het Tennispad is voorzien voor 2027.

De ontwikkeling van de verbouwing en nieuwbouw van de Kloosterpoort voor de Adriaan Roland Holtschool in Bergen moet een energiezuinig gebouw opleveren volgens de dan geldende normen. De stichting voldoet aan de informatieplicht voor energiebesparing. Enpron is partner bij de verdere ontwikkeling van energiebesparende maatregelen.

In 2024 zijn de meerjarenonderhoudsplannen van de vestigingen vernieuwd. Waar dat van toepassing is, is verduurzaming bij het onderhoud van de gebouwen meegenomen in de plannen.

2.6 IT en cybersecurity

Vanaf 2027 moeten scholen voldoen aan de gestelde volwassenheidsniveaus conform het normenkader IBP FO. In 2025 heeft een externe partij onze stichting ondersteund bij het opmaken van een inventarisatie van de huidige ICT-omgeving van de scholen. Ook is een conceptvisie geformuleerd op het ICT-gebruik binnen de scholen en het onderwijs dat wordt gegeven. De externe partij heeft een toets van de bestaande ICT-structuren ten opzichte van het normenkader uitgevoerd, waarbij ruim aandacht was voor het naleven van de AVG. Op basis van de tegenvallende resultaten van het onderzoek is in de tweede helft van 2025 actie ondernomen. Het bestuur vindt het belangrijk om tijdig aan de gestelde normen van het kader te voldoen en heeft daarom een ICT-projectmanager aangesteld. De ICT-projectmanager heeft een projectgroep samengesteld om gezamenlijk, dus op stichtings- én schoolniveau, aan het werk te gaan met het IBP-normenkader. In december 2025 en januari 2026 heeft een uitgebreide nulmeting op basis van de IBP-normering plaatsgevonden. Er is nu goed inzicht in de stand van zaken en de benodigde acties om de ICT-systemen in lijn te brengen met het normenkader.

Daarnaast heeft het onderzoek naar de ICT-omgevingen aandacht gegeven aan de beveiliging van de ICT-systemen tegen cyberdreigingen. De stichting is zich bewust van de toename van cyberaanvallen bij onderwijsorganisaties en stelt zich ten doel daar adequaat op te kunnen reageren. In de actieplannen van de ICT-projectmanager en de projectgroep voor het IBP-normenkader wordt cybersecurity als onderwerp meegenomen.

Hoofdstuk 3

Verslag raad van toezicht

3.1 Inleiding: bericht van de raad van toezicht

De stichting wordt bestuurd door een bestuurder (college van bestuur), in nauwe samenwerking met het platform. Het platform bestaat uit de rectoren van de drie scholen, de bestuurssecretaris en de bestuurder zelf.

De raad van toezicht heeft in 2024 een stuurgroep in het leven geroepen om te adviseren over de bestuurlijke aansturing van de stichting. De stuurgroep heeft alle scholen en alle geledingen van de stichting in dit onderzoek betrokken. Het advies om de bestuurlijke aansturing niet te wijzigen is in 2024 door de raad van toezicht overgenomen. Dit besluit is in 2025 geformaliseerd.

Bestuurder mevrouw Ellen Sinnige heeft in 2024 aangegeven haar contract slechts tijdelijk te willen verlengen. De raad van toezicht kon hierdoor een zorgvuldige selectieprocedure volgen voor een nieuwe bestuurder. De nieuwe bestuurder, meneer Maikel Mahangi, is per 1 augustus 2025 gestart. De raad van toezicht heeft hem een leidraad meegegeven oor de komende twee jaren. Deze leiden is besproken met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

3.2 Toezicht

Het kader voor onze stichting is de Governancecode Funderend Onderwijs, tot juni 2025 de Code Goed Onderwijsbestuur VO. De raad is aangesloten VTO3 (voorheen VTOI-NVTK), de vereniging voor toezichthouders in kinderopvang, funderend onderwijs en beroepsonderwijs. De raad van toezicht heeft in 2025 vijfmaal (op de verschillende scholen) vergaderd. Deze vergaderingen worden voorbereid tijdens een online vergadering waar alle leden van de raad aanwezig zijn. Daarnaast hebben de verschillende commissies van de raad (audit-, onderwijs- en remuneratie) minimaal twee keer vergaderd.

Buiten deze vergaderingen hebben twee overlegmomenten met de medezeggenschapsraad plaatsgevonden. Besproken zijn onder andere de opdracht aan de nieuwe bestuurder, het spanningsveld tussen de autonomie van de scholen versus de sturing vanuit de stichting, de omgang met AI in het vrijeschoolonderwijs, en de toekomst van het vrijeschoolonderwijs in onze stichting.

In mei 2025 heeft de raad een zelfevaluatie gehouden. De besproken punten zijn, waar van toepassing, ingevoegd in het toezichtkader van de raad van toezicht. Een halfjaar na de zelfevaluatie zijn deze punten geagendeerd in de raad van toezichtvergadering om de ontwikkeling te volgen. Ook heeft de raad zich voorgenomen om in het schooljaar 2025-2026 een nieuwe toezichtvisie en een nieuw toezichtkader te ontwikkelen.

Een vast agendapunt in de vergaderingen is de mededelingen van de bestuurder, waarin de bestuurder de raad informeert over actuele plannen, thema's en ontwikkelingen.

Punten die om goedkeuring van de raad vragen, worden apart geagendeerd.

De agenda van de raad kent daarnaast jaarlijks terugkerende onderdelen als:

- de goedkeuring van de jaarrekening en het jaarplan;
- een gesprek met de accountant over de jaarrekening en het jaarverslag;
- het bespreken van de (meerjaren)begroting en de trimesterrapportages;
- de goedkeuring van de begroting;
- de examenresultaten en aanmeldingen;
- de kwaliteits- of trimesterrapportages;
- nieuws uit de commissies van de raad.

Daarnaast zijn de volgende onderwerpen tijdens de vergaderingen aan de orde geweest:

- de verzelfstandiging van Kairos Tienercollege;
- de doorontwikkeling van het kwaliteitsbeleidsplan, inclusief de uitvoering binnen de scholen;
- de groei van de stichting;
- fluctuatie van het aantal leerlingen;
- huisvesting van de ARH in Bergen en het RSC in Haarlem;
- voortgang van de bindende voordracht van een lid van de raad door de medezeggenschapsraad;
- verschillende regelingen, waaronder het financieel statuut, de procuratieregeling, de besturingsfilosofie, de gedrags- en integriteitscode en de klokkenluidersregeling;
- ziekteverzuim binnen de stichting en per school;
- de nieuwe governancecode funderend onderwijs;
- een voorstel voor een nieuwe werkwijze van de onderwijscommissie.

3.3 Onafhankelijkheid van het toezicht

Drie leden van de raad hadden in 2025 geen nevenfuncties die onverenigbaar zijn met de rol van onafhankelijk toezichthouder. Bij de inwerkingtreding van de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs in juni 2025 wordt in het geval van één lid niet voldaan aan de lidmaatschapsvoorwaarden van de VTO-3. Dit onderwerp is besproken in de vergadering van de Raad van Toezicht. In 2026 wordt dit gesprek gecontinueerd.

Alle leden van de raad hebben in 2025 de benodigde permanente educatie gevolgd.

De raad van toezicht onderstreept het belang van de deskundigheid van haar leden.

De raad van toezicht ontvangt voor zijn toezicht niet alleen informatie van de bestuurder.

De raad heeft in 2025 voor zijn toezicht en overleg met de bestuurder ook gebruik gemaakt van:

- de rapportages en correspondentie van en met de onderwijsinspectie;
- een uitgebreid verslag van de accountant;
- rechtstreekse informatie van rectoren en medewerkers van de stichting;
- gesprekken met de medezeggenschapsraad;
- jaarlijkse bezoeken aan de scholen;
- de in de commissies van de raad verkregen informatie.

De raad van toezicht ziet toe op de rechtmatige verwerving en besteding van de middelen. De bestuurder legt aan de raad verantwoording af over het handelen conform de wet op het voortgezet onderwijs. De raad ziet erop toe dat verwerving van subsidies binnen de vastgestelde subsidieregelingen valt. Daarnaast verantwoordt de bestuurder de doelmatige besteding van de middelen aan de raad van toezicht. De auditcommissie van de raad stelt kritische vragen over de begroting en trimesterrapportages. Daarbij krijgen zowel de scholen als de stichting aandacht. De raad constateert een vooruitgang in de kwaliteit en informatievoorziening van de rapportages. Daarbij is nog een verdere ontwikkeling mogelijk voor het in control zijn van de organisatie. Ook ziet de raad erop toe dat het bestuur handelt conform het geldende inkoopbeleid, inclusief de naleving van de Europese wetgeving voor aanbestedingen.

In 2025 heeft een zelfevaluatie van de raad plaatsgevonden, waarin het toezichtkader en het toezichtplan zijn geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie is het toezichtplan op enkele punten aangepast. Het toezichtkader is vastgesteld voordat de nieuwe governancecode in

werking trad. Wel is het kader getoetst op de wettelijk verplichte standaard voor kwaliteit van besturing zoals die wordt gehanteerd door de onderwijsinspectie.

De nieuwe governancecode is in oktober in de vergadering van de raad van toezicht besproken. Tijdens de zelfevaluatie in mei 2025 is in afstemming met het bestuur afgesproken om in 2026 een nieuwe toezichtvisie en een nieuw toezichtkader op te stellen, die goed aansluiten bij deze governancecode.

De raad onderstreept de scheiding van bestuur en toezicht in de aansturing van de onderwijsorganisatie, waarbij het toezicht plaatsvindt vanuit een onafhankelijke rol ten opzichte van de stichting en haar scholen. In het toezichtkader benoemt de raad haar uitgangspunten voor haar rol. Deze zijn als volgt geformeerd:

- **De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het integraal toezicht houden op het (beleid van) de bestuurder, de algemene gang van zaken in de stichting en de onder de stichting vallende vestigingen. De raad is eveneens verantwoordelijk voor het toezien op de interne besturing en de kwaliteit van het onderwijs.**
- **De raad van toezicht richt zich naar het belang van de organisatie, maar betreft daarbij ook het bredere publieke belang van onderwijs, in de regio's Amsterdam, Haarlem en Bergen in het bijzonder.**
- **De raad van toezicht vervult haar verschillende rollen zo goed mogelijk, conform de heersende maatschappelijke opvattingen/codes en in een open en transparant overleg met de bestuurder. Daarbij wordt gezocht naar een goede balans tussen distantie en betrokkenheid.**
- **De raad van toezicht heeft vier rollen ten opzichte van het bestuur: zij verleent goedkeuring, zij houdt toezicht, zij is werkgever van het bestuur en de zij fungeert als klankbord voor het bestuur en voorziet het bestuur daarbij van advies.**
- **De raad benadrukt het belang van een combinatie van vertrouwen en het afleggen van verantwoording.**

3.4 Commissies

Onderwijscommissie

De onderwijscommissie bestond tot maart 2025 uit Arian Steenbruggen en Ed Taylor. Vanaf 1 april 2025 bestond de commissie uit Arian Steenbruggen en Wout Balsma.

De taken van de onderwijscommissie betreffen:

1. Het toezichthouden op de kwaliteit van het onderwijs. De onderwijscommissie houdt rekening met de normen zoals geformuleerd in het inspectiekader. Het uitgangspunt voor toezicht ligt echter op de bovenschoolse aansturing van het kwaliteitssysteem in de stichting en de rol van de bestuurder.
2. Toezien op het behoud en de bestendiging van het vrijeschoolonderwijs.
3. Het organiseren van schoolbezoeken door de commissie en eventuele andere leden van de raad in het kader van behoud en bestendiging van het vrijeschoolonderwijs.

In 2025 heeft de onderwijscommissie, waar mogelijk vergezeld door andere leden van de raad, alle drie de scholen, en de nevenvestiging Kairos Tienercollege, bezocht.

In december 2025 heeft de raad van toezicht in haar vergadering een nieuw kader en nieuwe werkwijze voor de onderwijscommissie besproken. Vanaf 2026 houdt de commissie halfjaarlijkse vergaderingen. In het voorjaar staat de bespreking van de onderwijsfoto's centraal, in het najaar worden de examenresultaten besproken. Daarnaast voeren de leden van de onderwijscommissie met het bestuur een strategisch gesprek over visie, ambities en ontwikkeling, inclusief aandacht voor de professionaliteit van medewerkers en de doorlopende ontwikkeling van het vrijeschoolonderwijs.

Auditcommissie

De auditcommissie heeft twee leden, te weten Arian Steenbruggen en Joram Wielinga. De samenstelling van de auditcommissie bleef in 2025 ongewijzigd.

De auditcommissie sprak in 2025 driemaal met de bestuurder. Daarin werden onder andere het jaarverslag 2024, de managementletter 2024 en de begroting 2026 besproken.

De rode lijnen die de auditcommissie in opdracht van de raad van toezicht bewaakt zijn de volgende:

1. **beheersing van processen, waaronder formatiebewaking, onderbesteding van de middelen, tussentijdse cao-ontwikkelingen en groot onderhoud;**

2. actuele reglementen op het gebied van financieel beleid, waaronder aanbestedingen en procuratie’;
3. een positief begroot meerjarenperspectief, gekoppeld aan een gezond eigen vermogen;
4. reserveringen en liquiditeitspositie van de stichting;
5. een doelmatige besteding van de middelen die de stichting ontvangt voor het onderwijs dat zij verzorgt.

2025 was het eerste volledige jaar waarin voor de planning- en controlcyclus gebruik kon worden gemaakt van het systeem Capisci. Hiermee heeft de stichting een verdere verbetering en verdieping van de begrotingscyclus kunnen doorvoeren. Daarmee samenhangend is ook de trimesterrapportage in 2025 verder doorontwikkeld. Dit proces zal ook in 2026 worden voortgezet.

Naast het verbeteren van het begrotingsproces zijn ook het financieel statuut en de procuratieregeling opnieuw vastgesteld.

In het laatste trimester van 2025 bleek dat de begroting van het Geert Groote College voor 2026 niet sluitend kon worden gemaakt en dat een al eerder ingezette lijn van negatief resultaat van deze school een risico kan vormen voor de stichting. Belangrijkste oorzaak voor dit tekort is het onvoldoende in control zijn op de personeelskosten. Voor 2026 zal de auditcommissie dan ook focussen op een gecontroleerd begrotingsproces waarbij het negatief resultaat binnen stichtingsverband beheersbaar blijft.

Bouwcommissie

De bouwcommissie is in 2023 opgericht ten behoeve van de geplande vernieuwbouw van de Adriaan Roland Holtschool in Bergen.

In 2025 is de bouwcommissie niet bijeengekomen omdat er nog geen concretisering van de plannen was.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestond tot maart 2025 uit Janine Nanninga en Ed Taylor. Vanaf maart 2025 bestond de commissie uit Janine Nanninga en Joram Wielinga.

De commissie vervult de taak van werkgever voor de bestuurder. Het contract met bestuurder Ellen Sinnige liep tot 31 augustus 2025.

In 2025 is een benoemingsadviescommissie in het leven geroepen voor de werving van een nieuwe bestuurder. De commissie bestond uit twee leden van de raad van toezicht, twee leden van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, een rector en de bestuurssecretaris. De raad heeft zicht laten begeleiden door een werving- en selectiebureau. De medewerker van het bureau begeleidde de commissie en had een adviserende stem. De commissie heeft kandidaten geselecteerd aan de hand van een profielschets die in samenwerking met de schoolleidingen en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad eind 2024 is vastgesteld.

De commissie heeft meerdere kandidaten gesproken in een eerste gespreksronde. In een tweede ronde waren twee kandidaten uitgenodigd voor een gesprek. De commissie heeft een unaniem advies uitgebracht over de benoeming van Maikel Mahangi. Het advies is vervolgens unaniem bekrachtigd door de raad van toezicht. Per 1 augustus 2025 is hij als bestuurder van de stichting in dienst getreden. De remuneratiecommissie had een inwerkprogramma en een bestuursopdracht voorbereid. De voorzitter van de remuneratiecommissie heeft in 2025 maandelijks een bilateraal overleg met de bestuurder gevoerd. Een eerste evaluatiegesprek over het functioneren van de bestuurder vond plaats in januari 2026.

Professionalisering

De raad van toezicht heeft een zelfevaluatie gehouden en actiepunten na een halfjaar geagendeerd voor haar vergadering. Verschillende leden hebben in 2025 scholingsactiviteiten gevolgd. Daarbij ging het om online lunchcolleges bij de VTO3, online bijeenkomsten over toezichtonderwerpen bij EY, het bijwonen van de introductie van de nieuwe toolkit commissariaat van een governance expert, het volgen van de basisleergang voor startende toezichthouders bij B&T door een nieuw lid en het deelnemen aan intervisie voor toezichthouders.

Samenstelling en nevenfuncties

De leden van de raad van toezicht zijn integraal verantwoordelijk voor het functioneren ervan. Elk lid van de raad heeft daarnaast specifieke aandachtsgebieden toebedeeld gekregen in commissieverband.

Het aantal leden van de raad is conform de statuten vastgelegd op vijf, met een minimum van vier. Gedurende het verslagjaar is één lid afgetreden en is één lid toegetreden tot de raad.

In 2025 bestond de raad van toezicht uit vier leden: twee mannelijke leden en twee vrouwelijke leden. Het in 2025 aftredend lid was de heer Ed Taylor. In zijn plaats is de heer Wout Balsma toegetreden tot de raad.

Er is een vacature voor een lid dat wordt voorgedragen door de medezeggenschapsraad. In 2025 heeft de medezeggenschapsraad een lid voorgedragen dat niet voldeed aan het gestelde profiel, noch voldoende kennis had van toezichthouderschap. De raad van toezicht heeft daarom niet ingestemd met de voordracht.

Omdat het minimale aantal leden is behaald, kunnen beleidsstukken worden goedgekeurd.

NAAM EN FUNCTIE	AANTREDEN – AFTREDEN	COMMISSIE, AANDACHTSGEBIED	HOOFD- EN NEVENFUNCTIES
Wout Balsma	04/25 - 04/29 (eerste termijn)	onderwijscommissie	<ul style="list-style-type: none">secretaris Internationaal Hulpfonds Vrijescholen (onbezoldigd)lid bestuur VvE Cornerhouse Den Haag (onbezoldigd)
Janine Nanninga (voorzitter)	07/25 - 06/29 (eerste termijn)	remuneratiecommissie	<ul style="list-style-type: none">lid raad van toezicht AWBR (bezoldigd)voorzitter geschillencommissie woon stichting Lieven de Key (bezoldigd)buurtbemiddelaar De Schoor (onbezoldigd)lid raad van toezicht Volant (bezoldigd)lid geschillencommissie mbo Amersfoort (onbezoldigd)lid geschillencommissie beroep en examens van ROC Avantus, COG en Rivor (onbezoldigd)voorzitter geschillen- en klachtencommissie Rivor (onbezoldigd)lid ledenraad Rabobank Gooi en Vechtstreek (onbezoldigd)coach Eigen Plan (onbezoldigd, tot 1 oktober 2025)
Arian Steenbruggen	08/23 - 08/27 (eerste termijn)	auditcommissie, onderwijscommissie	<ul style="list-style-type: none">lid college van bestuur, Fontys Hogeschool, Eindhoven (hoofdfunctie, bezoldigd)lid bestuur Stichting Midpoint (onbezoldigd)lid bestuur vereniging Mindlabs (onbezoldigd)lid bestuur Juridische Hogeschool Fontys Avans (onbezoldigd)lid bestuur Goldschmeding Foundation (bezoldigd)
Ed Taylor	03/21 - 03/25 (tweede termijn)	onderwijscommissie, bouwcommissie, remuneratiecommissie	<ul style="list-style-type: none">lid raad van toezicht stichting VSNON (bezoldigd)bestuurslid uitgeverij Pentagon (onbezoldigd)

NAAM EN FUNCTIE	AANTREDEN - AFTREDEN	COMMISSIE, AANDACHTSGEBIED	HOOFD- EN NEVENFUNCTIES
Joram Wielinga	07/25 - 06/29 (tweede termijn)	auditcommissie, Remuneratiecommissie	<ul style="list-style-type: none"> lid raad van advies leefwerkgemeenschap stichting De Zonnebloem (onbezoldigd) coördinerend beleidsmedewerker Ministerie van Buitenlandse Zaken (hoofdfunctie, bezoldigd) lid Medezeggenschapsraad OBS De Vondelschool, Aerdenhout



3.5 Honorering bestuurder en leden raad van toezicht

Bestuurder Ellen Sinnige was tot 1 september 2025 in loondienst. Bestuurder Maikel Mahangi is op 1 augustus 2025 als bestuurder in dienst getreden. De honorering van de bestuurder valt binnen de richtlijnen van de WNT-klasse D; 9-12 complexiteitspunten.

De vergoeding voor de leden van de raad van toezicht is ongewijzigd gebleven ten opzichte van 2024.

3.6 Klokkenluidersregeling en klachten

In 2025 is geen gebruik gemaakt van de klokkenluidersregeling.

Namens het bestuur VVNH

De heer M. Mahangi

Bestuurder VVNH

Namens de Raad van Toezicht VVNH

Mevrouw J.A.M. Nanninga

Voorzitter Raad van Toezicht VVNH

Hoofdstuk 4

Ons onderwijs

4.1 Visie

Ons onderwijs is geïnspireerd op het antroposofische mens- en wereldbeeld en de vrijeschoolpedagogie die daaruit sindsdien is ontwikkeld. In samenvatting zijn deze te vinden op vrijescholen.nl/vrijeschoolkompas.

Het onderwijs, het leerplan en de pedagogisch-didactische werkwijze zijn erop gericht de in de missie genoemde ontwikkeling te ondersteunen. Daarom kennen we een breed lessenaanbod en een levendige lespraktijk waarbij zowel het denken als het voelen en willen worden aangesproken.

Onze scholen bieden een breed curriculum, gericht op kwalificatie, socialisatie en persoonswording. We streven optimale kwalificatie na: leerlingen behalen een diploma dat past bij hun vermogens en ambities. Vestigingen presteren op het niveau dat tenminste past bij de populatie. Daarnaast zorgt elke vestiging ervoor dat de onderwijsdomeinen socialisatie en persoonswording permanent onder de aandacht en in ontwikkeling zijn.

Onze school is een veilige en stimulerende omgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. We zijn een professionele leergemeenschap voor alle betrokkenen. We hebben voortdurende aandacht voor ontwikkeling en verbetering van het pedagogisch en didactisch vermogen van de medewerkers en de kwaliteit van het onderwijs. Onze school levert via het onderwijs aan de leerlingen een bijdrage aan de maatschappelijke ontwikkeling, waarbij respect en zorg voor de ander en de wereld centraal staan. De school wil een oefenplaats zijn voor sociale ontwikkeling en persoonswording. Dat geldt voor leerlingen en voor medewerkers.

4.2 Kernwaarden

Vrijescholen kennen speciale aandacht voor persoonswording, wat ook verwoord wordt in het motto 'Worden wie je bent'. In navolging van Steiner menen we dat persoonswording – de groei naar 'volwassen in de wereld te willen en kunnen staan' – de belangrijkste opgave van onderwijs en opvoeding is. Dit staat dan ook centraal in onze missie.

Om leerlingen op deze ontwikkelingsweg te kunnen begeleiden en ondersteunen, moet elke leraar en opvoeder zelf in ontwikkeling blijven. De leerkracht is een voorbeeld voor de leer-

lingen. Elke opvoeding is zelfopvoeding, elke leraar op een vrijeschool zou dus moeten werken aan de wil om een volwassene, verantwoordelijk en sociaal wezen in de wereld te zijn.

Vrijescholen zijn scholen van ontmoeting. Werkelijke inspiratie, zingeving en waardeoriëntatie kunnen slechts plaatsvinden van mens tot mens en niet via een methode of instructiefilmpje. Dat geldt des te meer binnen de domeinen socialisatie en persoonswording. Met name op deze gebieden is de eigenheid van elke leerkracht van essentieel belang. De leerkrachten op onze school zijn zich bewust van deze brede opdracht en werken er in samenspraak met de collega's aan deze opdracht zo goed mogelijk uit te voeren.

De directe relatie van mens tot mens is de werkzame kracht in opvoeding en onderwijs. Voor een goede ontmoeting zijn openheid, waarnemen met terughouden van een oordeel en waardering voor het denken en het voelen en willen van de ander noodzakelijk. Docenten, leerlingen, ondersteunend personeel en ouders/verzorgers hebben allen een andere rol en verantwoordelijkheid in het onderwijs, maar gaan uit van de gelijkwaardigheid van elk individu.

4.3 Inrichting van het vrijeschoolonderwijs en lesaanbod

Het lesaanbod binnen de stichting past binnen de hedendaagse uitgangspunten van het vrijeschoolonderwijs, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen vier vormen van lesaanbod.

1 Periodeonderwijs, thema's naar leeftijdsfase

Dit is thematisch, vooral ontwikkelingsgericht, onderwijs, aangeboden in periodes van drie aaneengesloten weken. Leerlingen volgen gedurende drie weken elke eerste twee lessen van de dag onderwijs rond een vastgesteld thema. De thema's en de werkwijze zijn afgestemd op de leeftijdsfase en op de specifieke (ontwikkelings)mogelijkheden van de leerling daarbinnen. Er wordt niet gewerkt met externe methodes. Leerkrachten ontwerpen zelf het lesmateriaal en kiezen passende werkvormen.

Elke periode staat in het teken van een specifiek vak of thema, zoals sterrenkunde, wiskunde, natuurkunde, scheikunde, biologie, aardrijkskunde, geschiedenis, maatschappijleer,

economie, Nederlands, kunstgeschiedenis, toneel, en in hogere klassen ook muziekgeschiedenis en filosofie. De thema's en de werkwijzen zijn afgestemd op de ontwikkelingsfase van de leerling. De vragen en interesses van leerlingen en leraren vormen de basis voor een persoonlijke verbinding met de leerstof. Dankzij deze aanpak kan inhoudelijke verdieping en persoonlijke ontwikkeling plaatsvinden. Iedere vestiging is vrij om de periodelessen op eigen wijze in te vullen.

2 Vaklessen, secties en methodes

Alle examenvakken worden aangeboden in vaklessen. Vanaf klas 7 zijn dat in ieder geval Nederlands, Engels en wiskunde. In de examenroutes worden de examenvakken aangeboden die het mogelijk maken om in elk profiel te examineren. Binnen de vaklessen wordt doorgaans gewerkt met lesmethodes (boeken en digitale methodes) waarin het curriculum voor doorlopende leerlijnen, het verwezenlijken van kerndoelen en de examenstof zijn opgenomen. De vakgroepen kiezen de methode die het best aansluit bij de doelen per vak en de wijze van werken binnen de sectie of vakgroep op de vestiging. Er wordt aanvullend materiaal gebruikt om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de examens, maar ook om de algemene ontwikkeling van de leerlingen te ondersteunen. Het aanbod van vaklessen en profielen wordt op vestigingsniveau vastgelegd in een lessentabel.

3 Kunst-, ambachts- en bewegingsvakken

Op alle vestigingen wordt aan deze vakken ruim aandacht besteed. Het kunst- en ambachts-onderwijs wordt veelal aangeboden in dubbele lessen. Door de jaren heen wordt een groot aantal verschillende vakken aangeboden. In de lagere klassen zijn dat textiel, tekenen, schilderen, smeden, tuinbouw, beeldhouwen, techniek, toneel (drama), muzieklessen en koorzang. Op bewegingsgebied wordt in alle klassen lichamelijke oefening, dans en/of eurutmie aangeboden. In de hogere klassen worden de kunstvakken beeldende kunsten, dans, muziek en drama aangeboden.

4 Onderwijsgerelateerde activiteiten

Alle vestigingen kennen een uitgebreid activiteitenprogramma. Deze activiteiten bieden gelegenheid en ondersteuning voor de ontwikkelingen op de gebieden socialisatie en persoonswording.

Er zijn regelmatig opvoeringen op het gebied van toneel (drama), muziek en koorzang en er wordt deelgenomen aan sportieve en culturele evenementen binnen de regio. Vanaf klas 9 is er voor leerlingen van alle niveaus een stageprogramma. In veel jaarlagen worden werkweken, reizen of kampen met jaarthema's georganiseerd. Dit varieert van werken op een boerderij tot outdoor-activiteiten, landmeten en/of kunst- en bezinningsweken. Periodes in het jaar worden afgesloten met profielwerkstukken, eindwerkstukken en biografieweken. Gedurende het schooljaar worden meerdere jaar- of seizoensfeesten gevierd met en door leerlingen en medewerkers. In een aantal gevallen zijn ouders en verzorgers bij de vieringen betrokken.

4.4 Speerpunten

Het schoolplan 2023-2027 noemt vier speerpunten voor de komende vier jaren: eigentijds en toekomstig vrijeschoolonderwijs, nadere ontwikkeling van de basisvaardigheden, ormatief toetsen en de ontwikkeling van een stichtingbrede visie op het leer- en ontwikkelproces van de leerlingen. Deze speerpunten zijn in hoofdstuk 2 beschreven. De doelen die bij deze speerpunten horen, worden meegenomen in de jaarplannen van het bestuur en aan de vestigingen. De voortgang op de onderwijsspeerpunten wordt gemonitord in de trimesterrapportages.

4.5 Passend onderwijs

Elke school heeft een ondersteuningsprofiel (SOP) samengesteld waarin het ondersteuningsaanbod nader is omschreven. In de omschrijvingen laten de scholen zien hoe ze de specifieke ondersteuning vormgeven. In de profielen wordt een helder onderscheid gemaakt tussen de basiszorg (eerstelijns) en de invulling die een school geeft aan de extra zorg (tweedelijns) en de specialistische zorg (derdelijns). De profielen zijn voor een periode van vier jaar vastgelegd. De drie samenwerkingsverbanden waarbij de scholen zijn aangesloten keuren de profielen goed, waarbij wordt opgemerkt dat in de gemeente Haarlem het Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland centraal een SOP vaststelt, dat op alle scholen binnen het verband, en dus ook het Rudolf Steiner College, van toepassing is. Elk jaar leggen de scholen rechtstreeks verantwoording af binnen hun samenwerkingsverband over de besteding van de ontvangen ondersteuningsmiddelen. Deze verantwoording wordt

vooraf goedgekeurd door de bestuurder. Eens per jaar bespreekt de bestuurder met de schoolleiders de resultaten van de toegepaste ondersteuningsarrangementen. Bij de scholen wordt een nadere toelichting gegeven op de ontvangen middelen.

4.6 Programma van toetsing en examinering

Jaarlijks wordt het examenreglement ter instemming aangeboden aan de medezeggenschapsraad en daarna vastgesteld door de bestuurder. Elke school heeft een examencommissie en tenminste één examensecretaris. De examencommissies zijn samengesteld uit de examensecretarissen, team- afdelingsleiders bovenbouw en docenten. Jaarlijks wordt het verloop van de examens met de schoolleiding geëvalueerd. Elke examencommissie levert hiertoe een jaarverslag aan.

De examencommissies controleren de kwaliteit van het Programma van Toetsing en Afronding (PTA). Elk jaar in september worden de PTA's ter advisering voorgelegd aan de medezeggenschapsraad van de vestiging en hierna vastgesteld door de directie van de school. De PTA's worden gepubliceerd op de website van de school.

In het volgende hoofdstuk geven de scholen van de stichting een nadere toelichting op de kwaliteitszorg voor de examens van elke school.

4.7 Toelatingsbeleid

Onze scholen zijn toegankelijk voor alle leerlingen met een basisschooladvies vmbo-tl of hoger. Leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte zijn welkom mits deze in voldoende mate in lijn is met het vastgestelde ondersteuningsprofiel van de school. De schoolgebouwen zijn grotendeels geschikt gemaakt voor leerlingen met een locomotorische belemmering.

Hoofdstuk 5

Onze scholen

5.1 Adriaan Roland Holtschool Bergen

Algemeen

Als Adriaan Roland Holtschool in Bergen verzorgen wij vrijeschoolonderwijs voor 927 leerlingen, afkomstig uit de regio Noord-Holland Noord. In schooljaar 2025-2026 verwelkomden wij 165 nieuwe leerlingen. Er was sprake van negen zij-instromers en negentien zij-uitstromers in diverse jaarlagen. Onze leerlingen vormen samen met onze 104 medewerkers een bloeiende schoolgemeenschap.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2025

In 2024 waren de de belangrijkste ontwikkelingen:

- **Onderwijs:** rendementen scoren bij alle opleidingen boven landelijke gemiddelden. Alles boven de 90%.
- **Onderwijs:** de Onderwijs Ontwikkelgroep (OOG) neemt in toenemende mate een belangrijke positie in binnen de school. Doel is om vanuit het primaire proces de kwaliteit van ons onderwijs centraal te stellen (herstel van de pedagogische vergadering als rode draad in ons gezamenlijk leren).
- **Huisvesting:** Ontwikkelingen rondom de beoogde verhuizing naar de Kloosterpoort/St. Antonius. Overname van beide gebouwen, eerst door de gemeente en dan de school lijkt in een versnelling te zijn gekomen.
- **Middelen:** toekenning subsidie basisvaardigheden.
- **Middelen:** toekenning subsidie praktijkgerichte havo.
- **Middelen:** toekenning subsidie Techkwadraat waarin samenwerking met de boerderijschool.
- **Middelen:** stabiliteit in de leerlingenaantallen (de school is gelegen in een krimpregio).

Basisvaardigheden

In het kader van de subsidie Verbetering basisvaardigheden is eind vorig schooljaar een subsidie aangevraagd. Het betreft de basisvaardigheden taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid.

Het doel van de subsidie volgens de Dienst Uitvoering Subsidies Instellingen (DUS-I):

‘Ervoor zorgen dat elk kind goed kan rekenen, de Nederlandse taal beheerst, leert hoe we in Nederland met elkaar omgaan, en het onderwijs verlaat met de benodigde digitale vaardigheden op zak.’ De subsidie is toegekend en loopt over twee hele schooljaren, namelijk 2025-2026 en 2026-2027. Inmiddels is een projectleider aangesteld, zijn de nulmetingen

gedaan middels DIA-toetsen en is er een externe partij ingehuurd voor het geven van bijlessen en het implementeren van een plan voor digitale geletterdheid.

De school bereidt zich voor op implementatie van het nieuwe curriculum. De schoolleiding heeft zich hierop georiënteerd door deel te nemen aan een webinar, om vervolgens de secties de opdracht te geven zich hierop voor te bereiden. In de takenlijst, behorende bij het taakbeleid, zijn er uren opgenomen voor docenten om aan het nieuwe curriculum te werken. Ook de beschikbare 16 uur (per 1 fte) zal hiervoor worden ingezet. Ook de secties gaan mee aan de slag.

Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is inmiddels, mede door het aanstellen van een kwaliteitsmedewerker, goed geïmplementeerd. Kwaliteitsbeleid krijgt ruime aandacht van de schoolleiding. Het beleid is verweven met het personeelsbeleid, financiën en het bovenscholse onderdeel van de stichting VVNH.

Vestigings- en jaarplan en PDCA-cyclisch werken op school: we werken met zowel een vestigingsplan als een jaarplan. Onder begeleiding van de eigen kwaliteitsmedewerker doorlopen we de PDCA-cyclus door aan het eind van ieder trimester met behulp van een kwaliteitsagenda de verschillende aspecten uit het jaarplan te evalueren en waar nodig bij te sturen.

Examenresultaten

	2023	2024	2025
VMBO	90 %	92 %	95,2 %
HAVO	74 %	90 %	90 %
VWO	85 %	89 %	91,7 %

Korte toelichting op examenresultaten ARH

Alle opleidingen lieten een stijging zien, waarbij de vwo-uitslag met name opviel. Ten grondslag aan deze verbetering van de examenresultaten lagen een aantal interventies:

- de opsplitsing van de bovenbouwafdeling havo en vwo met ieder een eigen afdelingsleider en gerichte opdracht hebben we doorgezet;
- ons determinatiebeleid hebben we aangescherpt zodat leerlingen op de juiste plek terecht komen. Dat is met name terug te zien in de rendementen van de havo en vwo;
- er is middels het project Parcivalgroep gerichte aandacht geweest voor met name vwo-leerlingen die behoefte hebben aan extra aandacht.

Examencommissie

Het examensecretariaat is in de afgelopen schooljaren uitgebreid van één naar drie personen. Dat maakt de organisatie zowel robuuster als wendbaarder. Een en ander is gestoeld op het principe van 'samen leren, samen verantwoordelijk'.

De examensecretarissen maken net als de afdelingsleiders deel uit van de examencommissie. De conrector is de voorzitter.

Voor ons toetsbeleid hebben we een projectleider aangesteld die in de schooljaren 2025-2026 en 2026-2027 tot een gedegen en breed gedragen toetsbeleid zal komen. Inzake formatief versus summatief handelen zullen we nauw optrekken met de andere scholen in de stichting.

We zijn in het schooljaar 2025 -2026 gestart met een interne audit, waar de schoolexamens en de PTA's onderdeel van zijn.

De examencommissie komt regelmatig bijeen en maakt verslagen van deze bijeenkomsten.

Huisvesting

Onze school is gehuisvest in twee gebouwen. Het hoofdgebouw aan de Loudelsweg is tussen 2016 en 2018 én in 2021 gerenoveerd.

In 2024 is begonnen met het opknappen van de keuken. In de zomer van 2025 is dit afgerond.

In het tweede gebouw aan de Adelbertuslaan is de school gehuisvest in een voormalige basisschool.

Op last van de gemeente zal de school de Adelbertuslaan op termijn verlaten om in de Kloosterpoort aan de Loudelsweg het gebouw van het Petrus Canisius College(PCC) geheel of gedeeltelijk te betrekken.

In 2024 zijn gesprekken begonnen tussen de gemeente en de school om op de nieuwe locatie naast onderwijs ook culturele partijen binnen te halen.

De gesprekken met de gemeente over het betrekken van het hele gebouw van de PCC is inmiddels in een stroomversnelling geraakt.

De door onze school in 2023 geschreven notitie, waarin werd voorgesteld om naast de Kloosterpoort ook de laagbouw (eigendom van het PCC), het St. Antoniusgebouw, over te nemen, is nu als leidraad door alle betrokken partijen omarmd. Naar verwachting zal in de periode februari–mei 2026 het St. Antoniusgebouw door de gemeente worden overgekocht van de PCC. Daarna zullen er gesprekken volgen over de benodigde financiën voor het opknappen van zowel de Kloosterpoort als het St. Antonius-gedeelte. Deze gesprekken worden gevoerd op basis van het door onze schooluitgevoerde haalbaarheidsonderzoek. Zowel bestuur als raad van toezicht dienen nauw betrokken te worden bij deze ontwikkelingen.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Via de veiligheidsmonitor in de verschillende tevredenheidsonderzoeken wordt de sociale veiligheid op school gemonitord en waar nodig wordt het beleid bijgesteld.

Naar aanleiding van een veranderende populatie zijn meerdere jongerenwerkers aangesteld die met name in de buurt van de school een bijdrage leveren aan het begeleiden van de leerlingen en het terugdringen van eventuele overlast en ongewenst gedrag in de wijk. Dit geschiedt in nauwe samenwerking met de gemeente en jongerenwerk.

Verantwoording projectgelden

ONTVANGEN SUBSIDIES	ARH
SWV Io (leerwegondersteuning)	124.709
SWV eo (trajectbegeleiding)	156.624
SWV hb (hoogbegaafdheid)	10.160
SWV jeugd- en schoolteam	43.390
SWV leerlingarrangementen	4.868
Strategisch Personeelsbeleid (rijksbijdrage)	53.462
Verzuim (rijksbijdrage)	24.097
Werkdrukvermindering	327.080
Verbetering basisvaardigheden	88.367
Praktijkgericht vak havo	13.000
Onderwijsregio Impulsgelden en professionalisering	36.215
TOTAAL	881.972

Praktijkgericht vak havo

Dit schooljaar gaan we actief participeren in het doorontwikkeltraject voor het praktijkgerichte programma Technologie voor het havo. Onze school heeft een subsidie ontvangen van € 100.000, waarmee we binnen twee jaar een praktijkgericht examenprogramma implementeren voor de havo. De school wil hiermee bouwen aan een netwerk met het bedrijfsleven. Dit jaar volgt de voorbereiding voor het starten van dit programma in schooljaar 2026-2027.

Werkdrukvermindering

De werkdrukmiddelen zijn ook dit schooljaar, met instemming van de medezeggenschapsraad, gebruikt voor de inzet van het studielokaal A8, waar bijlessen, inhaaltoetsen en huiswerkbegeleiding zorgen voor werkdrukvermindering bij docenten. Verder zorgen OOP-ers voor extra ondersteuning en zijn externe surveillanten ingehuurd.

Ook de ondersteuning voor de schoolleiding is voor 0,1 fte bij een lid van het onderwijsondersteunend personeel ondergebracht.

Verder wordt er dit schooljaar een uitvoerig onderzoek gedaan naar werkdruk zodat we tot een gedegen nieuw taakbeleid kunnen komen.



5.2 Geert Groote College Amsterdam

Algemeen

Het Geert Groote College (GGCA) verzorgt, samen met Kairos Tienercollege, vrijeschoolonderwijs voor 1060 leerlingen. De leerlingen komen uit de hele regio Amsterdam, soms ook uit de verdere omtrek van de stad. In schooljaar 2025-2026 verwelkomde de school 153 nieuwe leerlingen op het GGCA en 56 leerlingen op het Kairos Tienercollege. De leerlingen vormen samen met 172 medewerkers twee schoolgemeenschappen, het Geert Groote College in Amsterdam-Zuid en nevenvestiging Kairos Tienercollege in Amsterdam-Noord. Docenten zijn óf op de ene óf op de andere vestiging werkzaam, terwijl ondersteunende functies van de school ook werken ten dienste van het Kairos Tienercollege, zoals leerlingadministratie, personeelsadministratie en ICT.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2025

In de schooljaren 2023-2024, 2024-2025 en 2025-2026 gaven we onder andere invulling aan het GGCA-Vestigingsplan 2023-2027. Dit plan kent een twaalfstal hoofdstukken met beleidsambities op velerlei terrein. Er is uitvoering gegeven aan de notitie GGCA-kwaliteitsbeleid. In deze notie worden de activiteiten beschreven die wij als school ondernemen met betrekking tot het verbeteren en borgen van een goede onderwijskwaliteit. Onderdelen van het kwaliteitsbeleid zijn het opstellen van en invulling geven aan een schoolplan dat op stichtingsniveau wordt vastgesteld (in 2027 is het volgende schoolplan van kracht) en het vaststellen van een vestigingsplan op schoolniveau, dat hieraan gerelateerd is. Op zowel stichtings- als schoolniveau werken we daarnaast met een onderwijsfoto. Dit document bevat een groot aantal gegevens met betrekking tot de leerlingen, de examenresultaten, de sociale veiligheid, het schoolklimaat, de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers, en gegevens over medewerkers (o.a. aantallen, ziekteverzuim, bevoegdheid, functies en functieschalen, huisvesting, tevredenheidsonderzoeken en de schoolfinanciën). Deze onderwijsfoto is in 2025 wederom opgesteld. Verdere onderwerpen in het vestigingsplan zijn het afnemen van tevredenheidsonderzoeken, het maken van vakwerkplannen, sociale veiligheid en de gesprekscyclus met medewerkers.

In het schooljaar 2023-2024 werd onze school geconfronteerd met een onvoldoende beoordeling door de inspectie. De school ontving een herstelopdracht met betrekking tot de Standaard OP2 (Zicht op ontwikkeling en begeleiding). Er is een verbeterplan opgesteld dat heeft voorzien in een positieve beoordeling in het voorjaar van 2025. Onderdeel

van dat verbeterplan waren extra ondersteuning van leerlingen met achterstandenmiddels vakinhoudelijke huiswerkbegeleiding gedurende de schoolweek, steunuren Nederlands en wiskunde op verschillende momenten in de schoolweek, dagelijkse algemene huiswerkbegeleiding in de studieruimte, versterking van het leerlingenmentoraat en acties om de leskwaliteit te verhogen. Deze interventies zijn ook in schooljaar 2025-2026 ingezet.

In de eerste helft van 2025 stelde de interim-rector vast dat veel processen in de school niet zijn beschreven, dat rolverdelingen niet helder zijn en dat beslissingen vooral ad hoc worden genomen. Tevens werd er een tekort op de begroting geconstateerd. De interim-rector heeft bij zijn vertrek veel voorstellen voor verbetering achtergelaten. Ook heeft hij een nieuwe organisatiestructuur ingericht, bestaande uit rector en conrector, drie onderwijskundige afdelingsleiders en een afdelingsleider OOP & Facilitair en ondersteuning door teamcoördinatoren. Nieuw hierin zijn de functie van conrector en teamcoördinatoren. Deze nieuwe structuur werd per 1 augustus 2025 van kracht. Met instemming van de medezeggenschapsraad is bepaald dat deze structuur vier jaar moet blijven bestaan. In augustus 2025 is erin deze nieuwe structuur gestart met een nieuw aangestelde rector, een conrector die intern is geworven en twee nieuwe afdelingsleiders, waarvan één interim. Ook alle zes teamcoördinatoren zijn nieuw in deze rol gestart. De afdelingsleider OOP en de afdelingsleider mavo hadden deze positie ook al het schooljaar daarvoor. De evaluatie staat gepland voor mei 2026.

Aan het begin van het schooljaar 2025-2026 is een start gemaakt met de voorbereiding van beleidsplannen, om ervoor te zorgen dat processen helder beschreven zijn; dat daar opvolging aan gegeven kan worden; en dat evaluatie op doelstellingen geborgd wordt. Er is gewerkt aan een overgangsprotocol, determinatiebeleid, differentiatie, een leerplan voor periodelessen en een beleidsplan voor DIA-toetsen. Enkele van deze beleidsplannen zijn in 2025 tot stand gekomen, andere worden afgerond in de eerste helft van 2026.

Begin schooljaar 2025-2026 is een analyse gemaakt van de diverse systemen voor formatiebeheer en roosterprocessen. Er is vastgesteld dat de systemen Foleta (formatie) en Zermelo (roosters) niet met elkaar communiceren. Door het handmatig overzetten van gegevens is de verwerking foutgevoelig en arbeidsintensief. Na uitgebreide voorlichting van mogelijke systeemcombinaties die wel compatible zijn, is gekozen om van Foleta over te stappen naar de formatiemodule van Zermelo. Tevens is er een proceskaart opgesteld

waarin alle processen en actoren in een tijdpad worden uitgezet en dat in heldere opeenvolgende stappen leidt van leerlingprognoses via formatie naar een rooster voor het volgend schooljaar. Alle betrokken personen zijn getraind en worden nog steeds begeleid in het werken met de nieuwe formatiemodule en de proceskaart.

In 2025 is een start gemaakt met de voorbereiding tot loskoppeling van de nevenvestiging Kairos Tienercollege van het GGCA en een uittreden uit de stichting VVNH. Per 1 augustus 2026 zal er een overgang van onderneming plaatsvinden en gaat Kairos Tienercollege verder als Kairos College binnen de stichting Kairos College. De voorbereiding op deze transitie werd in 2025 begeleid door Streefkerk Onderwijsrecht.

Financieel is nog van belang te vermelden dat er in 2025 is afgesloten met een negatief resultaat van bijna € 900.000. Dit is met name veroorzaakt doordat de begroting niet is gevolgd bij het inrichten van de formatie per 1 augustus 2025. Er is ten opzichte van de begroting 19 fte meer ingezet.

Basisvaardigheden

Het projectplan verbetering basisvaardigheden was bij de start van 2025 voor vier kalenderjaren opgesteld. In juni 2025 bleek dat de looptijd slechts twee jaar mocht bedragen. Het projectplan is in de planning aangepast en is voor 2025 en 2026 vertaald naar actieplannen. Van belang hierbij is te noemen dat de school in dit kader voor de kalenderjaren 2025 en 2026 een overheidssubsidie heeft ontvangen van € 925.000. Deze subsidie zal dus over een periode van twee jaar worden ingezet. Dit project wordt begeleid door Linque Consult. Er zijn werkgroepen voor taal, rekenen, burgerschap, digitale geletterdheid en differentiëren ingericht. De strakke projectplanning heeft een lerend effect op de organisatie als geheel en de brede betrokkenheid van vele docenten in de werkgroepen zorgt voor verbinding en draagvlak binnen de hele school.

Met behulp van DIA-taal en DIA-reken toetsen is in september 2025 een nulmeting gedaan in klas 7. Aan het einde van klas 7 en aan het einde van klas 8 worden de toetsen opnieuw afgenomen en wordt de voortgang gemeten. Als de voortgang onvoldoende is, worden steunuren taal en rekenen aangeboden. Met betrekking tot taal: iedere ochtend wordt schoolbreed een kwartier gelezen. In de lessen laten de docenten oefenen met rijke teksten in het kader van taalgericht vakonderwijs. Deze ontwikkeling gaat door in 2026.

Curriculumontwikkeling gebaseerd op de nieuwe kerndoelen is een onderdeel van het grotere projectplan basisvaardigheden. Bovendien wordt er in de secties parallel gewerkt aan een vakwerkplan met doorlopende leerlijnen, toetsbeleid en toetsplanning van klas 7 tot en met 12.

Kwaliteitszorg

Aan het begin van het schooljaar 2024-2025 is er een notitie kwaliteitsbeleid opgesteld, die in heel 2025 van kracht is geweest. Onderwerpen binnen de notitie zijn onder andere de beleidscyclus met betrekking tot het schoolplan, het vestigingsplan en het jaaractiviteitenplan, de onderwijsfoto, overleg met de verschillende secties en vakwerkplannen, het periodiek afnemen van tevredenheidsonderzoeken en de gesprekscycli met medewerkers. Nieuw in 2025 is de rol van datacoach. Hij ondersteunt bij het verzamelen van data en denkt mee in het datagestuurd analyseren en beslissen op basis van deze data.

Er wordt cyclisch gewerkt. Dat betekent dat alle beleidsambities periodiek geëvalueerd worden. Dat geldt met name voor het vestigingsplan.

De door de inspectie opgelegde herstelopdracht voor OP2 heeft in maart 2025 geleid tot een beoordeling met een voldoende voor alle afdelingen.

De examencommissie komt tweewekelijks bijeen om zaken met betrekking tot het eindexamen te bespreken, te plannen en uit te voeren. In 2025 is er een advies aan de schoolleiding uitgebracht ter verbetering van de schoolexaminering. Dat advies is opgevolgd. Er is onder andere advies ingewonnen bij de VO-raad met betrekking tot schoolexamens. In 2025 is een nieuw examenreglement voor het centraal examen opgesteld dat voor de hele stichting van toepassing is. Jaarlijks wordt de procedure rondom het examen (zowel het schoolexamen als het centraal examen) geëvalueerd en eventueel bijgesteld. In 2025 werden ook de examenscores geanalyseerd en gingen vaksecties aan de slag om hun resultaten te verbeteren. Dat gold met name voor de bètavakken. De examenresultaten in 2025 lagen voor alle afdelingen onder het landelijk gemiddelde. Daar is een verbeterplan voor opgesteld, dat onder andere bestaat uit het begeleiden van de docenten, het monitoren van de toetskwaliteit, het inzetten van steunuren en flexwerkers voor extra begeleiding aan leerlingen, verscherpt toezicht op correcte toetsafname en het besluit om voor het examen in mei 2026 oefenexamens in de gymzaal aan te bieden.

Examenresultaten

	2023	2024	2025
VMBO	81,1 %	89,5 %	84,1 %
HAVO	84,9 %	89,7 %	78,6 %
VWO	81,6 %	82,5 %	70,7 %

Huisvesting

Het GGCA is gevestigd in een schoolgebouw aan de Fred Roeskestraat, dat in 1995 is opgeleverd en in 2013 ingrijpend is aangepast en uitgebreid met een nieuwe vleugel. Het schoolgebouw omvat een sportzaal met kleedruimtes. In 2025 is in de gymzaal een nieuwe vloer gelegd en is er geluidsisolatie aan de wanden bevestigd. Er is in en aan het gebouw sprake van achterstallig onderhoud. Er is een meerjarenonderhoudsplan opgesteld, dat eind 2024 beschikbaar kwam. Het bleek dat er voor vele (technische) onderdelen geen onderhoudscontract is afgesloten, waardoor de school nu voor extra kosten staat. In verband met de ongunstige financiële positie van de school kan niet ieder noodzakelijk onderhoud worden uitgevoerd. Uiteraard worden gevaarlijke situaties direct aangepakt.

Het Kairos Tienercollege beschikt over een onderwijsruimte aan de Meeuwenlaan in Amsterdam-Noord. Dit gebouw wordt heel 2025 en 2026 gebruikt. In het pand zijn enkele aanpassingen gerealiseerd om de ruimte geschikt te maken voor het vrijeschoolonderwijs dat we aanbieden. Ook dit pand vraagt onderhoud, maar er is geen sprake van achterstallig onderhoud. Er is een container op het achterplein geplaatst, zodat leerlingen in klasverband kunnen smeden.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

De school zet jaarlijks de schoolmonitoring op het gebied van sociale veiligheid uit onder leerlingen en medewerkers. De uitkomsten worden gebruikt om ontwikkelingen te volgen, aandachtspunten te signaleren en waar nodig aanvullende maatregelen te nemen.

Het veiligheidsbeleid en het beleid rondom gelijke behandeling worden periodiek geëvalueerd binnen de schoolleiding en met betrokken gremia. Daarbij worden de resultaten uit de monitoring, signalen vanuit de organisatie en het jaarverslag van de vertrouwenspersoon betrokken om te beoordelen of het beleid voldoende aansluit bij de praktijk en waar versterking nodig is.

Daarnaast maakt de school gebruik van ondersteuningsaanbod en externe expertise op het gebied van sociale veiligheid en gelijke behandeling. Hierbij gaat het om thema's als sociale veiligheid in de klas en de schoolcultuur, professionele samenwerking, grensoverschrijdend gedrag, meldstructuren en het bevorderen van een inclusieve en veilige leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers.

In 2025 zijn binnen de school signalen van antisemitisme gemeld. Deze signalen zijn zorgvuldig opgepakt in samenwerking met een beleidsadviseur van het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI). Naar aanleiding hiervan zijn pedagogische herstelopdrachten aangepast en verder aangescherpt, met als doel het vergroten van bewustwording, het stimuleren van dialoog en het versterken van een veilige schoolcultuur.

Verantwoording projectgelden

ONTVANGEN SUBSIDIES	GGCA	KAIROS
Strategisch personeelsbeleid	17.217	-
LWOO (Rijksbijdrage)	128.306	-
Bekostiging opvang nieuwkomers	3.751	-
Samenwerkingsverband (leerwegondersteuning)	59.336	36.231
Samenwerkingsverband (klantspecifiek)	2.100	10.200
Werkdrukvermindering	119.949	18.114
Verbetering basisvaardigheden	154.167	10.482
TOTAAL	538.826	75.027

Werkdrukmiddelen

Ook in 2025 is er, als vervolg van het besluit dat in 2024 is genomen, gekozen om middelen aan te wenden voor een verlenging van de aanstelling van een pedagogisch conciërge en de facilitering van de taakuitbreiding van de leerlingcoördinatie. De leerlingcoördinatoren zijn vervangen door in totaal zes teamcoördinatoren. Deze teamco's zijn belast met leerlingzaken per afdeling, waar deze de werkzaamheden van de mentor overstijgen. Daarnaast ondersteunen zij de afdelingsleider bij de uitvoering van afdelingsleiderstaken. Iedere afdeling heeft twee teamco's.

LWOO

De Lwoo-middelen zijn in 2025 voor het volgende ingezet:

- **Kleinere klassen:** het GGCA heeft de klassen 7 en 8 mavo verkleind van 30 naar 24. Dit om meer aandacht te hebben voor individuele begeleiding en een veilig leerklimaat in de mavoklassen extra te stimuleren.
- **Verstevigen zorgstructuur en inzet pedagogisch lokaal:** het GGCA heeft een trajectklas met een vaste fulltime medewerker. Er is vijf dagen per week gedurende de hele dag de mogelijkheid om leerlingen daarheen te laten gaan (met toestemming van de teamcoördinator). Daarnaast is er een extra pedagogisch conciërge aangesteld die het hele schooljaar onderdeel is van het team. Deze is ten dele bekostigd uit de werkdruk-middelen en ten dele uit de lwoo-middelen.
- **Reken- en taalonderwijs:** het GGCA heeft steunuren ingeroosterd om leerlingen extra te ondersteunen bij rekenen en taal. We gebruiken de DIA-toetsen als meetinstrument om de voortgang bij te houden. Verder is er een RT-medewerker die met leerlingen werkt. Hiervoor wordt ook het programma NUMO ingezet.
- **Extra ondersteuning huiswerkbegeleiding:** het GGCA heeft gedurende het schooljaar 2024-2025 en 2025-2026 in de StudieRuimte een pedagogisch medewerker die leerlingen op inloop begeleidt bij het plannen en organiseren van huiswerk.

Strategisch personeelsbeleid

In het kader van het strategisch personeelsbeleid heeft het Geert Groote College Amsterdam in 2025 verschillende acties ondernomen en voortgezet op het gebied van opleiding, professionalisering, begeleiding en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De school maakt deel uit van de opleidingsschool NOA. Binnen deze samenwerking werken scholen en opleidingsinstituten gezamenlijk aan het opleiden en professionaliseren van aankomende en zittende docenten in het voortgezet onderwijs. Naast de expertise vanuit de lerarenopleidingen leveren de deelnemende scholen, waaronder het GGCA, een belangrijke bijdrage aan de praktijkopleiding door de inzet van docentbegeleiders.

Daarnaast verzorgt de school interne scholingstrajecten voor zowel nieuwe als zittende collega's op het gebied van vrijeschoolonderwijs. Voor docenten in hun tweede jaar is deelname aan de bovenschoolse cursus verplicht, zodat zij verder worden ingewijd in de pedagogische en didactische uitgangspunten van het vrijeschoolonderwijs.

Vanwege het aanhoudende lerarentekort is het niet altijd mogelijk om bevoegde docenten aan te trekken. Wanneer sprake is van onbevoegdheid worden medewerkers geplaatst in een bevoegdheidstraject en faciliteert de school aanvullende begeleiding, waaronder coaching. Vergelijkbare ondersteuning wordt geboden aan collega's die een zij-instroomtraject volgen.

In het kader van de notitie LC als norm worden docenten die voldoen aan de vastgestelde criteria automatisch geplaatst in een LC-functie. Hiervoor geldt geen sollicitatieprocedure. Het jaar 2026 zal overigens het laatste jaar zijn waarin deze regeling van toepassing is.

Het GGCA maakt daarnaast deel uit van de Amsterdamse Onderwijsregio.

Binnen deze regio werken schoolbesturen, opleidingsscholen en lerarenopleidingen samen aan vraagstukken rondom lerarentekort, arbeidsmarktontwikkeling en professionalisering van medewerkers.

Tot slot is in 2025, in nauw overleg met medewerkers, opnieuw gekozen om de werkdruk-middelen in te zetten voor onderwijsondersteunend personeel en onderwijsondersteunende taken. Hiermee wordt beoogd de werkdruk van docenten te verlichten en ruimte te creëren voor kwalitatief goed onderwijs en begeleiding van leerlingen.

Middelen van het samenwerkingsverband

In 2025 zijn de middelen vanuit het samenwerkingsverband ingezet ter versterking van de ondersteuning en begeleiding van leerlingen binnen het Geert Groote College Amsterdam. Een belangrijk deel van deze middelen is besteed aan de trajectvoorziening: het pedagogisch lokaal. Binnen deze voorziening zijn een pedagogisch medewerker en de ondersteuningscoördinatoren werkzaam. Het pedagogisch lokaal biedt ondersteuning aan leerlingen die tijdelijk extra begeleiding nodig hebben op sociaal-emotioneel, pedagogisch of organisatorisch gebied, met als doel leerlingen zoveel mogelijk binnen het reguliere onderwijsproces te behouden en te ondersteunen.

Daarnaast zijn middelen ingezet voor ondersteuning op het gebied van hoogbegaafdheid en remedial teaching, zodat leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften passend begeleid kunnen worden binnen de school.

De BPO-middelen zijn via iHub ingezet voor anderhalve dag begeleiding passend onderwijs (BPO). Hiermee is extra expertise beschikbaar gesteld voor de ondersteuning van leerlingen en de begeleiding van docenten bij complexe ondersteuningsvragen.

Ook zijn middelen ingezet voor lwoo-ondersteuning, conform de eerder in dit verslag beschreven inzet van de lwoo-gelden. Verder zijn middelen beschikbaar gesteld voor de inzet van de veiligheidscoördinator, gericht op het versterken van sociale veiligheid, preventie en begeleiding binnen de school.

De betrokken functionarissen nemen deel aan de verplichte bijeenkomsten en overlegstructuren die vanuit het samenwerkingsverband plaatsvinden. De inzet en besteding van de middelen worden jaarlijks verantwoord en geëvalueerd.

Bekostiging opvang nieuwkomers

De subsidie is besteed aan extra begeleiding voor leerlingen die doorstromen naar regulier onderwijs.

Tienercollege Kairos

SWV Ondersteuningsmiddelen

De subsidie is besteed aan de inzet van leerlingbegeleiders, de inzet van de schoolpsycholoog, het Kairos studie-uur voor leerlingen met taal- en rekenachterstanden en aan de plusklas: lesuren voor leerlingen die meer uitdaging nodig hebben.

Werkdrukmiddelen

Deze subsidie is besteed aan het aantrekken een extra huismeester, zodat er elke dag van de week een huismeester in school is.

Verbetering basisvaardigheden

De subsidie is besteed aan het verbeteren van de lesgevende kwaliteiten van medewerkers, waarbij de nadruk is gelegd op differentiatie en kennisopbouw voor leerlingen. Ook is de begeleiding van leerlingen op het gebied van basisvaardigheden versterkt.



5.3 Rudolf Steiner College Haarlem

Algemeen

Als Rudolf Steiner College in Haarlem verzorgen wij vrijeschoolonderwijs voor 1157 leerlingen (exclusief vavo), afkomstig uit de regio Haarlem. Bij de start van schooljaar 2025-2026 verwelkomde de school 226 nieuwe leerlingen in de brugklas en is er afscheid genomen van 223 examenleerlingen. Onze leerlingen vormen samen met onze 155 medewerkers een florierende schoolgemeenschap.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2025

Hieronder een beknopte beschrijving van de belangrijkste ontwikkelingen op onze school in het verslagjaar:

- Om via de basisvaardigheden de onderwijskwaliteit te borgen hebben we extra formatieruimte ingezet voor verschillende grote taken, waaronder taal- en rekencoördinatoren, leden van de examencommissie en jaarlaagcoördinatoren. Deze taakformatie heeft deels een structureel karakter.
- Het ICT-beleid op het Rudolf Steiner College is volop in ontwikkeling. Een werkgroep heeft een voorstel uitgewerkt om in 2026 op de bovenbouw met laptops te gaan werken. De implementatie hiervan en de professionalisering van medewerkers op het gebied van ICT-vaardigheden staan ook in 2026 centraal.
- De verschillende vakgroepen hebben gewerkt aan verbetering en uitbreiding van de vakwerkplannen. Hierin wordt van de vakgroepen onder meer verwacht dat ze onderwijskundige speerpunten formuleren en reflecteren op de examenresultaten. De schoolleiding gaat jaarlijks twee keer in gesprek met een vakgroep over het vakwerkplan. Hierbij worden ook schoolbrede thema's als burgerschap en ICT-beleid besproken.
- In 2025 is uitgebreid onderzocht op welke wijze feedback en rapportages richting de leerlingen worden verzorgd. In 2026 zal het huidige beleid worden aangepast, waarbij ook een hanteerbare taakbelasting voor de docenten en mentoren één van de aandachtspunten is.

Basisvaardigheden

Jaarlijks worden de resultaten van de leerlingen qua taal en rekenen gemonitord door het afnemen van DIA-toetsen in verschillende jaarlagen.

In het kader van de versterking van de basisvaardigheden is ingezet op het verbeteren van de huidige screening van leerlingen door de DIA-toetsen op het gebied van taal en rekenen. Daarbij is ook het bestaande aanbod aan reken- en taalsteunlessen uitgebreid zodat meer leerlingen deze lessen kunnen volgen. De vakgroepen Nederlands en wiskunde hebben budget gekregen om het taalbeleid en een leerlijn rekenvaardigheid verder te ontwikkelen richting 2026.

Op het gebied van digitale geletterdheid heeft een werkgroep uitgebreid onderzoek gedaan naar het versterken van de vaardigheden van leerlingen, het verbeteren van de digitale infrastructuur en de beschikbaarheid en kwaliteit van ICT (laptops). De vervolgstap is dat in 2026 de keuze zal worden gemaakt om de leerlingen in de bovenbouw met laptops te laten werken.

Ten aanzien van burgerschap is het bestaande beleidsstuk volledig herzien en geactualiseerd. Hierbij is er speciale aandacht voor de borging en verantwoording van de burger-schapsactiviteiten die de leerlingen zullen gaan doen, zodat een en ander binnen het verantwoordingskader van de onderwijsinspectie wordt geborgd.

Kwaliteitszorg

Na het kwaliteitsonderzoek in 2024 heeft de inspectie onze school een herstelopdracht gegeven. De schoolleiding heeft in samenspraak met docenten en vakgroepen verschillende interventies ingezet om tot verbeteringen te komen. Een overzicht van de interventies met daarbij ook de eerste effecten ervan is middels een voortgangsrapportage in kaart gebracht. Deze rapportage is ingeleverd bij de inspectie.

In 2025 hebben we de inzet op het versterken van de kwaliteitszorg en cyclisch werken en verantwoording van de kwaliteit van het onderwijs voortgezet. Dit maken we zichtbaar in de jaarlijkse onderwijsfoto. In dit document staan alle relevante onderwijsresultaten, opbrengsten en overige data gebundeld. Aan de hand van de onderwijsfoto legt de rector jaarlijks verantwoording af aan de bestuurder over opbrengsten, kwaliteit en ontwikkelingen op de school. Ook worden de gegevens gedeeld en besproken binnen de schoolleiding en met de vestigingsmedezeggenschapsraad.

Onze school heeft de ruimere facilitering van de leden van de examencommissie ook in 2025 gecontinueerd. De commissie heeft een aantal processen rondom examinering verbeterd en legt over haar werkzaamheden jaarlijks verantwoording af middels een jaar-verslag. Ook heeft de examencommissie de vakinhoudelijke programma's voor toetsing en afsluiting (PTA) en het examenreglement van de vestiging weer geactualiseerd.

Examenresultaten

Hieronder staan slagingspercentages van de verschillende leerwegen voor de afgelopen drie examenjaren. De landelijke slagingspercentages zijn gebaseerd op gegevens uit de Examenmonitor en van de VO-raad.

	2023	2024	2025
MAVO	83,4 %	88,2 %	93,9 %
HAVO	85,4 %	92,1 %	90,3 %
VWO	94,7 %	90 %	88,1 %

Waar vorig jaar de slagingspercentages voor mavo en havo flink verbeterden, zien we dat deze trend zich in 2025 voortzet. Op zowel de mavo als de havo is ons slagingspercentage hoger dan het landelijke percentage. We zijn trots op deze resultaten en hopen deze voort te zetten en te borgen. Dit doen we onder meer door verder te gaan met het structureel reflecteren op toetsing en examenresultaten binnen de vakwerkplannen. We hopen met deze werkwijze ook het slagingspercentage op het vwo, dat dit jaar net iets (0,2%) onder het landelijke gemiddelde zat, verder te verbeteren. Daarnaast stimuleren we formatief toetsen en het verder verbeteren van de kwaliteit van de SE-toetsen binnen onze school.

De examencommissie

Sinds 2020 werken we met een examencommissie. Bij ons op school maken de examen-secretarissen voor mavo en havo/vwo hiervan deel uit. Deze commissie organiseert de toetsweken, herkansingen en inhaalgelegenheden. Vandaaruit hebben de commissieleden goed zicht op waar de kwaliteit van toetsing kan verbeteren, zowel qua inhoud als vorm. Als er iets misgaat bij de afname van een toets, of als er een klacht is over de inhoud van een toets of de beoordeling daarvan, of wanneer een PTA-onderdeel in de praktijk anders blijkt uit te pakken dan vooraf gedacht, dan komt informatie daarover via de examensecretaris bij

de examencommissie en de afdelingsleider terecht. Zo brengt de examensecretaris direct expertise in waarmee de examencommissie haar taak in het borgen, monitoren en verbeteren van de kwaliteit van toetsing kan vormgeven.

De examensecretaris mavo heeft dit jaar een scholingsdag voor examensecretarissen bijgewoond. Daarnaast zijn twee leden uit de commissie verbonden aan een werkgroep die het toetsbeleid van onze school verder gaat inrichten en vandaaruit literatuurstudie oet naar de kwaliteit van toetsing.

Op schoolniveau is in meerdere pedagogische werkplaatsen aandacht besteed aan het thema formatief handelen, en daarmee ook formatief toetsen. Dit gebeurt veelal door het delen van best practices. Binnenkort zal het CPS tijdens een studiedag een training formatief handelen en toetsen verzorgen voor alle collega's.

De afgelopen drie jaar zijn de PTA's grondig onder de loep genomen. Er is een heel nieuw format gekomen, dat rekening houdt met de actielijnen vanuit de VO-raad en de aanpassing van het Eindexamenbesluit VO; dit alles om de duidelijkheid, correctheid en het afsluitend karakter van het schoolexamen te verbeteren.

Daarnaast is er het nodige veranderd in de organisatie van de toetsing op onze school. Hiermee ondervangen we kleine en grote potentiële missers bij het klaarzetten, opstellen en afnemen van toetsen. Alle toetsweken, herkansingen en inhaalmomenten worden geëvalueerd binnen de examencommissie en met overige betrokkenen. Dit heeft al geleid tot heel wat grotere en kleinere aanpassingen, zowel op logistiek als op vakinhoudelijk vlak (denk aan organisatie van het PTA, type vragen op een toets, afstemming binnen de vakgroepen over toetsen, gebruiken van toetsmatrijzen, et cetera).

Naar aanleiding van de handreiking van de VO-raad hebben we de taakverdeling binnen de examencommissie besproken. Voor de examensecretarissen zijn taakomschrijvingen opgesteld. Via het examenreglement en het schooleigen-reglement kunnen betrokkenen zicht krijgen op de bevoegdheden van de examencommissie en de examensecretaris. Jaarlijks brengt de examencommissie een jaarverslag uit, met daarin adviezen met betrekking tot de kwaliteit van schoolexaminering.

Huisvesting

Het Rudolf Steiner College is gehuisvest in drie gebouwen. Dit zijn de hoofdlocatie aan de Engelandlaan, de locatie aan de Belgiëlaan en het tijdelijke schoolgebouw aan het Tennispad. De hoofdlocatie is in 2009 ingrijpend verbouwd. De locatie op de Belgiëlaan is in 2022 nieuw in gebruik genomen. De ruimtebehoefte van onze school is sinds 2022 helaas nog steeds hoger dan de twee locaties aan de Engelandlaan en Belgiëlaan aan ruimte bieden. De locatie Tennispad blijft daarom voorlopig nodig als aanvullende huisvesting. In het laatste kwartaal van 2025 zijn de eerste stappen gezet om tot een opdracht te komen voor het bouwen van een derde locatie. De gemeente Haarlem heeft geld beschikbaar gesteld voor de bouw van een derde locatie voor 2.000 vierkante meter. Een beoogde locatie is gevonden aan de Belgiëlaan, waarover de gemeente met de huidige pachters overeenstemming moet bereiken over verhuizing.

De verwachting is dat in het derde kwartaal van 2026 het plan van eisen wordt opgesteld en de eerste uitvraag naar externe partijen kan worden gedaan voor de realisatie van deze uitbreidingslocatie naast schoolgebouw Belgiëlaan.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Jaarlijks nemen we het tevredenheidsonderzoek van kwaliteitsscholen af in leerjaar 1 mavo, havo en vwo, 3 mavo havo en vwo 4 havo en 5 vwo. Daarbij gebruiken we zowel de versie voor leerlingen als voor ouders. De resultaten zijn geëvalueerd in de schoolleiding, het college van docenten en tijdens een klankbordbijeenkomst van de klassenvertegenwoordigers. In een aantal klassen is er daarnaast aanvullende feedback opgehaald om de uitkomsten van dit onderzoek nog beter te kunnen duiden.

In 2025 is stichtingsbreed een medewerkertevredenheidsonderzoek afgenomen waarbij voor iedere vestiging een aparte rapportage is opgesteld. De uitkomsten hiervan zijn met de medezeggenschapsraad besproken en in samenspraak met de schoolleiding zijn speerpunten opgesteld voor de komende jaren. Hierbij gaat het onder andere over veiligheid, professioneel gedrag, aanspreekcultuur en werkdruk.

Naast de onderzoeken wordt er jaarlijks met de vertrouwenspersonen, de omgangskoördinatoren, de gezondeschoolcoördinator en de veiligheidscoördinator geëvalueerd. Het sociaalveiligheidsplan van de school is in november 2025 geüpdatet. De vertrouwensper-

sonen hebben een jaarverslag opgesteld. De aanbevelingen in dit verslag zullen meegenomen worden in een evaluatie van het totale veiligheidsbeleid.

Verantwoording projectgelden

ONTVANGEN SUBSIDIES	RSC
Strategisch personeelsbeleid (onderwijsregio)	33.221
LWOO (Rijksbijdrage)	415.313
Verzuim (Rijksbijdrage)	30.961
Samenwerkingsverband (Leerlingarrangementen)	37.497
Samenwerkingsverband (leerwegondersteuning)	218.381
Samenwerkingsverband: hoogbegaafdheid en ISK	10.363
Werkdrukvermindering	420.250
Verbetering basisvaardigheden	121.823
Praktijkgericht vak vmbo-tl	44.497
Sterk techniek onderwijs	40.797
TOTAAL	1.373.103

Werkdrukmiddelen

Het collectieve deel van de werkdrukmiddelen wordt sinds 2023 ingezet voor het verhogen van de opslagfactor van de docenten (van 1,65 naar 1,71). Dit betekent in de praktijk dat docenten meer tijd hebben voor het voor- en nawerk dat hoort bij het lesgeven.

Voor het individuele deel van de werkdrukmiddelen is in samenspraak met de vestigingsmedezeggenschapsraad een keuzemodel opgezet waarbinnen de medewerkers uit enkele opties kunnen kiezen voor de besteding ervan. Jaarlijks kunnen medewerkers in de januari-brief (inventarisatieformulier) hun keuze kenbaar maken. Binnen de gesprekkencyclus is er in het jaarlijkse ontwikkelgesprek aandacht voor de gemaakte keuze en de uitwerking hiervan op de werkdrukbeleving van de individuele medewerker. Deze keuzeregeling is goed bevallen en zal ook in 2026 worden gecontinueerd.

Conform de nieuwe CAO-afspraken zullen schoolleiding en de personele geleding van de vestigingsmedezeggenschapsraad in 2026 een plan van aanpak maken om tot een nieuw schoolbreed taakbeleid te komen waarbinnen specifiek aandacht is voor de werkdrukbeleving onder medewerkers.

Strategisch personeelsbeleid

Onze school maakte in 2025 deel uit van de opleidingsschool NOA. Per zomer 2026 zal de school overstappen naar ROSA als opleidingsschool. Vanwege de vorming van de onderwijsregio's is dit een logische stap. Op het RSC hebben we in 2025 de volgende accenten op het gebied van strategisch personeelsbeleid gelegd:

- We bieden interne scholing over het vrijeschoolonderwijs, zowel voor nieuwe als zittende collega's. Voor nieuwe medewerkers is er gedurende hun eerste drie jaar oaching en introductie.
- Wekelijks is er binnen onze school een zogeheten pedagogische werkplaats waar in de meest brede zin gesproken wordt over pedagogiek en de invulling en uitwerking daarvan in het vrijeschoolonderwijs.
- Door het lerarentekort is het niet altijd mogelijk bevoegde docenten aan te trekken. Daar waar sprake is van onbevoegdheid worden docenten in een bevoegdheidsstraject geplaatst en worden extra faciliteiten beschikbaar gesteld.
- Extra faciliteiten stellen we ook beschikbaar (0,1 fte) voor collega's die een zij-in-stroomtraject volgen. Dit alles is beschreven in het HR-beleid van onze school.
- Medewerkers krijgen de gelegenheid een persoonlijk ontwikkelplan op te stellen en waar nodig wordt dit door de school gefaciliteerd, conform de vastgestelde regeling die hierover met de vestigingsmedezeggenschapsraad is afgesproken.
- In het kader van de notitie LC als norm worden docenten die aan de daarvoor gestelde criteria voldoen, geplaatst in een LC-functie. Dit is een automatisme en er is dus geen sprake van eensollicitatieprocedure.
- Onze school maakt deel uit van de onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam. Binnen deze regio werken schoolbesturen, opleidingsscholen en lerarenopleidingen samen op de terreinen lerarentekort en professionalisering.
- In nauw overleg met alle medewerkers en met instemming van de vestigingsmedezeggenschapsraad zijn in 2023 de werkdrukmiddelen ingezet voor onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Deze regeling is goed bevallen en wordt gecontinueerd.

LWOO

De school ontvangt de lwoo-middelen rechtstreeks van het rijk. Deze worden ingezet in de zogeheten Spaarnestroom binnen de mavoafdeling. In de Spaarnestroomklassen zitten maximaal achttien leerlingen die extra begeleid worden in hun schoolcarrière met als doel het halen van een vmbo-diploma. Het gaat hier om totaal vier lesgroepen in leerjaar 7 tot en met 10 van de vmbo-afdeling.

Richting 2028 wordt er een daling verwacht van de inkomsten vanuit het Rijk. Op school worden gesprekken gevoerd over de vraag hoe dit kan worden opgevangen. Dit kan bijvoorbeeld door de Spaarnestroomgroepen groter te maken of door de ondersteuning op een andere manier (beperkter) aan te gaan bieden.

Middelen van het Samenwerkingsverband

Het Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland kent jaarlijks middelen toe aan de school om de zorg aan en voor leerlingen vorm te geven. Binnen de school is een zogeheten schoolondersteuningsteam actief dat bestaat uit twee ondersteuningscoördinatoren, drie trajectbegeleiders en één RT-docent. De totale omvang in formatie bedroeg in 2025 4,01 fte.

Het ondersteuningsteam heeft zichzelf tot doel gesteld om te investeren in een preventieve aanpak, waarbij naast ondersteuning van leerlingen ook wordt ingezet op het coachen en begeleiden van mentoren om de begeleidings- en signaleringsvaardigheden te versterken. Doel van deze aanpak is dat er uiteindelijk minder leerlingen in de trajectbegeleiding terecht komen en het aantal thuiszitters wordt verlaagd.

Verder kent de school een studietuin in het kader van de 'thuiszitters-aanpak'. Binnen deze studietuin worden leerlingen die thuiszitten en/of (tijdelijk) minder belastbaar zijn en een aangepast rooster hebben zoveel mogelijk opgevangen, met als doel hen weer terug te leiden naar regulier onderwijs. Onze school heeft aandacht voor hoogbegaafdheid. Voor de leerlingen om wie het gaat zijn er extra activiteiten, onder meer met debattraining en bij het Makerslab.

De verantwoording van deze middelen vindt jaarlijks plaats in het directiegesprek met de directeur en de consultant van het samenwerkingsverband. Ter voorbereiding op dit gesprek worden middels een invulformulier alle kosten, formatie-inzet én activiteiten ten aanzien van het samenwerkingsverband en de leerlingondersteuning verantwoord.

Praktijkgericht vak vmbo-tl

Vanuit het huidige rijke onderwijsaanbod met ambachten binnen ons vrijeschoolonderwijs liggen er kansen voor het doorontwikkelen richting het Praktijkgerichte Programma (PGP) middels gebruikmaking van de subsidie. Per schooljaar 2025-2026 zijn we officieel gestart met het praktijkgericht programma. We hebben voor onze mavo de ambachtvakken ondergebracht bij twee praktijkvakken. De ambachten HMT (hout metaal techniek), keramiek en textiel zijn ondergebracht bij het praktijkvak techniek en toepassing (PVTT) en koken is ondergebracht bij het praktijkvak zorg en welzijn (PVZW). In een werkgroep is het programma omschreven en uitgewerkt in een leerlijn en PTA-programma.

Sterk techniek onderwijs (STO, gaat over in SWITCH)

Het STO is een tweede subsidietermijn ingegaan. Ook nu weer zijn we partner. Dankzij deze subsidie hebben we onze ambachten verder kunnen verrijken met digitale middelen. Ook kunnen we hierdoor onze techniekweken van 7M en van 8M continueren.

Techkwadraat (gaat over in SWITCH)

Techkwadraat is de STO-variant voor havo/vwo. Ook hier zijn we partner geworden, om zo ook voor havo en vwo meer op techniek gericht onderwijs te verzorgen. De eerste plannen zijn er om ook voor havo/vwo in het voorjaar van 2026 een techniekweek te organiseren.

Hoofdstuk 6

Personeel

Samen met onze leerlingen vormen de medewerkers van de stichting, de docenten en het onderwijsondersteunend personeel, de kern van het onderwijs. Zonder hen en zonder de pedagogisch-didactische en professionele competenties die zij inbrengen is er geen onderwijs.

6.1 Ontwikkeling strategisch HRM beleid 2023-2027

In 2023 is het strategisch HRM-beleid voor de periode 2023–2027 vastgesteld. Dit beleid beschrijft de randvoorwaarden en doelstellingen die bijdragen aan het versterken van de stichting als aantrekkelijke werkgever. Daarnaast richt het zich op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het bevorderen van een werkomgeving waarin betrokkenheid, ontwikkeling en werkplezier centraal staan.

Het leidende principe binnen dit beleid is: 'Alles wat aandacht krijgt, groeit'. Vanuit deze gedachte wordt ingezet op oprechte aandacht voor medewerkers, met als doel dat zij zich gezien voelen en optimaal kunnen functioneren. Dit draagt bij aan een duurzame verbinding tussen medewerker en organisatie.

Vanuit de organisatiedoelen en de HR-visie zijn vier centrale thema's benoemd die in 2025 nadrukkelijk aandacht hebben gekregen: aantrekkelijk werkgeverschap, binden en boeien van medewerkers, gezond aan het werk en diversiteit en inclusie. Deze thema's vormen de basis van het strategisch personeelsbeleid en dragen bij aan het waarborgen van voldoende en goed gekwalificeerd onderwijspersoneel. Onderstaand wordt de voortgang op deze thema's toegelicht, evenals de mate waarin gestelde doelen zijn gerealiseerd.

Aantrekkelijk werkgeverschap en binden & boeien van medewerkers

Het bestuur heeft als doel gesteld om voldoende en goed toegeruste medewerkers aan te trekken, te behouden en hen duurzaam te ontwikkelen. In het kader van aantrekkelijk werkgeverschap en het binden en boeien van medewerkers is daarom sterk ingezet op scholing en professionalisering.

Op stichtingsniveau is gewerkt aan een nieuw professionaliseringsbeleid, dat zich in de afrondende fase bevindt. Dit beleid sluit aan bij de CAO-VO 2025–2027 en het strategisch HR-beleid en biedt een gedeelde visie op leren en ontwikkelen. Hiermee wordt gestuurd op het versterken van bekwaamheden, het vergroten van loopbaanmogelijkheden en het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers.

Op schoolniveau is eveneens voortgang zichtbaar. Binnen de Adriaan Roland Holtschool wordt scholing planmatig en in samenspraak met medewerkers vormgegeven, mede ondersteund door het aanbod vanuit de onderwijsregio. Het Rudolf Steiner College heeft stappen gezet in het structureren van professionalisering en het versterken van begeleiding en scholing, onder andere op het gebied van differentiatie en formatief handelen. Bij het Geert Grote College Amsterdam is een nieuw scholingsplan vastgesteld, waarbij het project Basisvaardigheden heeft bijgedragen aan meer planmatig werken en eigenaarschap binnen teams.

Hoewel het tekort aan gekwalificeerde leraren ertoe heeft geleid dat ook in 2025 vacatures langer open bleven staan, laten deze inspanningen zien dat actief wordt gestuurd op het versterken van de kwaliteit en inzetbaarheid van het personeel. Stichtingsbreed is sprake van een positieve ontwikkeling, waarbij professionalisering steeds doelgerichter wordt ingezet. Verdere versterking van de samenhang tussen individuele ontwikkeling en organisatie-doelen blijft daarbij een belangrijk aandachtspunt.

Gezond aan het werk

Een belangrijk doel binnen het strategisch personeelsbeleid is het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en het beperken van verzuim. In 2025 is opnieuw aandacht besteed aan verzuimbeheersing, onder meer via structurele overleggen waarin verzuimcasuïstiek wordt besproken en frequent verzuim wordt gemonitord. Daarnaast is door de ArboUnie een preventief medisch onderzoek uitgevoerd, waarvan de bevindingen binnen de organisatie worden opgepakt. Deze inzet draagt bij aan het behouden van medewerkers en het versterken van hun inzetbaarheid.

Diversiteit en Inclusie

In 2025 is het onderwerp diversiteit en inclusie meerdere malen geagendeerd in de vergadering van het bestuur en de rectoren. Daarnaast heeft de (interim) HR-beleidsmedewerker informele gesprekken gevoerd met leden van de schoolleiding van de drie scholen.

Op basis van de ambitieuze agenda van het bestuur voor de verbetering en bestendiging van de kwaliteitszorg en beleidscyclus, en op grond van de vele onderwerpen die om aandacht vragen, is besloten om dit onderwerp in 2026 opnieuw te agenderen, in het kader van de identiteit en waarden van ons vrijeschoolonderwijs. Het bestuur benadrukt het belang om voldoende aandacht te kunnen besteden aan dit onderwerp.

Organisatieontwikkeling en HR-samenwerking (ondersteunend aan alle thema's)

Ter ondersteuning van de verschillende HR-doelen is de samenwerking binnen HR verder versterkt. Er is meer afstemming en verbinding tussen de HR-professionals gerealiseerd, wat bijdraagt aan een meer eenduidige uitvoering van het strategisch personeelsbeleid. In dit kader is ook een profiel opgesteld voor de rol van stichtingsbrede HR-partner, dat breed wordt gedragen binnen het HR-platform en door de HR-adviseurs.

6.2 Inzet docenten: werkdruk en scholing

In 2025 was er 287,3 fte werkzaam bij de stichting. Het aanhoudende tekort aan gekwalificeerde leraren heeft ook in 2025 geleid tot langere openstaande vacatures en extra werkdruk voor docenten. Om deze uitdagingen het hoofd te bieden, zetten de scholen actief in op professionele ontwikkeling en scholing.

- **Zij-instromers worden ondersteund met subsidie, waardoor zij gedeeltelijk vrijgesteld kunnen worden van lessen tijdens hun opleiding.**
- **Tweedegraadsdocenten met ambitie om een eerstegraadsbevoegdheid te behalen, krijgen faciliteiten binnen werktijd om deze scholing te volgen.**
- **De samenwerking met opleidingsschool NOA is van groot belang bij het aantrekken van nieuw talent. Studenten die stage lopen bij de stichting krijgen na afronding van hun opleiding een kans op een aanstelling, en enkele LIO-studenten zijn al tijdelijk aan een school verbonden.**

De maatregelen rond scholing en instroom dragen bij aan het behouden en ontwikkelen van voldoende gekwalificeerd onderwijspersoneel en sluiten direct aan bij de doelen van het strategisch HRM-beleid. Tegelijkertijd blijft de krappe arbeidsmarkt een aandachtspunt, aangezien deze de werkdruk en het welbevinden van docenten beïnvloedt.

6.3 In- en uitstroom

In 2025 bedroeg de instroom 19,8 fte, terwijl de uitstroom uitkwam op 13,6 fte. Daarmee ligt zowel de instroom als de uitstroom aanzienlijk lager dan in 2024, waarin respectievelijk 55,7 fte instroomde en 47,9 fte uitstroomde.

Net als in het voorgaande jaar is er in 2025 sprake van een positieve balans, waarbij meer medewerkers zijn ingestroomd dan uitgestroomd. Dit resulteert in een verdere groei van de formatie, zij het in een gematigder tempo dan in 2024.

De lagere mobiliteit in 2025 kan duiden op een stabielere personeelsbezetting, met minder dynamiek in zowel instroom als uitstroom ten opzichte van het voorgaande jaar.

Bij de uitstroom van medewerkers na ontslag volgt de stichting de van toepassing zijnde wet- en regelgeving. In voorkomende gevallen hebben medewerkers recht op een bovenwettelijke uitkering via WW+. Daarnaast biedt de VVNH medewerkers via Loyalis een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor het geval zij (gedeeltelijk) ziek uit dienst treden. Om de financiële en administratieve gevolgen van uitstroom beheersbaar te houden, is er extra aandacht voor werkloosheidskosten en het intensiveren van dossiers rondom uit-

diensttreding. Dit betekent dat dossiers zorgvuldig worden opgesteld, gevolgd en geëvalueerd om risico's en kosten te beperken. Daarnaast is het voornemen aanwezig – nog niet uitgevoerd in 2025 – om een toets op WHK- en WGA-premies in te voeren, zodat de stichting beter inzicht krijgt in de lasten van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en hier proactief op kan sturen.

Dit beleid draagt bij aan zekerheid en bescherming voor medewerkers en sluit aan bij het streven naar duurzame inzetbaarheid, ook bij beëindiging van het dienstverband, terwijl tegelijkertijd de financiële risico's voor de organisatie worden beheerst.

6.4 Functiemix

Binnen VVNH wordt het beleid rondom doorstroom naar schaal LC geëvalueerd. Waar voorheen onbelemmerde doorstroom de norm was, is er aanleiding ontstaan om meer regie te voeren op de inzet van beschikbare financiële middelen en de formatieve ruimte per school. In dit kader heeft in november 2025 een werksessie plaatsgevonden met vertegenwoordigers van de personeelsgeleding van de MR, schoolleiding en bestuur. Tijdens deze sessie is gesproken over de betaalbaarheid van het huidige beleid, de inrichting van de criteria en de verhouding tussen schooleigen en stichtingsbreed beleid.

De bespreking heeft geleid tot het formuleren van gezamenlijke uitgangspunten. Op basis hiervan is een conceptbeleidsvoorstel opgesteld, dat naar verwachting voor het einde van het schooljaar wordt vastgesteld.

Dit beleidsdocument beschrijft de criteria voor bevordering van schaal LB naar LC, de bijbehorende besluitvormingsprocedure en de inrichting en werkwijze van de wachtkamer voor medewerkers die aan de criteria voldoen, maar waarvoor op korte termijn geen formatieve ruimte beschikbaar is.

6.5 Formatieomvang en samenstelling

Onderstaande tabellen geven inzicht in de personeelsopbouw van onze stichting. Allereerst wordt het aantal fte in de jaren 2024 en 2025 weergegeven. Daarbij zijn zowel medewerkers in een vast als een tijdelijk dienstverband meegenomen.

	2024	2025
DIRECTIE	5,6 FTE	6,7 FTE
ONDERWIJZEND PERSONEEL	212,9 FTE	217,1 FTE
ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL	60,9 FTE	65,7 FTE
TOTAAL	279,5 FTE	289,7 FTE

De totale omvang van de formatie is in 2025 ten opzichte van 2024 met 1,8% toegenomen. Van de vierhonderd werknemers in dienst van de stichting was in 2025 40% man en 60% vrouw. Medewerkers zijn gemiddeld zeven jaar in dienst. De gemiddelde werktijdfactor bedraagt 0,57.

Het aantal werknemers per leeftijdscategorie geeft het volgende beeld:

LEEFTIJD	AANTAL	PERCETAGE
< 25	8	2 %
25 < 35	88	22 %
35 < 45	103	25,8 %
45 < 55	103	25,8 %
55 <	98	24,5 %

Tijdelijke aanstellingen en inhuur

Op al onze scholen is sprake van tijdelijke aanstellingen en de inhuur van externe medewerkers. Voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling geldt dat zij in minimaal één van onderstaande categorieën vallen:

- een aanstelling in het eerste jaar van hun dienstverband;
- een aanstelling als vervanging bij ziekte of ander verlof;
- een aanstelling als docent zonder bevoegdheid;
- een projectaanstelling.

Daarnaast is in de volledige organisatie sprake van externe inhuur. De inhuur betreft zowel onderwijzend personeel als onderwijsondersteunend personeel.

6.6 Ziekteverzuim

De volgende tabel toont het ziekteverzuim over het jaar 2025, in vergelijking met het voorgaande jaar. Ter vergelijking nemen we hier ook het landelijke verzuimpercentage en de meldingsfrequentie van 2024 op.

	2025	2024	LANDELIJK VO 2024 ¹
VERZUIMPERCENTAGE	6,9 %	7,5 %	6,0 %
MELDINGSFREQUENTIE	1,8	2,9	1,4

Het verzuimpercentage in 2025 is gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar, van 7,5% naar 6,9%. Hoewel dit een positieve ontwikkeling is, ligt het percentage nog boven het landelijk gemiddelde van 6,0%.

De meldingsfrequentie laat eveneens een duidelijke daling zien: van 2,9 in 2024 naar 1,8 in 2025. Dit wijst op minder frequent ziekteverzuim. Ook hier ligt de organisatie nog boven het landelijke gemiddelde van 1,4, maar de trend is duidelijk de goede kant op.

De daling in zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie suggereert dat de extra aandacht en ingezette acties op het gebied van verzuim effect hebben gehad.

Tegelijkertijd blijft verdere inzet nodig om het verzuim verder terug te dringen en aansluiting te vinden bij het landelijk gemiddelde.

6.7 Gesprekscyclus

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich ontwikkelen en hechten veel waarde aan de gesprekscyclus, waarin expliciet aandacht is voor de persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. Ons scholingsbeleid richt zich op het bevorderen van (vrijeschool)kwalificaties, beroepsmatige ontplooiing en loopbaanmogelijkheden.

Op alle scholen hebben de medewerkers jaarlijks een voortgangsgesprek. In deze gesprekken gaat het over de kwaliteit van hun functioneren en wordt er zowel teruggekeken

als vooruitgekeken. Ook de professionele ontwikkeling komt aan de orde. Werkafspraken worden nader uitgewerkt en vastgelegd.

In 2025 zijn afspraken gemaakt om de gesprekscyclus in 2026 te evalueren en waar wenselijk te verbeteren.

6.8 Arbobeleid

Binnen de stichting wordt de rol van arbocoördinator vervuld. De rolhouder is in 2025 uit dienst gegaan; de rol wordt in 2026 opnieuw ingevuld. Daarnaast heeft elke school een preventiemedewerker aangesteld. De preventiemedewerker heeft een ondersteunende taak richting schoolleiding bij het realiseren van goede en gezonde werkomstandigheden. Daarnaast adviseert de preventiemedewerker de schoolleiding en de vestigingsmedezeggenschapsraad als het gaat om het nemen van maatregelen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Bovendien is de preventiemedewerker direct betrokken bij de organisatie en uitvoering van de verplichte risico-inventarisatie (RI&E). Driejaarlijks wordt op alle vestigingen de RI&E door de preventiemedewerkers in samenwerking met onze arbodienst uitgevoerd, getoetst en waar nodig geactualiseerd.

6.9 Verklaring omtrent Gedrag

Al onze medewerkers moeten voorafgaand aan hun dienstverband een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kunnen overleggen. De VOG waarborgt dat relevante en strafbare feiten worden meegewogen voordat de persoon in kwestie op een van onze scholen aan de slag gaat. Daarmee is de VOG een basale veiligheidsvoorwaarde.

In 2025 is door een hack bij het Openbaar Ministerie de database in de zomer een tijd niet raadpleegbaar geweest. Daardoor kon bij VOG-screeningen de gegevens van een groot deel van de strafzaken na 17 juli 2025 niet worden meegenomen. De aanvragen, beoordelingen en uitgiffen van VOG's zijn in de genoemde periode (17 juli 2025 tot en met 17 oktober 2025) wel doorgegaan. Deze VOG's zijn rechtsgeldig, maar dus minder betrouwbaar dan anders.

Omdat onze stichting de VOG als een basale veiligheidsvoorwaarde ziet en er in de zomer altijd een groot deel van de personeelwisselingen plaatsvindt, heeft het bestuur besloten een herstelactie uit te voeren en een nieuwe VOG op te vragen voor medewerkers die in die periode zijn gestart.

Onderstaande tabel geeft een weergave van het aantal VOG's dat aanwezig was op de indiensttredingsdatum, het aantal VOG's dat aanwezig was binnen vijf werkdagen na de indiensttredingsdatum, het aantal VOG's dat meer dan vijf dagen na de indiensttredingsdatum aanwezig was en het aantal VOG's dat niet aanwezig was binnen de periode dat de medewerker werkzaamheden verrichtte voor de stichting. Het onderzoek naar de aanwezigheid van de VOG's is intern uitgevoerd. Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

We constateren dat in één geval de VOG niet correct is verwerkt in onze administratie en daarom is aangemerkt als niet aanwezig. Door het ontbreken van een werkend signaleringssysteem en een gebrek aan personele capaciteit is hierop onvoldoende adequaat gehandeld. In 2026 zijn beheersmaatregelen genomen om deze situatie te voorkomen.

Nieuwe VOG's 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst (98 totaal)	84	5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting (6)	3	2	1

6.10 Banenafpraak

In het schoolplan 2023-2027 heeft de stichting ambities geformuleerd op het thema diversiteit en inclusie. We vinden het belangrijk om een inclusieve werkgever te zijn en ons op dat vlak te versterken.

In 2025 heeft de stichting geen (interne) medewerkers verwelkomd in het kader van de banenafpraak. Wel beheert Rozemarijn, een antroposofische zorginstelling die deel uitmaakt van de Raphaëlstichting, twee schoolkantines van het Rudolf Steinercollege in Haarlem, waar jongeren die in buurtschap Ferm Rozemarijn wonen belegde broodjes en dergelijke bereiden en aan onze leerlingen en docenten verkopen.

In 2024 heeft de stichting geen (interne) medewerkers verwelkomd in het kader van de banenafpraak. Wel beheert Rozemarijn, een antroposofische zorginstelling die deel uitmaakt van de Raphaëlstichting, twee schoolkantines van het Rudolf Steinercollege in Haarlem, waar jongeren die in buurtschap Ferm Rozemarijn wonen voor de scholieren en docenten tosti's, belegde broodjes e.d. klaar maken en verkopen.



Hoofdstuk 7

Financiën

7.1 Financieel resultaat 2025

Het resultaat over 2025 bedraagt € 1.138k negatief. Dit resultaat wijkt substantieel af van de begroting en wordt met name veroorzaakt door een overschrijding van de personele lasten.

De belangrijkste afwijkingen van de begroting zijn:

Baten	+ 0,76 mln.	+ 2,1%
Personeelslasten	+ 1,82 mln.	+ 6,3%
Overige kosten	+ 0,34 mln.	+ 4,9%
Interest	- 0,06 mln.	



VVNH Jaarrekening 2025 Exploitatieoverzicht						
x € 1.000	Begroting	Realisatie	Saldo	% Besteding	Realisatie	Saldo
	2025	2025	Real vs Begr.		2024	Real. '25 vs '24
	A	B	B -/- A	B/A	C	B -/- C
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen	34.379	35.078	700	102,0%	31.898	3.180
3.2 Ov. overheidsbijdragen en	575	605	30	105,2%	699	-94
3.5 Overige baten	823	857	34	104,1%	824	33
Totaal: 3 Baten	35.777	36.540	763	102,1%	33.421	3.119
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	28.751	30.575	1.823	106,3%	28.113	2.462
4.2 Afschrijvingslasten MVA	782	932	150	119,1%	789	143
4.3 Huisvestingslasten	2.393	2.463	70	102,9%	2.264	199
4.4 Overige lasten	3.716	3.835	119	103,2%	3.687	148
Totaal: 4 Lasten	35.642	37.804	2.162	106,1%	34.853	2.951
Resultaat vóór Fin. b/l	134	-1.265	-1.399		-1.432	167
Totaal: 6 Financiële baten	184	127	-58	68,6%	227	-100
Resultaat	319	-1.138	-1.457		-1.205	67

Resultaat	x € 1.000	Begroting	Realisatie	Saldo
Baten		35.777	36.540	763
Lasten		-35.588	-38.258	-2.669
Voorzieningen		-54	453	507
Financiële Baten/Lasten		184	127	-58
Resultaat		319	-1.138	-1.457
Dekking				
	x € 1.000	Begroting	Realisatie	Saldo
Bestemmingsreserves		303	92	210
Algemene reserve		-621	1.046	-1.667
Dekking		-319	1.138	-1.457

De lagere onttrekking uit de bestemmingsreserves houdt verband met een hogere dotatie aan de bestemmingsreserve Groot Onderhoud. Het negatieve operationele resultaat komt voor rekening van de hogere personeelslasten met als resultaat een hogere dekking vanuit de algemene reserve.

Toelichting bij de Baten (+ € 763K)

Rijksbijdragen: + € 700K

In de begroting was gerekend met een indexatie van de rijksbijdragen met 4%; de OCW-tarieven zijn ten opzichte van vorig jaar met 5% toegenomen, hetgeen een extra opbrengst betekent van € 293k.

Daarnaast werd € 221k extra geld ontvangen voor de verbetering van basisvaardigheden, terwijl ook de bekostiging functiemix € 103k hoger uitviel dan waarmee in de begroting rekening was gehouden. Ook werd een subsidie praktijkgericht vak TL ontvangen van € 57k.

Overige overheidssubsidies: + € 30K

Vanuit gemeenten worden diverse (doel)subsidies ontvangen. Het betreft vergoedingen voor tijdelijke huisvesting (RSC), huur sporthal (GGCA) en bijdragen huisvestingskosten (Kairos).

Overige baten: + € 33K

In het verslagjaar werd € 103k ontvangen voor gedetacheerd personeel (niet begroot). Daarentegen bleven de opbrengsten van de ouderbijdragen € 101k achter op de verwachting. De opbrengsten uit verhuur van zowel het GGCA (€ 19K) als Kairos (€ 19k) en RSC (€ 6k) vielen hoger uit dan begroot. De cateringopbrengsten blijven per saldo 9k achter op de begroting.

Toelichting bij de Lasten (+ € 2.162K)

Personeelslasten: - € 1.823K

De personeelslasten komen 6,3% hoger uit dan begroot.

De overschrijding van de personele kosten wordt grotendeels verklaard door hogere loonkosten (ca. 2,7 mln.), waarvan

- inzet van 19,5 fte extra formatie (ca. 1,9 mln, = 70%). Met name bij het GGCA is sprake van een substantiële overschrijding van het formatiebudget (gemiddeld ca. 12,9 fte boven de begroting). Ook de andere scholen hebben de gebudgetteerde formatie overschreden (Kairos 1,3 fte; RSC 4,2 fte en ARH 2,5 fte).
- uitbetaling basisbudget (ca. 0,6 mln.)
- CAO loonsverhoging van 4,6% per 1 november (ca. 0,2 mln.)

De inzet van PNIL (extern personeel) kwam € 242k lager uit dan begroot, wat een positief effect heeft op het resultaat.

Personele voorzieningen x € 1.000	Stand per 01-01-2025	Dotaties	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2025
Voorziening voor jubileumuitkeringen	307	-	-12	-22	274
Voorziening wachtgelders	42	39	-24	-12	45
Voorziening voor kosten langdurig zieken	528	-	-	-353	175
Voorziening levensfase bewust personeelsbeleid	668	125	-6	-214	574
Voorziening WAB	24	26	-	-12	38
TOTAAL Personele voorzieningen	1.569	191	-41	-614	1.104

Van de personele voorzieningen viel dit jaar € 465k vrij, hetgeen de exploitatielast verlicht.

De overige personele kosten vielen € 236k lager uit dan begroot, wat voornamelijk wordt veroorzaakt door het terugboeken van een in 2024 gereserveerd bedrag (€ 288k) voor een eenmalige CAO-uitkering die in januari is betaald.

Afschrijvingslasten: + € 150K

In het jaarrekeningtraject 2024 zijn enkele afschrijvingstermijnen verkort. Dit heeft impact op onder meer de ICT-investeringen. In het laatste trimester 2024 zijn meer ICT-middelen, waaronder laptops, aangeschaft, die nu ook in drie jaar worden afgeschreven in plaats van vijf jaar. Het effect hiervan op de exploitatie (+ € 45k) is in 2025 niet begroot. Door investeringen in inventaris werd € 3k meer afgeschreven dan begroot. Tot slot kwamen met ingang van het schooljaar 2024-2025 ook leermiddelen in eigendom van de scholen:

het Gefaciliteerd Leermiddelen Fonds (GLF). Boeken voor meerjarig gebruik worden nu ook geactiveerd. Hiervoor was nog geen bedrag begroot (€ +73k).

Huisvestingslasten: + € 70K

Kairos overschreed het budget met € 62k. In augustus 2024 is het pand aan de Meeuwenlaan betrokken. Daarmee vervallen de begrote huurpenningen (€ 118k). Hiervoor in de plaats kwamen alle (niet begrote) exploitatielasten zoals onderhoud (€ 29k), energiekosten (€ 63k), schoonmaakkosten (€ 58k), heffingen (8k) en bewaking/beveiligingskosten (€ 25k).

Voor de overige scholen waren de energiekosten € 119k lager en de schoonmaakkosten € 72k hoger dan begroot.



Overige Lasten: + € 119K

Deze post bestaat uit drie onderdelen: algemene beheerskosten (+ € 235k), leermiddelen (- € 125k), en onderwijskosten en lesmateriaal (+ € 3k).

De algemene beheerskosten worden met € 235k overschreden, waaronder (niet begrote) advieskosten (€ 123k), hogere kosten administratiekantoor (€ 37k) wegens additionele werkzaamheden en een fee voor Capisci en een aantal bovenschoolse kosten (€ 52k). Bij de aanschaf van leermiddelen (- € 125k) wordt door het nieuwe contract met VanDijk een deel van de aangeschafte leermiddelen geactiveerd en niet meer in de kosten opgenomen. Het positieve effect op deze exploitatiekosten bedroeg in 2025 € 196k. Tenslotte is aan ICT-kosten dit jaar € 42k meer uitgegeven dan vooraf geraamd.

De post overige lasten kent een overschrijding van € 3k. Van het budget ouderbijdrage (€ 350k) is € 38k uitgegeven. Ten behoeve van excursies werd € 36k meer besteed dan geraamd, wat ook geldt voor specifieke subsidies als NPO (+ € 64k), verbetering basisvaardigheden (+ € 159k) en praktijkgericht van TL (+ € 45k). De kosten voor de vaksecties overschreden de begroting (€ 250k) met € 14k.

Financiële Baten & Lasten: - € 58K

De liquide middelen worden, met uitzondering van de spaarrekeningen die de scholen aanhouden, weggezet bij het schatkistbankieren. In de begroting was gerekend met een interestvoet van 2,9% bij een gemiddeld ingelegd vermogen van € 6,2 mln. Echter, de medio 2024 (3,9%) ingezette daling van de rentevergoeding voor schatkistbankieren zette zich ook in 2025 voort. Op 1 januari bedroeg de dagrente 2,9%; eind december was deze 1,93%. Het gemiddelde interestpercentage over 2025 komt uit op afgerond 2,23%. Bij een gemiddeld saldo van € 5,878 mln. Komt dit uit op een bedrag van € 130.980.

7.2 Balans

De balansontwikkeling laat zien dat de liquiditeitspositie onder druk staat, mede door de negatieve resultaten van de afgelopen jaren en de investeringen in huisvesting en andere voorzieningen.

Balans per 31 december 2025 (na verwerking resultaatsbestemming)					
x € 1.000	Activa		Passiva		
	31-dec-25	31-dec-24		31-dec-25	31-dec-24
Vaste activa	4.989	4.235	Eigen vermogen	5.962	7.100
1.2 Materiële vaste activa	4.989	4.235	2.1.1 Algemene reserve	700	1.746
			2.1.2 Bestemmingsreserves	5.262	5.354
			Voorzieningen	1.104	1.569
			2.2.1 Personeelsvoorzieningen	1.104	1.569
Vlottende activa	7.179	8.611	Kortlopende schulden	5.101	4.177
1.5 Vorderingen	1.229	1.739	2.4.3 Crediteuren	612	365
1.7 Liquide middelen	5.949	6.872	2.4.7 Belastingen en premies soc. Verzekeringen	1.520	1.261
			2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	397	344
			2.4.9. Overige schulden/overlopende passiva	2.573	2.207
TOTAAL Activa	12.168	12.846	TOTAAL Passiva	12.168	12.846

Toelichting Balans

Activa

Materiële Vaste activa: + € 754k

De toename van de materiële vaste activa was in 2025 volledig het gevolg van investeringen in groot onderhoud (€ 862k) op met name het GGCA (€ 448k) en RSC (€ 363k). Door hogere afschrijvingen dan investeringen liep in het verslagjaar de Inventaris per saldo terug met € 138k.

Vorderingen: - € 520k

Nam in het vorig boekjaar de Overlopende activa toe met € 620k, in 2025 nam deze post af met € 703k. Was ultimo vorig jaar de inschatting van het UWV te vorderen transitievergoedingen nog € 328k; Per eind 2025 beliep deze post € 82k.

Liquide middelen: - € 922k

De daling van de liquide middelen is het gevolg van het resultaat van inkomsten en uitgaven van de lopende exploitatie, het saldo van de mutatie in schulden en vorderingen en tenslotte van de investeringen (€ 1.842k).

Passiva

Reserves: - € 1.138k

Aan de bestemmingsreserves is in 2025 per saldo € 92k onttrokken. In 2025 is aan de bestemmingsreserve personeel-functiemix € 245k onttrokken, evenals de resterende NPO-gelden (€ 251k). Aan de bestemmingsreserve Groot Onderhoud is volgend de gebruikelijke methode een bedrag van € 404k gedoteerd. Na de bestemming van het resultaat over 2025 is € 1.046k onttrokken aan de algemene reserve.

Voorzieningen: - € 465k

De daling in de personele voorzieningen komt voor 76% uit de vrijval van de voorziening langdurig zieken (- € 353k) doordat het aantal zieke medewerkers aanzienlijk is afgenomen en de ziekte duur van een aantal medewerkers te kort is om een goede basis te hebben om een voorziening te vormen. Daarnaast komt de voorziening Levensfase bewust personeelsbeleid dit jaar € 95k lager uit en is de verdeling tussen de scholen beter in balans.

Salaris gerelateerde nog te betalen kosten: + € 393k

Deze post bestaat uit de nog te betalen sociale lasten (+ € 258k), pensioenpremies (+ € 53k), nog te betalen salarissen (+ € 42k), en het hogere van vorig jaar (+ € 109k) gereserveerde bedrag voor vakantiegeld en de beëindiging van de bindingstoelage (- € 69k).

Gemeente Huisvesting: - € 23k

Het bouwkrediet van de gemeente Bergen ten behoeve van de verbouwing van de Kloosterpoort is separaat verantwoord. Uit dit krediet zijn reeds enkele activiteiten gedekt, waaronder bouwkundige adviezen.

Nog te besteden subsidies: + € 560k

Hieronder is begrepen een nog te besteden bedrag van € 242k (GGCA) ten behoeve van subsidie Verbetering Basisvaardigheden en een Dumava-subsidie van € 370k (ARH), die in 2026 terugbetaald zal worden (subsidieverzoek ingetrokken).

Toelichting kengetallen

KENGETALLEN	NORM OCW	2024	2025
LIQUIDITEIT	< 0,5	2,06	1,41
SOLVABILITEIT 1	N.V.T.	55,3 %	49,0 %
SOLVABILITEIT 2	< 30 %	67,5 %	58,1 %
RENTABILITEIT	< 0 %	-3,6 %	-3,1 %
WEERSTANDSVERMOGEN (EXCL. MVA)		21,1 %	16,3 %
WEERSTANDSVERMOGEN (ENGE ZIN)	> 5,0 %	5,2 %	1,9 %
HUISVESTINGSRATIO	< 10 %	7,2 %	7,2 %
RATIO EIGEN VERMOGEN	< 1 %	0,8 %	0,6 %

Mede als gevolg van extra investeringen en het negatieve resultaat is de liquiditeit met € 922k gedaald; de dalende tendens van de afgelopen jaren lijkt zich door te zetten. Dit maakt het noodzakelijk definciële sturing op de formatie, kostenontwikkeling en prioritering van investeringen te versterken. De solvabiliteit is beperkt afgenomen als gevolg van de daling van liquide middelen en de toename van dekortlopende schulden.

De rentabiliteit is negatief door de negatieve resultaten. De huisvestingsnorm blijft onder de door het ministerie van OCW aangegeven norm.

De ratio Eigen Vermogen is een indicatie voor het publieke vermogen dat redelijkerwijs noodzakelijk is om bezittingen te financieren en risico's op te kunnen vangen. Deze ratio ligt beneden de door OCW aangegeven norm van 1% en is ten opzichte van 2024 gedaald. Er is daarmee geen sprake van bovenmatig vermogen.

Beleid met betrekking tot het (vrij) besteedbare vermogen

De stichting heeft geen beleid als het gaat om de hoogte van het vrij besteedbare vermogen.

Allocatie van middelen

De bestuurlijke kosten zijn samengesteld uit personele kosten voor bestuur en staf en bovenschools belegde instellingslasten. Als dekking voor de bestuurskosten dragen de scholen 5% af van de rijksbijdrage die zij ontvangen op basis van hun leerlingenaantal.

De bovenschools belegde kosten betreffen onder meer administratiekosten, (juridische) advieskosten, verzekeringen, ICT en Arbo. De rente uit schatkistbankieren is inkomsten voor het bestuur.

De Rijksbaten worden na aftrek van de bovenschoolse kosten op basis van het leerlingaantal (inclusief vavo) verdeeld over de drie vestigingen. Elke vestiging ontvangt per leerling hetzelfde bedrag. De onderwijsachterstandsgelden (lwoo en Leerplus) volgen de geïndiceerde leerlingen (lwoo) en de leerlingen met een specifieke postcode (Leerplus).

De Randstad-functiemix-gelden zijn als specifieke doeluitkering alleen bestemd voor de vestigingen in Amsterdam en Haarlem. Onze stichting hanteert het beleid dat ook de vestiging in Bergen, dat buiten de Randstad ligt, meedeelt in de opbrengst van de functiemixgelden.

Iedere school ontvangt afzonderlijk de baten vanuit het samenwerkingsverband waar de school als lid deel van uitmaakt. Dit geldt tevens voor subsidies vanuit gemeenten.

Treasurybeleid

De stichting voldoet aan de regeling beleggen, lenen en derivaten van het ministerie van OCW. Aldus worden geen beleggingen of derivaten aangehouden. Liquide middelen worden aangehouden bij de huisbankier of bij het Ministerie van Financiën (schatkistbankieren).

Investeringsbeleid

De stichting voert een investeringsbeleid op basis van meerjarenouderhoudsplannen (MJOP). Daarnaast wordt geïnvesteerd in de inventaris en apparatuur van de gebouwen en in ICT, conform de vastgestelde afschrijvingstermijnen van de materiële vaste activa.

7.3 Aanbestedingen

In 2025 heeft geen aanbesteding plaatsgevonden.



Hoofdstuk 8

Continuïteits- paragraaf

Prognose leerlingen

Ontwikkeling Leerlingaantal per school								
Aantal x 1	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Peilmoment	01-okt-23	01-okt-24	01-okt-24	01-okt-25	01-okt-26	01-okt-27	01-okt-28	01-okt-29
Geert Groote College	919	922	922	880	891	870	870	870
Kairos Tienercollege	106	138	138	169	0	0	0	0
Rudolf Steiner College	1.131	1.173	1.173	1.197	1.197	1.197	1.197	1.197
Adriaan Roland Holst College	909	912	912	922	927	904	906	905
TOTAAL	3.065	3.145	3.145	3.168	3.015	2.971	2.973	2.972

Door de voorgenomen verzelfstandiging van Kairos per 1 augustus 2026 komt het leerlingaantal voor de stichting vanaf 2027 structureel op een lager niveau te liggen. Het verwachte leerlingaantal van het RSC ligt stabiel rond de 1.197 leerlingen als gevolg van verwachte stabiel tot licht stijgende aanwas vanuit het primair onderwijs. Daarnaast zien we bij het GGCA dat in het schooljaar 2027-2028 de verwachte uitstroom aan leerlingen hoger is dan de verwachte instroom. Daarna stabiliseert zich het leerlingaantal. Eenzelfde situatie doet zich voor bij het ARH in het hetzelfde schooljaar 2027-2028.



Meerjarenexploitatie

Exploitatieoverzicht VVNH TOTAAL								
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Rijksbijdragen	31.898	34.379	35.078	37.182	35.008	34.114	34.131	34.145
Ov. Overheidsbijdragen	699	575	605	578	521	503	46	46
Overige baten	824	823	857	729	683	673	673	673
Totaal Baten	33.421	35.777	36.540	38.489	36.212	35.291	34.850	34.864
Personeelslasten	28.113	28.751	30.575	31.467	29.233	29.294	29.323	29.434
Afschrijvingen	789	782	932	953	980	959	912	907
Huisvestingslasten	2.264	2.393	2.463	2.359	2.225	2.170	1.770	1.710
Overige lasten	3.687	3.716	3.835	3.751	3.395	3.045	2.923	2.934
Totaal Lasten	34.853	35.642	37.804	38.529	35.833	35.468	34.928	34.985
Bedrijfsresultaat	-1.432	134	-1.265	-40	379	-178	-78	-121
Fin. baten en lasten	-227	-184	127	-113	-114	-114	-114	-114
Resultaat	-1.205	319	-1.138	73	493	-64	36	-8

Het resultaat van de stichting over 2025 is wederom sterk negatief. Deze situatie zou er, bij onveranderd beleid, voor de komende jaren niet anders uitzien. Dit negatieve resultaat kwam met name voor rekening van het GGCA. Het GGCA heeft een herstelopdracht gekregen om toe te werken naar een sluitende begroting voor de komende vijf jaar, die in deze meerjarenbegroting is verwerkt.

De rijksbijdragen stijgen in 2026 met 4,5% en in 2027 met 5,5%, beide ten opzichte van 2025. In de onlangs afgesloten CAO is een loonstijging van 4,6% per 1 november 2025 en 1,2% per 1 november 2026 afgesproken. Er is besloten de nieuwe salaristabellen in de begroting te verwerken. Dit betekent dat de lonen in 2026 met 4,8% omhooggaan en in 2027 met 5,8%, beide ten opzichte van 2025. Dat betekent dat er met 0,3% minder inkomsten is gerekend dan de loonstijging aangeeft. Deze enigszins voorzichtige benadering houdt verband met de vraag of het ministerie van OCW de salarissen volledig zal compenseren en daarmee ook eenzelfde opslag voor het inflatoir effect op overige kosten zal toestaan.

De voor 2026 begrote subsidie basisvaardigheden van € 1,16 mln. zal afnemen tot € 0,86 mln. in 2027 naar € 0,54 mln. structureel vanaf 2028.

Personele bezetting

Op stichtingsniveau wordt de personele bezetting naast de ontvlechting van Kairos in 2026 komende jaren aangepast aan de bedrijfsdrukke naar een structureel lager niveau dan het huidige. Het effect van de reductie in personeel op het GGCA zal eerst vanaf schooljaar 2026-2027 effect gaan sorteren. Vanaf augustus dient het personeelsbestand te zijn teruggebracht tot 72,0 fte. Dit ingrijpende proces zal nauwgezet worden gevolgd. Het bestuur van de stichting acht het van groot belang, dat de bezetting de komende jaren beter in verhouding komt en blijft tot het leerlingaantal.

Opbouw formatie per functiecategorie

aantal x 1,0	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
DIR	5,5	6,6	6,7	7,1	7,6	7,6	7,6	7,6
LIO	0,2	0,3	0,2	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
OOP	60,8	59,3	65,7	64,1	63,4	63,0	62,8	62,8
OP	215,4	207,3	217,1	213,6	194,7	192,2	190,7	190,5
NOG NIET BEKEND GGCA	0,0	0,0	0,0	-3,0	-6,8	-6,3	-6,3	-6,2
TOTAAL	281,9	273,5	289,7	282,5	259,0	256,5	254,9	254,6

De toename van de post Directie komt voor rekening van het GGCA, waar een nieuwe managementstructuur is ingericht. De afname van het OOP wordt naast Kairos gerealiseerd door het RSC. Op het bestuursbureau wordt in de loop van 2026 de interim-adviseurs bij HR en Control vervangen door vast personeel en wordt gewerkt aan versterking op het gebied van ICT en kwaliteitsmanagement.

Op het ARH zal de bezetting OP vanaf augustus 2026 met 2,25 fte zijn gekrompen. Voor 2027 vervalt de personele bezetting van Kairos (12,6 fte). Ten tijde van het opmaken van de meerjarenbegroting zijn nog niet alle namen bekend van personeel dat bij het GGCA af moet vloeien. Hierover zal voor het zomerreces 2026 duidelijkheid zijn.



Meerjarenbalans

Meerjarenbalans 2024 - 2030							
x€1.000							
Activa	31-dec-24	31-dec-25	31-dec-26	31-dec-27	31-dec-28	31-dec-29	31-dec-30
Vaste activa	4.235	4.989	5.670	7.630	7.890	8.202	8.579
1.2 Materiële vaste activa	4.235	4.989	5.670	7.630	7.890	8.202	8.579
Vlottende activa	8.611	7.179	6.601	4.900	4.580	4.334	3.957
1.5 Vorderingen	1.739	1.229	1.300	1.275	1.275	1.275	1.275
1.7 Liquide middelen	6.872	5.949	5.301	3.625	3.305	3.059	2.682
TOTAAL Activa	12.846	12.168	12.271	12.530	12.470	12.535	12.536
Passiva	31-dec-24	31-dec-25	31-dec-26	31-dec-27	31-dec-28	31-dec-29	31-dec-30
Eigen vermogen	7.100	5.962	6.083	6.572	6.536	6.627	6.653
2.1.1 Algemene reserve	1.746	700	711	1.121	1.004	1.026	1.002
2.1.2 Bestemmingsreserves	5.354	5.262	5.372	5.450	5.532	5.601	5.650
Voorzieningen	1.569	1.104	1.095	1.030	1.030	1.030	1.030
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	1.569	1.104	1.095	1.030	1.030	1.030	1.030
Kortlopende schulden	4.177	5.101	5.094	4.929	4.904	4.879	4.854
2.4.3 Crediteuren	365	612	610	610	610	610	610
2.4.7 Belastingen en premies soc. Verzekeringen	1.261	1.520	1.600	1.500	1.500	1.500	1.500
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	344	397	380	360	360	360	360
2.4.9. Overige schulden/overlopende passiva	2.207	2.573	2.504	2.459	2.434	2.409	2.384
TOTAAL Passiva	12.846	12.168	12.271	12.530	12.470	12.535	12.536

In 2026 (€ 1.174k) en 2027 (€ 2.105k) staan veel activiteiten voor het groot onderhoud gepland en stijgt de waarde van de materiële vaste activa. Een direct gevolg hiervan is de afname van de liquide middelen tot € 5.949k. Het niveau van de beschikbare liquiditeit zal vanaf 2026 maandelijks gemonitord worden, waarbij kritisch bekeken wordt welke investeringen in uitvoering kunnen worden genomen en welke uitgesteld dienen te worden. Ook de formatieve ontwikkelingen en de overige kosten zullen in deze liquiditeitsplanning worden betrokken.

De bestemmingsreserve zal zich naar verwachting rond de € 5,5 mln. bewegen. Na de toevoeging van de twee nieuwe personele voorzieningen zal de omvang van de voorzieningen op termijn stabiliseren.

Investeringsoverzicht per categorie VVNH

Bedragen x € 1.000,-	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Groot onderhoud	874	1.105	328	443	760
Aanpassing gebouw	300	1.000	-	-	-
Inventaris en apparatuur	100	248	439	239	95
ICT	308	143	55	111	60
Onderwijsleerpakket	40	40	35	30	30
TOTAAL	1.622	2.536	857	823	945

In de jaren 2026 en 2027 zijn een aantal grootonderhoud/vernieuwbouw trajecten gepland: Bij het GGCA staat een groot onderhoudsproject van € 655k op het programma, waaronder toiletrenovatie, buitenmuren/dak, luchtbehandeling, beveiliging en schilderwerk. Bij het RSC wordt vernieuwbouwd (Tennispad) in de periode 2026-2027 voor in totaal € 1,3 mln. In 2028 volgt dan nog een bedrag aan inrichtingskosten (meubilair etc.) van € 309k. Bij het ARH staat in 2027 een groot onderhoudsproject van € 700k op de planning. Het betreft een grote dakrenovatie en schilderwerk.



Kengetallen

KENGETALLEN	NORM OCW	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
LIQUIDITEIT	> 0,5	2,06	1,41	1,30	0,99	0,93	0,89	0,82
SOLVABILITEIT 1	N.V.T.	55,3 %	49,0 %	49,6 %	52,4 %	52,4 %	52,9 %	53,1 %
SOLVABILITEIT 2	> 30 %	67,5 %	58,1 %	58,5 %	60,7 %	60,7 %	61,1 %	61,3 %
RENTABILITEIT	> 0 %	-3,6 %	-3,1 %	0,0 %	1,1 %	-0,3 %	0,1 %	-0,1 %
WEERSTANDSVERMOGEN (EXCL MVA)	> 5 %	21,1 %	16,3 %	15,8 %	18,1 %	18,5 %	18,9 %	19,0 %
WEERSTANDSVERMOGEN (ENGE ZIN)		5,2 %	1,9 %	1,8 %	3,1 %	2,8 %	2,9 %	2,9 %
HUISVESTINGSRATIO	< 10 %	7,2 %	7,2 %	6,8 %	7,2 %	7,4 %	6,5 %	6,4 %

Liquiditeit

Op basis van de liquiditeitsratio kan worden beoordeeld in welke mate VVNH in staat is aan haar kortetermijnverplichtingen te voldoen. In de bedrijfseconomie wordt voor de liquiditeit de current ratio gebruikt. Dit is de verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden. De onderwijsinspectie gebruikt de current ratio als een indicator voor het budgetbeheer met een signaleringswaarde van 0,5. Door de afnemende liquide middelen staat deze ratio onder druk.

Solvabiliteit

De solvabiliteit zegt veel over de mate waarin VVNH in staat is om financiële tegenslagen op te vangen. Solvabiliteit, of de solvabiliteitsratio, geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen en het vreemd vermogen in de stichting. Bij de solvabiliteitsratio 2 worden ook de voorzieningen toegevoegd aan het eigen vermogen. Deze ratio's vertonen een stabiel beeld.

Rentabiliteit

De rentabiliteit laat zien in hoeverre de stichting het vermogen laat groeien door positieve resultaten. De rentabiliteit wordt berekend door het resultaat te relateren aan de totale baten (incl. financiële baten). Doordat het resultaat circa op nul wordt begroot beweegt deze ratio zich rond de nul procent.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is een goede maatstaf voor het (kunnen) opvangen van risico's met behulp van vermogen. Met name als het vermogen voor een belangrijk deel gebruikt voor het aanhouden van liquiditeiten kan het kapitaal juist door zijn liquide vorm daadwerkelijk een bufferrol vervullen. Het weerstandsvermogen (in enge zin) wordt niet het gehele eigen vermogen betrokken, alleen de publieke algemene reserve.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio is het percentage kosten dat besteed wordt aan huisvestingsgerelateerde kosten inclusief afschrijvingen. Deze ratio beweegt zich ruim onder de 10% norm.

Hoofdstuk 9

Risicoparagraaf

In 2025 heeft onder begeleiding van een extern onderzoeksbureau een risico-inventarisatie plaatsgevonden. Deze inventarisatie vormt de start van een gestructureerde aanpak van het risicomanagement. Met het Platform van rectoren en het bestuur, alsmede met de raad van toezicht, is het rapport besproken. Met het vastleggen van de belangrijkste risico's is een belangrijke stap gezet om de dagelijkse sturing van de stichting te verbinden aan strategisch risicomanagement.

De onderstaande risico's zijn door verschillende vertegenwoordigers van de VVNH als meest belangrijk geïdentificeerd. De onderstaande nummering van risico's geeft geen volgorde van belangrijkheid aan.

De hieronder opgenomen beheersmaatregelen worden gedefinieerd als elke actie die wordt ondernomen om een risico te voorkomen of te reduceren, of om de impact op de organisatie te verkleinen. Uit de definitie volgt dat de beheersmaatregelen onderscheiden worden in twee groepen:

- 1. Beheersmaatregelen gericht op het voorkomen dat een risico zich openbaart, ook wel preventieve beheersmaatregelen genoemd.**
- 2. Beheersmaatregelen gericht op het reduceren van de financiële schade voor de organisatie wanneer het financiële risico zich heeft geopenbaard, ook wel repressieve beheersmaatregelen genoemd.**

RISICO #1	LEERLINGENAANTALLEN DALEN PLOTSELING
Aandachtsgebied	Strategie
Risico	Onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie in leerlingaantallen
Kans van optreden	10%
Financiële impact	€50.000 tot €150.000
Preventieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Meerjarige leerlingprognose - In gesprek met collega-instellingen over regulering leerlingenstromen - Permanente aandacht voor sociale veiligheid - Schoolplan met meetbare en duidelijke prestatieafspraken - Binden en boeien van personeel - Tevredenheidsmetingen onder ouders en leerlingen - Aandacht voor PR
Repressieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibiliteit van personele lasten - Flexibiliteit in materiële lasten

RISICO #2	BEËINDIGINGEN ARBEIDSRELATIES
Aandachtsgebied	Operationele activiteiten
Risico	Financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelatie ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (o.a. arbeidsconflicten)
Kans van optreden	70%
Financiële impact	€50.000 tot €150.000
Preventieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Gesprekscyclus op orde - Dossievorming op orde - Ontwikkeld en geformaliseerd personeelsbeleid - Samenhang tussen organisatiebeleid en personeelsbeleid - Periodieke medewerkerstevredenheidsmetingen - Voeren exitgesprekken

RISICO #3	PLOTSELINGE TERUGVAL IN BEKOSTIGING
Aandachtsgebied	Financiële positie
Soort risico	Instabiliteit in bekostiging
Kans van optreden	50%
Financiële impact	€500.000 tot €750.000
Preventieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibiliteit van personele lasten - Flexibiliteit in materiële lasten

RISICO #4	INDEXATIE BEKOSTIGING
Aandachtsgebied	Financiële positie
Soort risico	Onvolledige indexatie van bekostiging
Kans van optreden	50%
Financiële impact	€300.000 tot €1500.000
Preventieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibiliteit van personele lasten - Flexibiliteit in materiële lasten

RISICO #5	ZIEKTEVERVANGING
Aandachtsgebied	Operationele activiteiten
Soort risico	Hoger dan begrote kosten voor ziektevervangning
Kans van optreden	70%
Financiële impact	€300.000 tot €500.000
Preventieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Ziekteverzuim goed in beeld - Herverzekering van ziektevervangning - Periodieke uitvoering van een RI&E - Periodieke medewerkerstevredenheidsmetingen - Werkdruk en welbevinden in gesprekscyclus - Inzet vitaliteitsbeleid - Inzet of versterking trajectvoorziening - Periodieke evaluatie dienstverlening arbodienst

RISICO #7	CYBERRISICO'S
Aandachtsgebied	Verslaglegging en wet- en regelgeving
Soort risico	Financiële gevolgen van kwetsbaarheid ICT beveiliging (cyberrisico's)
Kans van optreden	50%
Financiële impact	€500.000 tot €750.000
Preventieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - ICT-infrastructuur in cloud georganiseerd - MFA op belangrijkste applicaties - Goede back-up voorziening - Uitvoering onafhankelijke kwetsbaarheidsscan - Voldoen aan normenkader IBP per 2027 - Risico's voor organisatie zijn in beeld gebracht - Verantwoordelijke binnen organisatie voor beheer cyberrisico's - Risico's zijn in beeld

RISICO #6	MOEITE VERVULLEN VACATURES
Aandachtsgebied	Operationele activiteiten
Soort risico	Arbeidsmarkt schaarste, hoger dan begrote lasten door het moeilijk kunnen vervullen van vacatureruimte
Kans van optreden	70%
Financiële impact	€0 tot €50.000
Preventieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Binden van leraren in opleiding aan organisatie - Aantrekken van zij-instromers - Werven van onderwijsassistenten - Samenwerking met lerarenopleidingen - Permanente wervingscampagne - Aanstellen recruiter - Verbetering secundaire arbeidsvoorwaarden - Goede PR/profilering als werkgever

RISICO #8	RESTRISICO'S
Aandachtsgebied	Operationele activiteiten
Soort risico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lager dan begrote ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen Samenwerkingsverband (SWV) 2. Tegenvallende overige overheidsbijdragen en subsidies 3. Tegenvallende overige baten 4. Tegenvallende rentebaten en rentelasten 5. Onverwachte aanspraak op vermogen omdat een voorziening voor WW-uitkeringen en/of Wga-uitkeringen gevuld moet worden. 6. Boete/claim als gevolg van onterecht niet-Europees aanbesteden 7. Onvoorziene aanspraak op vermogen voor groot onderhoud 8. Extra exploitatielasten omdat de personele voorzieningen niet op niveau zijn volgens de vigerende richtlijnen 9. Extra exploitatielasten omdat de relevante bedrijfsverzekeringen niet of niet voldoende zijn geregeld 10. Afwaardering van de waarde van materiële activa 11. Afwaardering van vlottende activa of extra lasten door onvolledigheid van vlottende passiva 12. Naheffingsaanslagen door het ontbreken van een sluitende kilometeradministratie voor bedrijfsauto's 13. Fiscaal risico: Loonbelasting 14. Fiscaal risico: BTW 15. Fiscaal risico: Vennootschapsbelasting 16. Onvoorziene aanspraak op eigen vermogen door veranderingen in wet- en regelgeving. 17. Extra exploitatielasten door niet voorspelbaar en niet verzekeraar 'van buiten komend onheil' 18. Onvoorziene aanspraak op vermogen door onvoorziene eigen bijdrage in de huisvesting 19. Hoger dan begrote lasten voor juridische ondersteuning 20. Extra lasten als gevolg van afhankelijkheid van derde partijen (kritische partners) 21. Boetes als gevolg van datalekken
Kans van optreden	30%
Financiële impact	€150.000 tot €300.000
Preventieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Beheersing van bedrijfsvoeringsprocessen op vlak van financiën, HR, ICT, AVG, huisvesting - Actief volgen en toepassen van relevante wet- en regelgeving - Kennis van aangekondigde financiële wijzigingen
Repressieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibiliteit van personele lasten - Flexibiliteit in materiële lasten

RISICO #9	UITVOERINGSRISICO'S IN DE BEDRIJFSVOERING
Aandachtsgebied	Operationele activiteiten
Soort risico	Uitvoeringsrisico's in de bedrijfsvoering (vaste voet)
Kans van optreden	100%
Financiële impact	€750.000 tot €1.000.000
Preventieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - De AO/IB voor de meest kritische processen in opzet op orde - De AO/IB voor de meest kritische processen in werking op orde - De beheersomgeving is voldoende ontwikkeld - Planning & control cyclus op orde - Beheersing frauderisico - Voldoende financiële deskundigheid in alle gremia - Goede vervulling rol externe accountant - Het adequaat managen van projecten (bouw/verbouw, ICT) en subsidieprojecten - Adequate scheiding van publieke en private activiteiten. - Een samenhangend investeringsbeleid
Repressieve beheersmaatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibiliteit van personele lasten - Flexibiliteit in materiële lasten

Het eigen vermogen bedroeg op 31 december 2024 € 7.100K. Conform bovenstaande risico-inventarisatie en -berekening is een vermogen van € 2.873K toereikend om het financieel risicoprofiel af te kunnen dekken.

Verbonden partijen

Aan onze stichting VVNH zijn de volgende partijen verbonden:

Steunstichtingen

De twee stichtingen hebben tot doel het in stand houden van en het bevorderen van het vrijeschoolonderwijs in de meest brede zin. Daartoe innen zij bijdragen van ouders. Deze bijdragen worden aan onze stichting gedoneerd. Het gaat dan om:

- **Amsterdamse Stichting voor Rudolf Steiner Pedagogie (ASRP); KVK-nummer: 41201422.**
- **Stichting voor Vrijeschool Onderwijs, Haarlem; KVK-nummer: 41222254.**

Samenwerkingsverbanden

Onze stichting is verbonden met drie lokale samenwerkingsverbanden voor het voortgezet onderwijs. Deze samenwerkingsverbanden zorgen minimaal voor de uitvoering van de wettelijke taak (artikel 17a lid 6 Wet VO) onder andere inzake een ondersteuningsplan, verdeling ondersteuningsmiddelen en toeleiding naar het SVO.

Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen (Vereniging);

KVK nummer: 59035250

Het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen is een vereniging met een uitvoerend bestuur (directeur-bestuurder), een niet-uitvoerend bestuur en een algemene ledenvergadering. De VVNH is lid van deze vereniging en wordt daarin vertegenwoordigd door onze bestuurder, Ellen Sinnige. De bestuurders worden benoemd door de algemene ledenvergadering. De berekening van de stemverhouding is gebaseerd op één stem per 500 leerlingen. Op een totaal van 98 stemmen heeft de VVNH twee stemmen.

Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland, Haarlem (Vereniging); KVK-nummer:

34181917

De vereniging Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland heeft een uitvoerend bestuurder. De ledenraad kiest daarnaast haar bestuur. De rector vertegenwoordigt als lid de stichting VVNH en heeft ook zitting in dit bestuur van de vereniging. De stemverhouding tussen de leden is verdeeld naar rato van het aantal leerlingen per school.

Samenwerkingsverband VO Noord-Kennemerland, Alkmaar (Vereniging),

KVK-nummer: 37091412

Het Samenwerkingsverband VO Noord-Kennemerland werkt met een directeur-bestuurder. De algemene ledenvergadering fungeert als intern toezichthoudend orgaan. Bij de besluitvorming van de algemene ledenraad telt de stem van ieder lid even zwaar, uitgezonderd de besluitvorming over de verdeling en toewijzing van ondersteuningsmiddelen. Voor die besluiten geldt een gekwalificeerde stemverhouding.

Onderwijsregio's

Onderwijsregio Amsterdam

De Onderwijsregio Amsterdam richt zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. De regio legt zich met name toe op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

Onderwijsregio Noord-Holland Boven Noordzeekanaal (inmiddels: Hollands Noorden)

De Onderwijsregio Noord-Holland Boven Noordzeekanaal richt zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. De regio legt zich met name toe op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

De Onderwijsregio Noord-Holland Boven Noordzeekanaal (inmiddels: Hollands Noorden) richt zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. De regio legt zich met name toe op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

Onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam

De Onderwijsregio Kennemerland en Groot-Amsterdam richt zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. De regio legt zich met name toe op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

De stichting heeft naar een beperkt aantal leveranciers contracten met een looptijd die doorloopt na 2025 met financiële verplichting.

Leermiddelen

Met ingang van schooljaar 2024-2025 nemen de scholen deel in het Gefaciliteerd Leermiddelen Fonds (GLF) van VanDijk. Bij het GLF zijn de boeken in eigendom van de stichting. Door het meerjarig kunnen gebruiken van boeken is het doel er minder boeken besteld zullen worden en de jaarlijkse lasten zullen afnemen. Het contract heeft een looptijd tot einde schooljaar 2027-2028. Een raming van de jaarlijkse kosten komt uit op € 940.000.

Energie

De stichting is aangesloten bij Energie voor Scholen (EVS). Engie heeft de aanbesteding van EVS gewonnen en is onze leverancier. De jaarlijkse kosten van Engie (excl. netbeheer) zijn € 320.000. De financiële verplichting loopt nog drie jaar door tot en met 2028. De looptijd van het huidige contract met Engie liep tot eind 2025. De contracten zijn inmiddels verlengd tot 31-12-2028 met een optie voor nog twee jaar.

Schoonmaakkosten

Elke school heeft een eigen contract met een schoonmaakbedrijf. In Bergen is dit Victoria, in Haarlem Atalia en in Amsterdam CSU. De contracten zijn opzegbaar. Er is geen vastgelegde looptijd.

Kopieerapparaten

Op alle locaties staan kopieerapparaten van Konica Minolta. Het contract loopt eind 2026 af. De jaarlijkse all-in kosten bedragen € 110.000.



