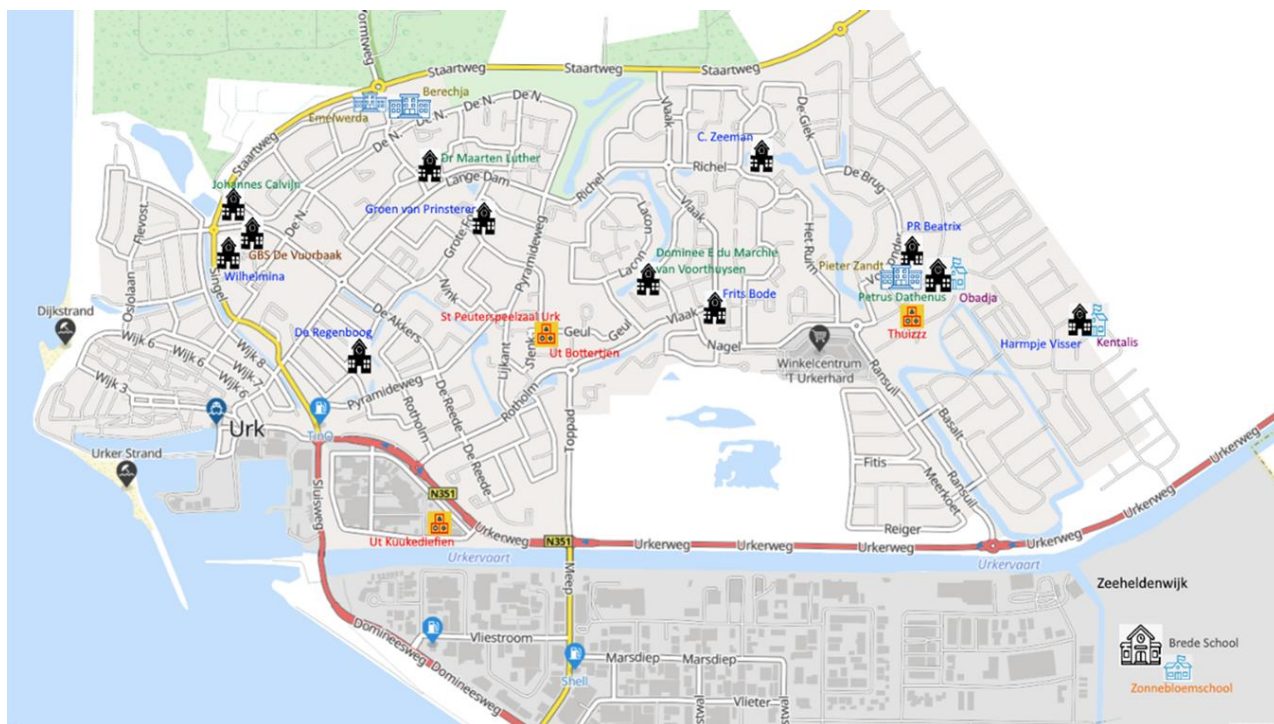




REHOBOTH

Vereniging voor Scholen met de Bijbel



Bestuursverslag 2025

Inclusief verslag intern toezicht

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Het schoolbestuur	5
3. Profiel	9
4. Organisatie	10
5. Verantwoording van het beleid	11
5.1 Onderwijs & Identiteit	11
5.1.1 Onderwijs & Kwaliteitszorg	14
5.2 Personeel	20
5.3 Facilitair (Middelen En Beheer)	24
5.4 Communicatie En Kwaliteit	27
5.5 Huisvesting	28
6. Verslag intern toezicht (TZB)	30
7. GMR	34
8. Continuïteitsparagraaf	39
8.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	39
8.2 Staat van baten en lasten en balans	39
8.3 Financiële positie	43
9. Risicoparagraaf	45
10. Verklaring gebruikte afkortingen	49

1. Inleiding

Schoolvereniging Rehoboth heeft in de gemeente Urk 7 basisscholen met ruim 2000 leerlingen en 325 medewerkers. Onze scholen onderscheiden zich en staan voor betekenisvol onderwijs met een gezamenlijke missie.

Onze missie is 'Geloof in Onderwijs'. Vanuit onze christelijke overtuiging, dat we God liefhebben boven alles en onze naaste als onszelf, volgen we Jezus na, is de Bijbel richtinggevend en bieden we ruimte voor optimaal leren, het ontwikkelen van talenten, samenleven en geloven.

We zetten ons in mét professionals voor de ontwikkeling van een groot deel van de kinderen op Urk en we doen dat met veel plezier, vakmanschap en enthousiasme.

Vanuit deze missie zijn onze kernwaarden: eigenaarschap, samenwerking en vakmanschap.

Terugblik

2025 was een jaar waarin we van de inspectie van onderwijs weer een voldoende beoordeling kregen (februari 2025) daar waar het gaat om de wijze van besturen en de uitvoering daarvan. Dat gaf rust binnen de organisatie en ruimte om weer in te zetten op zowel doorontwikkeling als rust en stabilisatie.

Waar hebben we in hoofdlijnen aan gewerkt?

- Het op peil houden van de kwaliteit van ons onderwijs. Dat doen we dagelijks in de scholen en monitoren we door middel van kwartaalrapportages, gesprekken van de AD en kwaliteitsonderzoek.
- Professionaliteit en ontwikkeling van de medewerkers.
- Boeien en binden van medewerkers. Bieden van een eigen platform voor scholing en ontwikkeling.
- Een gezond meerjarig financieel beleid.
- Meewerken aan het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Urk en vormgeven van de brede school De Driemaster in de Zeeheldenwijk.
- Opstellen van een goed meerjarenplanonderhoudsplan, mede in relatie tot het IHP.
- Vormgeven van het NT-2 onderwijs.
- Vormgeven van en ondersteuning bij het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen.
- Doorontwikkeling inclusief en passend thuisnabij onderwijs voor alle leerlingen.
- Binden en boeien van medewerkers (w.o. studenten hbo en mbo).
- Opleiden in de school (studenten en startende leraren).
- Vormgeven van de samenwerking van twee scholen (Regenboog en Koningin Wilhelmina) op weg naar een fusie en samen lesgeven op één locatie.
- Meedenken met de (ver)bouwplannen van de locatie aan de Almerelaan.
- Deelnemen aan de gemeentelijke overleggen daar waar het huisvesting én inhoudelijke zaken betreft (LEA).
- Samenwerken met partners binnen de NOP op het terrein van passend én inclusief onderwijs.
- Het samen vieren van 100 jaar Rehoboth op Urk. 2025 was het jubileumjaar waarin we herdachten dat 100 jaar geleden schoolvereniging Rehoboth werd opgericht.
- Het starten en vormgeven van een onderzoek naar schooltijden.

In dit jaarverslag van schoolvereniging Rehoboth verantwoorden we ons over die koers en geven we u een beeld van de ontwikkelingen en ervaringen in het afgelopen jaar.

We doen dat in het besef van Colossenzen 3:23, waar staat: "En alles wat u doet, doe dat van harte, als voor de Heere en niet voor mensen". Deze tekst roept ons op tot toewijding in werk en dagelijkse taken, gedaan uit liefde voor God, niet voor menselijke erkenning. We mogen dienend aanwezig zijn in het vormgeven van onderwijs en samenwerking.

In die opdracht en dat vertrouwen hebben we ons werk mogen doen.

Mocht u op de inhoud willen reageren dan kan dat via bestuurskantoor@rehoboth.nu of via de website www.rehoboth.nu.

Arend Eilander, interim algemeen directeur/bestuurder

2. Het schoolbestuur

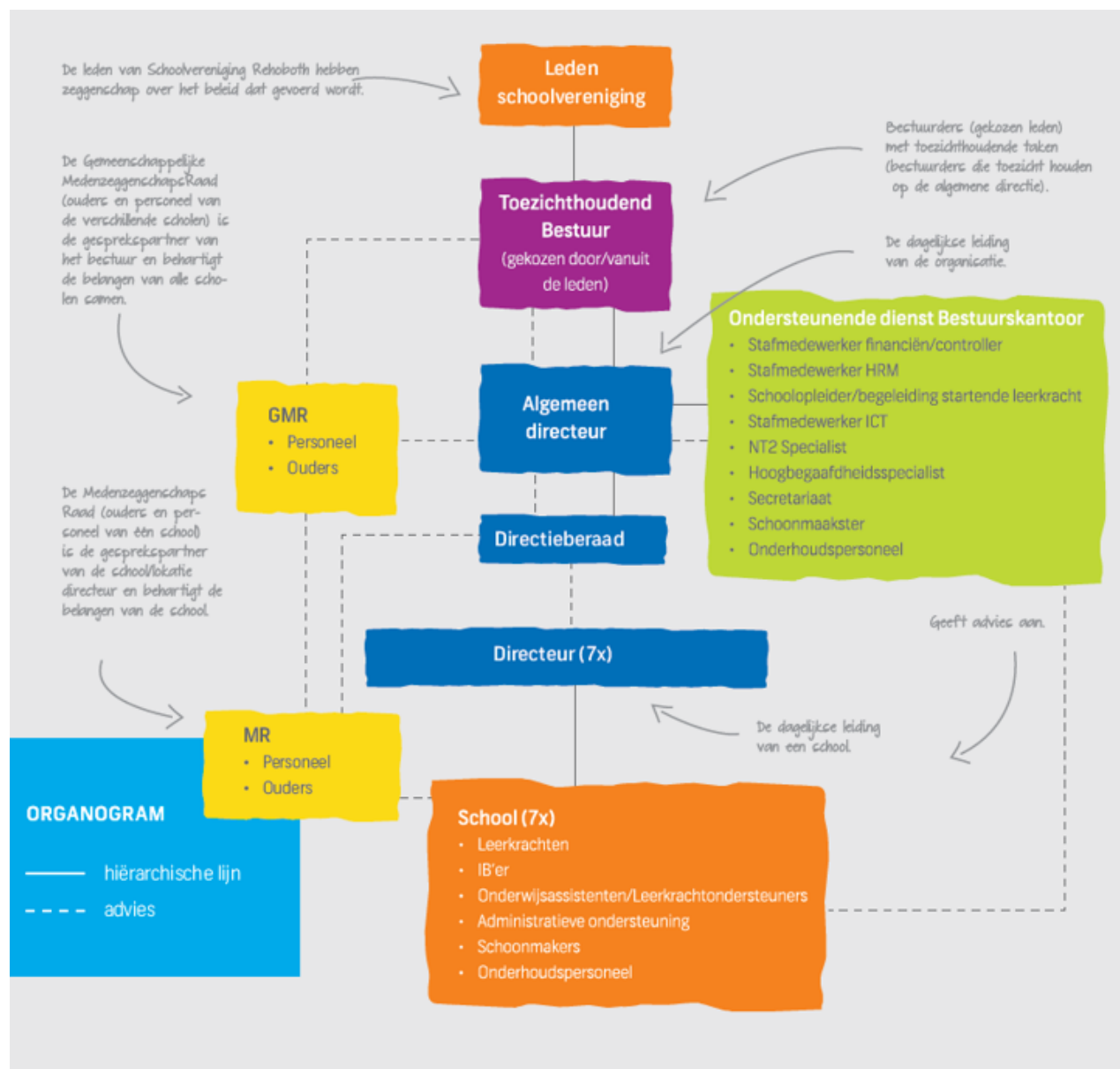
Organisatie

Juridische structuur

De volledige naam van schoolvereniging Rehoboth luidt: Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Urk. Zij heeft haar zetel op Urk.

Schoolvereniging Rehoboth wordt professioneel bestuurd en heeft het bestuur en intern toezicht volgens de wet "Goed Onderwijs Goed Bestuur" geregeld met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden. Bestuur en toezicht zijn gescheiden door de transitie naar het One-tier model: een Toezichthoudend Bestuur met een Algemeen Directeur (AD) met gemandateerde taken als uitvoerende.

Organogram



Toezichthoudend Bestuur (THB)

Bij de vervulling van haar taak richt het THB zich op het belang van de vereniging en de door de vereniging in stand te houden scholen. De samenstelling, taken en bevoegdheden van het THB zijn zodanig dat deze een deugdelijk en onafhankelijk toezicht kan uitoefenen. Een bestuurlijk toezichtskader wordt gehanteerd.

Governance

Het THB ziet erop toe dat de kwaliteit van het onderwijs op orde is en dat er een goed systeem is waarmee die kwaliteit geborgd wordt. Het THB hanteert hiervoor een intern toezichtskader.

Een groot aantal taken is gemandateerd aan de algemeen directeur. Uitvoering van de wet "good governance" samengevat in de code Goed Bestuur wordt gehanteerd door de algemeen directeur vergaand te mandateren en daarmee het bestuur te laten acteren als intern toezichthouder. Er wordt niet afgeweken van de code en de horizontale verantwoording vindt plaats door middel van deling van dit jaarverslag naar de ledenvergadering van schoolvereniging Rehoboth. Dit jaarverslag is ook te vinden op de website van de vereniging.

De samenstelling binnen het bestuur is zodanig dat de belangrijke beleidsgebieden vertegenwoordigd zijn (zoals onderwijskundig, HRM, financiën en communicatie).

Algemeen directeur (AD)

De algemeen directeur is belast met het besturen van de scholen en is eindverantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de vereniging. In geheel 2025 werd deze taak ingevuld door een ervaren interim bestuurder vanwege ziekte en afwezigheid van de eigen algemeen directeur.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR vertegenwoordigt de ouders en het personeel van de zeven scholen. De GMR bestaat uit tien personen, namens beide geledingen en richt zich op bovenschoolse onderwerpen. Zij vergadert minimaal zes keer per jaar. Het Toezichthoudend Bestuur overlegt 2x per jaar met de GMR. De algemeen directeur overlegt met de GMR ter voorbereiding en is bij de meeste vergaderingen van de GMR gedeeltelijk aanwezig, opdat de GMR ook intern overleg kan voeren. De GMR onderhoudt contacten met de medezeggenschap van de scholen (zie jaarverslag van de GMR).

In november 2025 was er een gezamenlijke avond van GMR en THB met als thema: de governancedriehoek, waarbij nadrukkelijk is gesproken over de onderscheiden rollen.

Staf, secretariaat en administratie

De stafmedewerkers financiën en HR adviseren de AD over het te voeren beleid rond financiën, onderhoud en (strategisch) personeelsbeleid. Ook adviseren zij gevraagd en ongevraagd de AD en de schooldirecteuren bij de uitvoering van hun taken. Zij volgen, toetsen en beoordelen de resultaten van uitvoering van beleid en rapporteren de bevindingen aan de AD. Waar nodig wordt externe expertise ingehuurd (bijvoorbeeld op het terrein van huisvesting). De directiesecretaresse verleent ondersteunende diensten aan de algemeen directeur, het toezichthoudend bestuur en de stafmedewerkers.

Dialoog en verbonden partijen

Schoolvereniging Rehoboth neemt deel aan diverse netwerken in de gemeente, de regio, de provincie en op landelijk niveau.

Organisatie /groep	Beknopte omschrijving van de dialoog /samenwerking	Actiepunten c.q. ontwikkelingen
Gemeente	Integraal Huisvestingsplan Onderwijs Achterstandenbeleid Lokaal Educatieve Agenda w.o. werkgroepen LEA-10, LEA+10/ Durf	Planning groot onderhoud scholen, huisvesting, nieuwbouw de Driemaster (deelname in werkgroepen en stuurgroep) Huisvesting samenwerkingsschool/fusieschool aan de Almerelaan (Regenboog en Wilhelmina) DURF project (middelen gemeente) Vroeg en Voorschoolse Educatie Afstemming van gezamenlijke onderwerpen
Basisscholen en voortgezet onderwijs	De Vuurbaak, Reformatische scholen, Aves, Berechja college, Pieter Zandt College	Onderhouden van goede contacten en afstemming op meerdere niveaus
Speciaal (basis) Onderwijs	Meerdere partners	Goede afstemming, overdracht en volgen van aangemelde leerlingen; Inzet smalle commissie van Rehoboth. Samenwerking met het oog op inclusief onderwijs. Kentalis: partner bij de Harmpje Visserschool Zonnebloem: partner bij Pr. Beatrix en brede school de Driemaster Groen van Prinsterer: NT-2, schakelklassen nieuwkomers Bartiméus: partner bij de Cornelis Zeemanschool
Samenwerkingsverband NOP-Urk	Afstemming middelen en ondersteuning voor leerlingen met een ondersteuningsvraag	Middelen SWV onderwijsachterstanden Afstemming orthopedagoog, gedragsspecialisten, HB. Ondersteuning intern begeleiding
Kinderopvang	Afstemming vroeg- en voorschoolse educatie	Overleg en ondersteuning Jonge Risico Kind. Samenwerking met twee partners Kinderopvang: SKU en 't Bottertje.
Scope (VIAA, Zwolle)	Integreren van opleiden van pabo studenten in de school	Begeleiding van studenten en mentoren. Bewaken van de kwaliteit van opleiden door bij te dragen aan het curriculum. Inzet interne schoolopleider + werkgroep opleiden. Verbinding van samen opleiden naar HR-beleid en startende leerkrachten.
PO-VO	Aanmelding VO en ontwikkelen doorgaande lijnen	Afstemmen goede warme overdracht bij het aanmelden/

Organisatie /groep	Beknopte omschrijving van de dialoog /samenwerking	Actiepunten c.q. ontwikkelingen
		aannemen van leerlingen van groep 8. Afstemming op onderwerpen die de leerlijnen betreffen.

Vertrouwenspersoon/ anti-pest coördinator

Alle scholen hebben een interne vertrouwenspersoon die voor zowel leerlingen, ouders als medewerkers aanspreekpunt is voor vragen rond sociale veiligheid in en om de school. De interne vertrouwenspersoon wordt begeleid en ondersteund door de externe vertrouwenspersoon d.m.v. intervisiebijeenkomsten en gesprekken.

De sociale veiligheid op de scholen wordt ook gevolgd door de externe vertrouwenspersoon. Zij is voor leerlingen, ouders, medewerkers en de interne vertrouwenspersoon laagdrempelig bereikbaar.

Op elke school is naast een interne vertrouwenspersoon ook een anti-pestcoördinator aanwezig. Drie keer per jaar is er een bijeenkomst onder leiding van de externe vertrouwenspersoon. Deze bijeenkomsten hebben als doel om casussen te bespreken en te leren van elkaar. Daarnaast worden er actuele thema's besproken. Dit jaar stond de basiscursus en grensoverschrijdend gedrag centraal.

Elke school werkt (preventief) aan (het verbeteren van) de veiligheid op school. Het veiligheidsbeleid wordt door de preventiemedewerker gevolgd.

Samenvatting van de externe vertrouwenspersoon over 2025

De externe vertrouwenspersoon is afgelopen jaar regelmatig ingezet bij de situaties op twee scholen binnen de vereniging Rehoboth. Onder andere door de proactieve en doortastende werkwijze van de algemeen directeur a.i. en de HR-adviseur(s) zijn de alle meldingen inmiddels afgerond en is de rust teruggekeerd.

Verder valt op dat de externe vertrouwenspersoon binnen Rehoboth meer geconsulteerd wordt, ook voor bijvoorbeeld eenmalig advies in een situatie betreffende sociale veiligheid op school. IVP's benoemen dat de sociale veiligheid een meer bewust en 'levend' thema lijkt te worden op de scholen en dat er meer aandacht is voor gesprek hierover en een preventieve aanpak. Ook op bovenschools niveau lijkt sociale veiligheid een meer 'bewust' thema te zijn, waarbij de bestuurlijke organisatie getoetst wordt op transparantie, communicatie, leiderschap, e.d. Aansluitend hierbij is het van belang om protocollen, klachtenregeling e.d. up-to-date en vindbaar te hebben en het verdient aanbeveling om dit zoveel mogelijk uniform en bovenschools vorm te geven. Ook de kaders wat betreft facilitering e.d. op het gebied van vertrouwenswerk/ APC-werk zouden bovenschools meer uniform en transparant kunnen worden opgesteld.

Als laatste is het belangrijk om te vermelden dat het mogelijk noodzakelijk is om dit cursusjaar een extra bijeenkomst te organiseren in het kader van het wetsvoorstel Wet Vrij en Veilig Onderwijs. Naast de Wet Veiligheid op school wordt er gewerkt aan een nieuwe, uitgebreidere wet, de Wet Vrij en Veilig Onderwijs, die naar verwachting ingaat in het schooljaar 2026-2027 en meer verplichtingen en toezicht introduceert. Deze wet heeft voor Rehoboth met name consequenties voor de rol van de APC's. De EVP volgt de ontwikkelingen betreffende het wetsvoorstel en informeert IVP's, APC's en de algemeen directeur.

Daarnaast heeft de externe vertrouwenspersoon drie intervisiebijeenkomsten geleid, één voor de interne vertrouwenspersonen, één voor de anti-pest coördinatoren en een gezamenlijke bijeenkomst.

3. Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

Onze vereniging staat voor 'Geloof in Onderwijs'. De naam van onze schoolvereniging is veelzeggend. In het Bijbelboek Genesis is Rehoboth de naam van een waterbron die Izak heeft gegraven. Dankzij deze bron voelt Izak ruimte. Ruimte om vruchtbaar te zijn in het land. Als wij onze naam eer aandoen, mogen wij ook zo'n bron zijn. Een bron van inspiratie, kennis, wijsheid en ontwikkeling. Voor ons betekent dat, dat wij ruimte bieden voor ontwikkeling. Ontwikkeling van leerlingen, ouders, leraren, medewerkers en schoolleiders die aan ons zijn toevertrouwd. We zetten ons in voor de ontwikkeling van een groot deel van de kinderen op Urk en we doen dat met veel inzet, plezier en enthousiasme.

Koersplan

Onze missie is 'Geloof in Onderwijs'. Vanuit onze christelijke overtuiging, dat we God liefhebben boven alles en onze naaste als onszelf, volgen we Jezus na, is de bijbel richtinggevend en bieden we ruimte voor optimaal leren, samenleven en geloven. Het koersplan uit 2024 is daarin leidend. We hebben omschreven waar onze ambities liggen, hoe we het onderwijs willen doorontwikkelen en op welke wijze we dat volgen en beoordelen. Ook hebben we nagedacht over de dialoog en verantwoording over de koers, zowel intern als extern. Intern is het kwaliteitsbeleid leidend met daarin een kalender die ons binnen de organisatie een heldere route van verantwoording én dialoog biedt.

Onze visie is:

Wij werken aan onderwijs dat kinderen voorbereidt op een plek in deze maatschappij, met oog voor groei, eigen talenten en ontwikkeling. We leggen de focus op taal, rekenen en lezen en de brede ontwikkeling van leerlingen met oog voor ieders talent (mede ook als onderdeel van burgerschap).

Ons onderwijs moet leerlingen uitdagen en betekenisvol zijn. Het wordt verzorgd door vakmensen die vanuit gedrevenheid, goed opgeleid en voortdurend in ontwikkeling zijn. In toenemende mate werken we toe naar verdere inclusie binnen het onderwijs. Rehoboth wil zich doorontwikkelen naar een vereniging waar voor alle kinderen van Urk een plek geboden wordt.

Wij werken vanuit de volgende waarden: eigenaarschap, samenwerking, en vakmanschap. Aan het zichtbaar en merkbaar maken van deze waarden wordt voortdurend gewerkt.

Toegankelijkheid & toelating

We hanteren een open toelatingsbeleid van leerlingen. Wel vindt met ouders met andere levensovertuigingen bij de aanmelding van hun kind een gesprek plaats. Daarin maken wij duidelijk hoe we de identiteit van de school vormgeven en wat we daarin van ouders en leerlingen verwachten.

4. Organisatie

Contactgegevens

Naam: Schoolvereniging Rehoboth
Bestuursnummer: 53015
Adres: Vlaak 14, 8321 RV Urk
Telefoonnummer: 0527 687018
E-mail: stafkantoor@rehoboth.nu
Website: www.rehoboth.nu

Directeur school

Onder schoolvereniging Rehoboth vallen zeven scholen. De meeste scholen werken met een aangepast leerstofjaarklassensysteem. Op een van de scholen draaien integratiegroepen binnen een medium arrangement met Kentalis (cluster 2). Op een andere school draaien integratiegroepen in samenwerking met De Zonnebloemschool uit Emmeloord (cluster 3). Ook voor cluster 1 (blinde en slechtziende leerlingen) en voor nieuwkomers (NT-2 schakelklassen) zijn voorzieningen beschikbaar.

De directeur van elke school is belast met de integrale leiding van de school en legt over het totale functioneren van de school verantwoording af aan de AD.

In 2025 vielen de volgende scholen onder het bevoegd gezag van schoolvereniging Rehoboth:

Naam school	Brin	Adres	Postcode	Plaats	Naam directeur
Koningin Wilhelmina	11DO	Almerelaan 16	8321JB	Urk	Mevr. F.A.C. de Horn
De Regenboog	11QD	Boterbloemstr. 23	8321XG	Urk	Mevr. P. Kramer
Cornelis Zeeman	12KH	Middelbuurt 118	8321ZE	Urk	Mevr. D. Hoekstra
Prinses Beatrix	12SU	De Lier 2	8322AK	Urk	Dhr. G. Minzinga – Zijlstra tot aan juli 2025. (Vacature opgevuld door interim-directeur)
Groen van Prinsterer	12ZI	Grote Fok 24	8321VW	Urk	Dhr. P. van Slooten
Harpje Visser	13FF	Clausstraat 2	8322GH	Urk	Mevr. A. Moll-Steun en mevr. M. Visser-de Boer
Frits Bode	21QZ	Nagel 1	8321RG	Urk	Dhr. W. Weerstand

Scholen en leerlingenaantallen

Op de teldatum 1 februari 2025 stonden in totaal 2074 leerlingen ingeschreven. Dat is een lichte stijging t.o.v. 2024. We zien een lichte verschuiving van de leerlingaantallen van de 'oudere' wijken naar de nieuwbouwwijken aan de oostkant van Urk. In de toekomst verwachten we een stijging mede door de start van de Driemaster.

5. Verantwoording van het beleid

Het Koersplan met daarin het voorgenomen beleid kent vier domeinen:

- **5.1 Onderwijs en identiteit**
 - o 5.1.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- **5.2 Personeel**
- **5.3 Facilitair: middelen en beheer**
- **5.4 Communicatie en beleid**

5.1 ONDERWIJS & IDENTITEIT

► Vanuit de algemene directie werden per kwartaal schoolbezoeken gebracht om te spreken over de ontwikkelingen binnen de scholen en het borgen van het jaarplan. Ook de onderwijsresultaten met de trendanalyses werden besproken tussen de algemeen directeur, de directeuren en intern begeleiders of coördinatoren.

► Directies hanteerden collegiale schoolbezoeken waarbij de profilering van de school of onderwijskundige onderwerpen die centraal staan, getoetst werden. Elke maand werd er een collegiale consultatie uitgevoerd door de directies waarbij onderwijskundige en meer algemene onderwerpen waar het directievoering betreft, besproken werden. Het jaarplan van de vereniging is daarbij sturend.

► Vanuit de samenwerking met Scope Samen Opleiden (Viaa) vonden er visitaties plaats bij de opleidingsscholen m.n. op de Frits Bode, de Wilhelmina en Harmpje Visser.

De smalle commissie draagt zorg voor een goed beeld van de geboden zorg binnen de scholen. De scholen maakten gebruik van de expertise en advisering van de smalle commissie met betrekking tot de zorgvragen van hun leerlingen. Ook bewaakten we zo als vereniging het proces van een mogelijke doorverwijzing naar het S(B)O of BAO-BAO (horizontale verwijzing binnen Rehoboth).

Brede vorming

► De uitwerking van de leerlijnen rondom Burgerschap hebben gezamenlijk vorm gekregen.

Kwaliteitsbeleid en kwaliteitskalender

Het kwaliteitsbeleid en de daarbij behorende kwaliteitskalender zijn leidend én ondersteunend in het vormgeven van ons kwaliteitsbeleid op alle niveaus binnen de organisatie. We laten de kwaliteitskalender ook maandelijks terugkomen op ons directieoverleg, waarbij we met name de planning en afspraken onder de aandacht brengen.

Koersplan 23-27

Het Koersplan is leidend voor de ingezette ontwikkelingen en de te behalen doelen. We hebben duidelijke ambities omschreven en aangegeven hoe we de ambities willen halen én op welke wijze we dat evalueren. Ook de voortgang van het Koersplan staat met regelmaat geagendeerd op vergaderingen van stafmedewerkers, directies en intern begeleiders.

► Ons onderwijs zorgt voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van onze leerlingen. Dat betekent ook dat onze leerlingen kennismaken met breed cultuuraanbod (inclusief muzikale vorming en beweging) op Urk maar nadrukkelijk ook daarbuiten. De scholen besteden aandacht aan culturele vorming d.m.v. schooleigen cultuurbeleid. Dit is beschreven in het schoolplan. De schoolcultuurcoördinatoren hebben waar nodig

onderling contact over de programma's binnen de scholen. We maken waar mogelijk gebruik van –passend- extern aanbod (zoals bijvoorbeeld met techniekonderwijs, cultuuronderwijs en sport en bewegen).

► Elke school hanteert eigen uitgangspunten voor ouderbetrokkenheid en maakt dat duidelijk bij de intake op schoolniveau. In het jaarverslag beschrijven de scholen hoe ze zijn omgegaan met ouderbetrokkenheid. Een oudercontract wordt niet vastgesteld omdat elke school zijn eigen beleid uitvoert op dit punt. De vereniging hanteert geen oudercontracten.

ICT

We zijn trots op de ICT-faciliteiten, die we op onze scholen hebben; zowel voor de leerlingen als het personeel. Samen met onze netwerkbeheerder besteden we veel aandacht aan het stabiel en veilig houden van het netwerk en de digitale leer- en werkomgeving. We investeren in tijdige vervanging van apparatuur om storingen of uitval zoveel als mogelijk te voorkomen.

In het afgelopen jaar is verouderde hardware volgens de eisen van het Normenkader IBP afgevoerd en zorgvuldig vernietigd. Er is geïnvesteerd in nieuwe devices voor leerlingen en personeel. Daarnaast is op 2 scholen de WiFi geheel vernieuwd en zijn op alle locaties netwerk-componenten preventief vervangen. Deze en andere vervangingen liggen vast in de begroting. Zo dragen we proactief zorg voor een veilige en stabiele digitale leer- en werkomgeving

Omdat het contract met onze netwerkbeheerder afliep hebben we een aanbestedingsprocedure doorlopen, daarbij ondersteund door de Onderwijs Inkoop Groep. De huidige aanbieder kwam daarbij als winnaar naar voren. Dit maakte dat de impact voor de organisatie klein was. Wel heeft het financieel een voordeel opgeleverd.

We willen onze leerlingen voorbereiden op hun plek in de maatschappij. Daar is Digitale Geletterdheid een onmisbaar onderdeel van. Van elke school heeft een medewerker de opleiding Specialist Digitale Geletterdheid gevolgd. Deze gaat binnen de school meedenken over visie en beleid en de invoering van het nieuwe curriculum.

Hier ligt meteen ook een punt van zorg. Het op een goede manier vormgeven van onderwijs waar Digitale Geletterdheid een plek heeft, vraagt om investering in tijd en materialen. Elke school zal financiële afwegingen en keuzes moeten maken om de extra kosten te kunnen dekken. Dat is best een uitdaging met de beperkte middelen, die er zijn.

Voor 2026 zijn de inrichting en ingebruikname van een compleet nieuw gebouw en verbouwing en verhuizing van twee andere locaties belangrijke aandachtspunten, die ook de nodige extra investeringen met zich meebrengen.

We zijn dankbaar voor waar we staan. Bewustwording rond digitale veiligheid, zorgvuldig omgaan met de beschikbare middelen en scholing blijven belangrijke aandachtspunten.

Normenkader IBP

We vinden het belangrijk, dat onze leerlingen en ons personeel gebruik kunnen maken van een veilige digitale leer- en werkomgeving. Daarvoor hebben we niet alleen aandacht voor de techniek, maar ook voor de privacy. Leerlingen, ouders en medewerkers mogen verwachten dat ze met veilige apparatuur werken, maar ook dat hun digitale gegevens veilig zijn. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is het gedrag, dat vaak de zwakste schakel blijkt te zijn.

In het afgelopen jaar heeft een werkgroep, in samenspraak en samenwerking met de Functionaris Gegevensbescherming, zich gebogen over alle beleidsdocumenten, protocollen en verder zaken rond privacy. Na raadpleging of goedkeuring van de MR zijn de stukken vastgesteld door de directeur-bestuurder.

Hoewel de documenten nu weer actueel en op orde zijn, hebben we ook geconstateerd, dat alles rond privacy nog niet geborgd is in de werkprocessen en meer systematisch aan de orde moet komen. Ook het gedrag, oftewel het volgen van de afspraken door alle betrokkenen, is nog onvoldoende. Daarom zijn we gerichte plannen aan het maken om te werken aan bewustwording en digitale vaardigheden.

Ook denken we na over specifieke ontwikkelingen, zoals het gebruik van AI. We pakken dit op apart project om samen zorgvuldig visie te ontwikkelen en beleid vast te stellen. We laten ons hierbij adviseren door externe deskundigen.

Het Normenkader IBP is uiteraard breder dan alleen privacy. Ook als het gaat om informatiebeveiliging zijn we volop bezig. Aan de hand van het Normenkader hebben we een nulmeting uitgevoerd. Zo hebben we in kaart gebracht wat al op orde is en waar nog actie ondernomen moet worden. Het resultaat van deze 0-meting was, dat we gemiddeld op volwassenheidsniveau 1,2 zaten. Dit werd met name veroorzaakt door het onvoldoende beschreven hebben van beleid en processen. En ook het niet altijd werken volgens de afspraken en het controleren hierop drukte de score.

We hebben in een projectplan vastgelegd, dat gemiddeld 2,5 ons volwassenheidsniveau moet zijn per 1 augustus 2026. Voor het jaar daarna is 3,5 het streefniveau. We hebben een externe deskundige ingehuurd om ons te helpen deze doelen te bereiken. Ook hebben we een werkgroep Normenkader IBP ingesteld waarin de drie stafmedewerkers (HR, Facilitair en ICT) samenwerken en de lijnen uitzetten binnen de organisatie. Zowel het Toezichthoudend Bestuur als de GMR zijn meegenomen in dit proces.

Het gaan voldoen aan alle normen op een minimaal volwassenheidsniveau 3 vraagt ook financiële investeringen. Denk hierbij aan de tijd die onze eigen medewerkers hieraan moeten besteden, de inhuur van externe expertise en de fysieke maatregelen die in gebouwen moet worden genomen. In de begroting zullen we hier ruimte voor moeten maken.

Profilering

► Elke school van de vereniging heeft een onderwijskundige profilering die aansluit op de doelstelling om thuisnabij onderwijs te bieden. Scholen beantwoorden de vraag: waaraan wil de school herkend worden, waarin wil ze 'extra' goed zijn? We nemen hierin mee waar Rehoboth in herkend wil worden (ruimte) en waar profileren van de school kaders geeft en waarin we samenwerking zoeken.

De scholen werken doelgericht aan een verdere ontwikkeling naar inclusiever onderwijs. Samen dragen we zorg voor zo inclusief mogelijk onderwijs. In februari 2025 hadden we ook een gezamenlijke studiedag rondom inclusie en in het najaar van 2025 is een interne leergang voor intern begeleiders en directeurs gestart rondom inclusief onderwijs en de weg daarnaartoe. Deze wordt gegeven door hogeschool Stenden.

► We werken samen met de voorschoolse voorzieningen en ontwikkelen een doorlopende lijn 0 (2) - 12 jaar, maar ook is er verbinding in de lijn 12-18 jr.

Met het oog op het welzijn van de Urker samenleving zoeken en onderhouden wij het contact met maatschappelijke partners, zoals kerken, gemeente, kinderopvang, jeugdzorg en sociaal-culturele organisaties.

Met de gemeente wordt overlegd om DURF binnen het sociale domein vorm te geven. Hier ligt de verbinding met de Lokaal Educatieve Agenda +10, maar ook een doorontwikkeling naar LEA-10. Het nieuwe Urker LEA-beleidsplan is vormgegeven. Schoolmaatschappelijk Werk is ingezet en uitgebreid binnen de scholen. Elke school beschikt over begeleiding vanuit SMW. Daarmee komt de koppeling tussen school en de thuissituatie beter in beeld. Hierbij werken we samen met de gemeente en het SWV.

► We dachten verder na over een aanpassing van de schooltijden. We zoeken naar een model dat voldoet aan het onderwijs dat wij willen bieden. In het najaar van 2025 is een eerste vragenlijst onder de ouders uitgezet.

5.1.1 ONDERWIJS & KWALITEITSZORG

Analyse Onderwijsprestaties

We werken met gevalideerde toetsen die én de ontwikkeling van de leerlingen in de verschillende leerjaren alsook het schooleindonderzoek in beeld brengen.

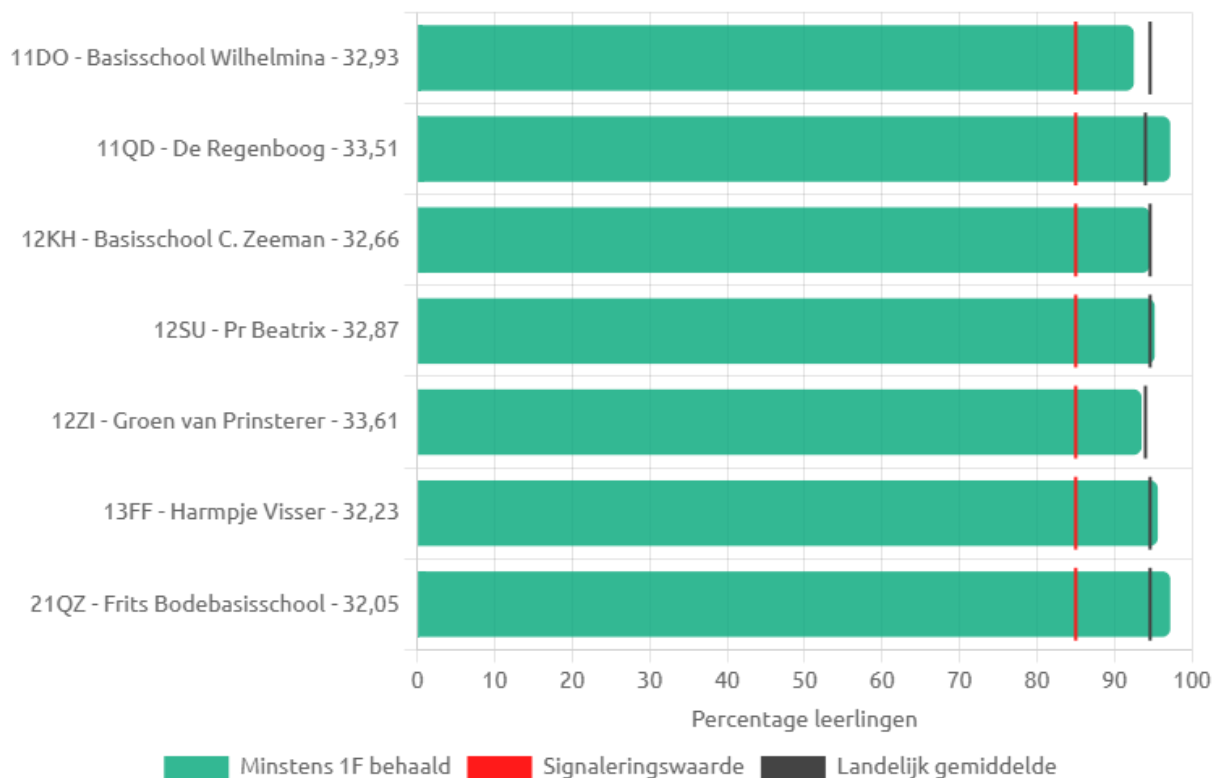
Het onderstaande overzicht geeft een globaal beeld van de onderwijsresultaten van de afgelopen 3 jaar. We blijven boven de ondergrens van de inspectienorm. Op schoolniveau hebben we aandacht voor ontwikkeling van de resultaten bij de verschillende vakken. De scholen gebruiken daarbij een interne kwaliteitskaart. Alle scholen stellen meerdere keren per jaar een trendanalyse (volgens een gezamenlijk model) op met daarbij de aangepaste ambities en doelen. Deze trendanalyses worden zowel op schoolniveau, in gesprekken met de AD en gezamenlijk besproken.

De scholen geven in hun schooljaarverslagen én in de schoolgids een beeld van de onderwijskwaliteit. Het gaat met name om de vakken rekenen, taal/spelling, (begrijpend) lezen en burgerschap.

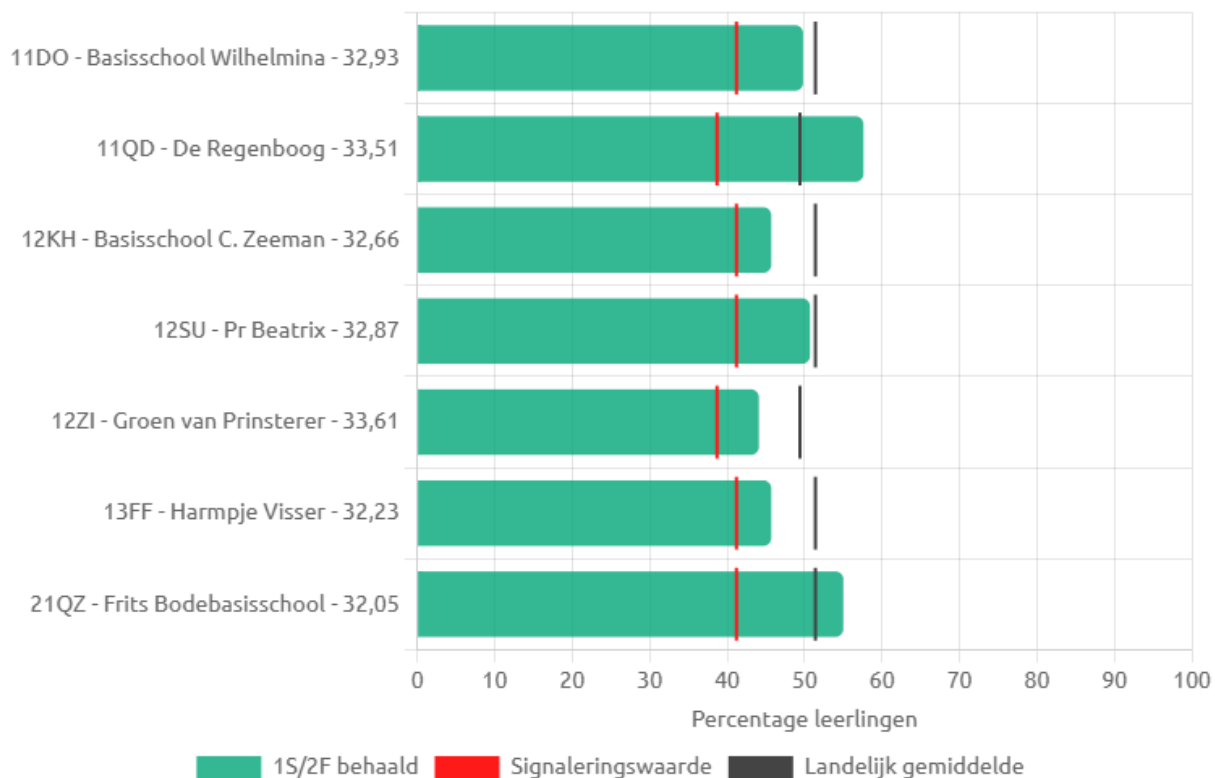
Verdere ambities zijn: het doelgericht formuleren van schoolambities, verenigingsbrede ambities en deze koppelen aan een jaardoel om daarmee een goede verbinding te leggen met het schoolplan.

2024 - 2026 Driejarig overzicht

Percentage minstens 1F afgelopen 3 jaar



Percentage 1S/2F afgelopen 3 jaar



Wat betekenen 1F en 1S/2F?

In het basisonderwijs werken we met **referentieniveaus** voor taal en rekenen. Deze laten zien **wat leerlingen op verschillende momenten moeten kunnen**.

- **1F**
Dit is het **basisniveau** dat alle leerlingen aan het einde van groep 8 moeten beheersen. Het gaat om de belangrijkste taal- en rekenvaardigheden die nodig zijn in het dagelijks leven.
- **1S/2F**
Dit is een **hoger niveau** dan 1F. Leerlingen die 1S of (delen van) 2F halen, laten zien dat ze meer complexe vaardigheden aankunnen. Dit past vaak bij een route richting **havo/vwo of vmbo-t**.

Deze niveaus helpen ons om gericht te ondersteunen én uit te dagen, zodat ieder kind zich op zijn eigen manier goed kan ontwikkelen.

Kwaliteit

Om de kwaliteit van ons onderwijs verder te ontwikkelen en te borgen is er een aantal keuzes gemaakt die dit stimuleren;

- Verder vormgeven van de kwaliteitszorg en koppeling aan jaardoelen. Dat hebben we beschreven in het kwaliteitsbeleid.
- Verder vormgeven van het cyclisch proces (PDSA) om de kwaliteit in de teams te borgen. De scholen hebben hun opbrengsten steeds beter in beeld en werken planmatig en doelgericht aan verbeterplannen gericht op de resultaten. Er wordt verbinding gelegd met effectieve instructie en sociale vorming in de groep (erkend voelen, veiligheid), maar ook met het curriculum van leraren en de begeleiding van startende leraren (inductiefase Opleiden in de School).
- Verder vormgeven van de interne Rehoboth Academie met thema's/onderwerpen die passen bij de actualiteit of bij de vraag van de leraren.
- Schoolbezoeken (kwartaalgesprekken) door algemeen directeur om een goed beeld te krijgen van het onderwijs en de relatie met het schoolplan /schooldoelen.

Monitoring kwaliteit onderwijs via kwaliteitskaarten en trendanalyses.

De trendanalyse is een goed instrument voor het vastleggen van effecten en verbeterpunten:

- Gericht op verbetering en wat het betekent voor het vervolg van het onderwijs
- Trends signaleren in diverse vakgebieden
- Oorzaak interpreteren
- Stellen van ambities. Ook de vraag: wanneer is goed, goed genoeg?
- Vertaling maken naar onderwijskundig beleid (meerjaarlijks en jaarlijks beleid)
- Concretiseren naar praktijk
- Kwaliteitsbewaking/helikopterview

Ambities

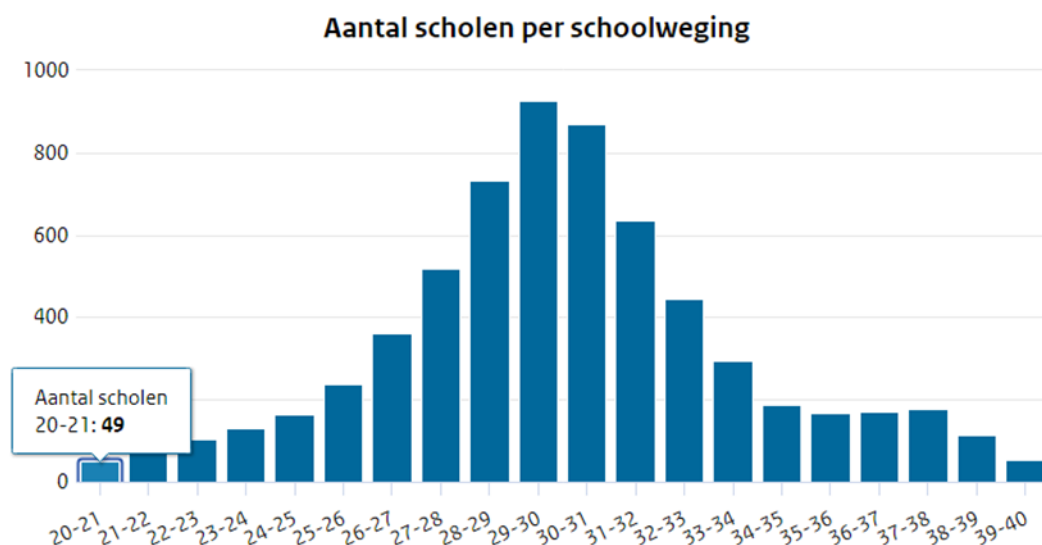
- Verhogen resultaten voor rekenen, taal en spelling boven inspectienorm en aansluitend bij de verenigingsnorm
- Burgerschap goed geïntegreerd in het dagelijks onderwijs: [elke leerling doet ertoe en draagt bij aan de maatschappij]
- Inzetten op versterking medewerkers [welzijn /welbevinden, beroepsbeeld eigenaarschap, inzetbaarheid, blijvende en actuele professionalisering, samenwerken]

Kwaliteitsgesprekken

Elk jaar stelt de directeur voor aanvang van het nieuwe schooljaar het jaarplan op. In dit plan formuleert de directeur de verbeterpunten en ontwikkelingsonderwerpen. Het schooljaarplan wordt jaarlijks en tussentijds besproken met de algemeen directeur. Ook vinden er kwartaalgesprekken plaats over de opbrengsten en kwaliteitszorg binnen de school, zowel tussen intern begeleiders als met directeuren.

Schoolweging

De scholen van Rehoboth zitten wat schoolweging betreft in de kolommen 32-33 en 33-34.



Van Passend Onderwijs naar Inclusief Onderwijs

Om onze zorgplicht te kunnen realiseren is regionale samenwerking belangrijk. De schoolbesturen voor primair onderwijs in de Noordoostpolder en Urk vormen het SWV Passend Onderwijs NOP-Urk. Ook het speciaal onderwijs is hierin vertegenwoordigd. De laatste jaren zagen we een daling van het aantal aangemelde leerlingen voor het speciaal onderwijs, een daling die zich in 2025 heeft voortgezet. Binnen het SWV werken de scholen samen rondom de ambities voor passender en thuisnabij onderwijs.

Door handelingsgericht te werken, waarbij we kijken naar de onderwijsbehoefte van de leerling, kunnen leerkrachten op het juiste niveau onderwijs bieden. Het onderwijsmodel binnen Rehoboth moet zo flexibel worden dat leerlingen zo mogelijk meer groepsdoorbrekend kunnen werken. De vorm is de keuze van de school zelf. Alle scholen hebben hun onderwijs-ondersteuningsprofiel beschreven, dat voldoet aan de minimum afspraken van de schoolbesturen in ons SWV. Op verenigingsniveau hebben we de doelen vanuit het SWV doorvertaald naar verenigingseigen doelen.

Middelen samenwerkingsverband (SWV)

Rehoboth is aangesloten bij het SWV NOP-Urk. Binnen het samenwerkingsverband zijn geen bijzondere ontwikkelingen. Al enkele jaren ontvangt Rehoboth vanuit het samenwerkingsverband een budget voor lichte en zware zorg op de scholen. De middelen vanuit het SWV voor lichte zorg worden ingezet voor invulling van uren interne begeleiding op schoolniveau en de kosten van de Smalle Commissie.

De middelen zware zorg worden volledig ingezet voor begeleiding en ondersteuning van kinderen met een zorgvraag. De inzet is gericht op onderwijsassistentie en leraarondersteuners om leerlingen te helpen.

Integratiegroepen

Integratiegroepen draaien als reguliere groepen mee binnen de school. Ze zijn kleiner en vormen een mix van kinderen met en zonder extra onderwijsbehoeften. Een integratiegroep komt in beeld wanneer voor een leerling de ondersteuning binnen een reguliere basisschoolgroep niet toereikend is. Het onderwijsaanbod van de integratiegroepen wordt samen met de scholen voor speciaal onderwijs bepaald.

Onderwijs aan nieuwkomers (NT2 schakelgroep)

Binnen de schoolvereniging is een NT2-specialist werkzaam (wtf 0,45). Zij begeleidt leraren die

leerlingen in de groep hebben die het Nederlands niet voldoende beheersen en Nederlands als tweede taal hanteren. Hiervoor is een beleidsplan ontwikkeld dat jaarlijks wordt geactualiseerd.

We zagen in 2025 een daling van het aantal leerlingen voor de nieuwkomersschool, zoals die op de Groen van Prinsterer wordt vormgegeven.

Deze ontwikkeling noopt ons tot het doordenken over de juiste wijze van nieuwkomersonderwijs, hetzij binnen een speciale klas óf op de school van aanmelding.

Hoogbegaafdheid

Binnen de vereniging is een Hoogbegaafdheidsspecialist die de scholen ondersteund op het gebied van hoogbegaafdheid. Ongeveer vier keer per jaar is er een overleg met de algemeen directeur. Verder wordt zij meerdere keren uitgenodigd bij het directieberaad om de directies op de hoogte te houden van de ontwikkelingen. Vier keer per jaar woont zij een overleg bij van het samenwerkingsverband.

De afgelopen jaren is gebleken dat het extra aanbod buiten de reguliere groep op de meeste scholen goed draait, maar dat het aanbod binnen de groepen nog aandacht vraagt. De scholen gaan de stappen monitoren die gezet zijn om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de leerling.

De kenniskring komt ieder jaar drie keer bij elkaar om doelen die gesteld zijn te bespreken. Eén keer per jaar is er een bijeenkomst voor de begeleiders van de interne verrijkingsgroepen.

Overige ontwikkelingen

De verplaatsing van de Regenboog van de Boterbloemstraat naar de Almerelaan gaf ons stof tot overdenken. Twee scholen van één vereniging op één locatie: hoe doen we dat en wat betekent dat? In de loop van 2025 werd duidelijk dat de wens tot samenwerking én fusie onderzocht mocht worden. Daartoe hebben we stappen gezet, beschreven in een zgn. Fusie-effect-rapportage. Deze is besproken met én ter instemming voorgelegd aan de Medezeggenschapsraden van beide scholen. Tegelijkertijd hebben we een plan van aanpak gericht op verkenning én samenwerking tussen de beide teams opgesteld en studiedagen vormgegeven.

Ook is er een plan van aanpak opgesteld voor de verbouw van de locatie aan de Almerelaan. Een en ander is opgepakt in nauwe en goede samenwerking met de gemeente Urk. We verwachten dat de beide scholen per 1 augustus 2026 kunnen fuseren en dat de Regenboogleerlingen ná de verbouwing in 2026/2027 kunnen verhuizen naar de Almerelaan. Ook zijn we gesprekken met partners in deze wijk van Urk gestart rondom samenwerking op het terrein van onderwijs, zorg en opvang. We hebben de ambitie om een bruisend middelpunt van de buurt te zijn, waarbij het gebouw een plek is voor onderwijs én partners.

Het vormgeven van het schoolgebouw voor de Driemaster in de Zeeheldenwijk biedt perspectieven voor een vernieuwend onderwijsconcept en de ontwikkeling van passend naar inclusief onderwijs. De oplevering wordt maart 2026 verwacht. Vanwege de fusie van de Regenboog en Koningin Wilhelmina ontstond de behoefte om een eigen BRIN-nummer voor de Driemaster aan te vragen. In oktober 2025 waren de benodigde ouderverklaringen (185) voor het stichten van een nieuwe school binnen en konden de benodigde documenten voor de inspectie worden aangeleverd. Inmiddels (februari 2026) heeft de inspectie zich positief uitgesproken over deze aanvraag en wordt rond 1 juni het besluit van de minister verwacht. Dat betekent dat per 1 augustus 2027 de Driemaster een eigen BRIN-nummer zal krijgen.

De Driemaster blijft zich inzetten voor een vernieuwende, inclusieve en toekomstgerichte leeromgeving waarin kinderen optimaal kunnen groeien.

Inspectie

Het vervolg inspectiebezoek aan het bestuur van Rehoboth kreeg gestalte. Het ging om het vierjaarlijks onderzoek op besturing, kwaliteitszorg en ambities. In februari 2025 volgde een vervolgesprek.

Thema's waren;

1. Visie, ambities en doelen
2. Uitvoering en kwaliteitscultuur
3. Evaluatie, verantwoording en dialoog.

Met dankbaarheid mochten we horen dat het oordeel van inspectie rondom de genoemde onderwerpen weer voldoende was.

5.2 Personeel

Binnen Rehoboth werken dagelijks honderden professionals samen vanuit diverse invalshoeken en achtergronden. Op de scholen werken leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten samen aan gewoon goed onderwijs. Ondersteunend aan hun werk zijn de intern begeleiders, directeuren en de medewerkers van het stafkantoor. Samenwerking vindt plaats in en tussen de scholen van Rehoboth. Daarnaast is er kennisuitwisseling in de regio met diverse partijen en professionals.

Algemeen

In 2025 was de HR-afdeling weer op volle sterkte. Het uitgangspunt was om de basis weer op orde te krijgen. De focus lag hierbij op het ten volle inzetten en benutten van het nieuwe personeelssysteem Visma, welke in januari 2024 was geïntroduceerd maar nooit goed is geïmplementeerd. Ook is de aanzet gegeven tot het project 'herziening functiehuis Rehoboth'. Binnen team HR zijn de taken verdeeld, zodat de medewerkers zo efficiënt mogelijk ondersteund kunnen worden.

Strategisch personeelsbeleid

Focus op strategisch personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor het organiseren van kwalitatief goed onderwijs en betrokken medewerkers. Het is daarom ook onderdeel van het koersplan. De focus binnen HRM ligt daarbij op professionele ontwikkeling en cultuur, aantrekkelijk werkgeverschap en rolduidelijkheid binnen Rehoboth. Voor deze ambities zijn uitwerkingen geformuleerd, welke gedurende de looptijd van het Koersplan opgepakt gaan worden.

Met betrekking tot de uitvoering heeft het personeel, door middel van de personeelsgeleding gemeenschappelijke medezeggenschapraad (PGMR), inspraak.

Arbeidsomstandigheden

In 2025 lag het ziekteverzuim gemiddeld op 4,7% (exclusief zwangerschap en zwangerschapsgerelateerd). Inclusief zwangerschapsgerelateerd verzuim bedraagt het verzuimpercentage in 2025 6,74%.

In figuur 5.2.1 staan de kengetallen per duurcategorie per afdeling voor de periode van 1-1-2025 t/m 31-12-2025.

Langdurige ziekte wordt grotendeels veroorzaakt vanwege medische redenen. Daar waar het (deels) werkgerelateerd is, wordt pro-actief interventies ingezet om het verzuim te verkorten.

Werknemersgroep	Fte	Totaal		Kort (0-7 dagen)		Middel (7-42 dagen)		Lang 1 (42-92 dagen)		Lang 2 (92-182 dagen)		Lang 3 (182-99999 dagen)	
		% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal
Rehoboth	187,91	4,70	100%	0,95	20%	0,56	12%	0,35	7%	1,13	24%	1,71	36%
De Regenboog	14,99	3,45	100%	0,71	20%	1,11	32%	0,65	19%	0,98	29%	0,00	0%
C. Zeemanschool	24,02	4,10	100%	1,36	33%	1,05	26%	0,14	3%	1,56	38%	0,00	0%
Prinses Beatrixsch.	38,51	9,71	100%	1,11	11%	0,66	7%	0,68	7%	3,49	36%	3,76	39%
Gr. v Prinsterersch.	17,36	2,26	100%	0,84	37%	0,22	10%	0,00	0%	0,00	0%	1,20	53%
Frits Bodeschool	20,51	2,05	100%	0,40	19%	0,38	18%	0,00	0%	1,28	62%	0,00	0%
H. Visserschool	34,70	2,30	100%	0,98	43%	0,55	24%	0,01	0%	0,00	0%	0,76	33%
Bovensh. Rehoboth	16,60	8,87	100%	1,39	16%	0,47	5%	0,00	0%	0,01	0%	7,01	79%
Kon Wilhelminaschool	19,23	2,00	100%	0,57	29%	0,00	0%	1,36	68%	0,00	0%	0,07	3%
Driemaster	1,99	1,24	100%	1,24	100%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%

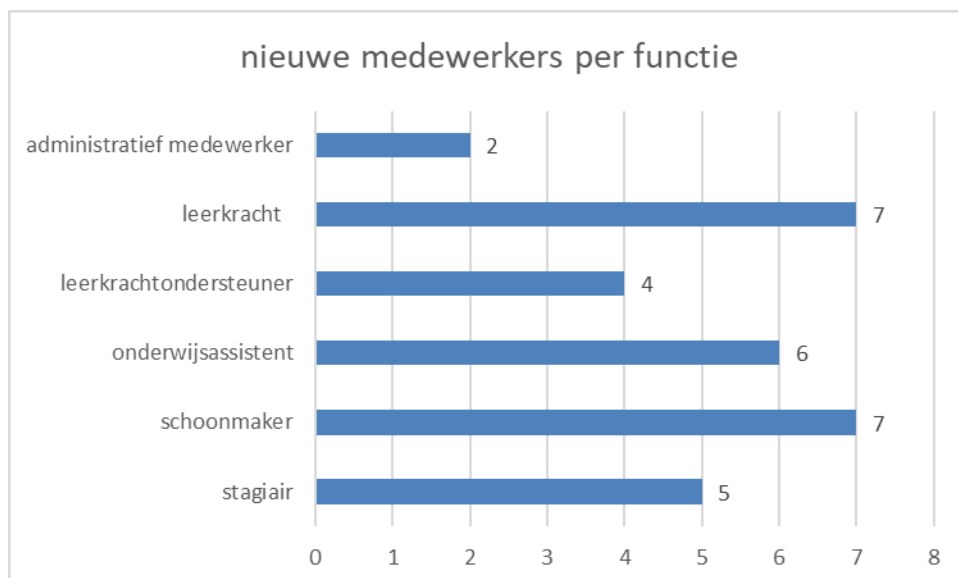
Figuur 5.2.1

Ook in 2025 maakt Rehoboth voor de arbodienstverlening gebruik van de diensten van Perspectief. Er is maandelijks een SMT (sociaal medisch teamoverleg) tussen de verzuimconsulent en de HR-adviseur. Als de schooldirecteur behoefte heeft aan rechtstreeks contact met de verzuimconsulent, hebben zij directe contactgegevens.

In – en uitstroom personeel

In 2025 zijn er totaal 26 nieuwe medewerkers (excl. betaalde stagiairs) gestart bij Rehoboth. Daarnaast waren er in 2025 4 LIO-stagiaires en 1 HR-stagiaire (betaalde stages). Zie figuur 5.2.2 voor een overzicht per functie.

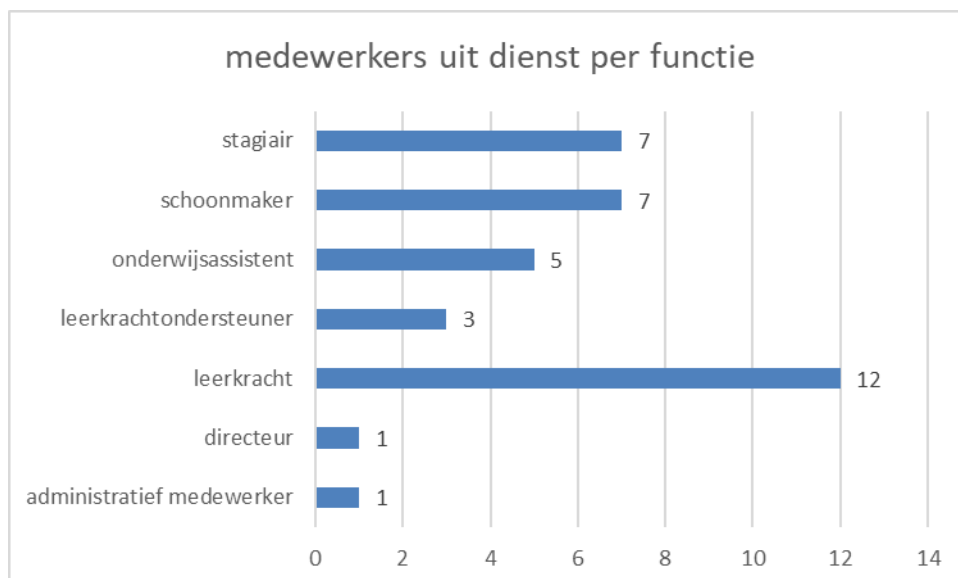
In 2025 is Rehoboth gestart met het traineeship zij instromer leerkracht. Er zijn 2 trainees gestart, in de functie van leerkrachtondersteuner.



Figuur 5.2.2

In 2025 zijn er 29 medewerkers (excl. betaalde stagiairs) uit dienst gegaan bij Rehoboth. Zie figuur 5.2.3 voor een overzicht per functie.

De reden van vertrek lag in pensionering of op eigen verzoek. Daar waar sprake was van het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst heeft geen van deze medewerkers aanspraak gemaakt op een WW-uitkering.



Figuur 5.2.3

Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Schoolvereniging Rehoboth hecht grote waarde aan een veilige leer- en werkomgeving. Conform de wettelijke verplichtingen is het beleid erop gericht dat voor alle medewerkers

die werken met minderjarige leerlingen een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aanwezig is vóór de start van de werkzaamheden.

In de praktijk blijkt dat het, ondanks deze uitgangspunten, in enkele gevallen toch voorkomt dat de VOG nog niet beschikbaar is op het moment van indiensttreding. Dit gebeurt vaak in situaties waarin een benoeming op korte termijn noodzakelijk is (bijvoorbeeld vervanging bij ziekte).

De administratie rondom de VOG's van nieuw personeel is integraal gecontroleerd. Bij de 31 nieuwe betrekkingen zijn alle VOG's aanwezig. Van de 34 ontvangen VOG's waren er 30 voor de start van de betrekking aanwezig.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	31	3	-
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	3	1	-

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.

Eigenrisicodrager Ziektewet

Rehoboth is eigenrisicodrager van de ziektewet en heeft de expertise hiervan uitbesteed aan Synck/Impuls. In 2025 is er geen instroom in de Ziektewet geweest.

Formatie algemeen

De basis voor de formatie is het aantal leerlingen op 1 februari van het voorgaande jaar (T-1). Het leerlingenaantal in de regio rond Urk neemt verder af. Binnen de gemeente Urk lijkt er sprake van een stabilisatie van het geboortecijfer. Op grond van het opgestelde Integraal Huisvestingsplan (IHP) zien we in de toekomst wel een lichte groei komen door het grote aantal nieuwe woningen die er in de gemeente Urk gebouwd mogen gaan worden tussen 2025 en 2040 (1600 woningen).

In 2025 is getracht om de vervangingen op schoolniveau vorm te gaan geven. Wanneer dit niet mogelijk bleek, was het bestuurskantoor ondersteunend. Uit ervaring is gebleken dat in periodes van een groot aantal ziekte gevallen op de scholen deze niet opgevangen kunnen worden. Hierdoor is het voorgekomen dat klassen één of enkele dagen geen onderwijs konden ontvangen.

CAO

Eind november 2025 hebben de sociale partners een nieuw onderhandelaarsakkoord afgesloten voor de cao PO. Deze nieuwe cao loopt van 1 november 2025 t/m 28 februari 2027. Deze nieuwe cao bevat diverse wijzigingen die van invloed zijn op de salarissen, toelages, functiewaardering, professionalisering en organisatie van het primair onderwijs. Per 1 november 2025 heeft er wederom een salarisverhoging plaatsgevonden, ditmaal 4,6%. Verder worden er meerdere verplichtingen gesteld, waaronder het betalen van stagevergoedingen en het vergoeden van waarneming voor de klas door OOP. Ook de reiskostenvergoeding wordt verruimd.

Participatiewet

Vanuit de banenafpraak zet Rehoboth zich in om een inclusieve werkgever te zijn. In 2025 had Rehoboth 4 medewerkers vanuit het doelgroepenregister in dienst en hebben er meerdere externe re-integratietrajecten (met doel om arbeidsritme op te bouwen) uitvoering

gekregen binnen Rehoboth.

Naast mensen in loondienst biedt Rehoboth ook aan diverse vrijwilligers een dagbestedingsplek aan, in samenwerking met organisaties als Philadelphia en Omega Groep.

Professionalisering

In de afgelopen periode zijn er verschillende scholingstrajecten uitgevoerd. Het scholingsbudget is toereikend gebleken. Mochten er subsidiemogelijkheden (bijv. de lerarenbeurs) worden geboden, dan worden die optimaal benut. Het betreft onder andere scholing die:

- Verband houdt met de kwaliteitsverhoging van de professional met aandacht voor:
 - De relatie tussen leerlinggedrag, onderwijsbehoefte en leerkrachtgedrag;
 - Het verhogen van het analyserend vermogen;
 - Het handelingsgericht werken binnen het onderwijs passend vorm te geven;
- Gericht is op versterking van het begeleiden van studenten en starters (werkplekbegeleiding)

De schoolleiders hebben zich gericht op verdere ontwikkeling met specifieke aandacht voor scholing op gebied van leiderschap, teamgericht organiseren, ontwikkeling integraal kindcentrum en herregistratie schoolleidersregister PO. Hiervoor zijn de middelen professionalisering schoolleiders ingezet.

In 2025 is de Rehoboth Academie opnieuw gelanceerd, met dank aan de afstudeeropdracht van de HR-stagiair. Het aanbod is divers: ICT/management/gedrag/vitaliteit.

Opleiden in de school /inductiefase

Rehoboth kent drie opleidingsscholen, maar ook op de andere scholen kunnen studenten van MBO en HBO terecht voor hun stage. De studenten worden begeleid door mentoren en door de bovenschoolse schoolopleider (wtf 0,6). De schoolopleider (Velon geregistreerd) is betrokken in het netwerk van schoolopleiders en samen met de interne werkgroep opleiden bij het opstellen van het nieuwe curriculum van de PABO-opleidingen. In het afgelopen jaar is verder gewerkt aan de doorgaande begeleidingslijn student, leraar-in-opleiding, en startende leraren. Van belang is om deze leraren daar waar nodig de eerste drie jaar goed te ondersteunen (zgn. inductiefase) om teleurstelling en uitval te voorkomen. Hiervoor worden middelen vanuit subsidie professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders ingezet. Niet alleen leerkrachten, maar ook onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners worden begeleid. In 2025 is ervoor gekozen om de pilot 'BBL onderwijsassistent of leerkrachtondersteuner' niet voort te zetten. Reden hiervoor is het niet beschikbaar hebben van formatie voor de lange termijn. Wel is het traineeship 'zij-instroom leerkrachten' gestart, waar twee trainees in zijn begonnen.

Professionele leergemeenschap (PLG)

Binnen de vereniging werken we met een professionele leergemeenschap (PLG). Het doel van de PLG is het gezamenlijk en systematisch werken aan de verbetering van de onderwijspraktijk door middel van samen leren, reflecteren en onderzoeken. Aan de PLG nemen leraren, schoolleiders en andere onderwijsprofessionals deel. In de PLG worden praktijkvragen onderzocht en gezamenlijke oplossingen ontwikkeld. Zo dragen PLG's bij aan de professionalisering, schoolontwikkeling en een lerende cultuur binnen het team.

5.3 Facilitair (Middelen En Beheer)

Uitgangspunt voor het financiële beleid is een financiële positie die de voortgang van het onderwijs waarborgt. In het Financieel beleidsplan staan onder meer financiële uitgangspunten gedefinieerd, waaronder de ondergrens- en streefwaarden van belangrijke financiële kengetallen.

► *Conform ons uitgangspunt dat de vereniging het primaire proces centraal stelt, houden wij de overhead zo beperkt mogelijk en zijn de directeuren integraal verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van de scholen.*

De directeuren zijn verder geschoold in het gebruik van financiële programma's om de begroting op te stellen en te volgen. Hierbij worden ze, waar mogelijk, ondersteund en geadviseerd door stafmedewerkers van het stafkantoor. We streven ernaar om processen verder te digitaliseren en te vereenvoudigen waarbij eigenaarschap bij de scholen ligt.

► *Op basis van een gedegen meerjarenprognose met daaraan gekoppeld meerjarenformatieplan zorgen we ervoor dat we zo optimaal mogelijk inzet krijgen van onze middelen voor de leerlingen.*

De meerjarenprognoses worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Daarbij is het uitgangspunt dat er zoveel mogelijk geld naar het primaire proces gaat.

► *Op basis van een gedegen meerjarenonderhoudsplanung zorgen we ervoor dat het onderhoudsniveau van al onze scholen goed is en blijft. Duurzaamheid, energieneutraal en 'frisse lucht' zijn daarbij belangrijke basiswaarden.* Het meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Over het algemeen zijn onze scholen up to date en is het onderhoudsniveau op orde. Er is extra aandacht voor het monitoren en afstemmen van de ventilaties op scholen. In 2025 is een start gemaakt met implementatie van software (O-prognose) die ondersteunend kan zijn voor een gedegen meerjarenonderhoudsplanung.

► *Bovengenoemde meerjarenformatieplan en meerjarenonderhoudsplanung vormen voor een belangrijk deel de meerjarenbegroting, welke leidend is binnen de vereniging. We zijn een gezonde vereniging en het doel is een financieel gezonde vereniging te blijven.*

► In 2021 is een risicoanalyse uitgevoerd om de eigen vermogenspositie te kunnen bepalen. Deze is in 2025 herzien. De meerjarenbegroting helpt om goed vooruit te kunnen kijken. We zien een bovenmatig eigen vermogen die we graag effectief willen inzetten. De komende jaren is dit deels gericht op de inrichting van de Driemaster en vernieuwing van het schoolgebouw van de Koningin Wilhelmina, waar de Regenboog bij in komt.

► Bredeschool de Driemaster is in het 1^e kwartaal van 2026 opgeleverd. De brede school biedt onderdak aan schoolvereniging Rehoboth, Stichting Kinderopvang Urk en de Zonnebloemschool.

Investeringsbeleid

► Met ingang van 2024 zijn de verslagleggingsregels voor het verwerken van de kosten groot onderhoud gewijzigd. Schoolbesturen die de voorziening groot onderhoud op dit moment nog opbouwen volgens de zogenaamde egalisatiemethode, zullen een keuze moeten maken tussen het activeren/afschrijven van groot onderhoud en het vormen van een voorziening die per component moet worden opgebouwd. Schoolvereniging Rehoboth past het activeren/afschrijven van groot onderhoud toe. Allereerst heeft de beperking van de administratieve last t.o.v. het vormen van een voorziening de voorkeur. Daarnaast is het belangrijk dat geld niet onnodig vastligt in een voorziening of reserve, maar dat het wordt ingezet voor het onderwijs. De uitstroom van liquide middelen blijft in beide keuzes gelijk, omdat de onderhoudsuitgaven zelf niet wijzigen.

► Het door de vereniging gewenste inzicht in de uitgaven met een meerjaarlijks patroon wordt verkregen uit het meerjaren investeringsplan (MJIP) en het meerjaarlijks onderhoudsplan (MJOP).

De MIP's voor meubilair, ICT en leermiddelen worden ieder jaar geactualiseerd. De uitgaven voor meubilair, leermiddelen en onderwijskundige apparatuur en ICT onderwijskundige software en hardware voor rekening van het schoolbudget worden geraamd door de directie van de scholen; de ICT-hardware en overige software door de bovenschools ICT-er. De investeringen voor onderhoud worden geraamd door een de onderhoudsmedewerker, welke ze verwerken in de software. De directeur-bestuurder en de stafmedewerker financiën beoordelen de investeringen.

Treasury

De vereniging hanteert een treasurystatuut. Dit statuut is afgestemd op de regeling beleggen en belenen voor instellingen voor onderwijs en onderzoek en omvat ons financierings- en beleggingsbeleid. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen niet risicovol worden belegd. Er is een voorzichtig financieel beleid gevoerd.

Voor de lange termijn zijn er voldoende liquide middelen beschikbaar. De publieke middelen zijn vanaf medio maart 2021 ondergebracht bij het Ministerie van Financiën (Schatkistbankieren). Schatkistbankieren is risicoarm, geeft een aantrekkelijk en transparant rendement en is flexibel (opname tot 1.360.000 per dag) waardoor de benodigde liquiditeit op korte termijn is gewaarborgd.

De stand van zaken m.b.t. de liquide middelen:

	2025	2024	2023
Liquide middelen	€ 4.098.348	€ 4.629.907	€ 5.049.554

Nationaal Programma Onderwijs

Scholen hadden de mogelijkheid de NPO-middelen in te zetten tot en met 31 juli 2025. De NPO middelen zijn volledig benut waardoor de NPO reserve nihil is. Er is de afgelopen jaren vooral ingezet op sociaal emotionele ontwikkeling door extra gedragsbegeleiding en op extra personele ondersteuning.

De extra interventies van de afgelopen periode hebben geholpen maar zijn eigenlijk langere tijd nodig. Mede daarom hebben een aantal scholen financiële ruimte aangehouden om ook de komende jaren nog extra keuzes te kunnen maken. Met name de klassenverkleining is effectief gebleken evenals de begeleiding op gedrag en executieve functies. Wel wordt in de formatievorming voor het schooljaar 2025-2026 en 2026-2027 gestuurd op totale personeelskosten tussen de 80%-85% van de totale bekostiging. Op basis van schoolreserves of ontvangen incidentele subsidies kan gekozen worden extra tijdelijk personeel in te zetten.

Allocatie van middelen

Door de vereenvoudiging van de bekostiging heeft er een nieuwe manier van werken en verdelen van middelen plaatsgevonden. Het interne allocatiesysteem is tegen het licht gehouden en er zijn veranderingen doorgevoerd. In 2024 is in de begroting gekozen om 86% van de middelen op schoolniveau te boeken en 14% op bovenschools/bestuurskantoor niveau (NPO-middelen en SWV-middelen 100% op schoolniveau). Eindejaars wordt dit op basis van nacalculatie berekend en aangepast.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Voor de bestrijding van onderwijsachterstanden ontvangen scholen extra bekostiging. Deze extra bekostiging wordt berekend aan de hand van de achterstandsscores van een school. Over 2025 wordt een bedrag van € 840,79 per eenheid achterstandsscore ontvangen. In totaal is € 203.000 aan middelen ontvangen om de onderwijsachterstanden te bestrijden. De achterstandsscore per school wordt bepaald op basis van de door het CBS ontwikkelde achterstandsindicator.

Professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders

De middelen voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders zijn ingezet ter bevordering van de deskundigheid van startende medewerkers, de begeleiding van startende leraren en de verdere ontwikkeling van schoolleiders.

De besteding van deze middelen is verwerkt in de begroting en toegelicht tijdens een gezamenlijke bespreking van de begroting met het toezichthoudend bestuur en de GMR. Daarbij is inzicht gegeven in de voorgenomen inzet van de middelen en de aansluiting daarvan op de strategische doelstellingen en het personeelsbeleid van de organisatie. Naar aanleiding van deze bespreking heeft de GMR ingestemd met de besteding van de middelen voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders en het hieraan ten grondslag liggende beleid.

Financiële kaders

In het Financieel beleidsplan staan onder meer de financiële uitgangspunten gedefinieerd, waaronder de ondergrens- en streefwaarden van belangrijke financiële kengetallen. Het Financieel beleidsplan is voor de periode 2019-2023 vastgesteld. Bij de financiële kengetallen vermelden wij de door ons gedefinieerde minimum- en grenswaarden. Deze zijn ook opgenomen in het koersplan. In schooljaar 2026-2027 wordt het financieel beleidsplan herzien.

De belangrijkste financiële kengetallen zijn:

Current Ratio (vlottende activa/kortlopende schulden)

De current ratio geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,75. De vereniging hanteert een grenswaarde van minimaal 1,50.

Solvabiliteit (eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen)

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen en de voorzieningen ten opzichte van het totale vermogen. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,3.

Weerstandsvermogen (eigen vermogen/totaal baten)

Het weerstandsvermogen geeft het vermogen aan om niet-voorziene tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. Bij toepassing en verankering van het risicomanagement in de organisatie en het goed functioneren van de planning & control cyclus blijven altijd restrisico's achter. Voor het opvangen van de mogelijke financiële effecten moet het bestuur voldoende weerstandsvermogen hebben of opbouwen. De onderwijsinspectie hanteert geen signaleringswaarde meer (voorheen < 0,05). Het bestuur heeft gekozen voor een minimumwaarde van het weerstandsvermogen van 0,1. Dit zal in het nieuwe financiële beleidsplan opnieuw bepaald worden.

Bovenmatig publiek eigen vermogen (rekentool onderwijsinspectie)

Publiek onderwijsgeld moet optimaal aan onderwijs worden besteed en niet onnodig in reserves gaan zitten. Om te kijken of niet grotere financiële reserves aangehouden worden dan strikt genomen voor het voortbestaan nodig is, wordt de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen' gehanteerd. De signaleringswaarde gaat over het publieke deel van het eigen vermogen, dus exclusief privaat vermogen.

Het publiek eigen vermogen komt boven de signaleringswaarde uit als het feitelijk eigen vermogen hoger is dan het normatief eigen vermogen (vermogen dat de vereniging redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen).

Aandeel personeelskosten (personeelslasten/totale lasten)

Personeelslasten vormen de grootste uitgavenpost voor een school. De verhouding van personeelskosten ten opzichte van de totale uitgaven geeft inzicht in hoe efficiënt het personeel wordt ingezet.

5.4 Communicatie En Kwaliteit

Verantwoording en transparantie

Binnen Rehoboth wordt structureel gewerkt aan een transparante communicatie. We hebben voor het onderdeel communicatie en kwaliteit de volgende doelen gesteld:

De websites van onze scholen zijn geactualiseerd, uitnodigend en hebben een directe link met VenstersPO. We hanteren een basis van uniformiteit in lay-out om Rehoboth als 'merk' duidelijk zichtbaar te maken. Dit geldt ook voor andere uitingsvormen, waarbij we letten op de AVG.

Het programma Vensters wordt door de scholen gebruikt om ons te profileren naar externen toe.

De invoering van de privacywet (AVG) heeft ook binnen het basisonderwijs gevolgen. Wij hebben een privacy medewerker (FG-functionaris).

In 2025 hebben we de logo's en huisstijl van bestuur, stafkantoor en scholen opnieuw vormgegeven en geüniformeerd.

5.5 Huisvesting

Gebouwen

Schoolvereniging Rehoboth beschikt over de volgende gebouwen:

- Acht schoolgebouwen (inclusief in 2026 opgeleverde Driemaster)
- Drie noodlokalen
- Een stafkantoor

In principe hebben we alle lokalen nodig voor onze leerlingen. Dit blijkt ook uit het in 2025 vastgestelde Integraal Huisvestings Plan van de gemeente Urk. Het nieuwe IHP voor de gemeente Urk is vastgesteld in juli 2025.

Uit de capaciteitsanalyse blijkt dat vier scholen met ruimtetekort te maken krijgen in 2026. Verwachting is dat door de komst van de Brede School De Driemaster de tekorten oplossen. Het onderhoud van de gebouwen voor de komende jaren is vastgelegd in een meerjarenonderhoudsplan (MJOP). In 2025 is voor het opstellen van een MJOP het programma 'O-prognose' geïmplementeerd. We verwachten in 2026 voor het eerst een MJOP hiermee te genereren. Dit plan bepaalt welke werkzaamheden wanneer uitgevoerd worden. In de loop van het jaar worden voortgangsgesprekken gehouden.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid is een belangrijk thema binnen de MJOP. De gemeente heeft onderzoek uitgevoerd en alle gemeentelijke gebouwen zijn in kaart gebracht in het kader van verduurzaming (Routekaart – Verduurzamen gemeentelijk vastgoed Urk). Naar aanleiding van deze rapportage wordt er in het nieuwe Integrale Huisvestingsplan (IHP) en MJOP nagedacht over verduurzaming. Ook worden er plannen gemaakt om extra zonnepanelen te plaatsen op de scholen en/of het bestuurskantoor. Geprobeerd wordt voor de duurzaamheidsinvesteringen DUMAVA subsidie aan te vragen. Daarnaast wordt kritisch gekeken naar de verbouw/nieuwbouw plannen in het in 2025 vastgestelde IHP, om geen investeringen te doen in objecten die op korte/middellange termijn verbouwd of vernieuwd gaan worden.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen worden meegenomen in de plannen van de MJOP en IHP. Ook de nieuw te bouwen school in de Zeeheldenwijk wordt volgens de nieuwste normen qua duurzaamheid gebouwd.

Op alle scholen vinden jaarlijkse controles plaats op de alarminstallaties, de veiligheid van de speeltoestellen binnen en buiten, brandblussers, noodverlichting en centrale verwarming. Een van onze conciërges is gecertificeerd Inspecteur speelgelegenheden en speeltoestellen en tevens gediplomeerd beheerder brandmeldinstallatie.

Zoals al elders beschreven zet Rehoboth zich vanuit 'Banenafpraak' in om een inclusieve werkgever te zijn. In 2025 had Rehoboth 4 medewerkers vanuit het doelgroepenregister in dienst en hebben er meerdere externe re-integratietrajecten (met doel om arbeidsritme op te bouwen) uitvoering gekregen binnen Rehoboth.

Brede School De Driemaster

De realisatie van Brede School De Driemaster in de Zeeheldenwijk maakt onderdeel uit van het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Urk, waarin afspraken zijn vastgelegd over de onderwijshuisvesting voor de komende jaren. In 2026 is een belangrijke mijlpaal bereikt: het definitief ontwerp is gerealiseerd en het schoolgebouw is succesvol opgeleverd.

Aansluitend binnen het IHP is een actueel beeld verkregen van de leerlingaantallen als gevolg van verhuizingen en nieuwe aanmeldingen. Voor de start van De Driemaster per augustus 2025 wordt uitgegaan van circa 100 leerlingen vanuit Rehoboth, aangevuld met ongeveer 30 leerlingen van De Zonnebloemschool en 60 kinderen vanuit Stichting Kinderopvang Urk. Binnen de Driemaster vindt in samenwerking met De Zonnebloemschool

de verbrede instroom plaats van kansrijk maar risicovolle leerlingen binnen Rehoboth. Dit noemen we verbindingsgroepen.

De eerder opgestelde samenwerkingsovereenkomst is in 2026 doorontwikkeld tot een beheer- en exploitatieovereenkomst. Rehoboth treedt op als beheerder van het gebouw. De kosten voor beheer en exploitatie zijn vertaald naar een verdeelsleutel, waarover heldere afspraken zijn vastgelegd in de huurovereenkomst met de kinderopvang en in de ingebruikstellingsovereenkomst met De Zonnebloemschool.

De Driemaster heeft in 2025 de stichtingsprocedure doorlopen. De Inspectie van het Onderwijs heeft hierin een positief oordeel en advies afgegeven. Dit betekent dat De Driemaster per 1 augustus 2027 een zelfstandige school wordt, inclusief bijbehorende bekostiging en opstartbekostiging.

Met betrekking tot mogelijke leegstand vindt nauw overleg plaats met de gemeente, onder andere over eventuele tijdelijke inzet van ruimten vanuit het sociaal domein. Als beheerder genereert Rehoboth daarmee inkomsten uit verhuur van delen van het gebouw.

In 2026 zijn ook de aanbestedingsprocedures voor interieur en ICT afgerond. Hierbij zijn Schilte en Prowise geselecteerd als samenwerkingspartners.

Het team van De Driemaster heeft de gezamenlijke visie verder vertaald naar een concreet en samenhangend onderwijsaanbod. Dit aanbod sluit aan bij de onderdelen die zijn aangeleverd ten behoeve van de inspectie, waaronder: onderwijsaanbod, burgerschap, zicht op ontwikkeling, extra ondersteuning, onderwijstijd, bestuur en intern toezicht, kwaliteitszorg, personeelsbeleid, veiligheidsbeleid, meerjarenbegroting, huisvesting, samenwerking met kinderopvang, ouderbijdrage, voor- en vroegschoolse educatie en onderwijsachterstandenbeleid. Ook is nagedacht over het inrichten van de medezeggenschapsraad die per 1 augustus 2027 formeel van start gaat.

Kenmerkend voor het onderwijsconcept van De Driemaster zijn het uitgaan van verschillen tussen kinderen, collectief leraarschap en gedeelde verantwoordelijkheid, en een geïntegreerd aanbod waarin regulier en speciaal onderwijs en peuteronderwijs samenkomen. Er wordt thematisch gewerkt met veel aandacht voor rijke taal en taalontwikkeling. De organisatie wordt ingericht als teamgecentreerde arbeidsorganisatie.

De school gaat werken met een continuooster van 08.30 tot 14.30 uur, waarbij de woensdagmiddag vrij is en de vrijdagmiddag voor groep 1 t/m 3. Dit model van onderwijstijd wordt breed gedragen en positief ontvangen door de toekomstige ouders en het toekomstige personeel.

Aanpassing Wilhelminaschool, locatie Almerelaan

Door de aanstaande verhuizing van de Regenboogschool naar de locatie Almerelaan, is het noodzakelijk dat het gebouw aangepast wordt. Vanuit de gemeente Urk, de architect, medewerkers onderhoud en bestuur zijn de 1e verkennende gesprekken gestart rondom wensen en aanpassingen. Eind 2025 lag er een eerste voorlopige schets om het gebouw aan te passen.

6. Verslag intern toezicht (TZB)

Visie op toezicht

Het toezichthouden bestuur (THB) ziet toe op het functioneren van de organisatie en legt daarover verantwoording af naar de maatschappij via de ledenvergadering en het bestuursverslag. De instrumenten voor het toezicht bestaan onder andere uit de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs (opgesteld door de PO-Raad) en het toezichtskader, opgesteld door het bestuur van de vereniging.

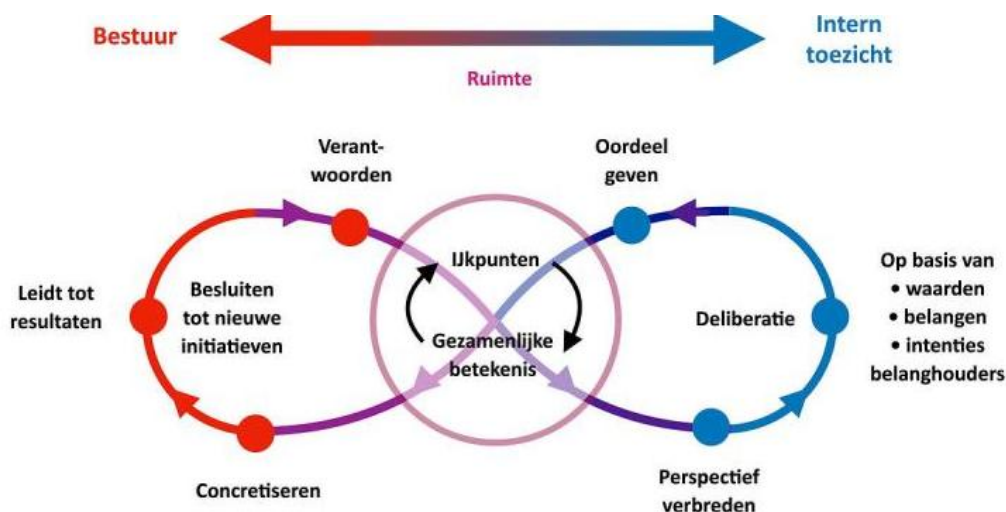
De Code Goed Bestuur kent vier centrale principes:

1. Goed onderwijs voor alle kinderen
2. Verbinding met de maatschappelijke context
3. Het bestuur werkt actief aan professionaliteit van organisatie en zichzelf
4. Integriteit en transparantie.

In het toezichtskader van de vereniging Rehoboth is uitgewerkt hoe deze principes, in combinatie met de wettelijke en statutaire bepalingen, een plek krijgen in het uitvoeren van het toezicht. De samenhang tussen de verschillende gebieden wordt in onderstaande matrix weergegeven. De strategische onderwerpen worden gezien op beleid en identiteit waarbij de relatie van de interne en externe stakeholder op deze punten beoordeeld wordt.

Strategie	Beleid	Identiteit		
Bedrijfsvoering			Relatie interne belanghebbende	Relatie externe belanghebbende
Informatievoorziening				
Functioneren algemene directie				
Functioneren schoolorganisatie				

Dit is een voortdurend proces zoals weergegeven in het lemniscaat model van Hartger Wassink en wat als basis voor het toezichtskader dient.



Functioneren THB

Samenstelling

Volgens de statuten van de vereniging bestaat het THB uit minimaal 5 en maximaal 7 leden. In het verslagjaar is per 1 augustus een lid uitgetreden. Er is een procedure uitgezet om deze vacature weer in te vullen, bij voorkeur door twee personen.

De samenstelling van het toezichthoudend bestuur eind 2025 is:

Naam	Rol	Toegetreden	Aftredend	Nevenfuncties (betaald een onbetaald)
M. Romkes	Voorzitter en renumeratie	Jun-2018	Jun-2026	Bedrijfsleider Schiava BV Voorzitter VVE Topweg
J.J. Posthumus	Secretaris en penningmeester	Jun-2021	Jun-2029	Locogriffier Gemeente Almere organist bij de Gereformeerde Kerk Urk en de PKN Rutten
K.J. Post	Commissie onderwijs	Jul-2024	Jul-2028	Docent Maatschappijleer en voorzitter MR Berechja College Urk Eigenaar B&B De Reede Urk
E. Hoekman	Renummeratie commissie en HR	Okt-2024	Okt-2028	Senior docent zorg en welzijn; Viaa ~Zwolle Directeur/bestuurder A&L Hoekman beheer, (onbezoldigd) Gids Tourist info

De leden ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden. Deze vergoeding wordt jaarlijks getoetst aan de WNT.

Uitvoering toezicht

In 2025 is het THB negen keer in bijeengekomen. Hiervan heeft het THB twee keer samen vergaderd met de GMR. Er is één keer zonder de algemeen directeur (AD) vergaderd. In deze vergadering is het eigen functioneren geëvalueerd. In de reguliere vergaderingen worden de onderwerpen van uit de jaaragenda behandeld om zo te borgen dat aan de minimale wettelijke taken voldaan wordt.

Elk jaar, tijdens de zelfevaluatie, weegt het THB tegenstrijdige belangen af, waarbij de hoofd- en nevenfuncties van de leden in de vergadering worden geactualiseerd en worden beoordeeld op de kans op onverenigbaarheid, respectievelijk mogelijkheid van belangentegenstellingen. In het bestuursverslag wordt een overzicht van de hoofd- en nevenfuncties gegeven. Per situatie wordt beoordeeld wat de impact van tegengestelde belangen kan zijn en wordt op basis daarvan actie ondernomen.

De toezichthouders verzamelen hun informatie op basis van de rapportages van de AD, werkbezoeken die op de scholen worden gedaan en de interne communicatie waarvan het bestuur kennis neemt. De leden van het THB kunnen zelf overleg voeren met leden binnen de organisatie mits zij daarvan de AD en de andere leden van het THB in kennis stellen. Ook vergaderd het THB twee keer per jaar tezamen met de GMR waarbij samen de agenda wordt bepaald.

Functioneren algemene directie

Relatie intern toezicht en bestuur

Het dagelijks bestuur van de vereniging is statutair overgedragen aan de AD. Het THB vervult het intern toezicht. Het THB houdt zich als intern toezichthouder bezig met de wettelijke en algemene toezichthoudende taken. Het dagelijks bestuur, de AD, houdt zich bezig met de bestuurlijke bevoegdheid en is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding binnen de vereniging. Daarbij is de samenwerking tussen AD en THB een steeds in beweging zijnde uitwisseling tussen verantwoorden en oordeelgeven, perspectief verbreden en concretiseren. Ieder heeft hierin zijn rol en verantwoordelijkheid, het bestuur geeft leiding aan de vereniging en het toezicht krijgt vorm vanuit betrokkenheid en adviseren en sparren. Beide partijen dragen samen de eindverantwoordelijkheid.

In samenspraak met de AD zijn doelstellingen bepaald en deze worden gemonitord in de periodieke gesprekken tussen het THB (sparringen), de bestuursvergaderingen, de functioneringsgesprekken en de werkbezoeken. Jaarlijks wordt door de renumerationcommissie en de algemeen directeur de doelstellingen geëvalueerd en bijgesteld.

Rol als werkgever

De renumerationcommissie van het THB heeft twee maal per jaar een overleg met de AD over de zaken die hem bezighouden en de manier waarop hij omgaat met de dynamiek in de organisatie. De leden van het THB staan de AD gevraagd en ongevraagd met adviezen bij. Daarnaast kan de AD desgewenst externe ondersteuning vragen. Jaarlijks wordt een functioneringsgesprek gevoerd.

Ontwikkelingen 2025

In 2025 was de heer Eilander interim directeur en de heer Krooneman was uitgevallen en bezig met re-integratie. De heer Krooneman heeft half 2025 aangegeven niet bij Rehoboth te re-integreren waarop het THB de werving voor een nieuw AD heeft opgepakt. Dit heeft geresulteerd in de benoeming per 1 augustus 2026 van heer Dreschler als directeur/bestuurder.

Functioneren schoolorganisatie en bedrijfsvoering

In de vergaderingen van het THB zijn de volgende onderwerpen besproken:

Onderwijs

- In februari 2025 heeft de onderwijsinspectie het herstel onderzoek uitgevoerd. Het oordeel van de inspectie was dat de scholen weer voldoende waren. Wel blijft de ingeslagen weg met de nodige veranderingen een punt van aandacht, zeker voor het THB. In haar vergaderingen gelden de punten van het koersplan als koers en houvast.
- Het THB is geïnformeerd over onderwijsresultaten, jaarplannen en ontwikkelingen. Er is benoemd wat goed gaat maar ook aandacht voor waar het beter moet. Met de AD is gespard over de te nemen acties om de onderwijskwaliteit op orde te houden.
- In het IHP is afgesproken dat de Regenboogschool en de Wilhelminaschool samen in één gebouw worden gevestigd. Hiervoor wordt het gebouw aan de Almerelaan verbouwd om plaats te maken voor meer leerlingen maar ook het gebouw aan te passen aan huidige behoeften die passen bij meer modernere manieren van onderwijs.
- Als beide scholen in een gebouw gevestigd zijn, gaan ze fuseren. Hiervoor is een fusie-effectrapportage opgesteld, besproken en beoordeeld.
- In september is besloten aan te sluiten bij de onderwijsregio Zwolle.
- Er is kennisgenomen van de extra coaching van verschillende teams op de scholen.

Financiën

- Er is door de penningmeester verschillende keren, naast de vergadering, overlegd met de controller. Op de vergadering waarop de jaarrekening is besproken heeft de accountant toelichting gegeven. Het accountantsverslag en de opvolging hierop is op een vergadering besproken. Belangrijkste punten waren de verantwoording van de

afbouw van het eigen vermogen, de afwikkeling van de NPO gelden en het verwerken van groot onderhoud.

- In de mei-vergadering is de jaarrekening goedgekeurd. Daarnaast is in die vergadering het bestuursverslag besproken en beoordeeld.
- De begroting is vastgesteld in de december vergadering.
- De financiële gevolgen van de fusie tussen de twee scholen is beoordeeld.
- De WNT-klassen zijn vastgesteld en de salarissen van het bestuur zijn getoetst aan de WNT-normen.
- De controller heeft de risicoanalyse en het risicomangement geüpdatet. Dit is beoordeeld door het THB.
- TZB benoemt externe accountant voor komende controle.

Gebouwen

- In de nieuwe woonwijk van Urk wordt een nieuwe school, De Driemaster gebouwd. De verwachte in gebruik name is de zomervakantie van 2026.
- Het IHP is door het gemeente bestuur vast gesteld. Een van de zaken die hierin is opgenomen is de verplaatsing van de Regenboog school naar de locatie van de Wilhelminaschool.
- Duidelijk is dat een eigen bijdrage van de vereniging wordt gevraagd. Voordat het THB hiermee kan instemmen zal de investering getoetst worden op doelmatigheid en rechtmatigheid.

HRM

- In 2025 is de procedure voor een directeur voor De Driemaster afgerond en is de kwartiermaker benoemd.
- Daarnaast is er een procedure opgestart voor een directeur voor de Prinses Beatrix school na het overlijden van de directeur. Jammer genoeg heeft dit nog niet tot een afronding geleid.
- Eind 2025 is de procedure voor een AD gestart. Hiervoor heeft een extern bureau de opdracht gekregen voor begeleiding en werving.

ICT

- Er is een aanbestedingstraject voor ICT-ondersteuning uitgevoerd. Het THB heeft kennisgenomen van de procedure en de gunning.
- Daarnaast zijn de AVG-documenten op orde gebracht.

Overige

- In september is het 100-jarig jubileum gevierd met een bijeenkomst voor het hele personeel.
- Tijdens het jubileumfeest is het nieuwe logo gepresenteerd.
- Het ITK is opnieuw beoordeeld en op punten aangepast.
- Er is een aanvang gemaakt met het herijken van de identiteitsnotitie. Inhoudelijk hoeft hij niet aangepast te worden maar er is een wens de tekst te herschrijven zodat hij vriendelijker en uitnodiger is.
- Met de AD is het borgen van het intern toezicht (GMR) besproken.

7. GMR

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de GMR van de schoolvereniging Rehoboth over het jaar 2025. Zoals gebruikelijk heeft de GMR het afgelopen jaar verschillende onderwerpen besproken die door de directie bovenschools of toezichthoudend bestuur zijn ingebracht ter besluitvorming, ter advisering of ter kennisname. Daarnaast heeft de GMR zelf ook initiatief genomen om onderwerpen aan de orde te stellen.

Het doel van de GMR is om beleidsmatige beslissingen van de directie bovenschools te toetsen op hun uitwerking in de verschillende scholen. Met deze toetsing wil de GMR, de belangen behartigen van zowel de ouders als het personeel, ten behoeve van christelijk en goed onderwijs voor de kinderen die aan de zorg van de schoolvereniging worden toevertrouwd. De GMR is een transparante commissie, die bereid is verantwoording af te leggen rondom de besluitvorming. Daarnaast nodigen wij u uit, om uw constatering, vragen of zorgen met ons te delen.

2025 was een bewogen jaar voor de GMR. Er is een werkgroep schooltijden in het leven geroepen die samen met de GMR een begin gemaakt heeft voor een vragenlijst. Later bleek dat de GMR eerst een voorgenomen besluit moet ontvangen van de directeur. Daarom is de werkgroep hier zelf verder mee gegaan en heeft de GMR wel ingelicht over de stappen die ze nemen. In november heeft de huidige voorzitter van de GMR plotseling moeten besluiten om zijn taak als voorzitter neer te leggen. Dit bracht best wat teweeg. Zonder overdracht moeten we nu als GMR verder. Voor nu zal ik de taak als voorzitter op mij nemen. Vanaf november hebben we de belangrijke zaken doorgang laten vinden en zijn we op zoek gegaan naar nieuwe leden.

In dit verslag wordt een overzicht gegeven van de vergaderingen, thema's en ontwikkelingen die in 2025 aan bod kwamen.

Namens de GMR,

Antje Bakker – Kramer
Voorzitter GMR
Urk, maart '26

De GMR

Naast de MR (medezeggenschapsraden) is er dus een GMR. Terwijl de MR de belangen behartigt van de individuele scholen, opereert de GMR schoolvereniging breed. De verantwoordelijkheid en taakverdeling van de GMR wordt gezamenlijk gedragen.

De GMR:

- Beslist mee over belangrijke zaken op school overstijgend niveau.
- Luistert naar reacties en problemen van de achterban om dit te betrekken bij hun advies- en instemmingsbevoegdheid.
- Verkrijgt informatie om op de hoogte te zijn en te blijven van veranderingen en ontwikkelingen binnen de vereniging.
- Maakt de wensen van de achterban kenbaar aan de algemeen directeur.
- Krijgt voldoende scholing om haar taak uit te voeren.

De Wet Medezeggenschap Onderwijs (WMO)

In deze wet zijn de wettelijke kaders voor medezeggenschap op scholen geregeld. Afgeleid van dit wettelijk kader zijn de belangrijke werkdocumenten Reglement MR en Reglement GMR. Deze documenten bieden zowel de MR als de GMR hulp bij alles wat zij ondernemen. Kort samengevat heeft de GMR hierdoor:

- Recht op overleg met de algemene directie.
- Adviesrecht en instemmingsrecht bij belangrijke besluiten op thema's uit de WMO.
- Initiatiefrecht over zaken waarvan de GMR vindt dat deze binnen de vereniging aan de orde gesteld moeten worden.
- Recht op het ontvangen van informatie over zaken die van belang zijn voor alle scholen binnen de vereniging.

Samenstelling

Om efficiënter en professioneler te kunnen opereren, werkt de GMR vanaf 2018 met portefeuilles. De portefeuilles zijn geënt op het Strategisch Beleidsplan van Schoolvereniging Rehoboth. Daarom is er besloten om vacatures van de GMR niet automatisch meer vanuit de MR op te vullen maar op basis van ervaring. Bij verkiezingen is, wat betreft de profielschets, de portefeuille die vacant komt leidend. Het proces en de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid, ligt wel bij de gezamenlijke MR. De informatievoorziening aan de MR zal plaatsvinden d.m.v. notulen van de GMR-vergaderingen, of, indien nodig, via gezamenlijk overleg. Komende jaren zal moeten blijken of de gekozen organisatie voldoet.

Portefeuilles

Omdat er nieuwe leden bijgekomen zijn en Henk uitgevallen is gaan we begin 2026 de portefeuilles opnieuw verdelen.

De verdeling van de portefeuilles ziet er als volgt uit:

Naam	Ouder, Personeel	Benoemd	Namens	Portefeuille
Antje Bakker	Ouder	2024	Frits Bodeschool	Voorzitter
Henk Bakker	Ouder	2018	Tot november 2025	Voorzitter
Alie Loosman-Zwaan	Leerkracht	2019	Cornelis Zeeman	Personeel
Hendrike de Hondt	Leerkracht	2024	Beatrix	Communicatie & Kwaliteit
Peter van Haaften	Ouder	2022	Wilhelmina	Middelen en Beheer
Johan Gorter	Ouder	2024	Cornelis Zeeman	Onderwijs en Identiteit
Anke Romkes-Bakker	Ouder	2020	Frits Bode	Middelen en Beheer
Janine de Boer	Leerkracht	2024	Regenboog	Onderwijs en Identiteit
Johannes Fleeer	Leerkracht	2022	Cornelis Zeeman	Communicatie & Kwaliteit
Dennis Langman	Leerkracht	2025	Frits Bode	Personeel

Werkwijze

Het dagelijks bestuur van de GMR (voorzitter en secretaris) maakt voor de GMR-vergadering een concept agenda op. In een overleg met de algemeen directeur, worden er punten vanuit het bestuursgebouw aan toevoegt. Ongeveer twee weken voor de GMR-vergadering staat de benodigde informatie op SharePoint. De vergaderingen zijn in beginsel openbaar. Aan het begin van elke vergadering is de algemeen directeur aanwezig om de punten, die ingebracht zijn vanuit het bestuursgebouw, toe te lichten. Vervolgens verlaat de directeur de vergadering en gaat deze over in een interne GMR-vergadering. De notulen van de gehele vergadering worden toegezonden naar alle leden van de GMR, de voorzitters van de MR en de Algemene Directie.

Zittingsduur

Om de onafhankelijkheid te kunnen borgen is de zittingsduur voor zowel MR als GMR in principe vier jaar. Daarna kan besloten worden tot een verlenging met 4 jaar als het merendeel van de MR akkoord gaat.

Taakuren

Personeelsleden krijgen 100 taakuren voor hun deelname aan de GMR. Wanneer een personeelslid de functie van secretaris vervult, krijgt die 120 taakuren.

OPR-raad

De ondersteuningsplanraad (OPR) is een speciale medezeggenschapsraad van een samenwerkingsverband. In de OPR zitten ouders, personeel en, in het voortgezet onderwijs, ook leerlingen. Via de OPR hebben zij instemmingsrecht op het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband. In dit plan staan onder meer de afspraken van het samenwerkingsverband over de basisondersteuning. Dit is de ondersteuning die alle scholen in het samenwerkingsverband bieden. Ook staat erin welke leerlingen een plek kunnen krijgen in het (voortgezet) speciaal onderwijs en wat de verdeling van het geld is. De leden van de OPR worden afgevaardigd door de medezeggenschapsraden van de scholen, maar zij hoeven zelf niet in de MR te zitten. Daarnaast kan de OPR gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen over alle zaken die te maken hebben met de uitvoering van het Ondersteuningsplan.

De zittingsduur in de OPR-raad is 4 jaar. De afgevaardigde van schoolvereniging Rehoboth is op het ogenblik een ouderlid: Hilde Romkes. Haar termijn loopt af in juli 2027. Daarna zal een personeelslid de schoolvereniging vertegenwoordigen.

Het samenwerkingsverband waar schoolvereniging Rehoboth deel vanuit maakt bestaat uit: Eduvier, De Zonnebloemschool, Klimboom, Aves, Accretio, Twijn.

Vacatieregeling

Er is een vacatieregeling voor de oudergeleding van de GMR en OPR. Deze is bepaald op € 50,00 per bijgewoonde vergadering. Wanneer een ouderlid de functie van secretaris of voorzitter heeft, bedraagt de vergoeding € 65,00 per bijgewoonde vergadering. In 2025 deed de voorzitter ook deels het werk van de secretaris. Dit willen we met de komst van een nieuwe secretaris in 2026 anders aanpakken. Dan gaat ook deze vergoeding in. Het lid van de OPR ontvangt tevens een vacatievergoeding van €50,00 per bijgewoonde vergadering. Deze ontvangt ze met terugwerkende kracht omdat we er in 2025 achter kwamen dat ze dit nooit kreeg.

Professionalisering

Ook in 2025 is er na inventarisatie bij de MR'en en de GMR, een cursus aangeboden aan de nieuwe leden. Deze cursus is erop gericht om nieuwe leden informatie te verschaffen over de rechten en plichten van de medezeggenschapsraden. De cursus werd verzorgd door Verus en heeft plaatsgevonden op 28 oktober 2025.

De gezamenlijke vergadering met de GMR en het TZB is een vergadering geweest met Suzan de With over de governance driehoek, de verhoudingen tussen TZB, GMR en de algemene bestuurder. Dit was een verhelderende avond.

Ook is er in april een gezamenlijke vergadering geweest met het TZB en de GMR over de schooltijden.

Aandachtspunten 2025:

Inspectie & Koersplan

Nazorg en borging van het koersplan in aanloop naar en na het inspectiebezoek in februari.

Personeel & HR

Behoud van personeel, aandacht voor werkdruk, stagiaires en duidelijke HR-afspraken (o.a. vergoedingen, gymleraren).

Communicatie & Vertegenwoordiging

Verbetering van communicatie richting MR en achterban; actieve werving voor openstaande GMR-zetels.

Zeeheldenwijk (Driemaster)

Blijven meedenken over de positionering, inrichting en personele invulling van de nieuwe school.

Begroting & Financiën

Toezicht houden op personeelslasten, inzet subsidies en structurele financiële gezondheid.

Huisvesting (IHP)

Aandacht voor noodgebouwen en betrokkenheid bij overleg over het IHP.

Agendapunten - 2025

De GMR kwam in 2024 samen op de volgende data:

- 20 januari
- 14 april
- 16 juni
- 17 juni
- 22 september
- 2 november
- 15 december

Naast deze vergaderingen waar de voltallige GMR aanwezig is, zijn er ook portefeuille vergaderingen waarin specifieke zaken besproken worden. In oktober en december zijn de portefeuillehouders Middelen en Beheer samengekomen met de financiële mensen van de Rehoboth Verenging om de begroting te bespreken. Daarnaast zijn er nog een paar vergaderingen geweest inzake de schooltijden. 1 intern met de GMR, 1 samen met de werktijdengroep.

De volgende punten zijn besproken op de verschillende vergaderingen:

1. Statuten en reglementen

Op 20 januari zijn de nieuwe reglementen 2024 goedgekeurd.

2. Samenwerking met MR en communicatie

De gezamenlijke vergadering met de MR is dit jaar doorgeschoven naar 2026 en heeft plaatsgevonden in 2026. Dit omdat er veel vragen waren inzake de schooltijden. De GMR heeft in 2025 een nieuwsbrief sturen naar ouders/personeel met een toelichting op haar rol en activiteiten gestuurd. Alle notulen van de GMR vergadering delen we in sharepoint op een plaats waar ook de MR-en de notulen delen. Zo kunnen we meelesen met elkaar.

3. HR en personeelsbeleid

Een terugkerend thema was het personeelstekort. Er zijn suggesties gedaan voor het behoud van stagiaires en onderwijsassistenten, zoals:

- extra beloning of opleidingsvergoeding;
- duidelijke aansturing en begeleiding;
- aantrekkelijk werkgeverschap via traineeships en de Rehoboth Academie.

Het nieuwe formatieplan is besproken 'Bewust investeren'

Diana is druk bezig met het functiehuis

De GMR vroeg aandacht voor reiskosten, vergoeding telefoongebruik, attentieregelingen en gymleraren.

4. ICT en AVG

Er is uitleg geweest over de ICT en AVG documenten. Elke 4 jaar deze documenten bereiken en herzien. Instemming gegeven over verschillende documenten.

Wat te doen bij een datalek? Hiervoor komt nog een plan en komt nog onder de aandacht van de leerkrachten en betrokkenen.

5. Onderwijstijd en lestijden

Er is gesproken over schooltijden (voorstel: kwartier eerder starten/ langer pauze) en het invoeren van een continuurooster.

Vanaf 2027/2028 wil de vereniging overstappen naar een nieuw urenmodel (van 25/25,5 naar 23,75/24,5). Dit kan alleen met toestemming van de GMR. Dit gaf de nodige verwarring binnen de GMR en de werkgroep. In de eerste instantie was het niet duidelijk welke rol de GMR heeft hoe we het aan gaan pakken. Gaandeweg 2025 leerden we dat de GMR nog niets kan doen als er geen voorgenomen besluit ligt. Dit voorgenomen besluit is er nog niet en de werkgroep gaat eerst zelf een vragenlijst versturen onder de ouders.

6. IHP

Het IHP is onverkort door de raad aangenomen. Dit komt in 2026 weer op de agenda.

7. Cursus, reglementen en statuten

Op 17 oktober volgde een deel van de GMR een cursus van Verus. Ook het reglement en het statuut van de GMR zijn herzien. De GMR werkt samen met Verus aan actualisatie en legitimiteit van besluitvorming.

8. Overige aandachtspunten

- Arbo-gerelateerde zaken (airco's, klimaatbeheersing) blijven terugkomen.
- Communicatie met het toezichthoudend bestuur werd besproken; er is behoefte aan gezamenlijke agenda's en overleg.
- De GMR nam deel aan de sollicitatiecommissie voor de algemeen directeur.
- De vergoeding voor ouderleden is verhoogd naar €50 per vergadering.
- Fusie rond Wilhelmina en Regenboog school
- De ouderbijdrage is verhoogd en hiervoor heeft de GMR toestemming gegeven.

Interne punten:

Verkiezingen / punten bepalen / evaluatie / declaraties / cursus Verus / koersbepalende overleggen m.b.t. koersplan en andere beleidsdocumenten

Omdat 2025 voor ons als GMR een bijzonder jaar was willen we de nieuwe agenda 2026 / 2027 graag maken samen met iemand van het stafkantoor. Inspectie en koersplan, begroting en IHP komt zeker op de agenda van 2026 terug.

8. Continuïteitsparagraaf

8.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

	2025	2026	2027	2028	2029
Aantal leerlingen	2074	2104	2157	2194	2209
Personeel					
- Directie/bestuur	7,51	8,51	8,51	8,51	8,51
- Personeel primair proces	159,26	152,00	153,00	155,00	156,50
- Ondersteunend pers.	17,79	17,00	17,00	17,00	17,00
Totaal fte	184,56	177,51	178,51	180,51	182,01

De belangrijkste indicator voor het berekenen van de rijksbijdrage is naast het aantal scholen uiteraard het leerlingaantal. Het is van groot belang dat schoolvereniging Rehoboth over actuele leerlingenprognoses beschikt. Tot en met 2027 kan zelf ingeschat worden door de scholen o.b.v. huidige leerlingaantallen en nieuw ingeschreven leerlingen. Vanaf 2027 is aangesloten op de meest recente prognose uit integraal huisvestingsplan gemeente Urk (2025). Op dit moment bezoekt ongeveer 68% (2 074 van 3.050) van alle Urker leerlingen in de basisschoolleeftijd een school van schoolvereniging Rehoboth.

8.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	realisatie 2024	begroting 2025	realisatie 2025	begroting 2026	begroting 2027	begroting 2028	verschil realisatie t.o.v. begroting	verschil realisatie 2025 t.o.v. 2024
Baten								
Rijksbijdragen OCW	15.378.039	16.502.433	16.605.307	17.701.475	17.414.896	17.502.340	102.874	1.227.268
Ov. Overheidsbijdragen	63.919	98.500	305.729	83.750	-	-	207.229	241.810
Overige baten	434.389	339.999	465.911	363.205	311.815	311.815	125.912	31.522
Totaal baten	15.876.347	16.940.932	17.376.946	18.148.430	17.726.711	17.814.155	436.014	1.500.599
Lasten								
Personele lasten	14.500.874	15.447.124	15.920.350	16.582.188	15.840.955	15.767.342	473.226	1.419.476
Afschrijvingen	419.976	496.355	490.125	535.136	580.377	566.763	-6.230	70.149
Huisvestingslasten	517.993	359.027	428.733	345.347	333.671	326.124	69.706	-89.260
Overige lasten	1.178.027	1.238.212	1.392.147	1.218.065	1.224.073	1.225.192	153.935	214.120
Totale lasten	16.616.870	17.540.718	18.231.355	18.680.736	17.979.076	17.885.421	690.637	1.614.485
Saldo baten en lasten	-740.523	-599.786	-854.409	-532.306	-252.365	-71.266	-254.623	-113.886
Fin.baten en lasten	151.387	117.250	74.906	77.700	70.700	55.700	-42.344	-76.481
Resultaat	-589.136	-482.536	-779.503	-454.606	-181.665	-15.566	-296.967	-190.367

In 2023 is de vereenvoudigde bekostiging ingevoerd. Hierbij ontvangen scholen één geïntegreerd budget (lumpsum) in plaats van de meer complexe bekostiging met aparte personele en materiële componenten. Uitgangspunt van de lumpsum is dat schoolbesturen vrij zijn om binnen de wettelijke kaders de beschikbare middelen naar eigen inzicht te besteden voor de realisatie van de onderwijskundige doelen.

De vereenvoudigde bekostiging is duidelijker, eenvoudiger en beter voorspelbaar. Het hele bedrag wordt per kalenderjaar vastgesteld.

Rijksbijdragen

Over 2025 heeft vereniging Rehoboth € 15.712.000 aan bekostiging ontvangen. Dit bedrag bestaat uit basisbekostiging, bestrijding van onderwijsachterstanden, professionaliseren van schoolleiders, verbetering basisvaardigheden en overige bekostiging.

De van het SWV ontvangen gelden zijn opgenomen onder de Rijksbijdragen OC&W. De ontvangen vergoeding van middelen van het SWV zijn € 893.000. Naast de reguliere toekenning van € 842.000 zijn er HB-middelen (€ 18.000), middelen voor specialist voor-vroegschools (€ 8.000) en heeft een afroaming van de reserve plaatsgevonden (€ 25.000).

Het verschil in baten tussen realisatie en begroting 2025 zit grotendeels in meer ontvangen rijksbijdragen. In totaal is ruim € 235.000 meer rijksbijdrage OCW ontvangen dan was begroot. In 2025 heeft een correctie van de bekostiging plaatsgevonden en zijn de definitieve bekostigingsbedragen voor 2025 met 4,84% opgehoogd. In deze definitieve bekostiging is de indexatie van het loongevoelig deel van de bekostiging verwerkt.

De bekostiging OCW impulsgebieden (onderwijsachterstanden) en OCW professionalisering schoolleiders zijn nagenoeg gelijk aan de begroting.

De overige subsidies OCW zijn zo'n € 185.000 lager dan begroot. Dit verschil is ontstaan doordat minder subsidie basisvaardigheden is besteed dan begroot (€ 235.000) en zijn de overige subsidies € 50.000 hoger dan begroot.

Overige overheidsbijdragen

Deze middelen bestaan uit ingezette NPO- en VVE gelden en gemeentelijke subsidies. Het verschil tussen realisatie en begroting is € 207.000. Dit verschil is ontstaan door lagere begrote inzet van NPO- en VVE middelen. De gemeentelijke subsidie gelijke kansen is hoger dan begroot.

Overige baten

De overige baten bestaan uit ontvangen loonkostensubsidies van de gemeente Urk, ontvangsten van stichting Bartimeus, subsidies van concern voor werk, opbrengsten verhuur aan derden, detachering personeel, ontvangsten vanuit Scope/samen opleiden voor de werkzaamheden van de schoolopleider en ouderbijdragen.

In totaal is € 126.000 meer ontvangen dan begroot. Vanuit Scope is € 80.000 aan PBSS-middelen (Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders), welke niet begroot waren.

Personeelslasten

De totale personeelslasten zijn € 473.000 hoger dan begroot.

De salarissen zijn met 4,6% gestegen per november 2025. Dit heeft tot een verschil van € 185.000 geleid in de totale lonen en salarissen. Ook is in 2025 een transitievergoeding betaald (€ 41.000) en is een overlijdensuitkering betaald (€ 24.000).

Naast de lonen en salarissen zijn de overige personele kosten € 530.000 hoger dan begroot. De posten 'Werving en selectie', 'Arbo-contract', '(Na)Scholing', Ondersteuningstrajecten', 'Coaching' en 'Extern personeel' zijn hoger dan begroot.

In 2025 is de zoektocht naar een directeur-bestuurder verder gegaan. Hierin zijn we begeleid door een extern bureau (€ 15.000). Daarnaast is een wervingsvideo gemaakt voor de social media campagne in deze vacature (€ 2.300). In 2026 is een nieuwe directeur bestuurder benoemd. Door het overlijden van een schoolleider is in de ontstane vacature een werving gestart (€ 3.000). Dit heeft in 2025 nog niet tot de benoeming van een kandidaat geleid. De post werving en selectie heeft een overschrijving van € 15.000.

De kosten voor Arbodiensten zijn € 20.000 hoger dan begroot. Dit komt door een aantal langdurig zieken en de daarbij horende trajecten.

De kosten voor scholing en nascholing zijn € 73.000 hoger dan begroot en komen in totaal uit op € 272.000. In 2025 heeft een studiereis plaatsgevonden naar Amerika vanuit

Scope/Samen Opleiden waaraan 9 collega's hebben deelgenomen (€ 16.000). Daarnaast heeft een studiedag plaatsgevonden rond de fusie van twee scholen met beide teams (€ 5.000). Daarnaast zijn enkele individuele opleidingen (Schoolleider basisbekwaam, Bouwcoördinator, Kanjertrainer) gevolgd. Ook is in 2025 een blok van gymopleiding gegeven door KPZ (€ 21.000) en is met het directiebestuur en enkele stafmedewerkers de cursus Financieel Management gevolgd (€ 20.000). Daarnaast zijn nog enkele teamtrainingen gevolgd.

Met de managementteams van de scholen en stafkantoor is een ondersteuningstraject gestart rond teamcoaching (€ 5.000) welke in 2026 vervolgd wordt. Daarnaast zijn er op twee scholen ondersteuningstrajecten gestart onder begeleiding van externe professionals (€ 36.000). Hierdoor is o.a. deze post met € 45.000 overschreden.

Enkele collega's zijn een individueel coaching traject gestart (€ 13.500), een overschrijding van € 9.000.

De post 'Extern personeel' heeft een overschrijding van € 262.000. Door het uitvallen van de directeur-bestuurder in het 4^e kwartaal van 2024, is begin 2025 een interim directeur-bestuurder gestart. Verwachting was dat dit nodig zou zijn tot de zomervakantie. De uitgevallen directeur-bestuurder heeft eind 2025 aangegeven niet terug te keren in onze organisatie. De interim directeur-bestuurder is volledig ingezet in 2025. De kosten hiervoor (€ 191.000) liggen € 93.000 hoger dan begroot.

Door de ziekteperiode en uiteindelijk overlijden van de schoolleider van de Prinses Beatrixschool is er vanaf maart een interim schoolleider ingezet op deze school. De totale kosten hiervoor zijn € 146.000. Deze kosten waren niet begroot.

Op deze school is een intern begeleider uitgevallen en is een intern begeleider vertrokken. Hierdoor is vanaf oktober op deze functie een interim intern begeleider gezet. Totale kosten voor 2025 € 18.000.

Huisvestingslasten

De totale huisvestingskosten liggen € 70.000 hoger dan begroot. Door de toepassing van de methode activeren en afschrijven voor planmatig onderhoud, zijn de kosten klein onderhoud ruim € 43.000 hoger dan begroot. Sommige posten planmatig onderhoud voldeden niet aan de eisen van activeren/afschrijven (frequentie < 1 jaar en < ondergrens van € 2.500) en zijn daarom als verwerkt in exploitatie.

De energiekosten zijn € 14.000 hoger dan begroot. De schoonmaakkosten zijn gelijk aan de begroting (€ 34000).

Overige lasten

De totale instellingslasten liggen € 150.000 hoger dan begroot.

De post planmatig onderhoudsbeheer is € 14.000 hoger dan begroot. De afbouw van de inzet van Dijkstra is nog niet volledig toegepast. Ondanks de implementatie van O-prognose heeft hij nog werkzaamheden voor ons verricht. De verwachting is dat we voor de begroting 2027 gebruik kunnen maken van MJOP vanuit O-prognose.

Daarnaast is de post 'Deskundigenadvies' € 60.000 hoger dan begroot. Hiervan heeft € 13.000 betrekking op de bijdrage van Rehoboth aan de gemeente Urk voor het onderzoek voor leerling prognose en huisvestingsplan.

De externe vrouwenspersoon is in 2025 regelmatig ingezet voor enkele kwesties. Totale kosten hiervoor € 13.000.

Daarnaast zijn er diverse kosten gemaakt voor de Driemaster, zoals architectkosten voor een inrichtingsplan en advies van Spikker (€ 18.000).

Ook heeft er in 2025 een aanbesteding plaatsgevonden voor een administratiekantoor. De onderwijs inkoop groep heeft ons hierin begeleid. Uiteindelijk is een besparing van € 28.300 gerealiseerd waarvoor € 15.000 besparingsfee is betaald.

De leermiddelen laten een overschrijding van € 23.000 zien. Dit is grotendeels ontstaan door stijgende prijzen van de licenties.

De overige instellingslasten zijn € 45.000 hoger dan begroot. Dit komt grotendeels door hoge kosten van PR en marketing. In 2025 is een nieuwe huisstijl ontwikkeld en hebben alle scholen een nieuwe website gekregen.

Meerjarig perspectief

Het meerjarig financieel beleid is gericht op het opbouwen van een financiële positie, waarbij de continuïteit van het onderwijs op de scholen kan worden gewaarborgd. Het weerstandsvermogen is zodanig dat, ondanks inflatoire gevolgen, een meerjarenexploitatieresultaat van € 0,- voldoende is. De buffer dient vooral voor het opvangen van de moeilijk kwantificeerbare restrisico's.

Balans in meerjarig perspectief

	realisatie 2024	realisatie 2025	begroting 2026	begroting 2027	begroting 2028
Materiële vaste activa	3.688.380	3.759.905	4.784.769	4.915.392	4.848.629
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
Vlottende activa	247.563	253.622	250.000	250.000	250.000
Liquide middelen	4.629.907	4.098.348	2.436.021	2.038.733	2.079.930
Totaal Activa	8.565.850	8.111.875	7.470.790	7.204.125	7.178.559
Algemene reserve	3.746.321	3.586.197	4.121.341	4.253.426	4.226.360
Bestemmingsreserves	2.343.578	1.724.199	1.454.449	1.140.699	1.152.199
- publiek	1.536.744	906.160	625.160	425.160	425.160
- privaat	806.834	818.039	829.289	715.539	727.039
Voorzieningen	192.863	278.781	215.000	210.000	200.000
Kortlopende schulden	2.283.088	2.522.698	1.680.000	1.600.000	1.600.000
Totaal Passiva	8.565.850	8.111.875	7.470.790	7.204.125	7.178.559

Toelichting balans 2025

De materiële vaste activa is gestegen ten opzichte van 2024 met € 72.000. Er hebben investeringen plaatsgevonden (€ 562.000) in onderhoudssfeer rond de gebouwen en investeringen in ICT. Daarnaast is € 490.000 afgeschreven.

De vlottende activa is op gelijk niveau gebleven in 2025 ten opzichte van 2024. Dit betreffen vorderingen op debiteuren en kosten die vooruit betaald zijn.

Het behaalde resultaat over 2025 is toegevoegd aan de reserves.

Toelichting meerjarenperspectief

De liquiditeit van schoolvereniging Rehoboth is dusdanig dat de gewenste investeringen en uitgaven gedaan kunnen worden. Voor investeringen hoeven geen leningen te worden aangetrokken. De liquiditeit zal in 2026 ca € 1.594.000 dalen, om in 2027 en 2028 met resp. € 397.000 te dalen en € 41.000 te stijgen. De liquiditeitspositie blijft de komende jaren goed, al daalt deze ook sterk in 2026 en 2027 door investeringen voor de Driemaster en de verbouwing van de Koningin Wilhelmina.

In 2026 zijn er aanzienlijke uitgaven gepland voor onderhoud en verbeteringen. Tot deze uitgaven vanaf € 10.000,- behoren onder andere:

- Stafkantoor: wand entree sanitair, LED-verlichting.
- Koningin Wilhelminaschool: -
- De Regenboog: -
- Cornelis Zeemanschool: LED-verlichting,
- Prinses Beatrixschool: LED-verlichting.
- Groen van Prinstererschool: energetische maatregelen

- Harmpje Visserschool: aanpassen schoolplein, zonwering, metsel-voegwerk, groenvoorziening.
- Frits Bodeschool: -
- Driemaster: inrichting schoolplein, inbouwkasten (bij bouw gerealiseerd tegen meerprijs), aansluiting energienet Urk, meubilair.

8.3 Financiële positie

Kengetallen^{1 2}

Kengetal	berekening	signalerings- waarde inspectie	minimum- en grenswaarde Rehoboth	2025	2026	2027	2028	2029
Liquiditeit	Vlott. act. / kortl. schulden	< 0,75	< 1,50	1,73	1,60	1,43	1,46	1,54
Solvabiliteit (incl voorzieningen)	EV + voorz. / balans totaal	< 0,30	< 0,30	0,69	0,78	0,78	0,78	0,78
Weerstandsvermogen (incl mva)	EV / totale baten	-	< 10%	31%	31%	30%	30%	30%
Rentabiliteit	Expl res. + rente /	-	< - 0,01	-0,04	-0,03	-0,01	0,00	0,01

Toelichting op de financiële positie

De liquiditeit geeft de mate aan waarin op korte termijn de kortlopende schulden kunnen worden voldaan. De inspectie hanteert een signaleringswaarde van < 0,75. De vereniging hanteert een grenswaarde van < 1,50. Zowel in 2025 als de toekomstige jaren ligt de liquiditeit boven of op de interne signaleringswaarde en voldoen we ruim aan de signaleringswaarde van de inspectie. De vereniging is in staat om de kortlopende schulden te voldoen uit de bestaande vlottende activa en liquide middelen.

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen (+ voorzieningen) en het totale vermogen. Het kengetal geeft aan in hoeverre de vereniging in staat is om te voldoen aan de totale schulden. De inspectie van onderwijs (en de vereniging) hanteert een signaleringswaarde van < 0,3. Zowel in 2025 als de toekomstige jaren ligt de solvabiliteit ruim boven de signaleringswaarde. Zolang de liquiditeitspositie goed is en er geen vreemd vermogen nodig is, zal de solvabiliteitspositie waarschijnlijk op dit niveau blijven.

Het weerstandsvermogen wordt berekend door het eigen vermogen af te zetten tegen de totale baten. De inspectie hanteert geen signaleringswaarde voor het weerstandsvermogen. De vereniging hanteert een minimumwaarde van < 10%. Zowel in 2025 als de toekomstige jaren ligt het weerstandsvermogen ruim boven de minimumwaarde. De vereniging heeft voldoende reserve om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.

De rentabiliteit geeft de winstgevendheid van de organisatie aan en wordt berekend aan de hand van het resultaat (excl. buitengewone baten en lasten). De inspectie hanteert geen signaleringswaarde. De vereniging hanteert een grenswaarde van < -0,01. Door de negatieve resultaten duikt de rentabiliteit onder de grenswaarde.

Bovenmatig publiek eigen vermogen

Publiek onderwijsgeld moet optimaal aan onderwijs worden besteed en niet onnodig in reserves gaan zitten. Om te kijken of niet grotere financiële reserves aangehouden worden dan strikt genomen voor het voortbestaan nodig is, wordt de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen' gehanteerd. De signaleringswaarde gaat over het publieke deel van het eigen vermogen, dus exclusief privaat vermogen.

¹ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

² <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>

Het publiek eigen vermogen komt boven de signaleringswaarde uit als het feitelijk eigen vermogen hoger is dan het normatief eigen vermogen (vermogen dat de vereniging redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen).

Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen

Totaal eigen vermogen	€ 5.310.396
Privaat eigen vermogen	€ 818.039
Feitelijk eigen vermogen	€ 4.492.357
Normatief eigen vermogen	€ 4.414.884
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 77.473

Ratio eigen vermogen: 1,02

In het komende jaar zullen we, naar aanleiding van de risicoanalyse, bepalen welke reserve nodig is en welke investering we kunnen uitvoeren. Er wordt een extra investering wordt gedaan bij de bouw van de Driemaster. Verder worden op basis van het vernieuwde IHP keuzes gemaakt op het gebied van duurzaamheid. Dit zal ook ten laste gaan van het bovenmatig eigen vermogen.

9. Risicoparagraaf

Inleiding

Een toekomstbestendige organisatie vraagt om een scherp en continu inzicht in de risico's die de continuïteit, kwaliteit en veiligheid kunnen beïnvloeden. Risicoanalyse vormt daarmee een essentieel onderdeel van goed bestuur. Door risico's systematisch te identificeren, de kans van optreden te beoordelen en de impact te bepalen, ontstaat een helder beeld van kwetsbaarheden binnen de organisatie. Dit stelt de vereniging in staat om tijdig en gericht beheersmaatregelen te treffen.

Risicomanagement gaat daarbij verder dan het inventariseren van risico's alleen. Het betreft een doorlopend proces van monitoren, evalueren en bijsturen. Door proactief te handelen, worden negatieve effecten beperkt en kansen beter benut. Dit draagt bij aan een stabiele bedrijfsvoering, ondersteunt strategische besluitvorming en versterkt transparantie en verantwoording.

In het financieel beleidsplan zijn belangrijke risico's benoemd en ingedeeld naar strategische, operationele, compliance- en financiële verslaggevingsrisico's. Voor de meeste risico's zijn beheersmaatregelen getroffen met als doel de inhoudelijke en financiële gevolgen daarvan te beperken.

Schoolvereniging Rehoboth huldigt het standpunt dat de voortdurende aandacht voor kwaliteitsbeleid een gunstige bijdrage levert aan ons risicobeleid. Voor een aantal in kaart gebrachte risico's is het niet mogelijk om de financiële gevolgen daarvan te kwantificeren. Voor deze risico's wordt een financiële buffer aangehouden als onderdeel van het weerstandsvermogen.

Strategische ambities als uitgangspunt

De risicoanalyse is direct verbonden met de ambities van de vereniging. Centraal staat het bieden van goed onderwijs op alle scholen, met aandacht voor de brede ontwikkeling van leerlingen. Daarnaast wordt ingezet op inclusief onderwijs, een professionele leercultuur, aantrekkelijk werkgeverschap en een transparante organisatie-inrichting. Financiële gezondheid en toekomstbestendigheid vormen hierbij randvoorwaarden.

Deze ambities fungeren als toetssteen: risico's worden niet alleen beoordeeld op hun dreiging, maar ook op hun mogelijke impact op het realiseren van deze doelen.

Risicomanagementproces

De vereniging hanteert een cyclisch risicomanagementproces:

1. Identificatie – Jaarlijkse actualisatie van risico's met input van scholen/staf (kenniskringen) en bestuur.
2. Beoordeling – Kans x impact inschalen in risicomatrix.
3. Beheersing – Maatregelen benoemen en eigenaarschap beleggen.
4. Monitoring – Halfjaarlijkse rapportage in managementoverleg en toezicht.
5. Evaluatie – Leren van incidenten en verbeteracties structureel opnemen.

Risicomanagementanalyse

In 2021 is er een risicomanagementanalyse uitgevoerd en opgesteld door Verus. Hierbij is gekeken naar factoren die de doelstellingen van de organisatie bedreigen. In 2025 is de risicoanalyse geactualiseerd en opgebouwd rondom de drie centrale domeinen uit het koersplan: Onderwijs & Kwaliteit, Personeel & Organisatie en Financiën & Facilitair. Deze indeling sluit aan bij de strategische ambities van de vereniging en biedt het bestuur een samenhangend en actueel overzicht van de belangrijkste risico's en bijbehorende beheersmaatregelen. Bij Rehoboth zijn er de volgende niet adequaat afgedekte risico's:

Onderwijs & Kwaliteit

- **Onvoldoende onderwijskwaliteit**

- Het is moeilijk vervanging te vinden voor langdurige afwezige personeelsleden, waardoor de doorgaande leerlijn en continuïteit soms onder druk staat.
- De huidige samenleving is complex. Dit vraagt veel van leerkrachten vanwege de voorkomende problematieken. Ook op dit punt is extra scholing en samenwerking met andere partijen als jeugdzorg en gemeente noodzakelijk. Het programma Durf biedt perspectief maar komt langzaam op gang.
- Passend Onderwijs ontwikkelt zich naar inclusief onderwijs. Dit is een kans voor het thuisnabij onderwijs maar brengt ook vraagstukken met zich mee.
- Het open toelatingsbeleid van Rehoboth geeft ruimte, maar levert risico op als ouders gaan kiezen voor een andere denominatie.

- **Inclusief onderwijs onvoldoende geborgd**

- Onduidelijke of onvoldoende gedeelde visie op inclusief onderwijs
- Vanuit de verenigingsbrede herijkte visie op inclusief onderwijs verwoord iedere school hoe ze inclusiever onderwijs vorm geven. Dit vraagt ook professionele ontwikkeling van teams.
- Onvoldoende expertise van leerkrachten in omgaan met onderwijsbehoefte waardoor de leerlingen niet de ondersteuning ontvangt die zij nodig hebben.

- **Beperkte innovatiekracht**

- Gebrek aan tijd en ruimte voor innovatie binnen teams waardoor onderwijs minder goed aansluit bij maatschappelijke- en technologische ontwikkelingen
- Onvoldoende financiële middelen of prioritering van innovatie
- Behoudende organisatiecultuur of weerstand tegen verandering waardoor minder aantrekkelijk voor personeel van buiten Urk.
- Beperkte samenwerking en kennisdeling tussen scholen

Personeel & Organisatie

- **Personeelstekort en verzuim**

- Krapte op de arbeidsmarkt in het onderwijs waardoor er onvoldoende bezetting van de groepen is of onbevoegde leerkrachten ingezet worden.
- De verhoging van de AOW-leeftijd maakt de kans op uitval voor oudere personeelsleden groter. Dit is een verhoogd financieel risico.
- In geval van ziekte en zwangerschapsverlof is het erg moeilijk om vacatures goed in te vullen. Door de vele jonge leerkrachten is er een groot aantal zwangerschaps- en ouderschapsverloven.
- In verband met vervangingen bij ziekte, de zwangerschaps- en ouderschapsverloven (jaarlijks fluctuerend) is een invalpool wenselijk. Richtlijn is ca. 7,5% van het totaal aantal Fte's aan leerkrachten. Concreet is dit tussen de 7 en 9 Fte. Het is de vraag of dit gerealiseerd kan worden in de krappe markt.

- **Hoge werkdruk**

- Structureel hoge werkdruk zonder voldoende herstelmogelijkheden

- **Onvoldoende professionele leercultuur**

- Een professionele cultuur zorgt voor betere kwaliteit van onderwijs. Er moet voldoende voorzien worden in tijd, middelen en sturing om invulling te geven aan persoonlijke ontwikkeling.
- Onvoldoende stimuleren leiderschap op leren en ontwikkelen

Financiën & Facilitair

- **Bekostigingswijzigingen/leerlingkrimp**
 - Stijging van de loonkosten die niet of slechts gedeeltelijk gecompenseerd worden, zoals stagevergoedingen, leiden tot druk op het exploitatieresultaat.
 - Mogelijke leerlingkrimp door dalend geboortecijfer waardoor structureel lagere inkomsten ontvangen worden.
- **Verouderde huisvesting**
 - Zorgen voor een volledig MJOP, waardoor de onderwijsgebouwen tijdig worden onderhouden.
 - De kans bestaat dat er capaciteitstekorten in leslokalen en huisvesting ontstaan.
 - Vinger aan de pols houden richting IHP en gemeente om tijdig afstemming te vinden in nieuwbouw of renovatie.
 -
- **Cyberaanvallen en datalekken**
 - Steeds complexere wet- en regelgeving met de bijkomende kosten en inzet voor het effectief verwerken van deze gegevens.
 - Onvoldoende bewustzijn van medewerkers over cyberaanvallen en datalekken
 - Onvoldoende beveiligingsmaatregelen waardoor externe dreigingen (hackers, ransomware) toenemen.

Weerstandsvermogen

Een inzicht in de risico's stelt de organisatie in staat om de risico's financieel te kwantificeren en of deze risico's in verhouding staan tot de vermogenspositie van de organisatie. Het weerstandsvermogen is voor 2025 vastgesteld op € 1.470.000. De risico's zijn ingeschat tussen € 1.650.000 en € 3.250.000 waardoor het gemiddeld risico uitkomt op € 2.450.000.

Bij het bepalen van de benodigde weerstandscapaciteit wordt gebruik gemaakt van een zekerheidspercentage in de risicoanalyse. Dit percentage geeft aan in welke mate rekening wordt gehouden met onzekerheden in de inschatting van risico's, zoals variaties in kans en impact en het gelijktijdig optreden van meerdere risico's. De vereniging hanteert hierbij een zekerheidspercentage van 60%. Dit betekent dat de berekende benodigde weerstandscapaciteit gebaseerd is op een scenario waarin met een redelijke mate van zekerheid rekening wordt gehouden met de geïdentificeerde risico's.

De beschikbare weerstandscapaciteit van Rehoboth bestaat uit het geheel aan middelen dat de organisatie daadwerkelijk beschikbaar heeft om de risico's in financiële zin af te dekken. Het kengetal Eigen Vermogen minus de boekwaarde van de al gedane investeringen biedt een goed inzicht in de beschikbare weerstandscapaciteit. De boekwaarde van investeringen maakt immers deel uit van het vermogen, maar is niet beschikbaar voor risicodekking. Daarom adviseren wij in dit kader uit te gaan van het kengetal exclusief de boekwaarde van de materiële vaste activa.

De beschikbare weerstandscapaciteit is € 5.310.000 - € 3.760.000 = € 1.550.000.

Uitgaande van een waarde van de risico's van € 2.450.000 en een zekerheidspercentage van 60% betekent het dat € 1.470.000 aan weerstandsvermogen aangehouden moet worden.

Geadviseerd wordt € 1.470.000 aan weerstandsvermogen aan te houden. Dat is 8,9% van de totale rijksbegroting (€ 16.605.307). De beschikbare weerstandscapaciteit is 9,75% van de rijksbegroting. De benodigde weerstandscapaciteit die uit de risicosimulatie voortvloeit, kan worden afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit. De ratio weerstandsvermogen komt uit op 1,05 (1.550.000 / 1.470.000). De ratio van Rehoboth valt in klasse C. Dit duidt op voldoende weerstandsvermogen.

Weerstandsnorm		
Waarderingscijfer	Ratio	Betekenis
A	>2.0	uitstekend
B	1.4-2.0	ruim voldoende
C	1.0-1.4	voldoende
D	0.8-1.0	matig
E	0.6-0.8	onvoldoende
F	<0.6	ruim onvoldoende

Conclusie

Verskillende ontwikkelingen en beleidsmaatregelen vanuit ministerie, ABP en dergelijke organisaties, zullen in de komende jaren van invloed zijn op de financiële reserves van de vereniging. De vereniging heeft voldoende middelen de mogelijke financiële risico's die zich voordoen op te vangen.

In control statement

Met dit 'in control statement' verklaart schoolvereniging Rehoboth dat haar bedrijfsvoering op orde is, zodanig dat er binnen een bepaalde bandbreedte geen verrassingen zullen optreden. Door ons kwaliteitsbeleid hebben wij zicht op de belangrijkste risico's.

Onze verantwoording in deze risicoparagraaf en de continuïteitsparagraaf geeft een goed beeld over de mate waarin beheersingsmaatregelen binnen schoolvereniging Rehoboth hebben geleid tot het wegnemen en/of sterk reduceren van risico's. In een aantal gevallen zijn risico's bij cruciale doelstellingen omgezet in kansen.

10. Verklaring gebruikte afkortingen

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
AD	Algemeen Directeur
AK	Administratiekantoor
AO	Administratieve organisatie
AO/IC	Administratieve organisatie/Interne controle
AOW	Algemene ouderdomswet
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BIO	Beroepen In het Onderwijs
BTK	Bestuurlijk toetsingskader
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
DI	Duurzame inzetbaarheid
DIR	Directeur van de school
EHBO	Eerste Hulp Bij Ongelukken
ERD	Eigen-Risico Drager
EFJ	Elektronisch Financiële Jaarrekening
FTE	Fulltime equivalent
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HGW	Handelingsgericht werken
HRM	Human Resource Management
IB	Intern begeleider
ICT	Informatie- en Communicatie Technologie
IBP	Informatiebeveiliging en Privacy
IEP	ICE Eindevaluatie Primair Onderwijs
IHP	Integraal huisvestingsplan
IQ	Intelligentie Quotiënt
ITK	Intern toetsingskader
KF	Kapitalisatiefactor
LEA	Lokaal Educatieve Agenda
LGF	Leerlinggebonden financiering
LIST	Lees Interventie project voor Scholen met een Totaalaanpak
LVS	Leerlingvolgsysteem
MI	Materiële Instandhouding
MJIP	Meerjareninvesteringsplan
MJOP	Meerjarenonderhoudsplan
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Management team
MVA	Materiële Vaste Activa
NIO	Nederlandse Intelligentietest voor Onderwijsniveau
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
NT2	Nederlands Tweede Taal
OC&W	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OGO	Opbrengst of Ontwikkelings Gericht Onderwijs
OGW	Opbrengstgericht werken
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel
OP	Onderwijspersoneel
OPR	Ondersteuningsplanraad
PC	Protestants Christelijk
PGMR	Personeelsgeleding van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad



Jaarrekening 2025

Inhoudsopgave**Pagina**

Financiële kengetallen	52
Grondslagen voor de jaarrekening	56
Balans per 31 december 2025 na resultaatbestemming	63
Staat van baten en lasten over 2025	64
Kasstroomoverzicht over 2025	65
Toelichting op de balans per 31 december 2025	66
Model G Verantwoording subsidies	73
Niet uit de balans blijken de verplichtingen	75
Verbonden partijen	76
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025	77
WNT-verantwoording	84
Ondertekening jaarrekening	87
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	88
Resultaatbestemming	89
Gebeurtenissen na balansdatum	90
Overige gegevens rechtspersoon	91

Financiële kengetallen

Huisvestingsratio

-Verhouding huisvestingslasten/totale lasten

	31 dec 2025		31 dec 2024
$\frac{\text{Huisvestingslasten incl. afschrijvingen}}{\text{Totale lasten}}$	$\frac{574.375}{18.231.355} = 0,03$		$\frac{625.164}{16.616.870} = 0,04$

De huisvestingsratio geeft de verhouding weer tussen de huisvestingslasten en de totale lasten (inclusief financiële lasten).

Solvabiliteit

-Verhouding eigen vermogen inclusief voorzieningen/totaal vermogen

	31 dec 2025		31 dec 2024
$\frac{\text{Eigen vermogen inclusief voorzieningen}}{\text{Totaal vermogen}}$	$\frac{5.589.177}{8.111.875} = 0,69$		$\frac{6.282.762}{8.565.850} = 0,73$

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft hierdoor inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de organisatie op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Als streefwaarde geldt 0,3.

-Verhouding eigen vermogen exclusief voorzieningen/totaal vermogen

	31 dec 2025		31 dec 2024
$\frac{\text{Eigen vermogen exclusief voorzieningen}}{\text{Totaal vermogen}}$	$\frac{5.310.396}{8.111.875} = 0,65$		$\frac{6.089.899}{8.565.850} = 0,71$

Liquiditeit

-Vlottende activa/kort vreemd vermogen

	31 dec 2025		31 dec 2024
$\frac{\text{Vlottende activa}}{\text{Kort vreemd vermogen}}$	$\frac{4.351.970}{2.522.698} = 1,73$		$\frac{4.877.470}{2.283.088} = 2,14$

De liquiditeit geeft aan in welke mate de organisatie haar lopende betalingsverplichtingen kan voldoen. De verhouding moet daarom minimaal 1 zijn.

Rentabiliteit

-Verhouding resultaat/totale baten

	31 dec 2025		31 dec 2024
$\frac{\text{Resultaat}}{\text{Totale baten}}$	$\frac{-779.503}{17.457.218} = -4,47\%$		$\frac{-589.135}{16.033.588} = -3,67\%$

Dit kengetal wordt vaak gezien als maat voor het begrotingsoverschot. Als norm geldt een percentage van 0%

Weerstandsvermogen

-eigen vermogen/totale baten

	31 dec 2025		31 dec 2024
<u>Eigen vermogen</u>	<u>5.310.396</u>	=	<u>6.089.899</u>
<u>Totale baten</u>	<u>17.457.218</u>	=	<u>16.033.588</u>
		30,42%	37,98%

Weerstandsvermogen - materiële vaste activa

-eigen vermogen/totale baten

	31 dec 2025		31 dec 2024
<u>Eigen vermogen - MVA</u>	<u>1.550.491</u>	=	<u>2.401.519</u>
<u>Totale baten</u>	<u>17.457.218</u>	=	<u>16.033.588</u>
		8,88%	14,98%

Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie en over de mogelijkheid om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Een weerstandsvermogen tussen 10% en 40% wordt als aanvaardbaar geacht.

Werkkapitaal

Het werkkapitaal wordt gebruikt als maatstaf voor de liquiditeit. Het is het bedrag waarmee het langdurig beschikbare vermogen de vaste activa overtreft. Feitelijk geeft het aan hoeveel langlopend vermogen beschikbaar is voor de financiering van de activiteiten van de vereniging.

	31 dec 2025	31 dec 2024
Eigen vermogen	5.310.396	6.089.899
Voorziening	278.781	192.863
	<u>5.589.177</u>	<u>6.282.762</u>
Vaste activa	3.759.905	3.688.380
Werkkapitaal	<u>1.829.272</u>	<u>2.594.382</u>

Financiële Kengetallen

Kapitalisatiefactor

Kengetal om te signaleren of onderwijsinstellingen misschien een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun taken. Als instellingen meer kapitaal hebben dan past bij de jaarlijkse baten, wordt een deel van dat kapitaal kennelijk niet efficiënt benut: men zou immers dezelfde diensten moeten kunnen leveren met minder kapitaal. Omdat signaleringsgrenzen niet perfect zijn, zullen er overigens zeker instellingen zijn die boven de signaleringsgrens uitkomen en waarbij uit nader onderzoek blijkt dat er geen sprake is van onderbenutting van kapitaal.

Voor schoolbesturen in PO en VO die geen gebouwen en terreinen op hun balans hebben, adviseert de commissie een bovengrens aan de kapitalisatiefactor van 35% voor grote instellingen.

De kapitalisatiefactor van de vereniging wordt als volgt berekend:

	31 dec 2025		31 dec 2024
<u>Totale activa -BW gebouwen</u>	<u>6.204.534</u>	=	<u>6.739.142</u>
<u>Totale baten</u>	<u>17.376.946</u>	=	<u>15.876.348</u>
		35,71%	42,45%

De kapitalisatiefactor bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Financieringsfunctie

Benodigde liquiditeit voor de financiering van materiële vaste activa, exclusief gebouwen en terreinen.

	31 dec 2025		31 dec 2024
<u>Financieringsbehoefte MVA</u>	<u>2.683.482</u>	=	<u>2.515.795</u>
<u>Totale baten</u>	<u>17.376.946</u>	=	<u>15.876.348</u>
		15,44%	15,85%

De financieringsbehoefte MVA betreft de geschatte vervangingswaarde van de MVA als geheel. Hiervoor wordt 50% gehanteerd van de vervangingswaarde van de MVA, exclusief gebouwen en terreinen.

2. Transactieliquiditeit

Benodigde liquiditeit voor het voldoen van de kortlopende schulden.

	31 dec 2025		31 dec 2024
<u>Kortlopende schulden</u>	<u>2.522.698</u>	=	<u>2.283.088</u>
<u>Totale baten</u>	<u>17.376.946</u>	=	<u>15.876.348</u>
		14,52%	14,38%

3. Bufferliquiditeit

De liquiditeit die nodig is voor het opvangen van de niet-beheersbare en onvoorzienbare (rest-)risico's voor zover deze niet kunnen worden opgevangen met bestaande kredietfaciliteiten. Als norm wordt hiervoor 5% gehanteerd.

5,7%

12,2%

De bufferliquiditeit is de kapitalisatiefactor verminderd met de kengetallen Financieringsfunctie en Transactieliquiditeit

Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen

	<u>31 dec 2025</u>	<u>31 dec 2024</u>
Totaal eigen vermogen	5.310.396	6.089.899
Privaat eigen vermogen	818.039	806.834
Feitelijk eigen vermogen	4.492.357	5.283.065
Normatief eigen vermogen	4.554.554	4.344.949
Bovenmatig eigen vermogen	0	938.116

Grondslagen voor de jaarrekening

De onderstaande samenvatting van de grondslagen van waardering en resultaatbepaling is bedoeld als een leidraad voor een juiste interpretatie van de in deze jaarrekening gepresenteerde financiële gegevens.

1. Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van Rehoboth, gevestigd te Urk verantwoord.

Toegepaste standaarden

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

In de jaarrekening zijn de bedragen op hele euro's afgerond.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen Balans en Staat van baten en lasten

Activa en passiva zijn opgenomen tegen nominale waarde, tenzij anders staat vermeld.

Taxonomie

Voor de nummering en de omschrijving hanteren we de onderwijstaxonomie zoals deze jaarlijks wordt vastgesteld door het Ministerie van OCW.

Gebruik van schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het bestuur van Rehoboth zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen.

Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. Rehoboth maakt uitsluitend gebruik van primaire financiële instrumenten.

2. Balans

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen.

Bij het activeren van materiële vaste activa wordt de componentenbenadering gehanteerd. Dit houdt in dat de belangrijke bestanddelen (componenten) van een materieel vast actief afzonderlijk afgeschreven worden.

De kostprijs van een materieel vast actief wordt bij de eerste verwerking toegerekend aan de afzonderlijke componenten op basis van de verwachte gebruiksduur van deze componenten, waarna afzonderlijk wordt afgeschreven over het deel van de kostprijs dat is toegerekend aan de geïdentificeerde componenten, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Als ondergrens van de te activeren activa wordt € 1.000 gehanteerd en € 2.500 voor onderhoud & investeringen vanuit het MJOP.

Indien van toepassing zijn de materiële vaste activa verminderd met afboekingen door duurzame waardevermindering, verkoop, tenietgaan of buitengebruikstelling.

Ook ontvangen investeringssubsidies worden in mindering gebracht op de kostprijs van materiële vaste activa.

Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien er sprake is van economisch eigendom. Hiervan is bijvoorbeeld sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting.

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is als volgt:

Gebouwen	10-40 jaar
Meubilair	10-20 jaar
Inventaris en apparatuur	4-20 jaar
ICT	4-8 jaar
Leermiddelen	9-12 jaar
Overige MVA	4-10 jaar

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht. De bate of last die voortvloeit uit de desinvestering van een materieel vast actief, ook als deze nog niet volledig is afgeschreven, wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd als zij de gebruiksduur van het object verlengen en/of leiden tot toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot het object.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen en overlopende activa worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs onder aftrek van een (eventueel) noodzakelijk geachte voorziening voor het risico van oninbaarheid. De voorziening voor oninbaarheid wordt gevormd door op basis van kennis en ervaring een schatting te maken van de omvang van de oninbaarheid van de vorderingen.

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

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en de bestemmingsreserves en -fondsen. Conform de jaarverslaggevingsvoorschriften van OCW, is het exploitatieresultaat over 2025 in de reserves per 31 december 2025 verwerkt. De in de jaarrekening gepresenteerde balans is derhalve ná resultaatbestemming. Een nadere uiteenzetting van de reserves is opgenomen in de toelichting op de balans.

De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van Rehoboth en vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Vereniging.

Opgenomen publieke en private reserves zijn bedoeld voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden, per bestemmingsreserve is aangegeven of deze is opgebouwd uit privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke middelen.

Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan. Reserves worden gevormd en onttrekkingen aan de reserves geschieden conform de door het bestuur daartoe genomen besluiten.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor:

- Verplichtingen en verliezen waarvan de omvang onzeker doch redelijk in te schatten is;
- Bestaande risico's ter zake van te verwachten verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs te schatten is, maar het tijdstip niet;
- Verplichting tot het maken van bepaalde kosten die in een volgend boekjaar zullen worden gemaakt, mits het maken van die kosten zijn oorsprong (mede) vindt in het boekjaar of in een daaraan voorafgaand boekjaar en de voorziening strekt tot gelijkmatige verdeling van lasten over een aantal verslagjaren.

Onder de voorzieningen worden de personele voorziening en de overige voorzieningen gepresenteerd. Zij zijn opgenomen tegen nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Personele voorzieningen*Voorziening voor jubileumuitkeringen*

De voorziening voor jubileumuitkeringen betreft een voorziening voor toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden.

De hoogte van de voorziening is bepaald op grond van het aantal FTE en een schatting van het bedrag per FTE.

De werkelijke jubileumuitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht. Omdat de tijdswaarde niet materieel is, is de voorziening tegen nominale waarde gewaardeerd en niet tegen de contante waarde.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid is voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen van maximaal 5 jaar. De voorziening wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode.

Voorziening langdurig zieken

Rehoboth is eigen risico drager voor de eerste twee jaren dat een medewerker ziek is.

De voorziening langdurig zieken is gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Tot aan 52 weken ziekte worden de loonkosten 100% voorzien, voor de periode daarna tot 104 weken, de facto het tweede ziektejaar, worden de loonkosten voor 70%

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. De verplichtingen betreffen de binnen één jaar vervallende schulden.

Overlopende passiva

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend.

Voor aanvullende subsidies die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede deel op de balans als overlopende passiefpost aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt dan jaarlijks naar rato van de besteding. In het laatste jaar van de looptijd van de subsidie valt het gehele restant vrij en wordt het eventuele resultaat genomen. Door deze boekingswijze geschiedt de toekenning van vooruitontvangen bedragen aan opvolgende perioden stelselmatig en tijdevenredig.

Tevens verantwoorden wij (meerjarige) subsidies met een toegekend subsidiebedrag waarvoor een prestatieverklaring wordt verlangd en geormerkte subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven Model G.

3. Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

Voor de bepaling van het exploitatiesaldo is het baten en lastenstelsel gehanteerd. De lasten en de baten worden tegen de nominale waarde toegerekend aan de perioden waarop ze betrekking hebben. Verliezen worden genomen zodra ze bekend zijn. Winsten worden genomen zodra ze gerealiseerd zijn.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage wordt in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Tevens worden hier de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage verantwoord.

Geoormerkte OCW-subsidies worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Bij subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) wordt het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum verantwoord onder de overlopende passiva.

Bij geoormerkte OCW-subsidies met verrekeningsclausule worden de niet bestede middelen verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Zodra de bestedingstermijn is verlopen op de balansdatum worden de niet bestede middelen verantwoord onder de kortlopende schulden.

Overheidsbijdragen en -subsidies

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet door het Ministerie van OCW, Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen zijn verstrekt. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Personele lasten

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Ook worden de overige personele lasten verantwoord die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van het resultaat gebracht.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Rehoboth heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling.

Hiervoor komen in aanmerking de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald.

Per december 2025 heeft het pensioenfonds een dekkingsgraad van 123,5% (2024: 109,5%).

De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP.

Afschrijvingslasten

Immateriële vaste activa inclusief goodwill en materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. De bepaalde afschrijvingstermijnen staan vermeld in het onderdeel Materiële vaste activa onder 2. Balans.

Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

Renteopbrengsten worden tijdsevenredig in de staat van baten en lasten verwerkt. Hierbij wordt rekening gehouden met de effectieve rentevoet, indien hun bedrag bepaalbaar is en hun ontvangst waarschijnlijk.

Periodieke rentelasten en soortgelijke lasten komen ten laste van het jaar waarover zij verschuldigd zijn.

4. Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het saldo van baten en lasten aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten.

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten. De subsidie voor eerste inrichting wordt als financieringskasstroom verantwoord.

5. Grondslagen voor verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden en nauw verwante zijn verbonden partijen. Van betekenis zijnde transacties met verbonden partijen worden toegelicht, voorzover deze niet onder normale marktvoorwaarden hebben plaatsgevonden. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en de andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

6. Grondslagen voor de WNT.

De 'Wet normering topinkomen' (WNT) stelt eisen aan de toelichting in de jaarrekening van rechtspersonen en instellingen in de publieke en semipublieke sector over de bezoldiging en uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband (ontslagvergoedingen) van zogenoemde topfunctionarissen en overige functionarissen.

Naast openbaarmaking van de bezoldiging en ontslagvergoeding in de jaarrekening stelt de WNT ook maxima aan de hoogte van de bezoldiging en ontslagvergoeding van topfunctionarissen. Bij overschrijding van de norm moet het teveel betaalde teruggevorderd worden.

Balans per 31 december 2025 na resultaatbestemming

Activa	31 dec 2025	31 dec 2024
Vaste activa		
Materiele vaste activa	3.759.905	3.688.380
	3.759.905	3.688.380
Vlottende activa		
Vorderingen	253.622	247.562
Liquide middelen	4.098.348	4.629.907
	4.351.970	4.877.470
Totaal activa	8.111.875	8.565.850
Passiva	31 dec 2025	31 dec 2024
Eigen vermogen		
Algemene reserve	3.586.197	3.746.321
Bestemmingsreserve Publiek	906.160	1.536.744
Bestemmingsreserves privaat	818.039	806.834
	5.310.396	6.089.899
Voorzieningen	278.781	192.863
Kortlopende schulden	2.522.698	2.283.088
Totaal passiva	8.111.875	8.565.850

Staat van baten en lasten over 2025

	2025	Begroting 2025	2024
Baten			
Rijksbijdragen	16.605.307	16.502.433	15.378.039
Overheidsbijdragen	305.729	98.500	63.919
Overige baten	465.911	339.999	434.389
Totaal Baten	17.376.946	16.940.932	15.876.348
Lasten			
Personeelslasten	15.920.350	15.447.124	14.500.874
Afschrijvingen	490.125	496.355	419.976
Huisvestingslasten	428.733	359.027	517.993
Overige instellingslasten	1.392.147	1.238.212	1.178.027
Totaal Lasten	18.231.355	17.540.718	16.616.870
Financiële baten en lasten	74.906	117.250	151.387
Totaal resultaat	-779.503	-482.536	-589.135

Kasstroomoverzicht over 2025

	2025	2024
Bedrijfsresultaat	-854.409	-740.522
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen (en overige waardeveranderingen)	490.125	419.976
Mutatie voorzieningen	85.918	-60.068
	576.043	359.907
Veranderingen in werkkapitaal:		
Mutatie operationele vorderingen	-6.059	492.529
Mutatie operationele schulden	239.610	468.945
	233.550	961.474
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-44.815	580.859
Ontvangen interest	80.272	157.241
Betaalde interest	-5.366	-5.854
Kasstroom uit operationele activiteiten	74.906	151.387
Investeringsactiviteiten		
Investeringen in vaste activa	-561.650	-1.151.772
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-561.650	-1.151.772
Netto kasstroom	-531.559	-419.526
Liquide middelen		
Liquide middelen einde boekjaar	4.098.348	4.629.907
Liquide middelen begin boekjaar	4.629.907	5.049.434
Toename/afname liquide middelen	-531.559	-419.526

Toelichting op de balans per 31 december 2025

Activa

Vaste activa

Materiele vaste activa

Het verloop van de materiele vaste activa is als volgt weergegeven:

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiele vaste activa	Vaste bedrijfsmiddel en in uitvoering	bedrijfsvoering dienstbare MVA	Totaal
Stand per 1 januari 2025						
Aanschafprijs	2.660.565	3.715.950	1.315.640	-	-	7.692.155
Cumulatieve afschrijvingen	833.858	2.237.801	932.116	-	-	4.003.775
Boekwaarde	1.826.707	1.478.149	383.524	-	-	3.688.380
Mutatiess						
Investeringsen	226.275	221.578	113.797	-	-	561.650
Desinvesteringen op aanschafwaarde	-	-	-	-	-	-
Desinvesteringen op afschrijvingswaarde	-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	145.641	255.687	88.797	-	-	490.125
Saldo	80.634	-34.109	25.000	-	-	71.524
Stand per 31 december 2025						
Aanschafprijs	2.886.840	3.937.528	1.429.437	-	-	8.253.805
Cumulatieve afschrijvingen	979.499	2.493.488	1.020.913	-	-	4.493.900
Boekwaarde	1.907.341	1.444.040	408.524	-	-	3.759.904

Hieronder volgt een specificatie van de rubriek Inventaris en apparatuur:

	Meubilair	ICT	Apparatuur	Totaal
Stand per 1 januari 2025				
Aanschafprijs	2.166.421	1.404.113	145.416	3.715.950
Cumulatieve afschrijvingen	1.158.904	963.652	115.245	2.237.801
Boekwaarde	1.007.517	440.461	30.171	1.478.149
Mutatiess				
Investeringsen	55.888	152.311	13.379	221.578
Desinvesteringen op aanschafwaarde	-	-	-	-
Desinvesteringen op afschrijvingswaarde	-	-	-	-
Afschrijvingen	87.086	156.019	12.582	255.687
Saldo	-31.198	-3.708	797	-34.109
Stand per 31 december 2025				
Aanschafprijs	2.222.309	1.556.423	158.795	3.937.528
Cumulatieve afschrijvingen	1.245.990	1.119.670	127.827	2.493.488
Boekwaarde	976.319	436.753	30.968	1.444.040

Vorderingen

	2025	2024
Debiteuren algemeen	50.538	55.562
Vorderingen op gemeenten	2.015	4.144
Overige vorderingen	-	65.784
Vooruitbetaalde kosten	70.226	36.694
Overlopende activa overige	130.842	85.379
	253.622	247.562

Toelichting vorderingen

Debiteuren betreft in 2025 openstaande debiteuren welke in 2026 worden betaald.

Vordering gemeente betreft af te wikkelen schades met Gemeente Urk

Vooruitbetaalde kosten

	2025	2024
Licenties gebruik software	0	12.180
Cursussen, opleidingskosten	65.489	8.460
Culturele activiteiten	0	3.658
Tuinonderhoud	0	10.053
Arbodienst "Perspectief"	0	167
Overig	4.738	2.176
	70.226	36.694

Toelichting vooruitbetaalde kosten

Onder de vooruitbetaalde kosten vallen:

- NHL stenden € 56.250 euro
- Collegegeld € 8.600 collegegeld
- RAP PO (IJK B.V.) ondersteuningstraject € 4.700

Overlopende activa overige

	2025	2024
Verrekening ouderbijdrage	14.738	6.905
Vordering UWV OSV	6.682	8.926
Overige vordering	61.095	63.411
Fiscfree	12.501	0
Transitorische boekingen & overig	35.827	6.136
	130.842	85.379

Toelichting overlopende activa overig

De post overige vorderingen bestaat uit de volgende componenten:

- Schatkistbankieren: € 19.000
- Afrekening Vuurbaak: € 23.000
- Nog te ontvangen contributies van leden: € 15.500
- Vordering op concern voor werk: € 3.300

Per 2025 maakt Rehoboth gebruik van FiscFree voor medewerkers. Het opgenomen bedrag betreft het per balansdatum nog te verrekenen saldo via de salarisadministratie.

De overlopende activa hebben betrekking op vooruitbetaalde kosten en nog te ontvangen bedragen die aan meerdere verslagperioden worden toegerekend. Het saldo per ultimo 2025 bestaat uit posten die (deels) betrekking hebben op 2026, te weten:

Reiver drijfverenprofielen: € 13.000
 Verus basiscontributie: € 4.500
 Verzekeringen: € 3.700
 Diverse licenties: € 15.000

Liquide middelen

Kasmiddelen

Tegoeden op bankrekeningen

Rekening courant tegoed Schatkistbankieren

2025	2024
63	88
765.375	748.293
3.332.911	3.881.527
4.098.348	4.629.907

Passiva

Eigen vermogen

	Stand 1 jan	Resultaat	Mutaties	Stand 31 dec
Algemene reserve	3.746.321	-184.891	24.767	3.586.197
Bestemmingsreserves Publiek				
- Reserve Nationaal Programma Onderwijs	280.585	-255.818	-24.767	-
- Reserve Personeel	1.256.160	-350.000		906.160
	1.536.744	-605.818	-24.767	906.160
Bestemmingsreserves privaat	806.834	11.205		818.039
	806.834	11.205	-	818.039
Totaal eigen vermogen	6.089.899	-779.503	-	5.310.396

Algemene reserve

De algemene reserve is een reserve die is opgebouwd uit in het verleden behaalde exploitatieresultaten en heeft als belangrijkste doel een noodzakelijke buffer te creëren voor mindere tijden. De algemene reserve kent, zoals de naam al aangeeft, geen specifieke bestemming.

Bestemmingsreserve Publiek

De bestemmingsreserve personeel is bedoeld voor toekomstige uitgaven die uit de huidige middelen moeten worden gedekt omdat de toekomstige middelen daartoe mogelijk tekortschieten.

Reserve NPO middelen

Het nog niet bestede deel van de NPO subsidie is als reserve opgenomen. De toekomstige uitgaven die betrekking hebben op de NPO middelen zullen vrijvallen uit deze reserve. De reserve kon tot en met 31-07-2025 worden gebruikt. Het openstaande saldo a 24.767 is toegevoegd aan de algemene reserve

Algemene private reserve

De private bestemmingsreserve is gevormd uit de in het verleden ontvangen ouderbijdragen en de daarbij behorende uitgaven. De reserve wordt gevormd door het resultaat op ontvangen ouderbijdragen en de daarbij behorende uitgaven.

Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen is als volgt weer te geven:

	Stand 1 jan	Mutaties 2025			Stand 31 dec
		Dotaties	Onttrekking	Vrijval	
Personele voorzieningen					
Jubileumvoorziening	140.614	-	12.699	-	127.915
Langdurig zieken	42.401	42.086	-	-	84.487
Overige personele voorzieningen	9.847	66.379	-	9.847	66.379
	192.863	108.465	12.699	9.847	278.781

Personele voorzieningen

Onderverdeling saldo per 31 december 2025			
	<1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
Jubileumvoorziening	0	38.544	89.371
Langdurig zieken	84.487	0	0
Duurzame inzetbaarheid	0	66.379	0
	84.487	104.923	89.371

Jubilea

De omvang van de voorziening jubilea per 31-12-2025 is bepaald op basis van de diensttijd van de medewerkers op die datum. Daarnaast is rekening gehouden met de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar.

Duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar.

Langdurig zieken

De voorziening is gevormd voor medewerkers die eind 2025 ziek zijn en waarvan het waarschijnlijk is dat gedurende 104 weken vanaf de eerste ziekteperiode moet worden doorbetaald. De hoogte van de voorziening is bepaald aan de hand van de resterende ziekteperiode.

Kortlopende schulden

	2025	2024
Crediteuren	141.470	74.338
Belastingen en premies sociale verzekeringen	656.867	885.929
Pensioenen	193.779	191.911
Overige kortlopende schulden		
- Te betalen salarissen	2.321	7.118
- Overige kortlopende schulden	3.447	8.768
Overige overlopende passiva		
- Niet-geoormerkte subsidies OCW	810.446	205.174
- Vooruitontvangen bedrag gemeenten	88.677	354.905
- Vakantiegeld/Oktoberloelage	557.966	478.459
- Nog te betalen accountantskosten	12.975	8.265
- Overige overlopende passiva	54.749	68.220
	2.522.698	2.283.088

Crediteuren

Dit betreft in 2025 openstaande crediteurensaldi, welke in 2026 worden betaald.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Deze schuld wordt gevormd door de nog te betalen loonheffing en premies vervangings- en participatiefonds.

Schulden ter zake pensioenen

Deze schuld wordt gevormd door de nog te betalen pensioenpremies over de maand december (premie ABP, FPU, etc.).

Overige kortlopende schulden

Dit betreft saldo rekening courant scholen en vereniging.

Overlopende passivaVooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt

Dit betreft de ontvangen en nog niet bestede subsidie voor studieverlof, opleiding onderwijsassistent tot leraar en verbetering basisvaardigheden.

Vooruitontvangen subsidies gemeente

Dit betreft nog niet bestede subsidies subsidie gelijke kansen.

Vakantiegeld

Dit betreft het opgebouwde recht over de periode juni tot en met december van het betreffende kalenderjaar.

Oktoberloelage

In het CAO akkoord van 1 oktober 2024 is de oktoberloelage afgesproken. De bindingstoelage komt hiermee te vervallen. De oktoberloelage wordt in oktober uitgekeerd.

Overige overlopende passiva

Dit betreft nog te ontvangen facturen voor kosten met betrekking tot kalenderjaar 2025 voor:

	2025	2024
- Inhuur personeel	15.105	26.192
- Afrekening energielasten	25.160	26.226
- Kopieerkosten	-	370
- Deskundige advies	2.230	-
- GMR kosten	890	-
- Onderhoudskosten	-	1.319
- Arbo	165	3.061
- Giften	-	3.133
- Scholing	1.529	2.587
- Overige	9.670	5.332
	54.749	68.220

Model G Verantwoording subsidies

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule (bedragen in euro's)

(Regeling OCW-subsidies art.13,lid 2 sub a)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	activiteiten ultimo verslagjaar cf. subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Studieverlof	1414511	18-6-2024	12.746	12.746	Afgerond
Studieverlof	1440912	14-5-2025	12.746	12.746	Onderhanden
Subsidieregeling					
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0289	18-6-2024	197.000	197.000	Onderhanden
Subsidieregeling					
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0290	18-6-2024	279.000	279.000	Onderhanden
Subsidieregeling					
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0343	18-6-2024	390.000	390.000	Onderhanden
Subsidieregeling					
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3284	18-6-2024	244.000	244.000	Onderhanden
Subsidieregeling					
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1714	28-4-2025	182.655	35.385	Onderhanden
Subsidieregeling					
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2090	28-4-2025	283.515	54.924	Onderhanden
Subsidie kansengelijkheid	GKA250086	11-6-2025	100.000	50.000	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL23296	1-12-2023	15.000	15.000	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25413	18-11-2025	20.000	20.000	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25419	18-11-2025	20.000	20.000	Onderhanden
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25420	18-11-2025	20.000	20.000	Onderhanden

G2A Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend (bedragen in euro's)

Regeling OCW-subsidies art.13,lid2 sub b

Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	bedrag van de toewijzing	ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand Ultimo verslagjaar	Te verrekenen ultimo verslagjaar
--------------	-----------------------	---------------------	-----------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	--

0 0 0 0 0 0 0 0 0

G2B Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend (bedragen in euro's)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	bedrag van de toewijzing	ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand Ultimo verslagjaar	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
--------------	-----------------------	---------------------	-----------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	--

/

0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Niet geoormerkte subsidies (bedragen in euro's)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	de activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
--------------	-----------------------	---------------------	----------------------	---------------------------------	--

Niet uit de balans blijken de verplichtingen

	<u>Bedrag per jaar</u>
Huurovereenkomsten t.b.v. kopiëren	
Van Dijk Groothandel, koffiezetapparaten	
Ingangsdatum maart 2025, met een looptijd van 60 maanden.	2.045
Canon; kopieerapparaat / printers	
Ingangsdatum december 2021, wijziging maart 2025. Looptijd oktober 2027	17.881
Cloudwise; ICT Netwerkbeheer & werkplekapparatuur.	
Ingangsdatum mei 2025 met een looptijd van 48 maanden	41.959
Zwier Hakvoort; verhuur opslag ruimte	
Ingangsdatum september 2025 met een looptijd van 24 maanden	12.000

Totaal niet uit balans blijken de verplichtingen

73.885

Verbonden partijen

Statutaire naam	Entiteit	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname percentage
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noordoostpolder-Urk	Stichting		4	0%

Code activiteiten: 1. Contractonderwijs, 2. Contractonderzoek, 3 Onroerende zaken, 4 Overige

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

3. Baten

Rijksbijdragen

	2025	Begroting 2025	2024
Rijksbijdragen	15.101.184	14.864.289	14.182.343
Overige subsidies	611.129	795.903	339.486
Inkomensoverdracht van Rijksbijdragen	892.994	842.241	856.210
	16.605.307	16.502.433	15.378.039

Rijksbijdragen

De specificatie van de Rijksbijdragen betreft:

	2025	Begroting 2025	2024
Vereenvoudigde bekostiging	15.101.184	14.864.289	14.182.343
	15.101.184	14.864.289	14.182.343

De totale rijksbijdragen bedragen zijn in 2025 € 16.605.307 (2024: € 15.378.039) en zijn daarmee € 1.227.268 hoger dan voorgaand jaar.

De stijging wordt voornamelijk verklaard door:

- een toename van de reguliere bekostiging als gevolg van een stijging van het aantal leerlingen (+17);
- de ontvangen overgangsbekostiging (€ 90.122);
- een toename van overige subsidies.

Ten opzichte van de begroting 2025 (€ 16.502.433) vallen de rijksbijdragen € 102.874 hoger uit. Dit verschil wordt met name veroorzaakt door een hoger gerealiseerd basisbedrag per leerling dan waarmee in de begroting rekening is gehouden.

Overige subsidies

De specificatie van de overige subsidies wordt hieronder weergegeven.

	2025	Begroting 2025	2024
Strategisch personeelsbeleid	115.887	101.246	216.597
Lerarenbeurs	12.745	-	5.311
Verbetering basisvaardigheden	425.936	660.000	69.357
Overige vergoedingen	56.561	34.657	48.221
	611.129	795.903	339.486

De specificatie van de overige subsidies is als volgt:

De overige subsidies bedragen in 2025 € 611.129 (2024: € 339.486) en zijn daarmee € 271.643 hoger dan voorgaand jaar. Deze stijging wordt met name veroorzaakt door hogere baten uit de subsidie verbetering basisvaardigheden.

Ten opzichte van de begroting 2025 (€ 795.903) vallen de overige subsidies € 184.774 lager uit. Dit verschil wordt voornamelijk verklaard door lagere bestedingen op de subsidie verbetering basisvaardigheden dan begroot (€ 234.064 lager).

Daarnaast zijn in 2025 subsidies ontvangen waarvoor in de begroting geen rekening was gehouden, waaronder aanvullende bekostiging in het kader van bijzondere ontwikkelingen.

Inkomensoverdracht van Rijksbijdragen

Dit betreft de doorbetaling van via het samenwerkingsverband ontvangen rijksmiddelen voor basis- en extra ondersteuning (lichte en zware ondersteuning).

In 2025 bedraagt de inkomensoverdracht vanuit het samenwerkingsverband € 892.994. Dit is € 51.000 hoger dan begroot, met name als gevolg van aanvullende uitkeringen in de maand december.

Overheidsbijdragen

	2025	Begroting 2025	2024
Overige gemeentelijke bijdragen	305.729	98.500	63.919
	305.729	98.500	63.919

Dit betreffen de bestedingen en vrijval van de gemeentelijke subsidies, te weten, VVE, NPO en Gelijke kansen

Overige baten

	2025	Begroting 2025	2024
Opbrengst verhuur	41.689	35.819	61.676
Detachering personeel	58.071	48.000	86.875
Ouderbijdragen	124.518	121.480	125.188
Overige baten	241.633	134.700	160.650
	465.911	339.999	434.389

De overige baten bedragen in 2025 € 465.911 (2024: € 434.389) en zijn daarmee € 31.522 hoger dan voorgaand jaar.

De stijging wordt met name veroorzaakt door hogere overige baten, waaronder:

- PBSS-middelen (€ 88.800);
- vergoedingen vanuit Concern voor Werk (€ 47.000);
- SCOPE-declaraties (€ 37.000);
- baten uit zorgtaken (Jeugdwet) (€ 11.700);
- doorbelasting van gymcursussen (€ 7.700).

Daartegenover staan lagere opbrengsten uit verhuur (circa € 20.000) en detachering van personeel (circa € 30.000) ten opzichte van 2024.

Lasten

Personeelslasten

	2025	Begroting 2025	2024
Lonen en salarissen			
Bruto lonen en salarissen	11.590.657	14.706.827	10.744.602
Sociale lasten	1.748.694	-	1.541.728
Pensioenlasten	1.552.855	-	1.627.288
	14.892.206	14.706.827	13.913.617
Overige personele lasten			
Dotaties personele voorzieningen	107.568	27.960	-35.037
Lasten personeel niet in loondienst	607.413	345.000	423.301
Overige personele kosten	554.626	367.337	481.678
	1.269.606	740.297	869.943
Af: Uitkeringen			
Overige uitkeringen	-241.462	-	-282.685
	-241.462	-	-282.685
Totaal personele lasten	15.920.350	15.447.124	14.500.874

Lonen en salarissen

De totale personeelslasten bedragen in 2025 € 15.920.350 (2024: € 14.500.874) en zijn daarmee € 1.419.476 hoger dan voorgaand jaar. De stijging wordt voornamelijk verklaard door een toename van het gemiddeld aantal fte en hogere inhuur van personeel niet in loondienst.

Ten opzichte van de begroting 2025 (€ 15.447.124) vallen de personeelslasten € 416.695 hoger uit. Dit verschil wordt met name veroorzaakt door een hoger gerealiseerd aantal fte en hogere kosten voor personeel niet in loondienst dan begroot.

De lasten voor lonen en salarissen bedragen in 2025 € 14.892.206 (2024: € 13.913.617) en zijn € 978.589 hoger dan voorgaand jaar.

Het gemiddeld aantal fte in 2025 bedraagt 185,0 (2024: 178,0), een stijging van 7,0 fte. Ten opzichte van de begroting (175,0 fte) ligt het gerealiseerde aantal fte 10,0 hoger, hetgeen de hogere loonkosten ten opzichte van de begroting verklaart.

Ten opzichte van de begroting zijn de lasten voor lonen en salarissen € 185.379 hoger.

De gemiddelde formatie kan als volgt worden gespecificeerd:

	2025	2024
Directie	8,00	8,00
OP	149,00	143,00
OOP	28,00	27,00
Totaal	185,00	178,00

Per 1 oktober 2024 hebben de cao-partijen een akkoord voor de cao primair onderwijs 2024-2025. Per 1 oktober 2024 worden de salarisbedragen verhoogd met 4,9%. Deze salarisverhoging werkt door in de pensioenopbouw en bovenwettelijke uitkeringen.

Lasten personeel niet in loondienst

De lasten voor personeel niet in loondienst bedragen in 2025 € 607.413 (begroting: € 345.000) en zijn daarmee € 262.413 hoger dan begroot.

De overschrijding wordt met name veroorzaakt door de inzet van interim-functionarissen als gevolg van langdurige uitval binnen de organisatie. In verband met het uitvallen van de directeur-bestuurder in het vierde kwartaal van 2024 is per begin 2025 een interim directeur-bestuurder aangesteld. Aanvankelijk werd verwacht dat deze inzet tijdelijk zou zijn, maar gedurende 2025 is gebleken dat de inzet voor het gehele jaar noodzakelijk was. De hiermee samenhangende kosten bedragen € 191.000 en liggen circa € 93.000 boven de begroting.

Daarnaast is als gevolg van ziekte en het uiteindelijk wegvallen van de schoolleider van de Prinses Beatrixschool vanaf maart 2025 een interim schoolleider ingezet (€ 146.000). Deze kosten waren niet in de begroting opgenomen.

Tevens is, als gevolg van uitval en vertrek van een intern begeleider, vanaf oktober 2025 tijdelijk een interim intern begeleider ingezet. De kosten hiervan bedragen € 18.000.

Overige personele lasten

De overige personele lasten bedragen in 2025 € 554.626 (2024: € 481.678) en liggen daarmee € 72.948 hoger dan voorgaand jaar. Ten opzichte van de begroting (€ 367.337) zijn de lasten € 187.289 hoger. De overschrijding op de overige personele lasten wordt nader verklaard door hogere kosten voor scholing, werving en ondersteuningstrajecten.

De wervingskosten liggen circa € 15.000 hoger dan begroot. Dit hangt samen met de voortgezette werving van een directeur-bestuurder, waarbij gebruik is gemaakt van externe begeleiding (€ 15.000) en aanvullende middelen zijn ingezet, zoals een wervingscampagne (€ 2.300). Daarnaast zijn kosten gemaakt voor de werving van een schoolleider (€ 3.000), waarvoor in 2025 nog niet in ingevuld.

De kosten voor Arbodienstverlening zijn circa € 20.000 hoger dan begroot als gevolg van een toename van langdurig ziekteverzuim en de bijbehorende begeleidingstrajecten.

De scholingskosten liggen boven de begroting door diverse professionaliseringsactiviteiten, waaronder team- en individuele opleidingen, een gymopleiding en trainingen op het gebied van financieel management. Daarnaast heeft een studiereis plaatsgevonden in het kader van Samen Opleiden.

De kosten voor ondersteuningstrajecten en coaching liggen circa € 45.000 boven de begroting. Dit betreft onder meer teamcoaching en externe begeleidingstrajecten op schoolniveau, evenals individuele coaching van medewerkers.

	2025	Begroting 2025	2024
Scholingskosten	321.558	178.600	248.650
Arbo-contract	47.104	27.500	32.376
Wervingskosten	22.249	7.500	33.240
Ondersteuningstrajecten / outplacement	45.435	800	13.157
Stagevergoeding LIO-ers	98.587	0	62.644
Overige personele lasten	19.692	152.937	91.611
	554.626	367.337	481.678

Uitkeringen

De uitkeringen betreffen UWV-uitkeringen.

Afschrijvingen

	2025	Begroting 2025	2024
Afschrijving Gebouwen en terreinen	145.641	120.347	107.171
Afschrijving Inventaris en apparatuur	255.687	255.365	232.651
Afschrijving overige MVA	88.797	120.643	80.154
	490.125	496.355	419.976

De afschrijvingslasten zijn in 2025 € 70.149 hoger dan in 2024 en € 6.230 lager dan de begroting.

Huisvestingslasten

	2025	Begroting 2025	2024
Huur	16.899	11.150	10.313
Onderhoudslasten	158.114	114.900	234.716
Energie en water	186.791	173.000	198.078
Schoonmaakkosten	33.929	33.869	41.474
Heffingen	27.351	22.670	27.468
Overige huisvestingslasten	5.649	3.438	5.945
	428.733	359.027	517.993

Huisvestingslasten

De totale huisvestingslasten bedragen in 2025 € 428.733 (2024: € 517.993) en liggen daarmee € 69.706 hoger dan begroot.

De hogere lasten ten opzichte van de begroting worden voornamelijk verklaard door hogere onderhouds- en energiekosten. De onderhoudslasten vallen € 43.214 hoger uit dan begroot. Dit hangt samen met de toepassing van de methode van activeren en afschrijven voor planmatig onderhoud. Een deel van de onderhoudswerkzaamheden voldeed niet aan de criteria voor activering (frequentie korter dan één jaar en/of beneden de activeringsgrens van € 2.500) en is daarom direct in de exploitatie verwerkt.

De kosten voor energie en water liggen circa € 14.000 boven de begroting, maar zijn ten opzichte van 2024 met circa € 11.000 gedaald.

De schoonmaakkosten zijn in lijn met de begroting en nagenoeg gelijk aan voorgaand jaar.

De huurkosten liggen hoger dan begroot door het vanaf september 2025 huren van opslagruimte (€ 1.000 per maand) voor een periode van twee jaar.

Overige instellingslasten

	2025	Begroting 2025	2024
Administratie en beheer	321.595	234.420	281.059
Inventaris en apparatuur	18.272	12.100	13.070
Leer- en hulpmiddelen	706.648	683.230	630.584
Overige lasten	345.632	202.182	253.314
	1.392.147	1.131.932	1.178.027

Administratie en beheer

De kosten voor administratie en beheer zijn als volgt te specificeren:

	2025	Begroting 2025	2024
Administratie en beheer	163.801	161.210	190.909
Accountantskosten	21.094	12.500	11.249
Telecommunicatie	10.505	10.710	8.969
Porti en drukwerk	3.055	3.350	3.257
Kantoorbenodigdheden	6.489	1.650	1.518
Deskundigenadvies	84.606	25.000	31.795
Overige lasten	31.802	20.000	33.363
	321.595	234.420	281.059

Onder administratie en beheer zijn de kosten verantwoord die betrekking hebben op het uitbesteden van de financiële administratie en de personeels- en salarisadministratie en de kosten voor financiële advisering.

Inventaris en apparatuur

De kosten voor Inventaris en apparatuur zijn als volgt te specificeren:

	2025	Begroting 2025	2024
Aanschaf kleine inventaris en apparatuur	11.339	5.300	7.897
Onderhoud inventaris en apparatuur	6.933	6.800	5.173
	18.272	12.100	13.070

Leer- en hulpmiddelen

De kosten voor leer- en hulpmiddelen zijn als volgt te specificeren:

	2025	Begroting 2025	2024
Onderwijsleerpakket	324.621	301.703	296.541
ICT	350.694	338.247	301.130
Kopieerkosten	31.334	34.280	32.913
Overige onderwijskosten	-	9.000	-
	706.648	683.230	630.584

Overige lasten

De overige lasten zijn als volgt te specificeren:

	2025	Begroting 2025	2024
Onkostenvergoeding Raad van Toezicht	17.714	15.000	3.050
Private lasten	98.748	106.280	102.745
Representatiekosten	6.375	400	105
Medezeggenschap (mat.)	2.180	472	1.584
Contributies	19.037	16.630	23.128
Abonnementen (niet onderwijs)	3.828	4.500	4.035
Afscheid en jubilea	53.455	58.250	16.752
Verzekeringen	27.198	21.430	18.632
GMR	2.857	1.500	1.460
Onderhoud apparatuur	-	-	511
Kosten vervoermiddelen	9.064	-	7.527
Huishoudelijke uitgaven	19.016	15.400	10.590
Vergaderkosten	5.412	5.000	6.888
PR en marketing	30.047	10.200	3.154
Overige instellingslasten	50.701	53.400	53.153
	345.632	308.462	253.314

De overige lasten bedragen in 2025 € 345.607 (2024: € 253.314) en liggen daarmee € 92.293 hoger dan voorgaand jaar. Ten opzichte van de begroting (€ 308.462) zijn de lasten € 37.145 hoger.

De hogere lasten ten opzichte van de begroting worden voornamelijk verklaard door:

hogere kosten voor PR en marketing (€ 19.847 boven begroting), samenhangend met de ontwikkeling van een nieuwe huisstijl en jubileumactiviteiten;
kosten voor vervoermiddelen (€ 9.064), waarvoor geen budget was opgenomen;
hogere verzekeringskosten (circa € 5.800 boven begroting);
hogere huishoudelijke uitgaven (circa € 3.600 boven begroting).

Specificatie kosten instellingsaccountant

	2025	Begroting 2025	2024
Kosten onderzoek jaarrekening	21.094	12.500	11.249
Andere controleopdrachten	0	0	0
Adviezen op fiscaal terrein	0	0	0
Overige niet-controlediensten	0	0	0
	21.094	12.500	11.249

Financiële baten

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten

	2025	Begroting 2025	2024
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	80.272	121.000	157.241
	80.272	121.000	157.241

Financiële lasten

Rentelasten en soortgelijke lasten

	2025	Begroting 2025	2024
Rentelasten en soortgelijke lasten	5.366	-	5.854
	5.366	3.750	5.854

WNT-verantwoording

Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Rehoboth van toepassing zijnde regelgeving: Het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse C en complexiteitspunten in totaal 7 (gemiddelde baten, gemiddeld aantal leerlingen en gewogen aantal onderwijssoorten).

Het bezoldigingsmaximum in 2025 voor Rehoboth is € 175.000 . Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.

Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2025 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

	Dhr S.W. Krooneman			
Gegevens 2025				
Functie	Bestuurder			
Aanvang functievervulling	1-1-2025			
Einde functievervulling	31-12-2025			
Deeltijdfactor (in fte)	1,000			
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja			
Bezoldiging				
Beloning plus belaste onkostenvergoeding	112.538	-		
Beloningen betaalbaar op termijn	19.761	-		
Totaal bezoldiging 2025	132.299	-	-	-
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	175.000	-	-	-
-/- Onverschuldigd betaald bedrag				
Totaal bezoldiging	132.299	-	-	-
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan				
Gegevens 2024				
Aanvang functievervulling	1-4-2024			
Einde functievervulling	31-12-2024			
Deeltijdfactor (in fte)	1,000			
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja			
Beloning plus belaste onkostenvergoeding	76.562			
Beloningen betaalbaar op termijn	14.277			
Totaal bezoldiging 2024	90.839	-	-	-
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum 2024	124.727	-	-	-
Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1-12

	Dhr. A. Eilander		
Functie	Interim bestuurder		
Kalenderjaar	2025	2024	2025 2024
Aanvang en einde functievervulling in het kalenderjaar	1-1 tm 31-12		
Aantal kalendermaanden functievervulling in kalenderjaar	12		
Omvang dienstverband in uren per kalenderjaar	1132		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum			
Maximum uurtarief	€ 235		
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 345.600		
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 266.020		
Bezoldiging			
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?	ja		
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 155.650		
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 155.650		
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.		
Totaal bezoldiging (excl. BTW)	€ 155.650		
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

	Mevr. M. Romkes	Mevr. M. Romkes	Dhr. J.J. Posthumus	Dhr. J.K.F Post
Gegevens 2025				
Functie	Voorzitter		Lid	Lid
Aanvang functievervulling	1-1-2025		1-1-2025	1-1-2025
Einde functievervulling	31-12-2025		31-12-2025	31-12-2025
Bezoldiging				
Bezoldiging plus belaste onkostenvergoeding	3.750		3.000	3.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag				-
Totaal bezoldiging	3.750	-	3.000	3.000
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	26.250	-	17.500	17.500
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan				
Gegevens 2024				
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling	1-7-2024	1-1-2024	1-1-2024	9-7-2024
Einde functievervulling	31-12-2024	30-6-2024	31-12-2024	31-12-2024
Bezoldiging				
Belastbare onkostenvergoedingen	1.650	1.275	2.550	1.500
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2024	1.650	1.275	2.550	1.500
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	12.552	8.277	16.600	7.959

	Mevr. GE van den Berg	Mevr. E. Hoekman		
Gegevens 2025				
Functie	Lid	Lid		
Aanvang functievervulling	1-1-2025	1-1-2025		
Einde functievervulling	31-8-2025	31-12-2025		
Bezoldiging				
Bezoldiging plus belaste onkostenvergoeding	2.250	3.000		
-/- Onverschuldigd betaald bedrag				
Totaal bezoldiging	2.250	3.000		
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	11.651	17.500		
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.		
Gegevens 2024				
Functie	Lid	Lid		
Aanvang functievervulling	1-1-2024	7-10-2024		
Einde functievervulling	31-12-2024	31-12-2024		
Bezoldiging				
Belastbare onkostenvergoedingen	2.250	750		
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-		
Totaal bezoldiging 2024	2.250	750		
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	16.600	3.866		

Ondertekening jaarrekening

Datum goedkeuring jaarrekening

Plaats

Urk

Bestuur

Dhr. A. Eilander

Interim bestuurder

Raad van Toezicht

Mevr. M. Romkes

Dhr. J.J. Posthumus

Dhr. J.K.F. Post

Mevr. E. Hoekman

Dhr. F. Brouwer

Dhr. A.M. Nagel

Voorzitter RvT

Lid RvT

Lid RvT

Lid RvT

Lid RvT

Lid RvT

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Resultaatbestemming

Het resultaat van Rehoboth in 2025 bedraagt:

-779.503

Dit resultaat kan als volgt worden gespecificeerd:

- Resultaat uit gewone bedrijfsvoering

-779.503

-779.503

Het resultaat wordt als volgt bestemd:

Algemene reserve

-184.891

Bestemmingsreserves publiek

- Reserve Nationaal Programma Onderwijs

-255.818

- Reserve Personeel

-350.000

-605.818

Bestemmingsreserves privaat

11.205

Totaal resultaatbestemming

-779.503

Gebeurtenissen na balansdatum

Er is geen sprake van gebeurtenissen na balansdatum.

Overige gegevens rechtspersoon

Naam instelling: Rehoboth

(Post)adres: Vlaak 14

Postcode/Plaats: 8321RV Urk

Contactpersoon: Dhr. C. Juffer

Telefoon: 0527-687018

E-mail: christianjuffer@rehoboth.nu

Internet-site: <https://www.rehoboth.nu/>

Bestuursnummer: 53015

Brinnummer(s):	11DO	Koningin Wilhelminaschool
	11QD	De Regenboog
	12KH	Cornelis Zeemanschool
	12SU	Prinses Beatrixschool
	12ZI	Groen van Prinstererschool
	13FF	Harmpe Visser school
	21QZ	Frits Bodeschool

Samenstelling Bestuur:

Dhr S.W. Krooneman

Dhr. A. Eilander

Bestuurder

Interim bestuurder

Raad van Toezicht per 31 december 2025 :

Mevr. M. Romkes

Dhr. J.J. Posthumus

Dhr. J.K.F Post

Mevr. E. Hoekman

Voorzitter RvT

Lid RvT

Lid RvT

Lid RvT

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het intern toezichthoudend orgaan van Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bybel

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bybel te Urk gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bybel op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de staat van baten en lasten over 2025; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bybel zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en het intern toezichthoudend orgaan voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het

Onderwijscontroleprotocol OCW 2025. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

Het intern toezichthoudend orgaan is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die

voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met het intern toezichthoudend orgaan onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 18 juni 2026

Van Ree Accountants

R. van der Weerd RA MSc