



Jaarverslag 2025 VCO

Haren

"Samen groeien"

INHOUDSOPGAVE

JAARVERSLAG VCO HAREN

Inhoudsopgave	3
1. Voorwoord bestuur.....	5
2. Inleiding en samenvatting	7
3. Profiel.....	9
3.1 Missie en visie.....	9
3.2 Identiteit	9
3.3 Strategische ambitie	9
4. Organisatie	10
4.1 Contactgegevens	10
4.2 Bestuur en juridische structuur	10
4.3 Commissie intern Toezicht	11
4.4 Medezeggenschapsraad	11
4.5 Organisatiestructuur	11
4.6 Verbonden partijen, samenwerking- en contractpartners	12
4.7 Klachtenregeling en tevredenheid	13
4.8 Doelstellingen van de organisatie	13
4.9 Allocatie van middelen:	14
4.10 Nevenfuncties bestuur	14
4.11 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact.....	14
5. Onderwijskwaliteit	15
5.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg in 2025	15
5.2 Doelen en resultaten	18
5.3 Tussenopbrengsten	20
5.4 Inspectieoordeel	21
5.5 Verwijzingen Voortgezet Onderwijs	22
5.6 Passend Onderwijs	22
5.7 Leerlingenaantallen en prognoses	22
5.8 Toekomstige ontwikkelingen	23
5.9 Onderwijs aan nieuwkomers	24
5.10 Sociale veiligheid en gelijke behandeling	24
6. Personeel	25
6.1 Algemeen	25
6.2 Wat willen we bereiken? Doelstellingen van personeelsbeleid	26
6.3 Professionalisering	26
6.4 Uitkeringen na ontslag	26
6.5 Bekostiging professionalisering & begeleiding schoolleiders en starters	26
6.6 Strategisch personeelsbeleid	27

6.7 Leeftijdsopbouw van het team	27
6.8 Ziekteverzuim	27
6.9 Functiemix	28
6.10 Inzet werkdrukmiddelen	28
6.11 VOG	28
6.12 Doelstellingen personeelsbeleid 2025	29
6.13 Toekomstige ontwikkelingen op personeelsgebied	30
7.Huisvesting en beheer	31
7.1 Inleiding	31
7.2 Gerealiseerd in 2025	31
7.3 Geplande projecten	31
7.4 Veilige frisse scholen	31
7.5 Energie	31
7.6 Meerjarenonderhoudsplan	31
7.7 Toekomstige ontwikkelingen	31
8. Financiën	32
8.1 Gevoerd financieel beleid	32
8.2 Treasury- en financieringsbeleid	35
8.3 Financiële positie	35
8.4 Investeringsbeleid	39
8.5 Toekomstige ontwikkelingen	39
9. Continuïteitsparagraaf	40
9.1 Risico's en onzekerheden, meerjarenbegroting	40
9.2 Personele en materiele onzekerheden	40
9.3 Kwaliteit	41
9.4 Informatiebeveiliging en databeveiliging	41
9.5 Maatschappelijk verantwoord	41
9.6 Belangrijke bestuurlijke voornemens en reeds genomen besluiten	42
9.7 Investeringsbeleid	42
9.8 Beperking risico's	42
10. Verslag Intern Toezicht 2025	43
11. Namen en adressen	46
12. Bijlagen	47
12.1 Medezeggenschapsraad 2025	47
12.2 Activiteitencommissie 2024 - 2025	49
13. Jaarrekening	51

1. VOORWOORD BESTUUR

Namens het bestuur en de directie bieden wij met plezier het jaarverslag van de Vereniging voor Christelijk Onderwijs te Haren, oftewel CBS De Borg, aan. Het jaarverslag heeft betrekking op het jaar 2025.

Directie

2025 was het eerste volledige jaar van Margreet Schans als directeur op De Borg. Voor haar komst was de directiepositie circa anderhalf jaar vacant. Margreet zag dat de kwaliteit van het onderwijs goed was gebleven, maar dat de bedrijfsvoering extra aandacht nodig had. Ze heeft er veel energie in gestoken om op dit vlak focus aan te brengen en helder te maken wat we de komende tijd te doen hebben. Daarvoor zijn we haar zeer erkentelijk.

Financiën

Ook in 2025 waren de financiën een uitdaging. We hebben op verschillende manieren kosten bespaard en het aantal fte's iets verminderd. Tegelijkertijd stegen de kosten, onder andere door de CAO-loonsverhoging. Daardoor sluiten we het jaar opnieuw af met een negatief financieel resultaat. Bestuur en directie blijven samen zoeken naar manieren om de inkomsten te verhogen en de kosten verder te verlagen, zonder dat dit ten koste gaat van goed onderwijs.

Bestuur

Door verschillende omstandigheden zijn er begin 2025 maar liefst vier bestuursleden vertrokken. Na een succesvolle wervingscampagne hebben we gelukkig vier goede nieuwe bestuursleden kunnen aanstellen. Tijdens de jaarlijkse algemene ledenvergadering in juli zijn zij formeel benoemd. Het bestuur vergadert jaarlijks zo'n zeven keer, onder andere over de begroting, het formatieplan en het jaarverslag. In haar vergaderingen stelt het bestuur de kaders op hoofdlijnen vast.

Het bestuur houdt toezicht op de (meerjaren)ontwikkeling van de organisatie, zowel onderwijsinhoudelijk als mede ten aanzien van het voeren financieel beleid. Het bestuur fungeert als sparringpartner voor de directie. In de vergaderingen laat het bestuur zich ook rechtstreeks door de vakinhoudelijke coördinatoren en kwaliteitscoördinatoren informeren over interessante zaken als kwaliteit van het onderwijs, onderwijsresultaten en over onderwijsvernieuwing. Daarnaast hebben we ook in 2025 regelmatig overleg gehad met de MR en de CIT, die toezicht houdt op het bestuur.

Onderwijsteam

Ondanks dat de formatie in 2025 opnieuw iets is afgenomen, beschikte CBS De Borg ook in 2025 over een eigen flexibele schil, waardoor leerkrachten tijd hebben voor andere taken en er geen klassen naar huis gestuurd zijn. In 2025 zijn er enkele teamleden vertrokken op CBS De Borg. Aan de andere kant zijn er enkele nieuwe collega's aan het team toegevoegd. We constateren dat we een betrokken, enthousiast en betrokken team hebben en dat er bij vacatures veel belangstelling is om bij onze school aan de slag te gaan.

Sterke school

CBS De Borg is een kwalitatief goede school. Leerlingen, ouders, leerkrachten voelen zich welkom in de school. De school voelt veilig en vertrouwd, ook al is het een grote school. De drempels zijn laag en de lijnen zijn kort. Ouders zijn actief betrokken en het leerlingenaantal is stabiel. Ons onderwijsteam beschikt over waardevolle specialismen die het onderwijs versterken. Mede hierdoor zijn de resultaten van het onderwijs in 2025 opnieuw goed.

Als bestuur willen we iedereen bedanken: ouders, ondersteunend personeel, leerkrachten en directie, dat jullie met volle inzet ook dit jaar weer een school hebben neergezet waarin de leerlingen zich vanuit hun eigen talent kunnen ontwikkelen. Wij waarderen jullie inzet enorm!

Haren, december 2025

Bestuur VCO Haren:

- Ronald Werkman (voorzitter)
- Erik Elderman (penningmeester)
- Tom Wiltjer (secretaris)
- Suzanne Tonen-Roelfsema
- Linda de Jong
- Jeroen Smit
- Kitty Loonstra

2. INLEIDING EN SAMENVATTING

Met trots mogen wij u het 'Bestuursjaarverslag 2025' van VCO Haren aanbieden.

Dit jaarverslag is beschikbaar voor alle leden van de vereniging, het personeel en alle ouders van de school. Het bestuursjaarverslag van VCO Haren dient in de eerste plaats als verantwoordingsdocument naar het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Dit gaat via de inspectie voor het basisonderwijs. We voldoen hiermee aan de wettelijke verantwoordingsplicht.

In de tweede plaats wil VCO Haren met dit verslag verantwoording afleggen aan diverse interne en externe relaties. We informeren de lezer over ontwikkelingen in 2025 en kijken naar de toekomst. Dit verslag is besproken met het bestuur en de medezeggenschapsraad. Op de jaarlijkse algemene ledenvergadering worden leden uitgenodigd hun mening te geven en vragen te stellen over het jaarverslag. Teamleden krijgen ook de gelegenheid om op het verslag te reageren.

Het primair onderwijs heeft landelijk te maken met aanzienlijke personeelstekorten. Ook de duurzame inzetbaarheid van het personeel is een blijvend aandachtspunt. Veel van deze uitdagingen staan niet op zichzelf en laten zien hoe complex de arbeidsmarkt is. Tot nu toe is De Borg erin geslaagd voldoende leerkrachten en ondersteunend personeel te vinden.

In **hoofdstuk 1** leest u de bijdrage van ons **bestuur**. Het zijn ouders van de school en hun inzet wordt uitermate gewaardeerd. **Hoofdstuk 2** is deze **inleiding en samenvatting**. In **hoofdstuk 3** vindt u **algemene informatie**. Er wordt beschreven hoe wij vanuit onze missie en visie werken aan onze strategische doelen. In **hoofdstuk 4** wordt de **structuur van de organisatie** beschreven. De rol van het bestuur, de medezeggenschapsraad en de commissie intern toezicht wordt toegelicht. De doelstellingen van de organisatie komen aan de orde en er wordt aangegeven of deze gerealiseerd zijn.

Hoofdstuk 5 gaat over ons **onderwijs en het onderwijsbeleid**. U kunt in dit hoofdstuk de opbrengsten van tussentijdse toetsen en de verwijscijfers naar het Voortgezet Onderwijs vinden. Ook evalueren wij in dit hoofdstuk het onderwijsbeleid.

Informatie over **de medewerkers** vindt u in **hoofdstuk 6**. Het beroep van leerkracht is waardevol en belangrijk: een goede leerkracht maakt het verschil voor kinderen. Er wordt geïnvesteerd in het team en individuele teamleden. Dit betreft studiedagen, opleidingen maar ook aandacht voor de werkomgeving en samen teamactiviteiten doen. Wij beogen een fijne sfeer en wij bieden medewerkers de ruimte om zich te professionaliseren. Dit resulteert in een betrokken en gedreven team, dat zich maximaal inzet zodat leerlingen zich goed kunnen ontwikkelen.

Hoofdstuk 7 geeft een weergave van de belangrijkste huisvestingsactiviteiten. Het Integraal Huisvestingsplan Plan Groningen is vastgesteld. In 2025 is het MeerjarenOnderhoudsPlan geüpdatet en het heeft inzicht gegeven in de uitdagingen die de school heeft, o.a. klimaatadaptatie, dakrenovatie en een afgeschreven deel van de school. Duurzaamheidsdoelstellingen zullen nog worden uitgewerkt in 2026.

In **hoofdstuk 8** leest u hoe VCO Haren het in **financieel opzicht** in 2025 heeft gedaan. VCO Haren heeft een negatief resultaat van € 158.855 gerealiseerd. Dat is € 52.067 negatiever dan begroot. Hoe het resultaat tot stand is gekomen wordt uitgebreid toegelicht. De belangrijkste oorzaak is met name de relatief hoge personeelskosten.

Hoofdstuk 9 heet de Continuïteitsparagraaf. Deze richt zich ten eerste op de financiële gevolgen van toekomstige **ontwikkelingen**. Ten tweede bevat deze paragraaf een inhoudelijke en procesmatige beschrijving van het risicomanagement. Aan de accountant is opgedragen de continuïteitsparagraaf te toetsen.

In **hoofdstuk 10** vindt u het verslag van de **Commissie Intern Toezicht**. De commissie beschrijft hoe er invulling is gegeven aan hun toezichthoudende rol.

Daarna volgt in **hoofdstuk 11** een namenlijst van bestuur, CIT, MR, AC en directie. Tenslotte volgen de bijlagen van de medezeggenschapsraad en de activiteitencommissie.

We wensen u veel leesplezier. Wilt u op dit jaarverslag reageren? Mail uw opmerkingen of vragen naar directie@cbsdeborg.nl

Mede namens het bestuur,

Margreet Schans, directeur
Elisa Biliyam, adjunct-directeur



3. PROFIEL

3.1 MISSIE EN VISIE

Missie

Samen groeien' is het motto van CBS De Borg, een school waar kinderen veel en veelzijdig leren, zich veilig en vertrouwd voelen en met plezier naar toe gaan.

Visie

In onze open, modern christelijke school bieden we ieder kind een veilige en warme plek, waar er ruimte is om jezelf te zijn en je mogelijkheden en talenten optimaal te ontwikkelen en ontdekken. In een prettig en kleurrijk gebouw geven we ons onderwijs vorm in een harmonieuze en rijke leeromgeving. We betrekken ouders en kinderen bij het leerproces en willen samen een goede basis leggen voor succesvol vervolgonderwijs.

Op De Borg gaan we er vanuit dat jonge kinderen voortdurend leren en ontwikkelen. Daarbij zijn spelen en leren onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het spel van het jonge kind biedt volgens ons de beste ontwikkelingsmogelijkheden.

We willen kinderen leren om elkaars verschillen te zien en te respecteren door samen te spelen, samen te werken en samen te groeien. Elk kind krijgt de kans om samen met andere kinderen een zelfstandig, weerbaar en sociaal mens te worden. Eigen verantwoordelijkheid staat hierbij voorop: verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag, het werk en voor elkaar. We bieden kinderen veelzijdig en rijk onderwijs zodat ze met vertrouwen en een goede basis de toekomst tegemoet kunnen gaan.

Als team blijven we ons professionaliseren en leren we van elkaar, de kinderen en de ouders. Samen op weg naar de toekomst!

De kernwaarden **plezier, veilig, betrokken en respect** zijn ondersteunend voor de richting, die we kiezen. Regelmatig zullen we de betekenis onder de aandacht brengen en zullen we met elkaar het gesprek aangaan hoe deze kernwaarden tot uiting komen binnen 'Samen Groeien'.

3.2 IDENTITEIT

Christelijk: CBS De Borg is een modern open christelijke school. We laten dit onder meer zien in onze dag- en weeksluitingen en vieringen, maar ook in de omgang met elkaar. Identiteit moet je doen! Door de open en vriendelijke sfeer stralen we uit dat iedereen welkom is. Middels de godsdienstmethode Trefwoord geven we (onder meer) vorm aan ons godsdienstonderwijs. We werken aan een brede persoonlijke vorming van kinderen. Samen groeien in de breedste zin van het woord.

3.3 STRATEGISCHE AMBITIE

In het schoolplan 2023-2027 worden onze strategische ambities weergegeven. Onze leerlingen verlaten de school met zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld. Ze zijn zich bewust van hun eigen talenten en kwaliteiten. We bieden hun kansen, nu en in de toekomst, door een grote dosis aan basiskennis. Onze leerlingen kunnen keuzes maken, creatief denken en handelen. Ze leveren een actieve bijdrage aan de omgeving vanuit verantwoordelijkheid voor zichzelf en voor de ander. Ze staan open voor de wereld en voor andere mensen, ze kunnen samenwerken en hebben geleerd wat het betekent om met en voor anderen het verschil te maken. Wij vinden het erg belangrijk dat we een warme overdracht verzorgen richting de volgende school, omdat wij ons tot het einde verantwoordelijk voelen voor de plek die de vertrekkende leerlingen hebben en innemen in de maatschappij.

Onze leerlingen kunnen keuzes maken, creatief denken en handelen

4. ORGANISATIE

4.1 CONTACTGEGEVENS

Bezoekadres: Wederikweg 19, 9753 AA Haren **Postadres:** CBS De Borg, Postbus 96, 9750 AB HAREN

School	Schoolleiding:	
Adres:	Directeur	Adjunct-directeur
Wederikweg 19, 9753 AA Haren	Margreet Schans	Elisa Bilijam
Postadres:	050-5348190	050-5348190
Postbus 96, 9750 AB Haren	E: m.schans@cbsdeborg.nl	E: e.bilijam@cbsdeborg.nl
Telefoon: 050-5348190		
E-mail: directie@cbsdeborg.nl	Website: www.cbsdeborg.nl	

4.2 BESTUUR EN JURIDISCHE STRUCTUUR

CBS De Borg is de enige school van VCO Haren, de rechtspersoon met de officiële naam ‘Vereniging voor Christelijk Onderwijs Haren en Onnen’. Een bestuur met maar één school noemt men in onderwijsland een éénpitter. In de provincie Groningen komt dat nauwelijks meer voor, maar in andere delen van Nederland zijn nog veel éénpitters. Het aantal besturen neemt nog steeds af door schaalvergroting en een afname van het aantal scholen. Met name het aantal éénpitters neemt af. De vereniging is opgericht op 3 mei 1894 met destijds de naam ‘Vereniging tot stichting en instandhouding van scholen met den Bijbel in Haren’ en is gevestigd in Haren. Bij de Kamer van Koophandel te Groningen is de vereniging ingeschreven onder nummer 40023294. Onze school is gevestigd aan de Wederikweg.

CBS De Borg is een christelijke school. De verhoudingen tussen scholen met verschillende identiteiten zijn de afgelopen jaren stabiel gebleven.

Het bestuur van onze vereniging bestaat uit zeven leden. De bestuursleden zijn ouders van leerlingen. Doordat ouders het bestuur vormen is de betrokkenheid hoog. Ons bestuur heeft veel van haar taken gemandateerd aan de directeur. Het bestuur en directeur werken samen waarbij het bestuur onder meer een focus heeft op kwaliteit, kosten en wettelijke kaders van de school. Bestuursleden doen hun werk vrijwillig en krijgen hier geen bezoldiging voor. Hun onkosten worden uiteraard vergoed. Ook de commissie intern toezicht en de medezeggenschapsraad verrichten hun werkzaamheden vrijwillig.

Het bevoegd gezag is het bestuur, bestaande uit een voorzitter, secretaris, penningmeester en vier algemene bestuursleden. De statuten bevatten specifieke voorwaarden waaraan de bestuursleden dienen te voldoen, zoals bijvoorbeeld het lidmaatschap van de vereniging. Het bestuur handelt in zijn bestuursfunctie naar de grondslag van de vereniging, zoals vastgelegd in de statuten. Elk bestuurslid vervult zijn taken voor een periode van vier jaar en is voor eenzelfde periode herkiesbaar. Eén keer per jaar organiseert het bestuur een algemene ledenvergadering (ALV), waarvoor de leden van de vereniging een uitnodiging ontvangen. De ALV is het hoogste orgaan van VCO Haren en keurt onder meer de jaarrekening goed.

Het bevoegd gezag is juridisch eigenaar van de school, bijgebouwen, speeltoestellen en andere terreininrichting op de Wederikweg 19 te Haren. De gemeente Groningen is economisch eigenaar van de gebouwen. Het bevoegd gezag is werkgever van alle personeel van de school. Het bestuur vergadert 6 tot 7 keer per jaar, deels in het bijzijn van de directie. Het bestuur bespreekt minimaal één keer per jaar het eigen functioneren.

Code 'Goed bestuur' primair onderwijs

De Code Goed Bestuur benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. Het bestuur van VCO Haren hanteert de Governancecode Funderend Onderwijs van de PO-raad. Het bestuur laat zich op de hoogte houden van onderwijskundige ontwikkelingen. Dit geschiedt onder meer door een presentatie van de kwaliteitscoördinator over de opbrengsten van de school. Elke coördinator komt 1 x per 3 jaar langs in de vergadering om iets te vertellen over zijn vakgebied. De leden van bestuur en CIT worden door de wekelijkse personeelsmemo (samengesteld door de directie) goed op de hoogte gehouden van wat er speelt binnen de school. Het bestuur legt 2 x per jaar verantwoording af aan de CIT. Belangrijke gespreksonderwerpen zijn de jaarrekening en de begroting.

Binnen VCO Haren zijn in 2025 geen afwijkingen geconstateerd t.o.v. de code goed bestuur.

Ontwikkelingen op het gebied van governance

Er is een herbezinning gestart op governance model in 2025. De verwachting is dat hier in 2026 meer over bekend wordt.

4.3 COMMISSIE INTERN TOEZICHT

Sinds 2012 heeft de vereniging naar wettelijke bepalingen een Commissie Intern Toezicht (CIT). Deze bestaat uit drie leden. Zij houden toezicht en oefenen controle uit op de werkzaamheden van het bestuur. Leden van de Commissie Intern Toezicht hebben geen directe relatie met de school en kunnen een onafhankelijk en objectief oordeel geven over de organisatie en de werkwijze van het bestuur.

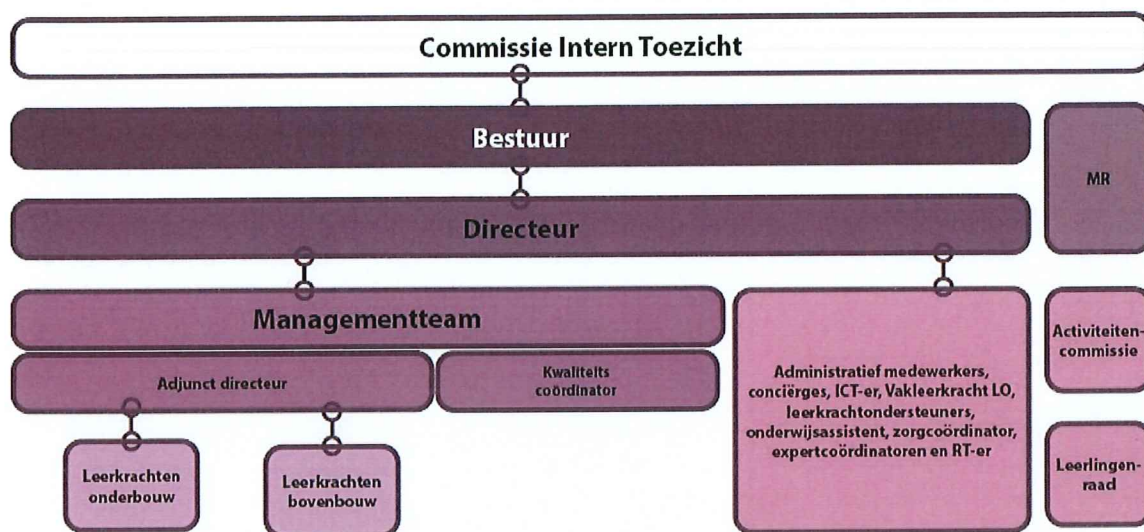
4.4 MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

VCO Haren heeft een medezeggenschapsraad. Deze bestaat uit vijf ouders en vijf personeelsleden. De directeur woont de vergaderingen van de MR (voor een groot deel) bij. Het bestuur overlegt een aantal keren per jaar met de MR. Hun verslag vindt u achter in dit document.

4.5 ORGANISATIESTRUCTUUR

De directie werkt met een managementteam, een overlegvorm van de directeur, adjunct-directeur en de kwaliteitscoördinator. Via het administratiekantoor Preadyz uit Assen en met goedkeuring van de CIT is een accountant aangesteld om de jaarrekening te controleren. Preadyz verzorgt de salaris- en factuurverwerking en vervult de HR- en controlfunctie. Per 1 januari 2026 zullen deze taken worden belegd bij Onderwijsbureau Meppel (OBM). Bijna alle bestuurstaken zijn door het bestuur gemandateerd aan de directie. Deze rapporteert hierover aan het bestuur in de vergaderingen of – indien nodig – tussentijds. Het bestuur kan, als het dat nodig acht, ook vooraf geïnformeerd worden over bepaalde zaken.

In onderstaand organogram is de organisatiestructuur van VCO Haren zichtbaar.



4.6 VERBONDEN PARTIJEN, SAMENWERKING- EN CONTRACTPARTNERS

De ouders zijn georganiseerd in een activiteitencommissie (AC) en in de medezeggenschapsraad (MR). De AC organiseert diverse activiteiten gericht op de leerlingen. Communicatie met ouders gaat via een portal, digitale nieuwsbrieven, inloopmomenten, voortgangsgesprekken, informatieavonden, de website en mails.

De Stichting Kinderopvang Haren (SKH) is een belangrijke partij in de doorgaande lijn van 0 tot 12 jaar. Elke dag kunnen kinderen na schooltijd worden opgevangen door de SKH. De peuterspeelzaal De Blokkentoren maakt gebruik van een lokaal van de school en is al tientallen jaren een gewaardeerde partner van De Borg.

CBS De Borg is onderdeel van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs (SWV PO 20.01). Het SWV PO 20.01 kent een eigen organisatiestructuur. CBS De Borg acteert binnen de verschillende gremia, onder meer het besturenoverleg van het deilverband, platform passend onderwijs en de ALV. Het SWV PO 20.01 richt zich onder andere op toename van inclusiviteit van het onderwijs, dekkend netwerk en de samenwerking met de zorgpartners. Thema's waarin ook De Borg zich actief opstelt in het eigen schoolondersteuningsprofiel.

Het bestuur wordt door de directie vertegenwoordigd op het jaarlijkse OOGO (Op Overeenstemming Gericht Overleg) waar alle besturen van primair en voortgezet onderwijs van de gemeente Groningen overleggen met de wethouder van onderwijs. Met die wethouder is ook tweemaandelijks een besturenoverleg (het zgn. BBO). Verder werkt de school samen met de Openbare Bibliotheek, diverse cultuurorganisaties en de andere zes basisscholen van het dorp Haren.

Het administratiekantoor waarmee VCO Haren samenwerkt is Preadyz.

Er zijn diverse zorgpartijen die binnen de school acteren; in het bijzonder willen we de WIJ-organisatie noemen. De WIJ-organisatie is letterlijk aan de school verbonden en er is wekelijks fysiek een medewerker aanwezig. Op laagdrempelige wijze kunnen zowel ouders als onderwijsprofessionals terecht bij het WIJ-team en ontstaat een natuurlijke samenwerking tussen school en zorgorganisatie. Er kan meer preventief worden geacteerd en waar nodig kan in de thuissituatie ook ondersteuning worden geboden.

In 2025 is gewerkt aan het aangaan van meer langdurige samenwerkingsrelaties; dit geldt bijvoorbeeld ook voor de leveranciers van VCO Haren. We hebben nieuwe contractpartijen voor onderhoud, IBP en we zijn bestaande contracten aan het aanscherpen met Service Level Agreement (SLA) gesprekken e.d.

4.7 KLACHTENREGELING EN TEVREDENHEID

Door goede communicatie en tijdige gesprekken zetten we ons in om situaties zo vroeg mogelijk op te lossen.

Personeel: Personeelsleden met klachten kunnen bij de directie terecht. In overeenstemming met de klachten-procedure (voor personeel) heeft VCO Haren een vertrouwenspersoon. Dit was tot oktober de heer Sake Saakstra, die bij klachten functioneert als aanspreekpunt. We hebben nieuwe vertrouwenspersonen gevonden: H&H Vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon probeert door bemiddeling tot een oplossing te komen. De vertrouwenspersoon begeleidt degene met een klacht desgewenst bij de verdere procedure.

Geen enkel personeelslid heeft zich in 2025 tot de vertrouwenspersoon gewend. Met betrekking tot integriteitsvraagstukken zijn geen meldingen gedaan. Er zijn geen tevredenheidsonderzoeken gehouden.

Ouders: Ouders kunnen bij klachten eerst bij de leerkracht terecht en daarna bij de Adjunct-directeur en directeur. Komen zij er niet uit, dan kan men contact opnemen met de voorzitter van het bestuur. Daarna kunnen ouders naar de landelijke klachtencommissie. Ook kunnen ouders naar de vertrouwenspersoon. Er zijn geen klachten bij de klachtencommissie terecht gekomen in 2025.

Kinderen: Leerlingen kunnen met vragen, zorgen of problemen in eerste instantie terecht bij hun eigen leerkracht, waar de meeste situaties worden opgelost. Voor leerlingen is er ook een vertrouwenspersoon, namelijk gedragscoördinator (en leerkracht) Mieke Scholten, met aanvullend Odilia Uineken en Marije Dijkstra.

4.8 DOELSTELLINGEN VAN DE ORGANISATIE

Onderdeel	Doelstellingen	Geslaagd in	
		2024	2025
Onderwijs:	De eindopbrengsten zijn beter of gelijk aan de resultaten van de referentiegroep (vergelijkbare ouderpopulatie en sociale, culturele en economische achtergrond van de school). De inspectie beoordeelt de school minimaal als voldoende.	⌘	⌘
Besturen:	Besturen naar de code 'Goed bestuur'.	⌘	⌘
Leerlingenaantallen:	De leerlingenaantallen ontwikkelen zich minimaal volgens de prognoses.	⌘	⌘
Marktaandeel:	Het marktaandeel (leerlingen uit de wijk) stijgt of blijft ongeveer gelijk.	⌘	⌘
Financiën:	De exploitatie blijft binnen of is gelijk aan de begroting.	X	X
Oudertevredenheid:	Minimaal 75% van de ouders is (zeer) tevreden over de school.	n.v.t.	n.v.t.
Leerlingtevredenheid:	Het cijfer dat de leerlingen van de groepen 6 en 7 aan hun school geven ligt boven of is gelijk aan het gemiddelde van de referentiegroep.	n.v.t.	n.v.t.
Personeelstevredenheid:	Minimaal 75% van het personeel geeft aan tevreden of zeer tevreden te zijn met hun school. Het cijfer dat ze de school geven ligt op of boven het gemiddelde van de referentiegroep.	n.v.t.	n.v.t.
Professionalisering:	Minstens 90% van het personeelsbestand doet mee aan individuele of teamgerichte nascholing.	⌘	⌘
Ziekteverzuim:	Het ziekteverzuim blijft onder de 4%.	X	X

4.9 ALLOCATIE VAN MIDDELEN:

De berekening van de bekostiging gebeurt op schoolniveau.

Alle middelen van het bestuur gaan naar de enige school van het bestuur. Dit geldt ook voor de achterstandsgelden en aanvullende subsidies.

Er wordt uitgegaan van hoge verwachtingen bij het bieden van ons onderwijs. Dit betekent dat wordt aangesloten bij de behoeften van alle leerlingen. In dit verband wordt veel aandacht besteed aan differentiatie in het les geven, HB-onderwijs, RT, klusklas, ondersteuning van (NT2-) leerlingen en eventueel extra leermiddelen.

In 2025 is de Subsidie Verbetering Basisvaardigheden toegekend. Er is een plan opgesteld voor de komende 2 jaren. Dit is voorgelegd aan de MR ter instemming en het Bestuur heeft het plan vervolgens vastgesteld.

4.10 NEVENFUNCTIES BESTUUR

Het bestuur bij VCO Haren is een vrijwillig bestuur m.u.v. de directeur bestuurder. De genoemde functies hieronder zijn dan ook bezoldigde functies.

Naam bestuurslid	functie bij:	Betaald of Onbetaald
Ronald Werkman	Stichting Lefier	Betaald
Erik Elderman	Avebe	Betaald
Tom Wiltjer	Alfa-college	Betaald
Kitty Loonstra	Tintengroep	Betaald
Suzanne Roelfsema	Hanzehogeschool	Betaald
Jeroen Smit	Dienst Uitvoering Onderwijs	Betaald
Linda de Jong	GGD	Betaald

Voor de nevenfuncties van de CIT verwijzen we naar het verslag van de CIT (hoofdstuk 10).

4.11 ZAKEN MET EEN POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

Binnen het bestuur en de school spelen geen andere zaken van politieke of maatschappelijke impact dan de door de overheid aan onderwijsinstanties opgelegde verantwoording via de maatschappelijke thema's. De maatschappelijke thema's zijn verwerkt in dit bestuursverslag en behelzen:

- Sterke basis voor hoge kwaliteit
- Goed en voldoende onderwijspersoneel
- Sociale veiligheid en gelijke behandeling
- Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)
- Banenafpraak

5. ONDERWIJSKWALITEIT

5.1 ONDERWIJSKWALITEIT EN KWALITEITSZORG IN 2025

In deze paragraaf blikken we terug op de onderwijsontwikkelingen in het voorbije jaar en legt de school verantwoording af over de kwaliteitszorg.

Onderwijsontwikkelingen worden vorm gegeven mede door de kwaliteitscoördinator binnen de school. Er is continu aandacht voor nieuwe ontwikkelingen en deze worden vertaald naar de school waarbij gebruik wordt gemaakt van onderstaand visiekwadrant. De onderzoeken/literatuur die worden benut zijn evidence-based en/of evidence-informed. Hiermee krijgen de ontwikkelingen van de school een gedragen karakter.

Binnen de school zijn diverse experts werkzaam, bijvoorbeeld Taal, Rekenen en Lezen, Cultuur, Hoogbegaafdheid etc. De experts zijn opgeleid en beschikken over kennis die wordt doorgezet in de school. Dit is een continue opdracht.

Dit jaar hebben we de eerste stappen gezet in het werken met leerteams. Hierin worden we begeleid door een expert van Expertis. Komend schooljaar zullen we alleen voor de praktische commissies werken met werkgroepen, maar andere zaken zullen belegd worden in de leerteams. Groepen 1/2, groepen 3/4, groepen 5/6 en groepen 7/8 zullen een leerteam vormen.

Visie op leren

Eind 2023 is samen met het hele team de visie op leren geformuleerd. Er is gebruik gemaakt van het visiekwadrant van Academica University of Applied Sciences, zie afbeelding.

Het **Visiekwadrant van Academica** is een gestructureerd raamwerk dat onderwijsorganisaties helpt een gedragen, toekomstgerichte onderwijsvisie te ontwikkelen en implementeren, met als doel een professionele cultuur, evidence-informed werken en hoge kwaliteit te waarborgen door te focussen op het 'waarom' (de visie), 'wat' (de doelen) en 'hoe' (de strategie) in samenhang met de hele schoolorganisatie.

Het doel is om een heldere, gedeelde koers te bepalen, van waaruit keuzes gemaakt kunnen worden die leiden tot duurzame verbetering en betere leerresultaten, gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en collectief bewustzijn.



Onze visie op leren is als volgt geformuleerd: Op CBS De Borg vinden we veel en veelzijdig leren belangrijk. Om tot leren te komen is veiligheid en welbevinden een voorwaarde (zie visie op gedrag, is in ontwikkeling).

We hebben realistisch hoge verwachtingen van onze leerlingen. Boeiend onderwijs en goed doordachte lessen creëren gelijke kansen voor iedereen. Kennis uit onderzoek en kennis over de onderwijspraktijk gebruiken wij bij het maken van onderbouwde keuzes.

Er wordt veel onderwijstijd besteed aan de basisvakken rekenen, taal en lezen. Hierbij wordt verbinding gezocht met andere vakgebieden zoals geschiedenis, aardrijkskunde, godsdienst en burgerschapsvorming. De inhoud van onze lessen is gekoppeld aan leerdoelen, zodat er doelgericht wordt lesgegeven. Hierbij kijken we kritisch naar onze lesmethodes en maken keuzes in het leerstofaanbod.

Iets nieuws leren is soms een uitdaging. Met het geven van vertrouwen vergroten wij de motivatie, ervaring van succes en het plezier in leren. We weten dat kennis voorafgaat aan vaardigheden en dat voorkennis activeren van groot belang is. Kennisoverdracht is de basis van ons effectieve en zinvolle onderwijs. De leerkracht is de belangrijkste spil in het overbrengen van deze kennis.

Visie op het leren organiseren

De visie op het leren organiseren is de manier waarop wij vormgeven aan het leerproces. De vraag hierbij is dus hoe de visie op leren er in de praktijk uit ziet. In 2025 hebben we aan de volgende zaken gewerkt:

Geïntegreerd lesaanbod

In het afgelopen schooljaar hebben we gewerkt aan het verder integreren van de zaakvakken met taal, lezen en schrijven. We geloven dat deze aanpak de leerlingen niet alleen helpt om de inhoud van de vakken beter te begrijpen, maar ook om hun taalvaardigheid in diverse contexten te versterken. Door bijvoorbeeld geschiedenis, aardrijkskunde en andere zaakvakken te verbinden met lees- en schrijfp opdrachten, kunnen leerlingen hun kennis en vaardigheden op een betekenisvolle manier ontwikkelen. Deze integratie zorgt voor een samenhangend en uitdagend onderwijsaanbod, waarin taal niet losstaat van de andere vakgebieden, maar juist de basis vormt voor het verwerken en presenteren van nieuwe informatie. Op deze manier zorgen we voor een effectieve, doelgerichte en inspirerende leeromgeving, waarin leerlingen op een interactieve en relevante manier werken aan hun taal- en vak kennis.

In 2024 is er een placemat en een jaaroverzicht geïntegreerd lesaanbod ontwikkeld. In 2025 hebben we twee pilots gedraaid rondom geïntegreerd lesgeven middels twee perioden van projectonderwijs. In de eerste periode werkten alle groepen aan een schoolbreed thema. De tweede periode mochten de parallelgroepen zelf een thema kiezen. Voor komend schooljaar staat er nog een schoolbrede projectperiode gepland. Daarna zal de commissie beslissen hoe wij het projectonderwijs vorm gaan geven binnen onze school. Parallel aan deze perioden, testen wij ook verschillende geïntegreerde methoden uit. Hierin zoeken we een methode die passend is bij onze uitgangspunten, zoals goede teksten, veel kennisoverdracht (zie visie op leren).

Spellingonderwijs

In 2025 zijn wij gestart met onze nieuwe spellingmethode Staal. Voor de zomervakantie heeft Opgeletterd de implementatie bijeenkomst verzorgd. Na de vakantie zijn de groepen 4 t/m 7 gestart met de methode. Groep 8 start volgend schooljaar. Dit is een bewuste keuze in verband met de namen van de gebruikte spelling categorieën. De leerkrachten van groep 1 t/m 3 hebben een voorbereidende scholing gehad over het gebruik van klankgebaren en fonemisch bewustzijn.

Voor de implementatie van deze methode is het van groot belang dat alle leerkrachten dezelfde regels en routines hanteren. We hebben Opgeletterd twee keer gevraagd om klassenbezoeken af te leggen en de leerkrachten feedback te geven. Komend half jaar pakken de ZC'er, KC'er en Adjunct directeur deze klassenbezoeken op. Halverwege 2026 zal Opgeletterd nog een keer uitgenodigd worden voor nog een ronde klassenbezoeken. De implementatie van deze methode valt of staat door goede scholing en leermomenten. Enkele leerkrachten worden gevraagd om hun lessen te filmen, zodat we ook duurzaam materiaal hebben om nieuwe leerkrachten te scholen.

Onderwijsaanbod groep 1-2

We zijn vorig jaar gestart met uitschrijven van het beredeneerd aanbod, dit wordt in dit schooljaar verder uitgewerkt. In 2025 is hieraan gewerkt. De activiteiten worden zorgvuldig gekozen op basis van de ontwikkelingsbehoeften en niveaus van deze leerlingen. Hiermee krijgen we de essentiële leerdoelen in beeld, passend bij onze schoolweging. Als dit goed in beeld is gebracht kan er een verdiepingsslag worden gemaakt m.b.t. de kleine HGW-cyclus. Deze moet zichtbaar worden binnen de themaplanning.

Gedrag en burgerschap

Begin 2025 heeft Bart Heeling (auteur en expert op het gebied van gedrag) een scholing gegeven over de essentiële aspecten van traumasensitief werken: kennis over trauma en de impact op de ontwikkeling, anders kijken naar gedrag, het belang van veiligheid, regulatie, samenwerking en zelfzorg. Tevens heeft hij manieren besproken om anders te reageren op gedrag, situaties en uitspraken.

Halverwege 2025 is de coördinator Sociaal Emotioneel Leren (SEL) gestart met het in kaart brengen van alle documenten die rondom gedrag en burgerschap geschreven zijn binnen onze school. Daarbij is gekeken naar wat er precies verplicht is, wat wij al doen als school en waar wij ons nog meer in willen ontwikkelen. We hebben nu in kaart welke documenten en afspraken er zijn en wat er in de praktijk gebeurt. In het komende halfjaar (2026) gaat de commissie deze documenten naast elkaar leggen en bepalen welke plek gedrag en burgerschap in ons curriculum krijgt en hoe dit er in de praktijk uitziet. Hierbij vormt PBS (Positive Behavior Support) de basis van ons handelen, waarmee we leerlingen ondersteunen in het ontwikkelen van gewenst gedrag en verantwoordelijkheidsgevoel. Het uiteindelijke doel is dat wij een hernieuwde visie op gedrag hebben geschreven, waar burgerschap in geïntegreerd is. Voor de uitwerking gebruiken wij de beginselen van het visiekwadrant van Academica, zoals wij ook gebruikt hebben voor onze visie op leren.

Kwaliteitszorg onderwijs

Via borgingsdocumenten bewaken we de kwaliteit van ons onderwijs. Deze borgingsdocumenten worden jaarlijks geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. In 2022-2023 is het format aangepast: korter en overzichtelijker. Coördinatoren zijn verantwoordelijk voor het bespreken van hun borgingsdocument in het team. Zij plannen dit in op een bouwvergadering en geven dan een toelichting. Regelmatig voert het MT gesprekken met alle coördinatoren (zowel individueel als in de hele groep) om samen na te denken over goed onderwijs en het beste te halen uit de kennis en kunde van de coördinatoren. Twee keer per jaar worden de toetsuitslagen van de methode-onafhankelijke toetsen met het hele team geanalyseerd en die analyse wordt met het bestuur gedeeld. Het team en het bestuur worden door de kwaliteitscoördinator en coördinatoren meegenomen in het al dan niet behalen van de gewenste niveaus.

In 2024 hebben we het gebruik van kwaliteitskaarten voor de kernvakken uitgetest, dit zou mogelijk de borgingsdocumenten kunnen vervangen. Echter merken we dat de kwaliteitskaart nog aandacht en verdieping vraagt. Het MT is in gesprek met een externe partner (Enigma) om te onderzoeken of zij ons kunnen begeleiden bij deze ontwikkeling.

In 2025 is de doelenkaart voor begrijpend lezen geïntroduceerd in navolging van de doelenkaarten rekenen en spelling. Deze werkt nog niet naar behoren. In 2026 zullen we ons hier verder in bekwamen. Het team werkt doelgericht aan de schoolambitie en heeft zich verdiept in de leerlijn rekenen, lezen en taal. Er worden keuzes gemaakt in het lesaanbod en de doorgaande lijn tussen de verschillende groepen wordt gewaarborgd door ook groepsoverstijgend overleg te voeren over de leerlijn.

ICT/informatievoorziening en AI: nu en in de toekomst

We willen meegaan met de ontwikkelingen in het onderwijs op het gebied van het omgaan met ICT, maar nemen hierbij een kritische houding aan. Inmiddels is gebleken dat bij computeronderwijs niet altijd de

motorische vaardigheden worden aangeboden. Voor de methoden kiezen wij ervoor om de devices alleen in te zetten voor automatiseren en remediëren. De komende jaren blijven wij ons ontwikkelen en inzetten op het gebied van Programmeren en Robotica en volgen wij op dat gebied de nieuwste ontwikkelingen.

In toenemende mate moet aandacht worden besteed aan AI, zowel in het onderwijsproces alsmede in de organisatie (bijv. reductie administratieve last). In 2025 is gestart met een oriëntatie op mogelijk leveranciers inzake het vergroten van AI-kennis van het team en mogelijke toepassingen van AI voor zowel het team alsmede in het onderwijsproces. In 2026 zal dit moeten worden uitgewerkt, om te voldoen aan wettelijke verplichtingen, scholing van medewerkers maar ook meebewegen met (toekomstige) technologische ontwikkelingen.

5.2 DOELEN EN RESULTATEN

Onderstaand worden de doelstellingen behaalde resultaten weergegeven.

Doelstellingen		Evaluatie
Professionele cultuur		
Visie op professionaliteit	Begripsvorming: wat is een professionele leergemeenschap? Wat is er in onze school nog nodig om ons verder te ontwikkelen tot professionele leergemeenschap?	Er heeft een oriëntatie plaats gevonden op het begrip PLG. Vanuit het MT is het voorstel gedaan om te gaan werken met leerteams. Dit is positief bevonden vanuit het team. Voorbereiding voor het a.s. schooljaar is gestart. We gaan in de tweede helft van het schooljaar starten. Begeleiding op samenwerking/invulling leerteams wordt extern ondersteund.
Visie op professionaliteit	Alle professionals binnen de school hebben een ontwikkeling doorgemaakt op het gebied van inhoudelijke samenwerking.	Tijdens de verschillende overleggen en situaties wordt samenwerking en eigen aandeel in situaties benoemd. Ook in de studiedagen wordt gericht samengewerkt aan doelen. Middels de leerteams moet dit nog meer diepgang krijgen en uiteindelijk leiden tot een geschreven visie.
Onderwijsinhoudelijk		
Visie op 'het leren' organiseren ontwikkelen	<i>Visie op het leren organiseren vloeit voort uit onze visie op leren.</i> Praktische uitwerking visie basisvaardigheden + visie op het leren organiseren: Hoe geven we vorm aan het leerproces (didactiek, curriculum, toetsing/formatief evalueren)? Kwaliteitskaarten per vakgebied. Mogelijk visiekaarten en ambitiekaarten. NB: Visie en ambitiekaarten zijn onderdeel van een kwaliteitscyclus waartoe de kwaliteitskaarten ook behoren.	In verband met de bezetting van de KC-ers in de tweede helft van het schooljaar is besloten om de verdere uitwerking en implementatie van kwaliteitskaarten, formatief evalueren, ambitie- en visiekaarten verder door te ontwikkelen vanaf moment dat de KC bezetting weer op orde is. Er is wel een kwaliteitskaart formatief evalueren geschreven. Daarin is terug te lezen hoe wij de leerlingen willen betrekken bij het leerproces.
Geïntegreerd lesaanbod	Leerkrachten proberen vakken zoveel mogelijk geïntegreerd aan te bieden zodat er kennisoverdracht plaatsvindt en de thema's voor leerlingen gaan leven. Het betreft: (begrijpend) lezen, wereldoriëntatie, taal (= woordenschat, spelling, teksten schrijven), burgerschap,	De commissie geïntegreerd lesaanbod is regelmatig samengekomen. Hierin zijn met name de projectweken voorbereid en geëvalueerd. Bij de voorbereiding bleek al dat niet alle collega's hetzelfde doel voor ogen hebben en dezelfde mate waarin we ons onderwijs geïntegreerd willen gaan aanbieden. Uit de evaluatie na het project bleek voldoende draagkracht om de projectweken verder uit te breiden en de

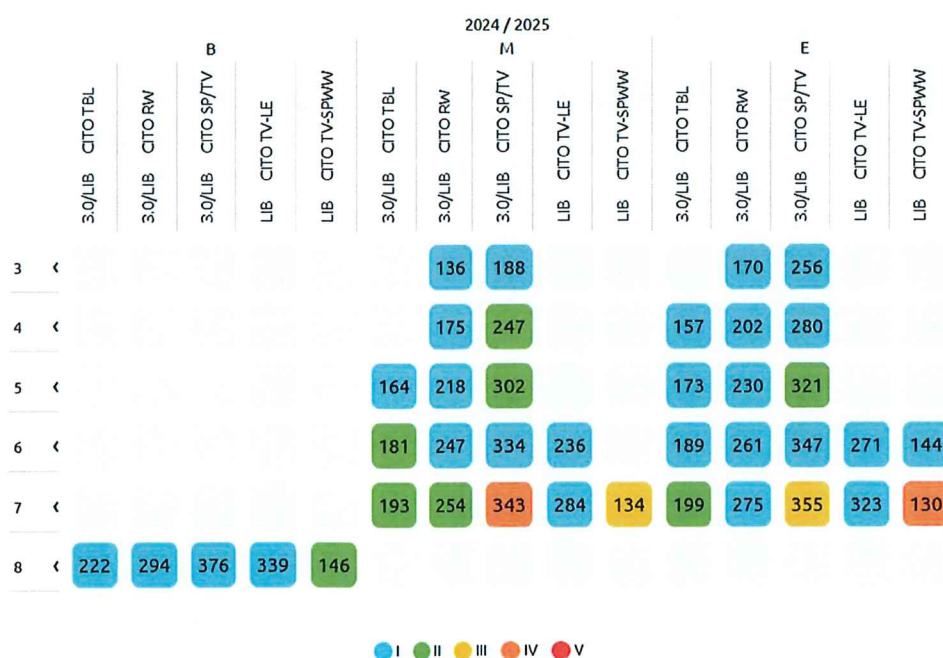
	Engels, kunst en cultuur, executieve functies	methode Wetenswaardig te gaan uitproberen. Er wordt nog verschillend gedacht over het vervolg: Groepen 3 t/m 5 willen graag een geïntegreerde methode, waarbij we steeds een aantal weken aan een thema werken en alle vakken integreren behalve rekenen en spelling. Groepen 6 en 7 willen graag methodisch onderwijs maar wel elk jaar een project. De groepen 8 geven voorkeur aan thematisch werken zonder methode, waarbij alles dus door de leerkrachten zelf ontworpen wordt. In het volgende schooljaar zullen we het geïntegreerd lesaanbod verder moeten onderzoeken en na de projecten opnieuw evalueren. Alle leerkrachten hebben tijdens het project veel voordelen gezien: betrokkenheid bij de leerlingen, samenwerking met collega's, opbrengst in leren, etc. Dit zorgde ervoor dat ook na het project al meer vakken geïntegreerd werden aangeboden. We hebben nabesproken in welke mate het wenselijk en mogelijk is om ook Engels in de huidige vorm te integreren in de thema's. Onze huidige methode leent zich daar nu nog niet voor, maar het lesmateriaal van Early Birds is bij verschillende thema's goed te gebruiken. Voor komend schooljaar hebben we twee projectperiodes ingepland en gaan we de huidige methoden die veranderingen invoeren (Nieuwsbegrip en Blink) verder onderzoeken in onze zoektocht naar een werkbare vorm binnen geïntegreerd werken.
HGW 1-2	Aan het einde van het schooljaar is de kleine HGW zichtbaar in het themaplan.	De verschillende onderdelen hebben wel aandacht gehad maar zijn nog niet goed vastgelegd en geborgd. De doelen worden ook in het volgend schooljaar weer in het jaarplan opgenomen.
Kwaliteitsbeleid		
Tevredenheidsonderzoeken	De aandachtspunten worden geanalyseerd en waar mogelijk van een oplossing voorzien.	De tevredenheidsonderzoeken onder ouders, personeel en leerlingen zijn niet afgenomen. Er wordt in 2026 gekeken hoe we de tevredenheid willen gaan meten.
Personeelsbeleid		
RI&E	De arbeidsrisico's worden in kaart gebracht en de veiligheid van de leerkrachten is gewaarborgd.	Er is een Risico Inventarisatie en Evaluatie op hoofdlijnen uitgevoerd. In 2026 zullen we dit laten toetsen. Er wordt wel aandacht besteed aan veiligheid in de meest brede zin van het woord. Er is een concept Veiligheidsplan ontwikkeld (onderdeel Burgerschap).
Pedagogisch		
Visie op gedrag en burgerschap aan- scherpen	Wij hebben als school onze visie op gedrag opgefrist. Er zijn afspraken gemaakt rondom het gedrag wat binnen de rode interventie past. Deze zijn vastgesteld in ons borgingsdocument PBS, maar worden niet meer consequent toegepast. De opbrengst van dit doel is dat dit wel weer gebeurt. Ons burgerschapsonderwijs heeft een impuls gekregen en is in de hele school zichtbaar aanwezig.	Visie op gedrag en visie op pbs moet nog worden doorontwikkeld. Doel voor 2025 – 2026. Implementeren burgerschapsvorming is gerealiseerd. De speerpunten moeten nog worden bepaald aan de hand van visievorming.
Huisvesting		

Herijking MJOP (meer ja- ren onder- houds plan)	Er is een geactualiseerd MJOP	Door de nieuwe contractpartij Onderwijsbureau Meppel (OBM) is een schouw van het gebouw gedaan. Er ligt nu een overzicht (MJOP) van het uit te voeren onderhoud. Hierin moeten nog keuzes worden gemaakt, met als bijzondere omstandigheden: renovatie dak, verduurzaming school, klimaatproblematiek en afgeschreven deel van het schoolgebouw. Dit wordt in 2026 uitgewerkt.
Financiën		
Verbeteren financiële resultaten	Aantoonbaar verbeteren van de financiële resultaten	Er zijn een aantal maatregelen doorgevoerd om de financiële resultaten te verbeteren, o.a. uitwerken USP's, reductie loonkosten. Dit heeft geleid tot verbetering van de financiële resultaten, maar het proces moet ook in 2026 nog worden doorgezet.

5.3 TUSSENOPBRENGSTEN

Na de afname van de Cito-toetsen maakt de kwaliteitscoördinator samen met de coördinatoren van de kernvakken een analyse op schoolniveau. Er wordt gekeken welke schooldoelen en -ambities wel en niet behaald zijn. Vervolgens bespreken de reken-, taal-, en leescoördinator de analyses in hun commissies en worden er afspraken en verbeterpunten uit gehaald voor ons onderwijs. Hieronder een afbeelding van de opbrengsten van schooljaar 2024/2025. Technisch lezen is niet in dit schema opgenomen. We kiezen ervoor om de DMT alleen af te nemen bij leerlingen die uitvallen op het gebied van technisch lezen.

Opbrengsten van 05CH - De Borg



Uitleg Cito-scores:	
I	De 20% hoogst scorende leerlingen (afgezet tegen het landelijk gemiddelde)
II	De 20% leerlingen die net boven tot ruim boven het landelijk gemiddelde scoren
III	De 20% leerlingen die net onder tot ruim onder het landelijk gemiddelde scoren
IV	De 20% leerlingen die ruim onder het landelijk gemiddelde scoren
V	De 20% laagst scorende leerlingen

5.4 INSPECTIEOORDEEL

De inspectie voor het Primair Onderwijs controleert de kwaliteit van basisscholen. Dat gebeurt jaarlijks door de controle van aangeleverde documenten, de doorstroomtoets voor kinderen van groep 8 en de uitstroomcijfers naar het Voortgezet Onderwijs. De inspectie hanteerde in het verleden een cyclus van 4 jaren. Dit is inmiddels niet meer het geval, mede door een gebrek aan capaciteit bij de Onderwijsinspectie in combinatie met andere manieren van toetsing door de onderwijsinspectie. Er is onder meer sprake van bestuursbezoeken, onverwachte inspecties en bij zorgen (mede n.a.v. onverwachte inspecties) volgt een uitgebreid onderzoek. In 2025 heeft de Onderwijsinspecteur een informeel bezoek gebracht aan de school.

Doorstroomtoets

Op CBS De Borg nemen wij de doorstroomtoets van Leerling in Beeld af. Deze sluit aan bij ons leerlingvolgsysteem van leerling in Beeld. Op basis van deze toets wordt bekeken of de school de referentieniveaus voor taal, lezen en reken behaalt. Onderstaand schema laat het driejaarsgemiddelde zien m.b.t. tot de kengetallen 1F, 2F/1S. We behalen de signaleringswaarde en scoren boven het landelijk gemiddelde van onze schoolwegingsgroep.

Kengetallen 1F

1F landelijk	Minstens 1F behaald	Signaleringswaarde
97,7% 3-jrs	98,3% 3-jrs	85%

Kengetallen 1S/2F

1S/2F landelijk	1S/2F behaald	Signaleringswaarde
67,6% 3-jrs	76,2% 3-jrs	58,9%

Figuur 1: Onderwijsresultaten 1F-1S/2F driejaarsgemiddelde in schooljaar 2025

5.5 VERWIJZINGEN VOORTGEZET ONDERWIJS

In groep 7 krijgen kinderen een voorlopig schooladvies voor vervolgonderwijs op het Voortgezet Onderwijs en in groep 8 een definitief advies. Hieronder een overzicht met de uitstroomcijfers naar het Voortgezet Onderwijs.

Jaar	Gym/VWO/HAVO	VMBO TL	VMBO K/B	Praktijkonderwijs
2025	76%	11%	13%	0%
2024	71%	22%	4%	2%
2023	58%	28%	14%	0%
2022	71%	18%	11%	0%

5.6 PASSEND ONDERWIJS

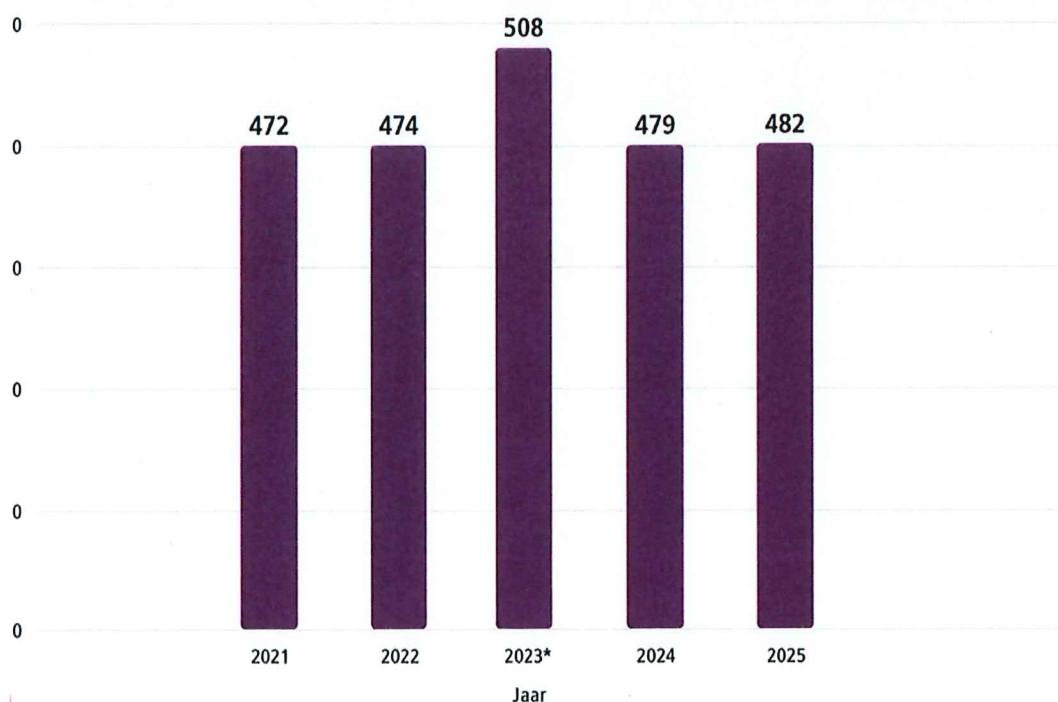
In 2025 zijn twee leerlingen van De Borg

naar een school voor speciaal basisonderwijs (SBO) gegaan en er zijn geen leerlingen naar een school voor speciaal onderwijs (SO) verwezen. CBS De Borg wil een school zijn waar we leerlingen zien, hun ondersteuningsbehoeften kunnen duiden en waar mogelijk hierin kunnen voorzien. Dit betekent continu ontwikkelen van het team, samenwerken met externe partijen met kennis en met een waardevrije blik naar leerlingen kijken.

Verwijspercentages	SBO 2025	SO 2025
CBS De Borg	0,4%	0,0%

5.7 LEERLINGENAANTALLEN EN PROGNOSES

Het aantal leerlingen van De Borg op 1 februari 2025 was 482. In 2024 waren dit 479 leerlingen. Het streven naar een gemiddelde groepsgrootte van ongeveer 25 kinderen blijft het uitgangspunt.



*= hoger aantal vanwege Oekraïense taalklas

De gemiddelde schoolgrootte in Nederland is ca. 220 - 230 leerlingen. In de gemeente Groningen is de gemiddelde schoolgrootte ca. 250 leerlingen. In Haren is CBS De Borg de grootste school van het PO.

Prognoses De Borg

Een goede leerlingenprognose is van cruciaal belang bij het maken van meerjaarlijks beleid. Prognoses maken op een langere termijn is echter moeilijk. De vergrijzing in de wijk Oosterhaar zet naar verwachting enigszins door. Tegelijkertijd zijn er veel nieuwe woningen gebouwd in de wijk Harener Holt.

In 2024 heeft het BBO Groningen een nieuwe procedure aanmelding PO vastgesteld die geldend is voor alle scholen in Haren/Groningen. In dit gewijzigde aanmeldebeleid is onder meer vastgelegd dat kinderen pas vanaf 3 jaar oud mogen worden aangemeld. Dit betekent dat prognoses nog moeilijker te maken zijn.

In 2021 heeft de gemeente Groningen besloten, dat de Groninger School Vereniging in 2027 naar Haren verhuist. De GSV is de grootste school van de provincie en zal naar verwachting ook aantrekkelijk zijn voor ouders uit Haren. Gezien de huidige tevredenheid en het aantal aanmeldingen gaan we voorsnog uit van een stabiel leerlingenaantal.

Teldatum	februari 2024	februari 2025	februari 2026	februari 2027
Prognose VCO Haren	479	482	497	482

De schoolleiding denkt na de zomervakantie 2026 met 20 groepen te beginnen.

5.8 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Iedereen in het onderwijs is voortdurend aan zet om de basis op orde te krijgen en mee te bewegen met de ontwikkelingen in de samenleving. De oplossingen kunnen verschillen per school, per klas en per leerling. Scholen kunnen dit niet alleen. Samenwerking in de regio is belangrijk, net als het versterken van werken op basis van bewezen resultaten uit onderzoek of de praktijk. Actieve deelname in het netwerk in Haren en in het SWV is vanzelfsprekend.

Het in beeld hebben van de populatie op school is essentieel. In het herijken van onze ondersteuning zijn hoogbegaafdheid, Remedial Teaching, de klusklas en leerkrachtondersteuners belangrijke pijlers gebleken.

Het onderwijs heeft de opdracht om meer inclusief te zijn; op welke wijze en hoe op de grenzen van onderwijszorg gewerkt moet gaan worden is een uitdaging voor elke school. Zo ook de onze. We zoeken daarin actief de samenwerking met diverse partijen om ons heen. Dit betreft onder meer zorgpartijen.

Het mag voor de ontwikkeling van een kind niet uitmaken op welke school het zit. Om de verschillen te verkleinen, moeten we meer van elkaar leren, ambitieuze(re) doelen stellen en onze collectieve ambitie versterken. De nadruk zal moeten liggen op kennisoverdracht. De dalende scores op het gebied van rekenen en taal van Nederlandse kinderen geven ons een serieuze opdracht.

CBS De Borg richt zich met name op de ontwikkelingen in de regio en Nederland. Internationale ontwikkelingen wordt, waar relevant, kennis van genomen. In 2025 zijn er geen ontwikkelingen geweest m.b.t. internationalisering.

Op het gebied van onderzoek en ontwikkeling gaat binnen de school gestart worden met PLG/leerteams. Hierin staat een onderzoekende houding en onderzoek centraal. De betrokken coördinatoren, elk verantwoordelijk voor hun exportdomein, zullen dan ook meer ontwikkelingsgericht aanwezig zijn in de school. De inbedding van deze werkwijze moet in de aanstaande schooljaren plaats gaan vinden.

5.9 ONDERWIJS AAN NIEUWKOMERS

Kinderen die nieuw zijn in Nederland noemen we nieuwkomerskinderen. Dit zijn kinderen van asielzoekers, statushouders, expats, arbeidsmigranten en Oekraïense ontheemden. Al deze kinderen hebben recht op onderwijs. Wanneer nieuwkomerskinderen in Nederland komen worden ze veelal opgevangen in het nieuwkomersonderwijs, bijvoorbeeld op een azc-school, een taalschool of in taalklassen. De meeste kinderen krijgen ongeveer een jaar onderwijs op een nieuwkomersschool. Daarna stromen ze door naar het reguliere onderwijs; zo ook bij ons op school. Sinds het begin van de oorlog in Oekraïne zijn er ook Oekraïense kinderen onze school binnengestroomd. Deze kinderen sluiten aan bij het nieuwkomersonderwijs. Vanuit het SWV denkt het ECAG mee hoe we dit onderwijs het beste vorm kunnen geven. Het ECAG verzorgt ook cursussen voor leerkrachten op dit gebied. Onze taalcoördinator en leerkrachten met leerlingen met een NT2-achtergrond in de klas, volgen deze cursussen en brengen de kennis in de school.

5.10 SOCIALE VEILIGHEID EN GELIJKE BEHANDELING

CBS De Borg gebruikt in alle acht groepen Kwink, een online methode voor sociaal-emotioneel leren, burgerschap en mediawijsheid. Kwink biedt een doordacht programma, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten. Dit wordt 2x per jaar afgenomen binnen de school.

Er is een interne vertrouwenspersoon voor alle leerlingen. De school beschikt over een sociaal veiligheidsplan, dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.

De school gebruikt het programma Positive Behavior Support, een schoolbrede aanpak om een veilig en positief schoolklimaat te creëren waarin elke leerling goed kan leren. Voor teamleden en ouders heeft de organisatie een externe vertrouwenspersoon. Zijn jaarlijkse rapportage wordt gedeeld met het bestuur, medezeggenschapsraad en het team. De klachtenprocedure wordt gepubliceerd in de schoolgids, op de website en in het personeelshandboek. Burgerschap is tevens een belangrijk onderdeel dat op de agenda staat. In 2023 is een start gemaakt met een geïntegreerd lesaanbod, waar ook burgerschap onderdeel van uitmaakt.

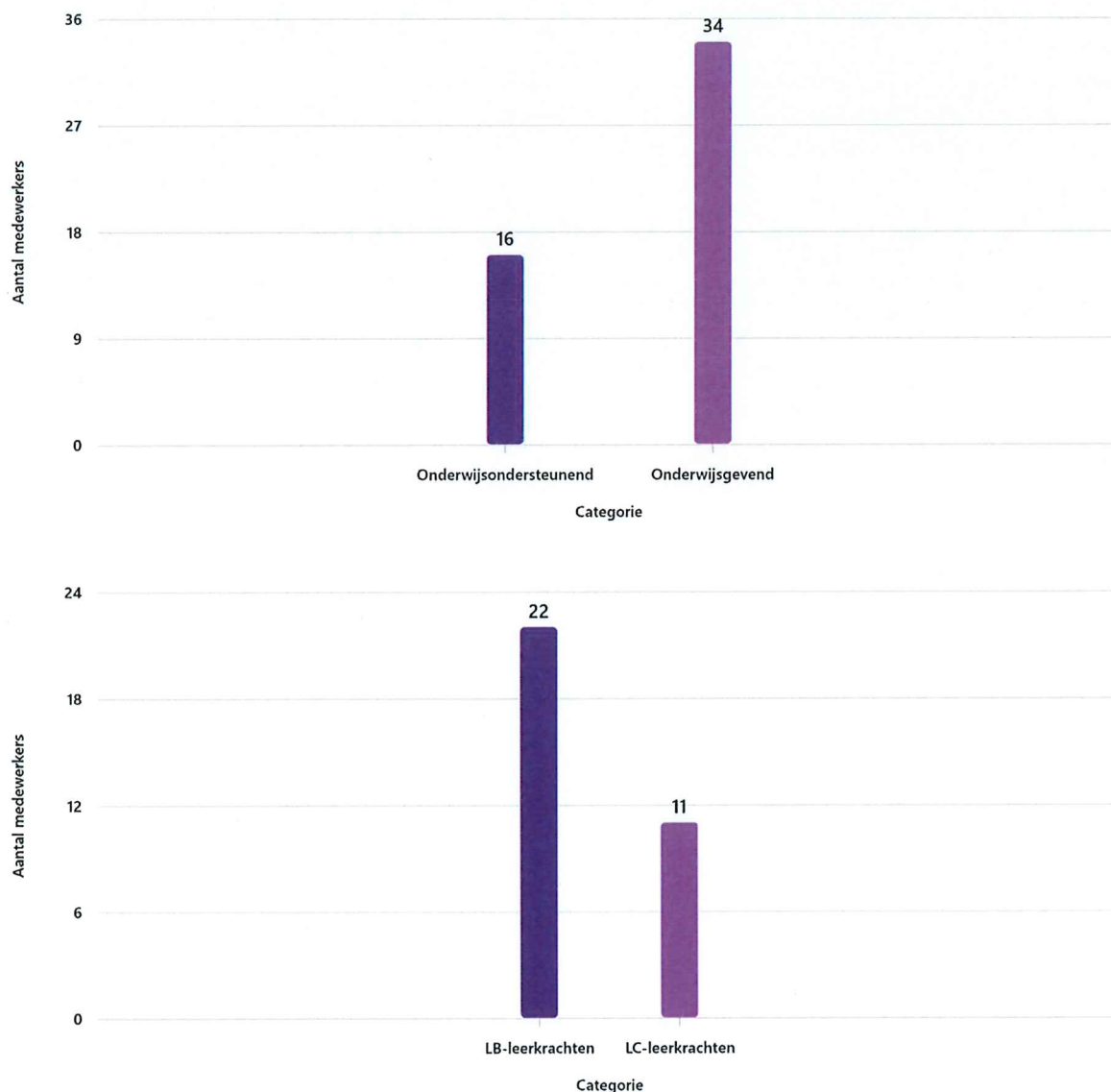
6. PERSONEEL

6.1 ALGEMEEN

Het meest waardevolle kapitaal van een organisatie zijn de mensen die er werken. Onze medewerkers bepalen de kwaliteit van het onderwijs. Goed personeelsbeleid is een essentiële voorwaarde om mensen met plezier te laten werken aan een optimale ontwikkeling van leerlingen. Door professionalisering en de mogelijkheid tot zelfontplooiing wordt het personeel gestimuleerd te werken aan hun eigen ontwikkeling. In de gesprekscyclus vindt afstemming plaats tussen de individuele ontwikkelingswensen en de organisatiedoelstellingen.

Op 31 december 2025 werkten 50 werknemers en 5 vrijwilligers voor VCO Haren

Prognose onervulde vraag leraren in 2027 in fte en %
van de werkgelegenheid



Op 31 december 2025 had VCO Haren 50 medewerkers in dienst waarvan 16 onderwijsondersteunende

personeelsleden (waaronder een directeur, een Adjunct-directeur, een kwaliteitscoördinator en een zorgcoördinator), 33 onderwijsgevende personeelsleden. De Borg heeft 22 leerkrachten (peildatum 31 december 2025) in de LB-schaal, 11 in LC (voornamelijk coördinatoren). De LC'ers blijven hun werktijdfactor voor het grootste deel aan lesgevende taken besteden. Het landelijk streven was ooit tot 40% LB (nu LC) of LC (nu LD). Voor veel onderwijsorganisaties blijkt dit percentage te hoog: de loonkosten worden te hoog en inhoudelijk blijkt op scholen onvoldoende werk voor 40% aan LC functies. Dit percentage is losgelaten en er wordt nieuwe streefformatie bepaald in 2026.

6.2 WAT WILLEN WE BEREIKEN? DOELSTELLINGEN VAN PERSONEELSBELEID

Ons personeelsbeleid helpt bij het realiseren van de organisatiedoelen: goed onderwijs in een veilige en vertrouwde omgeving. Goed werkgeverschap betekent dat voor medewerkers optimale primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden worden gecreëerd. Via het jaarlijkse formatieplan en het taakbeleid trachten we iedere medewerker op de juiste manier in te zetten. Interne mobiliteit is daarvoor een instrument; leerkrachten kunnen in een andere bouw gaan werken of krijgen andere taken.

Het gevoel van werkdruk is teruggebracht door het inzetten van administratief medewerkers en ondersteuners. Wanneer nodig kan een leerkracht een dag taakverlichting aanvragen.

Door gericht samen te werken kan de werkdruk ook worden verlicht. Ook in 2025 heeft een herijking van het personeelsbeleid plaats gevonden. Hier wordt in samenwerking met de HR-adviseur de nieuwe ontwikkelingen op HR-gebied besproken, mogelijk nieuwe thema's uitgewerkt en vragen van medewerkers verwerkt.

6.3 PROFESSIONALISERING

In 2025 zijn vijf studiedagen voor alle personeelsleden gehouden. Diverse teamleden hebben een opleiding gevolgd of zijn daarmee begonnen. Door veel mensen zijn kortdurende cursussen of éénmalige nascholingsdagen gevolgd. Elke woensdag ontvangen alle personeelsleden een personeelsmemo samengesteld door de directie en met name de kwaliteitscoördinatoren en de coördinatoren.

In 2025 is geen tevredenheidsonderzoek afgenomen onder het personeel.

6.4 UITKERINGEN NA ONTSLAG

In 2025 heeft één collega na twee jaar ziekte, een beschikking voor een WIA uitkering gekregen. Van één collega hebben wij afscheid moeten nemen, maar deze collega is via een WWplus constructie weer bij ons in dienst als leerkrachtondersteuner. Voor deze collega leveren wij een bijdrage aan zijn uitkering van het UWV.

6.5 BEKOSTIGING PROFESSIONALISERING & BEGELEIDING SCHOOLLEIDERS EN STARTERS

In ons personeelshandboek staat beschreven hoe wij startende leerkrachten begeleiden. Startende leerkrachten krijgen een coach en daarnaast worden er lesbezoeken bij de startende leerkracht afgelegd door de Adjunct-directeur en de kwaliteitscoördinatoren. Startende leerkrachten worden vrijgesteld van taken, gedurende het eerste jaar, met een opbouw richting het derde jaar. Naast lesbezoeken worden startende leerkrachten gecoacht op het gebied van klassenmanagement en planningsvaardigheden. Verschillende coördinatoren worden ingezet voor de begeleiding rondom de specifieke vakken. Hier krijgen de coördinatoren tijd voor.

In het formatieplan wordt deskundigheidsbevordering en ontwikkeling weergegeven. Dit wordt ter instemming voorgelegd aan de PMR. Vanaf 2025 doet CBS de Borg mee met de ontwikkelingen van de Onderwijsregio Noord. Hoofddoelstelling hiervan is het structureel aanpakken van personeelstekorten door regionale samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en partners. We willen als VCO Haren bijdragen aan dergelijke collectieve initiatieven. Tevens worden middelen toegekend voor eigen ontwikkeling van de school.

Uiteraard neemt VCO Haren ook haar verantwoordelijkheid wanneer het gaat om Banenafspraken binnen onze school. Er zijn medewerkers werkzaam waarop deze regeling van toepassing is.

6.6 STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Het personeelsbeleid staat ten dienste van de missie van de school. CBS De Borg wil niet alleen een fijne, warme en veilige school voor kinderen en ouders zijn, maar ook voor medewerkers. Deze doelstelling is opgenomen in ons personeelsbeleidsplan. Het personeelsbeleid van VCO Haren sluit aan bij de visie. Het personeelshandboek wordt jaarlijks bijgewerkt. Zo ook in 2025.

Er zijn jaarlijkse terugkerende activiteiten; ook in 2025 hebben deze plaats gevonden.

Het bestuur heeft structureel overleg met de directeur. Hierin vinden de gesprekken plaats over strategisch personeelsbeleid. Met name tijdens de bespreking van begroting en formatieplan is dit een punt van gesprek. Ook heeft het bestuur 2 x per jaar een overleg met de MR over strategische thema's en ontwikkelingen. De MR is hierin de vertegenwoordiging van de leraren en de schoolleiders.

Voor alle medewerkers organiseren we jaarlijks een ontspannende activiteit. De dag van de leraar, kerst en het einde van het schooljaar zijn een goede gelegenheid voor een cadeautje.

Het personeelsbeleid omvat alle aspecten, zoals werving en selectie en afscheid nemen. Alle documenten die over het personeelsbeleid gaan zijn te vinden in één document, namelijk het personeelshandboek. Periodiek worden die documenten tegen het licht gehouden en waar nodig aangepast. De CAO is leidend voor het navolgen van de wetten en regels voor het personeel.

6.7 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET TEAM

VCO Haren streeft naar een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeel en is tevreden over de huidige opbouw. De man/vrouw verdeling is minder evenwichtig, circa 80% is vrouw.

Dit heeft structureel de aandacht, maar is niet gemakkelijk stuurbaar. Beginnende leraren worden extra begeleid, onder meer door beeldbegeleiding. De cyclus van functioneren en beoordelen zal worden doorontwikkeld. We streven er naar dat medewerkers ook vanuit zelfreflectie aan hun ontwikkeling werken.



6.8 ZIEKTEVERZUIM

Verzuimpercentage	2021	2022	2023	2024	2025
VCO Haren	2,9 %	2,0 %	6,1 %	7,2%	6,1%*
Landelijk PO	5,7 %	5,7 %	5,6 %	7,2%	7,2%

*Voorlopige cijfers

Het ziekteverzuim in 2025 met 6,1%, boven het streefgetal van 4% maar wel onder

het landelijk gemiddelde. Veel vervangingen zijn door leraarondersteuners vervuld of door leerkrachten wiens andere taak dan verviel. Hierdoor heeft het veel minder geld gekost dan het hoge percentage doet vermoeden. Daarnaast is de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs hierdoor ononderbroken geweest.

Het ziekteverzuim is een bespreekpunt in het overleg tussen schoolleiding en bestuur. Het bestuur vindt het belangrijk het verzuimpercentage onder de 4% te houden. VCO Haren is Eigen Risico Drager (ERD). Dat wil zeggen dat vervangingen voor ziekte (of ander verlof) door de werkgever worden betaald. Daar staat tegenover dat de forse premies voor het vervangingsfonds niet betaald hoeven te worden. Schoolbesturen zijn vrij in de keuze voor aansluiting bij het vervangingsfonds. Voor het langdurige verzuim (langer dan 3 maanden) is een verzekering afgesloten bij een particuliere verzekeringsmaatschappij. In 2026 wordt vitaliteit als thema binnen het personeelsbeleidsplan nader uitgewerkt. Hierbij willen we inzoomen op actuele thema's die spelen bij onze specifieke groep medewerkers (zoals bijvoorbeeld overgangsklachten).

6.9 FUNCTIEMIX

Als gevolg van de functiemix zijn leerkrachten in verschillende schalen geplaatst en is er sprake van verschillende functies, nl. leerkracht LC en leerkracht LB. Voor het primair onderwijs (po) gelden sinds de CAO PO 2018 geen landelijke streefpercentages meer. De sociale partners onderschrijven echter nog steeds het belang van functiedifferentiatie. Besturen, schoolleiders en medezeggenschap mogen onderling afspraken maken over de ambities voor functiedifferentiatie in de school. De functies LB en LC hebben een grotere reikwijdte gekregen.

Er zijn relatief veel LC-ers binnen de school. In 2025 is een functieboek vastgesteld en is besproken wat de functies inhouden. De bedoeling is om het aantal LC-er te reduceren. Er is nu sprake van ca. 30%. Er wordt in 2026 beleid ontwikkeld waarin de streefwaarde van het aantal LC-ers wordt weergegeven.

6.10 INZET WERKDRUKMIDDELEN

In 2018 zijn voor het eerst extra financiële middelen beschikbaar gesteld door de overheid om de werkdruk in het onderwijs te verminderen. De directie en enkele personeelsleden hebben een plan gemaakt voor de besteding van zogenaamde werkdrukmiddelen en dat is besproken met de (personeelsgeleding van de) medezeggenschapsraad en met het schoolteam. Voor het inzetten van de werkdrukmiddelen is beleid vastgesteld. Jaarlijks, per schooljaar, worden keuzes opnieuw vastgesteld. In 2025 zijn onder meer de volgende keuzes bevestigd.:

1. Behoud vakleerkracht Lichamelijke Oef.
2. Behoud onderwijsassistenten en leraarondersteuners;
3. Behoud taakverlichting;
4. Behoud coördinator vervanging;
5. Behoud Remedial Teachers;
6. Extra ondersteuning waar het nodig is;
7. Minder taakuren voor leerkrachten met grote groepen;
8. Geen pleinwacht voor leerkrachten met een groep in de middagpauze;

Werkverdelingsplan

Jaarlijks wordt een werkverdelingsplan in samenspraak met teamleden gemaakt en aan de MR voorgelegd. Het vertalen van de werkzaamheden en doelen van de school in relatie tot de beschikbare capaciteit, is naast een formeel proces ook het continu volgen van het team en bespreken waar kansen en mogelijke knelpunten zijn.

6.11 VOG

Alleen medewerkers met een (tijdig) aanwezig VOG-verklaring mogen werkzaam zijn in het PO. Binnen CBS de Borg wordt daarop streng toegezien.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	<5	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	0	0	0

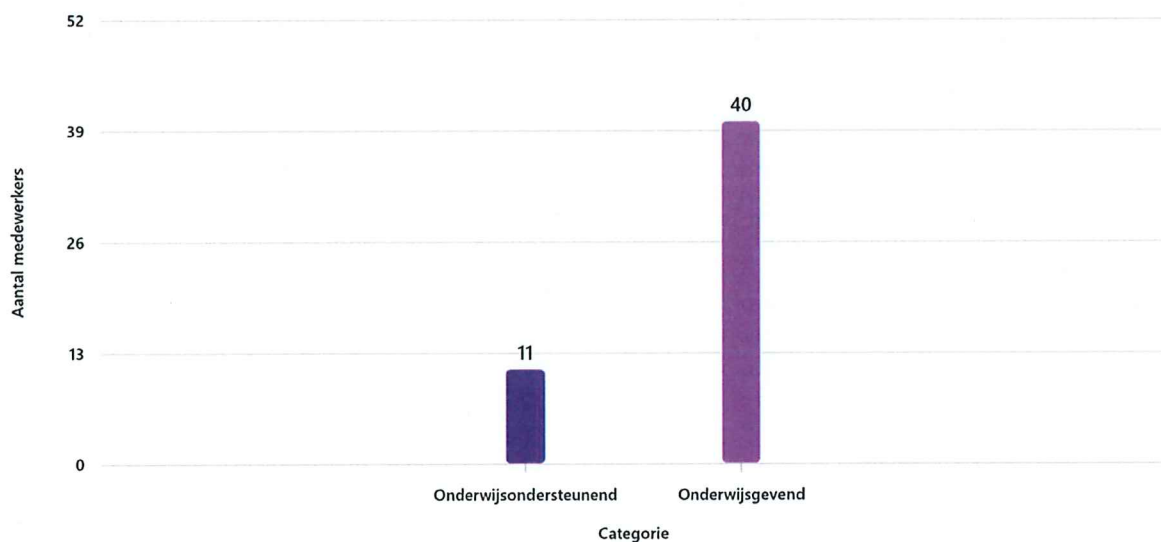
Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd extra controles gedaan voor aanvang van dienstverband, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

6.12 DOELSTELLINGEN PERSONEELSBELEID 2025

Onderstaand worden de doelstellingen en gegevens inzake het personeelsbeleid nader weergegeven.

Er is sprake van een dalend aantal medewerkers. Dit wordt veroorzaakt door natuurlijke uitstroom, deels niet vervangen van medewerkers en evt. uitbreiding van contracten van huidige medewerkers.



Onderdeel	Doelstelling	Stappen
Ziekteverzuim	Het ziekteverzuim laag houden, het streven is onder de 4%.	Bespreekbaar maken van werkdruk, verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden tijdens vergaderingen of individuele (ontwikkel)gesprekken. Waar nodig specifieke ondersteuning onderzoeken en faciliteren. Ook meer gebruik maken van externe partners op HR-gebied.
Werkdruk	Het gevoel van werkdruk onder de medewerkers beheersen en het werkplezier (daardoor) vergroten.	Leerkrachten worden administratief ondersteund. Gesprekken aan gaan over de beleving van werkdruk. Actief momenten aangrijpen om iets 'leuks' voor medewerkers te doen, een leuke activiteit te organiseren etc.
Personeelstevredenheid:	Minimaal 75% van de medewerkers geeft aan tevreden of zeer tevreden te zijn.	Waardering uitspreken en in gesprek gaan met de medewerkers. Medewerkers informeren over ontwikkelingen en hierbij betrekken.
Begeleiding nieuwe leerkrachten	Nieuwe leerkrachten (en overige medewerkers) zijn tevreden over de begeleiding, voelen zich welkom en worden snel en goed ingewerkt.	Elke nieuwe medewerker krijgt een coach/buddy en (video) begeleiding.
Managementstructuur	Taken en bevoegdheden zijn helder. Alle betrokkenen weten bij wie ze moeten zijn.	In 2025 is het functieboek vastgesteld met daarin de functies en taken. Ook is een portefeuilleverdeling afgesproken. In de praktijk werkt dit goed.
Opstellen functieboek	Opgesteld functieboek VCO Haren	In 2025 zijn alle functies beschreven (voorbeelden uit de CAO) en geformaliseerd.

6.13 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN OP PERSONEELSGEBIED

De personeelstekorten in het primair onderwijs zijn nog steeds een groot en groeiend probleem. Begin 2025 was er een tekort aan bijna 10.000 voltijdsbanen. In de Randstad en steden als Almere is het tekort het grootst. Niet alleen aan leraren, maar ook aan schoolleiders is een tekort in het primair onderwijs. Het totale landelijke tekort aan schoolleiders was in december 2025 15% van de werkgelegenheid voor schoolleiders. Bijna de helft van de schoolleiders is 55 jaar of ouder.

LIO-ers zijn welkom op De Borg

In onze regio (stad Groningen en directe omgeving) zal het ook steeds lastiger worden voldoende onderwijs-personeel te vinden. Voor stagiaires en vooral voor LIO- studenten proberen we een aantrekkelijke school te zijn. Wanneer we starters in het onderwijs beter kunnen binden en boeien en wanneer we erin slagen de werkdruk te verlagen, zullen we meer leraren en schoolleiders kunnen behouden voor het onderwijs.

We willen starters binden

Anders organiseren betekent dat de werkzaamheden in de school worden herverdeeld. Dit is mogelijk dankzij de komst van veel extra onderwijsondersteunend personeel in de afgelopen jaren. Wanneer taken in de school opnieuw worden verdeeld kunnen leraren meer tijd krijgen voor onderwijsontwikkeling.

7. HUISVESTING EN BEHEER

7.1 INLEIDING

Een school is een samenleving in het klein, waar iedere leerling de kans krijgt zich optimaal te ontwikkelen. Een goed schoolgebouw moet daarom een prettige en gezonde leer- en werkomgeving bieden. Daarnaast moet het flexibel zijn en geschikt voor moderne vormen van onderwijs. Verder is een goed schoolgebouw duurzaam, betaalbaar én inclusief: toegankelijk voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. De verantwoordelijkheid voor een schoolgebouw is verdeeld over gemeente en schoolbestuur. De gemeente is verantwoordelijk voor nieuwbouw, uitbreidingen en eerste inrichting, het schoolbestuur zorgt voor onderhoud, exploitatie, schoonmaak en kleine aanpassingen.

7.2 GEREALISEERD IN 2025

Eind 2025 is door OBM een schouw van het gebouw gedaan. Naast de schouw zijn er ook aanpalende vraagstukken: klimaatproblemen, de gevel van de ronding vertoont verzakking, dakrenovatie is dringend nodig en een deel van het schoolgebouw is afgeschreven het oude deel uit 1972 heeft vervanging/renovatie mede in verband met verduurzaming.

In 2026 zal dit worden uitgewerkt. Financieel is de dakrenovatie begroot in 2026. De school beschikt over een MJOP.

7.3 GEPLANDE PROJECTEN

In 2025 hebben geen projecten plaats gevonden.

7.4 VEILIGE FRISSE SCHOLEN

Er is landelijk blijvend veel aandacht voor het belang van frisse en goed geventileerde scholen. CO₂-metingen wijzen uit dat onze school voldoet aan de gestelde normen. Enkele gebruikers ervaren dit nog niet als zodanig. Er is een partij gecontracteerd die ook de installaties in beheer heeft. Het is punt van onderzoek in combinatie met het totale klimaat in de school.

7.5 ENERGIE

Het bestuur en het schoolteam hechten grote waarde aan het zuinig omgaan met energie. Ten eerste het financiële belang. Energie is duur. Ten tweede gaan we, vanuit milieuoogpunt, zuinig om met energie. We leren de kinderen hoe zij een steentje kunnen bijdragen aan een beter klimaat door bewust om te gaan met energie. Bewustwording blijft van groot belang en daar zijn stappen in gemaakt. Monitoren uit, lampen uit, deuren dicht, rooster dicht in de nacht enzovoort. Allemaal kleine gedragsveranderingen die zorgen voor energiebesparing. Voor 2026 e.v. staat verduurzaming van het schoolgebouw als thema op de agenda.

7.6 MEERJARENONDERHOUDSPAN

Er heeft een schouw plaats gevonden, zie ook 7.2. E.e.a. heeft geresulteerd in een geactualiseerd MJOP.

7.7 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

De overheid moet zorgen voor een realistische bekostiging van schoolgebouwen, die past bij de verwachtingen die we van schoolgebouwen hebben. Daarnaast moeten verantwoordelijkheden helder worden belegd en moet de vernieuwingscyclus van schoolgebouwen worden teruggebracht van 75 naar 40 jaar. We streven naar een comfortabel schoolgebouw met een laag energieverbruik en een lage CO₂ – uitstoot.

Duurzaamheid is een steeds nadrukkelijker onderwerp in de huisvestingsplannen. Gezien de leeftijd van een groot deel van het schoolgebouw zal gekeken moeten worden wat haalbaar is. Zie ook 7.2.

8. FINANCIËN

8.1 GEVOERD FINANCIËEL BELEID

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan het gevoerde financiële beleid, het financiële resultaat en een oordeel gegeven over een aantal kengetallen.

De begroting wordt opgesteld op verenigingsniveau en is taakstellend. De directie en bestuur zijn verantwoordelijk voor deze taakstelling. Driemaal per jaar worden managementrapportages aangeleverd door financiële dienstverlener Preadyz. Deze managementrapportages bevatten een prognose over de eindejaarcijfers en zijn voorzien van een analyse. De managementrapportages worden door het bestuur besproken met het CIT, zodat kan worden bijgestuurd mocht dit nodig zijn.

Een analyse van de huidige financiële situatie leert dat er sprake is van een gezonde financiële basis voor de toekomst van de school, er zal echter wel gewerkt moeten worden aan een structurele verlaging van de lasten.

De in het verleden opgebouwde reserves zijn ondergebracht in de algemene reserve. Op dit moment heeft het bestuur nog een overschrijding van het normatief publiek eigen vermogen. De reserves zullen in de komende jaren nodig zijn om de negatieve exploitatieresultaten op te kunnen vangen.

Normatief vermogen

De inspectie van OC&W heeft een signaleringswaarde ontwikkeld om bovenmatige reserves bij onderwijsinstellingen te signaleren. Deze signaleringswaarde wordt het normatief eigen vermogen genoemd. Bij De Borg is op 31 december 2025 sprake van overschrijding van het normatief eigen vermogen.

Normatief vermogen	
Normatief publiek eigen vermogen	1.252.765
Werkelijk publiek eigen vermogen	1.633.773
Overschrijding	381.008

Het hogere normatieve eigen vermogen zal in 2028 en 2029 worden ingezet om verwachte verliezen voor die jaar te dekken. Daarnaast is een groot gedeelte van het eigen vermogen vastgezet in bestemmingsreserves. De komende jaren zal een gedeelte van het eigen vermogen worden ingezet voor (achterstallig) groot onderhoud en waar nodig ook worden ingezet om samen met de gemeente het schoolgebouw te verduurzamen.

Het eigen vermogen bedraagt op 31 december 2025 € 1.708.147 onder te verdelen in de volgende posten:

Eigen vermogen	
Algemene reserve	900.199
Bestemmingsreserve personeel	280.197
Bestemmingsreserve huisvesting	453.376
Bestemmingsreserve privaat	74.375
Totaal	1.708.147

Algemene reserve

Het niet bestemde deel van het eigen vermogen heeft betrekking op het publieke exploitatieresultaat van de school en is ondergebracht in de algemene reserve. Deze reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de vereniging.

Bestemmingsreserve personeel

In 2020 is € 178.030 ondergebracht in de personele reserves, onder te verdelen in drie reserves:

- Wet Modernisering Participatiefonds (van werk naar werk transitie): € 40.232
- Vitaliteitsbeleid: € 31.465
- Verhoging premie Werkhervattingskas voor Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten: € 72.500.

In 2025 is een bestemmingsreserve gevormd voor het plan "Terug naar de Basis" voor € 72.500. In 2025 is er € 28.465 aan kosten aan deze bestemmingsreserve toegewezen. Het saldo "Terug naar de Basis" is eind 2025 in de bestemmingsreserve € 44.035.

Bestemmingsreserve huisvesting

Deze bestemmingsreserve is in 2024 ontstaan vanwege het overgaan van het voorzien van groot onderhoud naar het activeren van groot onderhoud. Het verschil tussen de balanswaarde van de voorzieningen en het retrospectief activeren van onderhoud gedaan vanaf 2019 is in deze bestemmingsreserve geplaatst. Het doel van deze bestemmingsreserve is om de in de toekomst hogere afschrijvingslasten te dekken als ook de in de toekomst verwachte investeringen inzichtelijk te maken.

Algemene reserve privaat

De algemene reserve privaat is de reserve van de vereniging. De contributiegelden, schoolreisgelden, oud papiergelden en de renteopbrengsten worden aan de algemene reserve toegevoegd. Hieruit worden onder andere de kosten voor cadeaus en representatie, schoolreizen en overige private lasten bekostigd.

Analyse financieel resultaat

Hieronder zijn de cijfers met een analyse en toelichting opgenomen.

Staat van baten en lasten	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
3.1 Rijksbijdragen	3.645.379	3.493.917	3.572.032	3.724.545	3.810.075	3.745.928	3.745.928
3.2 Overheidsbijdragen	20.291	21.000	21.362	21.000	21.000	21.000	21.000
3.5 Overige baten	83.236	85.000	121.279	76.000	76.000	76.000	76.000
3 Opbrengsten	3.748.906	3.599.917	3.714.673	3.821.545	3.907.075	3.842.928	3.842.928
4.1 Personeelslasten	3.348.725	3.207.390	3.324.293	3.261.960	3.314.293	3.345.919	3.379.628
4.2 Afschrijvingen	104.209	81.338	95.012	111.473	120.504	127.050	122.799
4.3 Huisvestingslasten	166.610	168.500	169.595	190.430	173.680	173.680	173.680
4.4 Overige lasten	272.957	285.500	302.769	329.030	324.030	324.030	324.030
4 Kosten	3.892.501	3.742.728	3.891.669	3.892.893	3.932.507	3.970.679	4.000.137
5 Financiële baten en lasten	36.784	36.000	18.141	26.000	26.000	26.000	26.000
Resultaat	-106.810	-106.811	-158.855	-45.348	568	-101.751	-131.209

Analyse op hoofdlijnen

Over 2025 is een negatief resultaat behaald van € 158.855. Dit resultaat is € 52.044 negatiever dan begroot. De lasten zijn hoger (€ 148.941) en meer dan de extra baten (€ 114.755). Het negatieve resultaat wordt vooral veroorzaakt door hogere personeelslasten dan begroot.

Baten:

De rijksbijdragen vallen hoger uit vanwege een hogere uitvallende indexatie van 4,84% in plaats van de 2,95% waar met de begroting rekening mee is gehouden. Daarnaast is de bijdrage vanuit het samenwerkingsverband hoger (€ 7.035) en is er in de begroting geen rekening gehouden met vergoeding inzake opvang vreemdelingen (€ 2.176), groeibekostiging (€ 11.872) en het inzetten van de subsidie verbetering basisvaardigheden (€ 2.500).

De overige baten zijn hoger dan begroot vanwege hogere verhuurinkomsten (€ 954) en niet ingecalculeerde detachering (€ 4.470) en overige baten (€ 1.875).

Lasten:

In de lasten valt de afwijking met betrekking tot de personeelslasten op. Deze zijn met € 116.903 flink hoger. Dit komt enerzijds omdat er een stevige taakstelling in de begroting was meegenomen die te ambitieus bleek. Daarnaast is er per 1 november een nieuwe cao waarbij er een salarisindexatie is afgesproken die niet ingecalculeerd was in de begroting.

De afschrijvingen vallen € 13.674 hoger uit dan begroot. De stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door de stelselwijziging per 1/1/2025 van voorzien naar activeren van groot onderhoud waarbij er in de begroting geen rekening was gehouden dat er met terugwerkende kracht vanaf 2019 geactiveerd moest worden.

De huisvestingslasten zijn op totaalniveau zo goed als gelijk aan de begroting. Binnen de huisvestingslasten zijn de schoonmaaklasten hoger dan begroot (€ 5.357) waar de lasten m.b.t. huur (€ -1.865) en nutsvoorzieningen (- € 1.953) meevallen.

Binnen de overige lasten is de afwijking ten opzichte van de begroting vooral te wijten aan hogere lasten voor leermiddelen (€ 11.264) en private lasten (€ 14.943). Daarentegen vallen de lasten voor ict (- €4.033) en reproductiekosten (- € 4.492)

Vergelijking met het jaar 2024

Het resultaat 2025 is € 52.044 negatiever dan in 2024. De baten zijn € 34.234 lager dan in 2024 en de lasten zijn € 832 lager. De financiële baten en lasten zijn € 18.643 lager.

Baten

Binnen de baten is duidelijk te zien dat de rijksbijdragen lager uitvallen (€ 47.948). Dit komt doordat per teldatum waarover de bekostiging wordt bepaald deze voor de bepaling van de rijksbijdragen voor 2025 lager waren dan die voor de rijksbijdragen van 2024.

Lasten

Binnen de lasten zijn de personeelskosten en de afschrijvingen lager, daarentegen vallen de huisvestingslasten iets hoger uit en de overige lasten fors hoger uit.

Binnen de personeelslasten zijn de lagere lasten binnen de salarissen door de lagere premie voor het participatiefonds en lagere afdracht voor sociale lasten (€ 26.020) en lagere kosten voor personeel niet in loondienst (18.293). Ook zijn de ontvangen uitkeringen van de verzekering fors hoger (€ 53.668) dan in 2024. Daarentegen zijn de overige persoonslasten wel flink hoger (€ 79.214), dit komt vooral door de kosten voor het project "terug naar de basis" (€ 26.646), uitkeringskosten (€ 11.770) en premie voor personeelsverzekeringen (€ 41.599).

De afschrijvingslasten zijn € 9.065 lager. Reden hiervoor zijn dat een aantal activa volledig afgeschreven zijn maar (nog) niet vervangen zijn. Dit is vooral te merken binnen de afschrijvingslasten voor ICT die € 7.189 lager zijn.

Binnen de huisvestingslasten valt op dat de huren lager zijn (€ 1.912), dit komt doordat een gedeelte van de huurlasten zijn overgeboekt naar private lasten. De onderhoudslasten zijn lager dan vorig jaar (€ 8.334) maar daartegenover staat dat de energielasten voor bijna hetzelfde bedrag (€ 8.759) hoger uitvallen.

De overige lasten zijn € 27.978 hoger dan in 2024. Dit komt voornamelijk door hogere lasten aan leermiddelen (€ 13.169) en overige lasten (€ 6.386) en private lasten (€ 4.343).

8.2 TREASURY- EN FINANCIERINGSBELEID

Het treasurybeleid is vastgesteld binnen de kaders van de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Het treasurybeleid van De Borg is overeenkomstig deze regeling dienstbaar aan het realiseren van de publieke doelstellingen en is daartoe op transparante wijze gericht op financiële continuïteit.

In het treasurystatuut wordt het beleid uiteengezet evenals een beschrijving van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de directie en de penningmeester. Bij de begroting, die de schoolleiding aan het bestuur ter goedkeuring voorlegt, kunnen voorstellen met betrekking tot het treasurybeleid worden gedaan.

In 2025 hebben geen beleggingen plaats gevonden in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen worden geparkeerd op een rekeningcourant bij het Ministerie van Financiën door middel van Schatkisbankieren. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Hieronder wordt een overzicht van de liquide middelen gegeven:

Liquide middelen	31-12-2025	31-12-2024
Rabo bedrijfsspaarrekening	159.152	104.006
Adyen bankrekening	12.991	11.304
BUNQ bankrekening	-	5.242
Schatkistbankieren	947.414	1.111.431
Totaal	1.119.557	1.231.983

8.3 FINANCIËLE POSITIE

Hieronder wordt de balans in meerjarenperspectief weergegeven.

Meerjarenbalans	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
1.2 Materiële vaste activa	965.396	973.329	1.057.824	1.042.285	927.735	817.436
1.5 Vorderingen	58.509	69.715	69.715	69.715	69.715	69.715
1.7 Liquide middelen	1.231.984	1.119.557	991.714	1.009.821	1.024.620	1.005.710
Totaal activa	2.255.889	2.162.602	2.119.254	2.121.822	2.022.071	1.892.862
2.1 Eigen Vermogen	1.867.001	1.708.148	1.662.800	1.663.368	1.561.617	1.430.408
2.2 Voorzieningen	41.282	52.208	54.208	56.208	58.208	60.208
2.4 Kortlopende schulden	347.606	402.246	402.246	402.246	402.246	402.246
Totaal passiva	2.255.889	2.162.602	2.119.254	2.121.822	2.022.071	1.892.862

Binnen de balans worden de vorderingen en kortlopende schulden gelijk gehouden daar deze lastig te voorspellen zijn. De overige posten veranderen naarmate ook de verwachte investeringen, dotatie voorzieningen en resultaten van de meerjarenbegroting 2026 - 2029.

Vergelijking met het jaar 2024

In algemene zin zijn er geen significante verschillen tussen de balansposities per ultimo 2025 ten opzichte van 2024. Hieronder worden de belangrijkste mutaties per balanspost toegelicht.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn ten opzichte van 2024 toegenomen als gevolg van de in 2025 gerealiseerde investeringen en aftrek van de afschrijvingen. Een overzicht van de investeringen in 2025 is opgenomen in paragraaf 8.4.

Vorderingen

De vorderingen bestaan uit debiteuren, te ontvangen rente en overlopende activa. Het saldo van de debiteuren is ultimo 2025 hoger dan ultimo 2024. Daartegenover staat dat de overlopende activa zijn afgenomen ten opzichte van het voorgaande jaar.

Liquide middelen

De liquide middelen bestaan uit tegoeden op bankrekeningen en middelen die zijn ondergebracht bij het Ministerie van Financiën. Voor een nadere toelichting op de ontwikkeling van de liquide middelen wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht op de volgende pagina.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen muteert door de verwerking van het resultaat en eventuele overige mutaties. In 2024 heeft een stelselwijziging geleid tot een overige mutatie binnen het eigen vermogen, waarbij een deel van het resultaat en de algemene reserve is omgezet naar bestemmingsreserves. Een dergelijke mutatie heeft zich in 2025 niet voorgedaan.

Voorzieningen

De voorzieningen hebben betrekking op de voorziening voor jubileumuitkeringen. Deze voorziening muteert door dotaties, onttrekkingen en vrijval. In 2025 heeft een dotatie aan deze voorziening plaatsgevonden.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn ultimo 2025 hoger dan ultimo 2024. Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door de subsidie Basisvaardigheden, die is verantwoord onder de post 'nog te besteden subsidies'.

Kasstroomoverzicht

Hoe de opbouw vanuit de baten en lasten naar de mutatie in liquide middelen tweewegbrengt is uit het kasstroomoverzicht te halen.

Kasstroomoverzicht	Werkelijk 2024	Werkelijk 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Kasstroom uit operationele activiteiten						
Saldo Baten en Lasten	-143.594	-176.996	-71.348	-25.432	-127.751	-157.209
Aanpassingen voor:						
- Afschrijvingen	104.209	95.013	111.473	120.504	127.050	122.799
- Mutaties voorzieningen	21.011	10.927	2.000	2.000	2.000	2.000
Veranderingen in vlottende middelen:						
- Vorderingen	23.282	-11.208	-	-	-	-
- Schulden	-1.938	54.640	-	-	-	-
kasstroom uit bedrijfsoperaties:	2.970	-27.624	42.125	97.072	1.299	-32.410
- Saldo interest	36.784	18.141	26.000	26.000	26.000	26.000
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:	39.754	-9.483	68.125	123.072	27.299	-6.410
Kasstroom uit investeringsactiviteiten						
Investeringsactiviteiten in MVA (-/-)	-39.260	-102.946	-195.968	-104.965	-12.500	-12.500
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:	-39.260	-102.946	-195.968	-104.965	-12.500	-12.500
Afronding	1	2				
Mutatie liquide middelen	495	-112.427	-127.843	18.107	14.799	-18.910
Beginstand liquide middelen	1.231.489	1.231.984	1.119.557	991.714	1.009.821	1.024.620
Mutatie liquide middelen	495	-112.427	-127.843	18.107	14.799	-18.910
Eindstand liquide middelen	1.231.984	1.119.557	991.714	1.009.821	1.024.620	1.005.710

In bovenstaand kasstroomoverzicht is te zien dat ook al is er een negatief resultaat over 2025 er bijna geen mutatie in de liquide middelen is t.o.v. eind 2024 vanuit de operationele activiteiten. De daling in het kasstroomoverzicht komt voornamelijk vanuit investeringen.

Voor 2026 e.v. is te zien dat de verwachting is dat liquiditeitspositie naar beneden gaat door de investeringen die gepland zijn. De investeringen worden verderop toegelicht. Na 2026 is begroot dat de liquiditeitspositie zal toenemen.

Meerjarenbegroting

Staat van baten en lasten	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
3.1 Rijksbijdragen	3.645.379	3.493.917	3.572.032	3.724.545	3.810.075	3.745.928	3.745.928
3.2 Overheidsbijdragen	20.291	21.000	21.362	21.000	21.000	21.000	21.000
3.5 Overige baten	83.236	85.000	121.279	76.000	76.000	76.000	76.000
3 Opbrengsten	3.748.906	3.599.917	3.714.673	3.821.545	3.907.075	3.842.928	3.842.928
4.1 Personeelslasten	3.348.725	3.207.390	3.324.293	3.261.960	3.314.293	3.345.919	3.379.628
4.2 Afschrijvingen	104.209	81.338	95.012	111.473	120.504	127.050	122.799
4.3 Huisvestingslasten	166.610	168.500	169.595	190.430	173.680	173.680	173.680
4.4 Overige lasten	272.957	285.500	302.769	329.030	324.030	324.030	324.030
4 Kosten	3.892.501	3.742.728	3.891.669	3.892.893	3.932.507	3.970.679	4.000.137
5 Financiële baten en lasten	36.784	36.000	18.141	26.000	26.000	26.000	26.000
Resultaat	-106.810	-106.811	-158.855	-45.348	568	-101.751	-131.209

Het verwachte resultaat over 2026 bedraagt € 45.348 negatief. De voornaamste reden hiervoor zijn de dalende leerlingaantallen waardoor de rijksbijdragen verlagen. In 2025 is een van de doelstellingen voor het bestuur om de kosten te verlagen. Er zijn in schooljaar 2025-2026 een aantal besparingen opgenomen in de begroting die ervoor moeten zorgen dat er in 2027 een positief resultaat gehaald kan worden. Voor de besparingen moeten een aantal stappen worden ondernomen waardoor de werkelijke uitkomst van de besparing nog onzeker is en of deze volledig per schooljaar 2025-2026 te behalen is. Streven is om na een aantal jaar, deels bewust, verliesgevend te zijn geweest minimaal een break-even exploitatieresultaten behalen met behoudt van het unieke aanbod van CBS de Borg.

Kengetallen

CBS de Borg	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Norm
1. Vermogensbeheer							
Solvabiliteit 2	85%	81%	81%	81%	80%	79%	20%
Huisvestingsratio	5%	5%	6%	6%	6%	6%	<10%
2. Budgetbeheer							
Rentabiliteit	-2,8%	-4,3%	-1,2%	0,0%	-2,6%	-3,4%	0,0%
Liquiditeit	3,71	2,96	2,64	2,68	2,72	2,67	>1,0
3. Weerstandsvermogen							
Weerstandsvermogen	49%	47%	45%	43%	40%	37%	>5%

De Borg is een éénpitter en daarom moeten de streefwaarden hoger zijn dan voor een school die deel uitmaakt van een scholencluster daar kosten en risico's niet gespreid kunnen worden. De kengetallen voor de korte termijn zijn allemaal nog positief. De kengetallen laten zien dat het belangrijk is te streven naar realisatie van positieve resultaten zodat de kengetallen en daarmee de financiële gezondheid van de school op peil blijft.

Solvabiliteit

Solvabiliteit, de mate waarin de organisatie door de omvang van het eigen vermogen in staat is om ook op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen en de verhouding tussen het 'eigen vermogen (inclusief voorzieningen)' en het 'totale vermogen'. De signaleringswaarde is 20%.

Liquiditeit

Liquiditeit is de mate waarin de school over liquide middelen kan beschikken en de verhouding tussen de omvang van die liquide middelen en op korte termijn te verwachten uitgaven. De signaleringswaarde is > 1 .

Rentabiliteit

De rentabiliteit wordt bepaald door het 'resultaat uit gewone bedrijfsvoering' te delen door het totaal aan baten. In non-profit organisaties wordt de rentabiliteit ook wel het begrotingsoverschot genoemd (of het begrotingstekort bij een negatief exploitatieresultaat). De rentabiliteit voor 2025 is $-4,1\%$. Dit betekent dat in 2025 meer middelen zijn ingezet dan ontvangen. Er is uit de reserve bijgepast.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen (de vermogensbuffer) geeft de omvang van het eigen vermogen in verhouding tot de totale baten weer. Het geeft een indicatie van de mogelijkheden om als onderwijsinstelling op korte of iets langere termijn de noodzakelijke liquiditeit op te kunnen brengen wanneer zich tegenvallers voordoen én de mogelijkheid om door tijdige aanpassing van uitgaven te reageren op tegenvallers in de exploitatie. Op dit moment staat VCO Haren met 47% ruim boven het gestelde streefminimum van 5%.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio is de verhouding tussen de huisvestingslasten (inclusief de afschrijvingen gebouwen en terreinen) en de totale lasten. De huisvestingsratio geeft het aandeel van de totale huisvestingslasten in verhouding van de totale lasten weer. Er wordt hierbij een maximum van 10% als signaleringswaarde gehanteerd. CBS de Borg zit hier met 5% onder. Deze ratio vertekent wel gedeeltelijk door de overstap van de voorziening groot onderhoud naar het activeren van groot onderhoud. De afschrijvingslasten die mee worden gerekend zijn nu nog relatief laag waar deze in de toekomst waarschijnlijk hoger zullen zijn en het percentage van de huisvestingsratio waarschijnlijk ook zal stijgen.

Personele inzet

CBS de Borg	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	479	482	494	485	485
DIR	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7
OP	28,1	26,6	24,5	24,5	24,4
OOP	6,3	6,6	6,8	6,5	6,5
Totaal werknemers	36,1	35,0	33,1	32,7	32,6
Ratio lln/OP	17,1	18,1	20,1	19,8	19,9
Ratio lln/OP+OOP	13,9	14,5	15,8	15,6	15,7

De bovenstaande personele inzet geeft de omvang van de personele bezetting in fte weer, inclusief vervangingen.

Naar aanleiding van het resultaat over 2025 en de prognoses voor de leerlingaantallen is in de meerjarenbegroting voorzien in een geleidelijke afbouw van de formatie. Hierdoor wordt verwacht dat vanaf 2027 opnieuw een positief resultaat kan worden gerealiseerd.

8.4 INVESTERINGEN

In de investeringen is groot onderhoud sinds 2025 opgenomen vanwege de overstap van voorzien naar activeren van onderhoud. De investeringen voor 2025 zijn opgenomen conform begroting. In de jaren na 2025 zijn er minder investeringen in groot onderhoud gepland. In 2029 worden er weer grote investeringen in groot onderhoud verwacht.

Investerings	2025	2026
Inventaris	13.823	4.235
OLP	9.738	2.500
Onderhoud	32.955	163.429
ICT	46.431	25.804
Totaal	102.946	195.968

8.5 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap indexeert de bekostiging jaarlijks op basis van prijsontwikkelingen die bijgehouden worden door het CBS. Voor 2025 is de materiële indexatie al geweest, de indexatie voor de bekostiging van het personele gedeelte wordt midden 2026 verwacht voor de bekostiging van 2026.

Het huidige kabinet wil kortlopende subsidies tegengaan en zoveel mogelijk gelden via de reguliere bekostiging laten lopen. Het voordeel zou moeten zijn dat schoolbesturen dan gerichter de bekostiging kunnen inzetten voor structurele onderwijsverbetering. Op het moment van schrijven is er net een nieuw kabinet in werking getreden. De geluiden die er zijn hintten ernaar dat de (geplande) bezuinigingen van het vorige kabinet zullen worden geannuleerd, of dit ook echt zo is zal nog moeten blijken.

Naast bovenstaande lijkt er een streven van het kabinet om de overhead binnen schoolorganisaties terug te dringen. Hoe dit vorm krijgt en wat dit betekent voor VCO Haren is op dit moment nog onduidelijk. Er wordt gedurende 2026 een normering voor verwacht en daarmee zal er waarschijnlijk een nieuw te presenteren kengetal worden geïntroduceerd door het kabinet.

De onderwijsinspectie zal scherp blijven letten op schoolorganisaties die een bovenmatig publiek eigen vermogen hebben. Op dit moment heeft VCO Haren bovenmatig eigen vermogen, wel is een groot gedeelte bestemd voor huisvesting of personeelszaken.

Nieuwbouw en/of uitbreiding van schoolgebouwen komt voor rekening van de gemeente. In het IHP van de gemeente staat CBS de Borg op de planning tussen 2035 en 2039. Wat dit gaat betekenen en inhouden voor VCO Haren zal de komende jaren bekend worden.

9. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

9.1 RISICO'S EN ONZEKERHEDEN, MEERJARENBEGROTING

VCO Haren heeft voortdurende aandacht voor kwaliteitsbeleid en mogelijke risico's. Via beheersmaatregelen worden risico's met veel impact vermeden. Voor een aantal resterende risico's wordt een financiële buffer aangehouden. Het jaarplan, de meerjarenbegroting, de meerjaren investeringsplannen en het meerjaren onderhoudsplan met aandacht voor duurzaamheid zijn bij het risicomanagement belangrijke instrumenten.

Meerjarenbegroting: In onderstaande staat van baten en lasten en de meerjarenbalans is te lezen, dat we verwachten dat VCO Haren op financieel gebied een gezonde organisatie blijft ondanks de verwachte negatieve resultaten voor de komende jaren.

Staat van baten en lasten	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
3.1 Rijksbijdragen	3.645.379	3.493.917	3.572.032	3.724.545	3.810.075	3.745.928	3.745.928
3.2 Overheidsbijdragen	20.291	21.000	21.362	21.000	21.000	21.000	21.000
3.5 Overige baten	83.236	85.000	121.279	76.000	76.000	76.000	76.000
3 Opbrengsten	3.748.906	3.599.917	3.714.673	3.821.545	3.907.075	3.842.928	3.842.928
4.1 Personeelslasten	3.348.725	3.207.390	3.324.293	3.261.960	3.314.293	3.345.919	3.379.628
4.2 Afschrijvingen	104.209	81.338	95.012	111.473	120.504	127.050	122.799
4.3 Huisvestingslasten	166.610	168.500	169.595	190.430	173.680	173.680	173.680
4.4 Overige lasten	272.957	285.500	302.769	329.030	324.030	324.030	324.030
4 Kosten	3.892.501	3.742.728	3.891.669	3.892.893	3.932.507	3.970.679	4.000.137
5 Financiële baten en lasten	36.784	36.000	18.141	26.000	26.000	26.000	26.000
Resultaat	-106.810	-106.811	-158.855	-45.348	568	-101.751	-131.209

Meerjarenbalans	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
1.2 Materiële vaste activa	965.396	973.329	1.057.824	1.042.285	927.735	817.436
1.5 Vorderingen	58.509	69.715	69.715	69.715	69.715	69.715
1.7 Liquide middelen	1.231.984	1.119.557	991.714	1.009.821	1.024.620	1.005.710
Totaal activa	2.255.889	2.162.602	2.119.254	2.121.822	2.022.071	1.892.862
2.1 Eigen Vermogen	1.867.001	1.708.148	1.662.800	1.663.368	1.561.617	1.430.408
2.2 Voorzieningen	41.282	52.208	54.208	56.208	58.208	60.208
2.4 Kortlopende schulden	347.606	402.246	402.246	402.246	402.246	402.246
Totaal passiva	2.255.889	2.162.602	2.119.254	2.121.822	2.022.071	1.892.862

9.2 PERSONELE EN MATERIELE ONZEKERHEDEN

Het grootste financiële risico binnen onderwijsorganisaties wordt gevormd door een mismatch tussen de werkelijke personele lasten en de inkomsten via de rijksbijdrage. Als voorbeeld kan een aangepaste CAO of meer personeel tot een tekort leiden. VCO Haren heeft meer leerkrachten in dienst dan strikt noodzakelijk. Dit is gedaan om de kwaliteit te verhogen en het vervangingsprobleem voor te zijn. Het weerstandsvermogen is hoog genoeg om tegenvallers op te vangen. Voldoende leerkrachten, invallers en directieleden kunnen werven is absoluut een risico voor de komende jaren.

Leerlingenaantallen bepalen de inkomsten van de school. Er worden zorgvuldige prognoses gemaakt, vooral door de directie en ook door de gemeente en door landelijke organisaties. Die prognoses helpen om een reële inschatting te maken van het aantal leerlingen, maar door verhuizingen of door andere oorzaken kan het gebeuren dat het leerlingenaantal daalt voordat de personele omvang is aangepast. Het financiële effect per bekostigde leerling is ca. € 7.500, - per jaar.

9.3 KWALITEIT

Een voordeel van een éénpitter is de kleinschaligheid en betrokkenheid van alle geledingen bij die ene school. De directie bewaakt de kwaliteit van het onderwijs en rapporteert – samen met anderen – aan het bestuur.

9.4 INFORMATIEBEVEILIGING EN DATABEVEILIGING

VCO Haren is zich bewust van de inhoudelijke en financiële risico's en is gekomen tot een proces van brede bewustwording op het gebied van informatiebeveiliging, privacy en datalekken. In de toekomst wil CBS De Borg zich op structurele wijze richten op risicoanalyses en beheersbaarheid.

Op dit moment zijn er geen urgente risico's: er zijn incidentprotocollen, medewerkers zijn op de hoogte van de privacyregels, security van systemen is geborgd enz. Er wordt een verbetering gevraagd wanneer het gaat om de cyclische benadering van informatie- en databeveiliging (PDCA), de doelstellingen van het normenkader IBP moeten in een plan worden geplaatst zodat er meer zicht op eventuele risico's ontstaat.

Het ICT-domein is in 2025 globaal doorgelicht. In 2026 zullen de ICT/informatievoorziening doelstellingen en de ICT-commissie worden vastgelegd en meer cyclisch worden uitgevoerd en beheerst.

Per 2030 is het nieuwe normenkader IBP van kracht, dit was eerst 2027. VCO Haren heeft het streven om in 2027 al te voldoen aan de eis voor 2030. Hiervoor heeft in 2025 een eerste oriëntatie plaats gevonden om een stappenplan te ontwikkelen om dit tijdig gerealiseerd te hebben. Tevens is gestart met de uitwerking van de eerste normen inzake IBP. De uitkomsten worden formeel vastgesteld in de verschillende gremia (MT, MR en Bestuur). Ook de implementatie en borging krijgt aandacht. Dit proces wordt in samenwerking met 2 externe partners uitgevoerd. In 2026 krijgt dit zijn vervolg.

9.5 MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD

In Nederland is veel aandacht voor verduurzaming, ook van scholen. Een duurzaam schoolgebouw heeft een gezond binnenklimaat, een laag energieverbruik, een lage CO₂-uitstoot en is betaalbaar, ook in de exploitatiefase. In het Klimaatakkoord staat een doelstelling van 95% verlaging van de CO₂-uitstoot in 2050 ten opzichte van 1990. Om die te kunnen halen, is het versnellen van de vernieuwing van schoolgebouwen (van 75 naar 40 jaar) noodzakelijk.

Daar is een passende bekostiging en een heldere verdeling van verantwoordelijkheden voor nodig. VCO Haren hecht aan duurzaamheid. Dit is opgenomen in het Strategisch Beleidsplan. De school heeft nieuwe zonnepanelen, ledverlichting, extra geïsoleerde vloeren en in alle opzichten trachten we zuinig met energie om te gaan. De gemeente Groningen adviseert scholen op dit terrein.

In het onderwijs besteden we aandacht aan duurzaamheid. We letten op het aantal kopieën, de aanschaf van verantwoorde producten en besteden aandacht aan de klimaatproblematiek.

Er is geen sprake van aanbestedingsverplichting; de volumes onderschrijven de normbedragen. De inkoopprocessen zullen in een inkoopbeleid worden vastgesteld. Dit zal in het a.s. jaar worden gerealiseerd.

Daarnaast vinden we een plezierige sociale omgang tussen kinderen, personeel en ouders erg belangrijk.

Het bestuur wil een goede werkgever zijn voor alle personeelsleden. Gedwongen vertrek bij goed functioneren proberen we te voorkomen. VCO Haren vindt het belangrijk een bijdrage te leveren aan de opleiding van toekomstige medewerkers tot goed geschoolde arbeidskrachten in het algemeen en leerkrachten in het bijzonder. Op CBS De Borg is plaats voor veel stagiaires, van verschillende opleidingen. Stagiaires worden zorgvuldig begeleid. We zijn zorgvuldig in onze personeelsaanname, waarbij een VOG aanwezig is alvorens gestart wordt.

We bieden ook plek aan mensen met een arbeidsbeperking (Banenafpraak). We voldoen hierbij aan de norm. Concreet beleid m.b.t. banenafspraken worden nog geformaliseerd. Er zijn 2 medewerkers die tot de doelgroep behoren.

9.6 BELANGRIJKE BESTUURLIJKE VOORNEMENS EN REEDS GENOMEN BESLUITEN

Het bestuur heeft op voorstel van de directie de begroting 2026 vastgesteld. Het formatieplan 2025- 2026 is ook besproken en vastgesteld. Het schoolplan voor de periode 2023 – 2027 is in de hele organisatie besproken en hetzelfde geldt voor het jaarplan 2025-2026.

In 2025 is op bestuurlijk niveau gesproken over de governancestructuur van de vereniging. Een herbezinning op rollen, verantwoordelijkheden op de diverse niveaus is actueel. Dit is in 2025 besproken en zal een concreet vervolg krijgen.

9.7 INVESTERINGSBELEID

De uitgangspunten voor het investeringsbeleid zijn de vastgestelde vervangingstermijnen en de geformuleerde doelstellingen. De investeringsbegroting is een onderdeel van de (meerjaren-) exploitatiebegroting. Deze begroting wordt door de schoolleiding opgesteld en is gebaseerd op de vastgestelde vervangingstermijnen. Vervanging vindt pas plaats wanneer de technische levensduur dit aangeeft.

9.8 BEPERKING RISICO'S

Ten einde de risico's zoveel mogelijk te beperken hanteert de school een planning en control cyclus waarbij de directie samen met het bestuur de financiële prestaties volgt. De input wordt geleverd door het administratiekantoor Preadyz en de directie legt verantwoording af aan het bestuur. De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de begroting, die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter goedkeuring aan het bestuur wordt voorgelegd. Voor het opvangen van de restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. De directie - ondersteund door adviseurs van Preadyz - bewaakt de opvolging van de door de externe accountant en overige partijen gedane aanbevelingen en rapporteert het bestuur hierover.

Er is behoefte aan meer sturen op kengetallen en presentatie van cijfers middels dashboards waardoor de effectiviteit van het besturen van de school wordt vergroot. Per 1 januari 2026 zal gebruik worden gemaakt van Onderwijsbureau Meppel (OBM). Er zal nog meer focus op monitoring middels kengetallen en dashboards zijn. In 2026 zal dit worden uitgewerkt.

10. VERSLAG INTERN TOEZICHT 2025

De Commissie Intern Toezicht (CIT) houdt toezicht op het realiseren van de doelstellingen van VCO Haren. VCO Haren volgt de code Goed Bestuur.

Samenstelling en honorering

De commissie bestaat naast Ans Kremer uit Roelof Rabbers en Tjibbe Koolstra, die de voorzittersrol bekleedt. Binnen de commissie bestaan geen verdere commissies / taakverdeling dan hierboven beschreven. De leden ontvangen geen honorering voor hun toezichthoudende rol en verrichten hun werkzaamheden als vrijwilliger.

Betaalde en onbetaalde nevenfuncties.

Ans Kremer (lid):
- ZZP-er- 'Zeedans' trainingen
- Vrijwilliger: Van Hulley – soc. onderneming

Roelof Rabbers (lid):
- Vrijwilliger Drents Prehistorische Vereniging
- Vrijwilliger Prot.Gemeente Haren/Onnen

Tjibbe Koolstra (voorzitter): - Lid bestuur Fokko Pompstra stichting - Leeuwarden, vrijwilliger

Organisatievorm

De CIT treedt op als interne toezichthouder en heeft een toetsende rol waar het gaat om de Governancecode Funderend Onderwijs. Belangrijk is dat deze toetsende rol op afstand gebeurt van het bestuur waarbij het bestuur in vergaderingen en onderling contact inzicht geeft in belangrijke ontwikkelingen en formele documenten zoals bestuursverslag en de begroting.

Vergaderingen en contact

In het afgelopen jaar 2025 heeft de CIT regelmatig met het bestuur of afvaardigingen van het bestuur en de directeur overleg gehad. Hierbij zijn de aandachtspunten die speelden doorgesproken. Hierbij heeft de nadruk gelegen op een duurzame begroting en het daaraan gekoppelde integraal onderwijsplan gericht op een goede onderwijskwaliteit. De noodzakelijke aanpassingen van financieel- en personeelsbeleid zijn verder vormgegeven en ingezet.

De CIT zal hier blijvend toezicht op houden, 'op afstand', vanuit hun taak van controle op de werkzaamheden van het bestuur. Naast de overleggen wordt de CIT over het dagelijkse onderwijsproces wekelijks op de hoogte gehouden middels een weekmemo.

Hieronder een overzicht van de vergaderingen en welke onderwerpen zijn besproken. In deze vergaderingen is naast de inhoudelijke zaak ook de rol van het bestuur geëvalueerd. Wanneer het CIT zorgen heeft, zaken als onvoldoende beoordeeld wordt dit vastgelegd. In 2025 zijn dergelijke punten niet geconstateerd.

Datum vergadering CIT	3 februari 2026
Onderwerpen besproken	1. Overgang Preadyz naar OBM. 2. Financiën 3. Huisvesting 4. Contact tussen MR en bestuur 5. Personeelszaken 6. Leerlingaantallen 7. Governance 8. Privacy/IBP 9. Inspectiebezoek

Datum vergadering CIT	30 september 2025
Onderwerp besproken	1. Voorstellen nieuwe bestuursleden 2. Financiën 3. Ritmiek overlegstructuur 4. Onderzoek naar governancestructuur 5. Contactwens CIT – MR
Datum vergadering CIT	1 juli 2025 (ALV)
Onderwerp besproken	1. Jaarverslag 2. Kennismaking Margreet 3. Financiën
Datum vergadering CIT	7 februari 2025
Onderwerp besproken	1. Voorstelrondje 2. Algemene ontwikkelingen bestuur/ school 3. Begroting 2025 4. Strategisch formatieplan, meerjarenonderhoudsplan (MJOP), en unique selling points van de school. 5. Functioneren directeur 6. Stand van zaken rondom komst GSV naar Haren.

Onderwijs en kwaliteit

De CIT heeft het afgelopen jaar met veel belangstelling de ontwikkelingen op de school gevolgd. Hierbij zien wij dat de onderwijskundige ontwikkeling en aanpak op een hoog niveau vormgegeven wordt. Investerings in innovatie blijft nodig om de kwaliteit van lesgeven op een goed niveau geborgd te houden. Onze blijvende waardering gaat uit naar alle geledingen van het personeel die ieder vanuit zijn of haar expertise zo een bijdrage levert aan een goed lopende onderwijsorganisatie.

Financiën en gebouw

Afgelopen jaar is nadrukkelijk ingezet op een aantal kernontwikkelingen, na een analyse van de situatie op CBS de Borg. Zaken die hierbij genoemd kunnen worden zijn:

- Kwaliteit van onderwijs en bezetting personeel
- Leerlingaantallen en de verwachtingen
- Financiën o.a. inzet van vermogen
- ICT en huisvesting

Deze aanpak resulteert in een financieel gezond beleid en een goede onderwijskwaliteit. Wij concluderen dat het besturen van CBS de Borg (VCO Haren) op een goed niveau vormgegeven wordt. De CIT heeft toezicht kunnen houden op de rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van middelen door de rapportages van het bestuur en schoolleiding vanuit het periodiek overleg.

Toezichtvisie en toezichtkader

De CIT heeft toezicht op de verantwoording van de wettelijke taken van het uitvoerend bestuur door middel van de begroting, jaarrekening, bestuursverslag en het strategisch meerjarenplan en verleent haar goedkeuring voor deze documenten. De doelmatige en rechtmatige besteding van financiële middelen wordt getoetst middels managementrapportages van het administratiekantoor.

De CIT functioneert daarnaast als klankbord voor het bestuur en evalueert het uitvoerend bestuur gedurende het jaar.

Binnen het toezichtkader van de CIT vallen de volgende punten:

- Naleving 'code goed bestuur'
- Naleving wet- en regelgeving

- Evaluatie bestuurders
- Bezoldiging bestuurders
- Evaluatie eigen functioneren toezichthouder
- Evaluatie uitkomsten externe accountant

Code goed bestuur

De code goed bestuur wordt nageleefd binnen de toezichtkaders van de CIT. De CIT heeft geen afwijkingen geconstateerd in 2025.

Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur

Het CIT treedt niet op als werkgever van het uitvoerend bestuur. Het benoemen, ontslag, schorsing, remuneratie van bestuursleden is neergelegd bij de leden van de vereniging. Benoemingen e.d. worden definitief gemaakt tijdens een algemene ledenvergadering (ALV) welk jaarlijks plaatsvindt. Dit is vastgelegd in de statuten van VCO Haren.

Professionalisering

Er is een herbezinning op governance model binnen VCO Haren, vanwege deze reden is in 2025 geen focus op professionalisering geweest.

Toewijzing accountant

Aan AKSOS Assurance B.V. is de opdracht gegeven voor de controle over 2025.

Klachten

Bij de CIT zijn geen officiële klachten binnengekomen over het bestuur of de leiding van de school.

Overige

VCO Haren is een gezonde, dynamische en kwalitatief goede onderwijsorganisatie. Kwaliteit heeft een hoge prioriteit en zal blijvend voorop moeten blijven staan. Daarnaast moet de school een fijne en geborgen omgeving zijn waar kinderen zich maximaal mogen ontplooiën.

Vanuit onze ervaringen van het afgelopen jaar en de veerkracht van de schoolorganisatie zien wij de toekomst met vertrouwen tegemoet.

Tjibbe Koolstra, ook namens Ans Kremer en Roelof Rabbers

11. NAMEN EN ADRESSEN

School	Schoolleiding:	
Adres:	Directeur	Adjunct-directeur
Wederikweg 19, 9753 AA Haren	Margreet Schans	Elisa Bilijam
Postadres:	050-5348190	050-5348190
Postbus 96, 9750 AB Haren	E: m.schans@cbsdeborg.nl	E: e.bilijam@cbsdeborg.nl
Telefoon: 050-5348190		
E-mail: directie@cbsdeborg.nl	Website: www.cbsdeborg.nl	

Bestuur	Telefoon	Commissie van toezicht	Telefoon
Ronald Werkman (voorzitter)	06-29603034	Tjibbe Koolstra (voorzitter)	050-5340567
Tom Wiltjer (secretaris)		Roelof Rabbers	050-5343787
Erik Elderman (penningmeester)		Ans Kremer	
Suzanne Roelfsema			
Kitty Loonstra			
Linda de Jong		E-mail: bestuur@cbsdeborg.nl	
Jeroen Smit			

Leden Medezeggenschapsraad (MR)				
Maaïke Jansen (voorz.)	06-30294955			
Veerle Baaijen				
Kirsten Deddens				
Jantina van Oorschoot		E-mail: mr@cbsdeborg.nl		
Teamleden:				
Marije Dijkstra				
Menco Oedzes				
Anne Afman (secre.)				
Gerdy Zwart-de Boer (secre.)				

Leden activiteitencommissie (AC)				
Karen Lap-Vos (vz.)	06-42818526	Gemma Oosterbeek	Henrike Keizer	Vienna de Lange
Saskia Nelissen (secre.)	06-10727939	Tessa Groothof	Frank Prüst	Sanne Visser
José Bouter (penningmeester)	06-53510117	Jan Spoelder (lkr.)	David Bakker	Marjon Knevelbaard
		E-mail: ac@cbsdeborg.nl		Jaap Penninga (lko.)

Vertrouwenspersoon/klachtenregeling		
Interne vertrouwenspersoon voor leerlingen	Mieke Scholten Marije Dijkstra Odilia Uineken	m.scholten@cbsdeborg.nl m.dijkstra@cbsdeborg.nl o.uineken@cbsdeborg.nl
Externe vertrouwenspersoon	H&H Vertrouwenspersonen	www.hhvertrouwenspersonen.nl
Klachtenregeling	Website CBS De Borg	https://www.cbsdeborg.nl/
Klachtencommissie primair onderwijs		Celebesstraat 16 3531 KC Utrecht

12. BIJLAGEN

12.1 MEDEZEGGENSCHAPSRAAD 2025

De medezeggenschap (MR) heeft binnen het primair onderwijs een rol in het bevorderen van de ontwikkeling van de school, de kwaliteit van het onderwijs en zorgvuldige besluitvorming. De MR vertegenwoordigt de belangen van het personeel en ouders. Het schooljaar 2025/2026 zijn we gestart met een tweetal nieuwe leden in de personeelsgeleding. Daarnaast is er één lid van de oudergeleding gestopt. Hierdoor bestaat de MR momenteel uit 8 leden, waarvan 4 ouders en 4 personeelsleden. Deze samenstelling zorgt voor een goede balans in perspectieven waardoor de MR tot een evenwichtige belangenafweging kan komen.

De MR werkt volgens een vast vergaderschema en een jaarplanning met terugkerende onderwerpen waaronder de begroting, het schoolplan en het formatieplan. De vergaderingen vinden eens in de 6 weken plaats en worden voorbereid en vastgelegd. De inhoudelijke bespreekpunten komen tot stand op basis van informatie vanuit het bestuur en de schoolleiding, wettelijke kaders en incidenteel signalen vanuit ouders of het personeel. De vergaderingen kennen een vast verloop waarbij er aandacht is voor zowel het beheer van de MR-organisatie als de inhoudelijke behandeling van onderwerpen. Aan het eind van de vergadering sluit de directeur aan voor het beantwoorden van vragen.

Belangrijkste Activiteiten en Adviezen

In het afgelopen verslagjaar heeft de medezeggenschapsraad advies en instemming uitgebracht over enkele onderwerpen. Dit betrof onder andere:

- De schoolgids en het jaarplan 2025-2026 waarin de doelen van de school voor het komende jaar zijn uitgewerkt.
- Deelname aan het samenwerkingsverband Onderwijsregio Primair Onderwijs Noord; een regionaal netwerk dat de ambitie heeft om onderwijs te organiseren en versterken met een speciale focus op de unieke context van Noord-Nederland.
- Beleid op het gebied van informatiebeveiliging en privacy (IBP beleid) waaronder een algemeen privacyreglement alsmede een privacyverklaring voor leerlingen en ouders, medewerkers en sollicitanten. Daarnaast is er ook instemming gegeven op het waarbeleid en het protocol social media
- Het activiteitenplan in het kader van de subsidie verbetering basisvaardigheden. Deze subsidie ondersteunt scholen met het verbeteren van de vaardigheden taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid in de schooljaren 2025/2026 en 2026/2027.
- Het financieel jaarplan en de begroting 2026 waarbij de MR advies heeft gegeven en heeft meegedacht over een verdere versterking van de ambitie van een duurzaam gezonde school en een juiste verdeling van middelen en personeel met behoud van de kwaliteit van het onderwijs.

Samenwerking en Communicatie

De samenwerking tussen de medezeggenschapsraad, schoolleiding en bestuur verloopt prettig. De MR wordt tijdig betrokken bij voorgenomen besluiten en er vindt op vaste momenten overleg plaats. De directeur is betrokken bij de voorbereidingen van de MR vergaderingen en sluit elke vergadering aan. Hierdoor is een open en constructieve sfeer ontstaan.

Het afgelopen jaar zijn er belangrijke stappen gezet op het gebied van de communicatie met de achterban. In het verslagjaar zijn door leden van de personeelsgeleding steeds vaker meningen en signalen van het personeel opgehaald. Over de invoering van het functieboek is een gerichte digitale vragenronde uitgevoerd waarbij het personeel gevraagd is naar hun mening over deze ontwikkeling. Vergaderingen in de school worden vaker gebruikt om personeel vooraf te raadplegen en/of terugkoppeling te geven over MR-onderwerpen. Terugkoppeling gebeurt ook via de memo waarin terugkoppeling vanuit het MT wordt gegeven. Ook worden de MR-leden door het personeel benaderd voor informele gesprekken.

In het verslagjaar heeft de MR gecommuniceerd met ouders via een stukje in de schoolnieuwsbrief en via de website van CBS De Borg. Verder worden de notulen van de MR-vergaderingen online gedeeld. In deze notulen worden de belangrijkste onderwerpen en besluiten op hoofdlijnen toegelicht. Daarnaast zijn wij bereikbaar via ons algemene e-mailadres mr@cbsdeborg.nl. De MR hecht grote waarde aan een goede en laagdrempelige communicatie met de achterban en heeft de ambitie om de verbinding met de achterban in 2026 verder te vergroten.

Wij kijken uit naar een nieuw jaar waarin wij als MR verder bouwen aan een proactieve en betrokken rol binnen onze school.

Namens de MR,

Ouders: Maaïke Jansen (voorzitter), Veerle Baaijen, Kirsten Deddens, Jantiena van Oorschot

Personeel: Marije Dijkstra, Menco Oedzes, Anne Afman en Gerdy Zwart-de Boer (beide secretaris)

12.2 ACTIVITEITENCOMMISSIE 2024 - 2025

De Activiteitencommissie (voorheen Ouderraad ofwel OR) bestaat uit enthousiaste ouders en leerkrachten die samen activiteiten voor de kinderen organiseren. De leden van de Activiteitencommissie (AC) organiseren deze activiteiten zelf of ondersteunen de leerkrachten. Ieder jaar proberen we de bestaande activiteiten te verbeteren of nieuwe activiteiten te verzinnen. Tijdens het schooljaar organiseert en ondersteunt de AC de volgende jaarlijks terugkerende activiteiten voor de kinderen van De Borg:

- De Kinderboekenweek
- De Vossenjacht
- Het Sinterklaasfeest
- De Kerstviering
- De Kinderdisco
- De Paasviering
- De Avondvierdaagse
- Het Laatste Schooldagfeest

Onze eerste activiteit van het schooljaar, de Kinderboekenweek, was meteen een groot succes. De AC heeft de school versierd en er was een letterspeurtocht uitgezet zodat de kinderen in school op avontuur konden gaan. Heel veel kinderen hebben meegedaan aan de tekenwedstrijd en er zijn prachtige tekeningen gemaakt behorende bij het thema 'Vol Avontuur'. De 3 winnaars zijn tijdens de weeksluiting verrast met een cadeautje. Gelukkig tekenen de kinderen van CBS De Borg niet alleen prachtig maar lezen ze ook graag. Er zijn veel boeken gekocht bij Boomker en school mag voor 20% van het totaalbedrag boeken aanschaffen om de schoolbibliotheek aan te vullen.

Net als vorig jaar was er ook dit jaar weer een Vossenjacht. De leerlingen van CBS De Borg blijken hele goede speurneuzen te zijn. Alle vossen zijn dan ook gevonden en de buurt is weer gered van deze toch wel erg vreemd uitziende figuren.

Sinterklaas was bijna te laat dit jaar maar gelukkig kreeg hij hulp van de politie en kon hij onze school toch bezoeken. De groepen 1-4 mochten op bezoek bij Sinterklaas en zijn Pieten. De kinderen waren soms wat verlegen, maar hebben mooie liedjes gezongen en dansjes gedaan. In de groepen 5-8 zijn prachtige surprises gemaakt. Hopelijk komt de Sint volgend jaar weer met zijn Pieten op bezoek.

We hebben het jaar 2025 afgesloten door de school gezellig aan te kleden voor de feestdagen. Dit jaar wordt er na een aantal jaren afwezigheid weer een lichtjestocht door Haren georganiseerd. Nu maar hopen dat het de activiteitencommissie lukt om alle kaarsjes op tijd te laten branden. Tijdens de route wordt door leerlingen uit groep 8 het Kerstverhaal verteld en uitgebeeld. De route eindigt bij zorgboerderij de Mikkelderhorst.

Na de herrijzenis van Atlantis, een fantastische jungle en reizen in Outer Space is de AC alweer druk aan het nadenken over een nieuw thema voor dit schooljaar. De kinderen mogen verkleed naar school en de voetjes mogen flink van de vloer met onze fantastische DJ.

We hopen dat de Paasviering voor de kinderen net zo gezellig wordt als de Kerstviering. Daarna gaan we aan de slag met het organiseren van de Avond4daagse die zal plaatsvinden in juni en we hopen springend op kleurrijke springkussens het schooljaar af te sluiten met een geslaagd Laatste Schooldagfeest in juli.

Wij zijn er trots op dat we zoveel mooie activiteiten mogen organiseren en zoveel kinderen blij kunnen maken! Mocht u vragen/ideeën/opmerkingen hebben voor de Activiteitencommissie of ons team willen versterken dan kunt u terecht bij de voorzitter of mailen naar ac@cbsdeborg.nl

Namens de Activiteitencommissie,

Anna, Anouk, Geeske, Gemma, Hendrike, Ilona, Jaap, Jan, José, Karen, Marijke, Marjon, Patrick, Renée, Saskia, Simone, Tessa, Tom en Vienna

13. JAARREKENING

De jaarrekening is na goedkeuring van de accountant te vinden op de website.

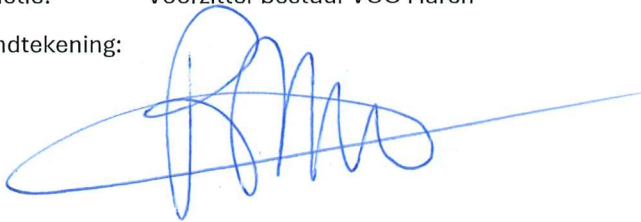
Ondertekening door bestuur:

Voor akkoord,

Naam: R. Werkman

Functie: Voorzitter bestuur VCO Haren

Handtekening:



Naam: E. Elderman

Functie: Penningmeester VCO Haren

Handtekening:



Datum vaststelling jaarverslag: Haren 19 juni 2026

61829

CBS de Borg

Jaarstukken 2025

Inhoudsopgave

	Pagina
Bestuursverslag	3
Financiële kengetallen	55
 Jaarrekening	
Grondslagen	56
Model A: Balans per 31 december 2024	60
Model B: Staat van baten en lasten over 2024	61
Model C: Kasstroomoverzicht	62
Model VA: Vaste Activa	63
Model VV: Vorderingen	64
Model EL: Effecten en Liquide middelen	65
Model EV: Eigen vermogen	66
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	67
Model KS: Kortlopende schulden	68
Model G: Verantwoording subsidies	69
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	70
Model AB: Opgave andere baten	71
Model LA: Opgave van de lasten	72
Model FB: Financiële baten en lasten	74
Model E: Overzicht verbonden partijen	75
WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector	76
Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	78
Bestemming van het resultaat	79
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	80
Gegevens rechtspersoon	81
 Overige gegevens	82
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	83

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kan een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde

<u>Kengetallen</u>	2025	2024
<u>Solvabiliteit</u> <i>Eigen vermogen + voorzieningen in percentage van het totale vermogen.</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de vereniging in staat is aan haar langetermijnverplichting te voldoen. 30% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 30% dan is de stichting in staat om aan haar langetermijnverplichtingen te voldoen.	81,4%	84,6%
<u>Liquiditeit (Current ratio)</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar kortetermijnverplichtingen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de stichting in staat aan haar kortetermijnverplichtingen te voldoen.	2,96	3,71
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Verhouding tussen het totale eigen vermogen en de totale baten.</i> Een weerstandsvermogen tussen 10% en 40% wordt als aanvaardbaar geacht. Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen.	46,0%	49,8%
<u>Rentabiliteit</u> <i>Verhouding exploitatieresultaat en de totale baten.</i> Dit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief exploitatieresultaat. Daarbij wordt uitgegaan van de gewone bedrijfsvoering. Het wordt berekend door het resultaat (het "exploitatiesaldo") te delen door de totale baten van de bedrijfsvoering.	-4,3%	-2,8%
<u>Huisvestingsratio</u> <i>Verhouding tussen de huisvestingslasten vermeerderd met afschrijvingen gebouwen en terreinen en de totale lasten</i> De huisvestingsratio geeft het aandeel van de totale huisvestingslasten in verhouding van de totale lasten weer. Als signaleringswaarde wordt een maximum van 10% gehanteerd.	5,3%	5,2%
Aantal leerlingen per teldatum 1-2 (t-1)	479	506
Aantal FTE (inclusief vervanging)	34,99	37,13
Personeelskosten per FTE	€92.739	€88.094
<u>Percentage personeelskosten t.o.v. de totale lasten</u>	85,4%	86,0%
Personele Lasten uit SvBL	3.324.293	3.348.725
Totale lasten uit SvBL	3.891.669	3.892.500
Saldo lonen en salarissen uit Lasten	3.244.927	3.270.947

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van CBS de Borg en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

Bij de inrichting van de jaarrekening is de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, RJ-richtlijn 660 en Titel 9 Boek 2 BW gehanteerd. De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's. In de balans is het resultaatbestemmingsvoorstel reeds verwerkt. De waardering van activa en passiva vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de betreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Financiële instrumenten

De CBS de Borg heeft alleen primaire financiële instrumenten, voor de grondslagen wordt verwezen naar de behandeling per post.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

Investerings in gebouwen, groot onderhoud, meubilair, ICT, leermiddelen en inventaris worden op de balans gewaardeerd tegen de aanschafwaarde verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. De materiële vaste activa worden lineair afgeschreven vanaf de maand van aanschaf. Als ondergrens van de te activeren activa wordt € 1.000,- aangehouden, uitzondering hierop is groot onderhoud waar een activeringsgrens van € 5.000 wordt gehanteerd. Investeringsubsidies die ontvangen zijn, worden in mindering gebracht op de investering. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Voor de verwerking van groot onderhoud wordt de componentenmethode gehanteerd waarbij de kosten worden afgeschreven voor de resterende looptijd voor het desbetreffende actief.

Eigendom

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de vereniging en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen. Eventuele bruikleenscholen zijn eveneens niet verwerkt.

Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen en overlopende activa worden gewaardeerd op nominale waarde onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen voor oninbaarheid. 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

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.

Algemene reserve publiek

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten. Aan de reserve worden via de resultaatbestemming overschotten in een boekjaar toegevoegd en tekorten onttrokken.

Bestemmingsreserves (publiek en privaat)

Hieronder 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.

Bestemmingsreserve onderhoud

De onderbouwing voor de bestemmingsreserve onderhoud is het meest actuele groot onderhoudsplan van het bestuur wat globaal overeen komt met de hoogte van de reserve. Jaarlijks zal door middel van winstbestemming de bestemmingsreserve worden aangepast aan het meest actuele onderhoudsplan.

Bestemmingsreserve personeel

De bestemmingsreserve personeel is opgebouwd om toekomstige personeelskosten (anders dan salaris) te kunnen voldoen. De bestemmingsreserve is aan diverse verschillende type uitgaven gealloceerd en wordt jaarlijks gereviewed.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan en waarvan de omvang onzeker maar wel betrouwbaar te schatten is.

Voorziening ambtsjubileum

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van ambtsjubilea is een voorziening gevormd. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. Betaalde bedragen inzake jubileum worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen reële waarde.

Overlopende passiva

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

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Bij de bepaling van het exploitatiesaldo is uitgegaan van het baten en lastenstelsel. Dit betekent dat de opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Kosten hoeven nog geen uitgaven te zijn en opbrengsten nog geen inkomsten.

Rijksbijdragen

- de ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.
- geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.
- geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Opbrengsten

Subsidies, niet zijnde investeringssubsidies, worden in het resultaat verantwoord zodra het waarschijnlijk is dat de desbetreffende subsidies zullen worden ontvangen en voor zover de hiermee samenhangende bestedingen zijn verricht.

Pensioenen

De CBS de Borg heeft een pensioenregeling. Pensioenen voor het onderwijspersoneel zijn ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Per eind 2025 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 123,5%. 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, anders dan het effect van hogere premies.

Rente

Renteopbrengsten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost.

4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat 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.

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.

Model A: Balans per 31 december 2025

(na resultaatverdeling)

1 Activa	31 december 2025	31 december 2024
Vaste Activa		
1.1.2 Materiële vaste activa	<u>973.329</u>	<u>965.396</u>
<u>Totaal vaste activa</u>	<i>973.329</i>	<i>965.396</i>
Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen	69.715	58.509
1.2.4 Liquide middelen	<u>1.119.557</u>	<u>1.231.984</u>
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>1.189.272</u>	<u>1.290.493</u>
<u>Totaal activa</u>	<u>2.162.601</u>	<u>2.255.889</u>
2 Passiva	31 december 2025	31 december 2024
2.1 Eigen vermogen	1.708.147	1.867.001
2.2 Voorzieningen	52.208	41.282
2.4 Kortlopende schulden	402.246	347.606
<u>Totaal passiva</u>	<u>2.162.601</u>	<u>2.255.889</u>

Model B: Staat van baten en lasten over 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	3.572.032	3.493.917	3.645.379
3.2 Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	21.362	21.000	20.291
3.5 Overige baten	<u>121.279</u>	<u>85.000</u>	<u>83.236</u>
Totaal baten	<u>3.714.673</u>	<u>3.599.917</u>	<u>3.748.906</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	3.324.293	3.207.390	3.348.725
4.2 Afschrijvingen	95.012	81.338	104.209
4.3 Huisvestingslasten	169.595	168.500	166.610
4.4 Overige lasten	<u>302.769</u>	<u>285.500</u>	<u>272.957</u>
Totaal lasten	<u>3.891.669</u>	<u>3.742.728</u>	<u>3.892.501</u>
Saldo baten en lasten	<u><u>-176.996</u></u>	<u><u>-142.810</u></u>	<u><u>-143.594</u></u>
6 Financiële baten en lasten	18.141	36.000	36.784
Resultaat	<u><u>-158.855</u></u>	<u><u>-106.810</u></u>	<u><u>-106.810</u></u>

Model C: Kasstroomoverzicht

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-176.996	-143.594
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	95.013	104.209
Mutaties voorzieningen	10.927	21.011
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	-11.208	23.282
Schulden	<u>54.640</u>	<u>-1.938</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	-27.624	2.970
Ontvangen interest	21.682	40.360
Betaalde interest (-/-)	<u>-3.540</u>	<u>-3.576</u>
	18.141	36.784
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u>	<u>-9.482</u>	<u>39.754</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	<u>-102.946</u>	<u>-39.260</u>
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u>	<u>-102.946</u>	<u>-39.260</u>
Omrekenverschillen	2	1
Mutatie liquide middelen	<u>-112.426</u>	<u>495</u>
Beginstand liquide middelen	1.231.984	1.231.489
Mutatie liquide middelen	<u>-112.426</u>	<u>495</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>1.119.557</u></u>	<u><u>1.231.984</u></u>

Model VA: Vaste Activa

1 Activa

1.1.2	Materiële vaste activa	Mutaties 2025							Boekwaarde per 31 december 2025			
		Cumulatieve aanschafwaarde per 1 januari 2025	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 1 januari 2025	Boekwaarde per 1 januari 2025	Investeringen	Des-investeringen	Afschrijvingen	Cumulatieve aanschafwaarde per 31 december 2025		Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31 december 2025		
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	727.493		173.776		553.717	32.955	-	37.465	760.448	211.241	549.207
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	1.192.211		803.979		388.232	60.254		52.607	843.194	447.316	395.879
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	214.908		191.462		23.446	9.738	-	4.940	224.646	196.401	28.244
				</								

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

In 2025 heeft een correctie plaatsgevonden op inventaris en apparatuur waarbij inventaris en apparatuur die niet meer gebruikt wordt of/en niet meer aanwezig is uit het activaregister is gehaald. Deze correctie heeft geen resultaatimpact gehad. De cumulatieve aanschafwaarde en de cumulatieve afschrijvingen zijn gedaald met € 409.270.

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 1000,-.

Onder andere vaste bedrijfsmiddelen vallen o.a. het onderwijsleerpakket.

Gehanteerde afschrijvingspercentages inventaris en andere vaste bedrijfsmiddelen per categorie:

	termijn in jaren	percentage
1.1.2.1 - gebouwen (verbouw)	40	2,5%
inrichting schoolplein	15	6,7%
- groot onderhoud	5 - 40	2,5% - 20%
- computerapparatuur	3 - 8	12,5% - 33,3%
- schoolmeubilair	20	5%
- inventaris	10 - 20	5% - 10%
1.1.2.4 onderwijsleerpakket	8	12,5%

Model VV: Voorraden en vorderingen

1.2.2 Vorderingen

	31 december 2025	31 december 2024
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	35.559	8.100
1.2.2.2 Vorderingen op OCW	-	2.069
1.2.2.3 Vorderingen op verbonden partijen	1.783	
1.2.2.10 Overige vorderingen	5.142	18.822
1.2.2.15 Overlopende activa overige	27.231	29.518
<u>Vorderingen</u>	<u>69.715</u>	<u>58.509</u>
Uitsplitsing		
15100 - Debiteuren diversen	35.559	5.835
15510 - Debiteuren WIS	-	2.265
<u>1.2.2.1 Debiteuren algemeen</u>	<u>35.559</u>	<u>8.100</u>
15200 - Vordering Ministerie	-	2.069
<u>1.2.2.2 Vorderingen op OCW</u>	<u>-</u>	<u>2.069</u>
15300 - Vordering SWV	1.783	
<u>1.2.2.3 Vorderingen op verbonden partijen</u>		
15790 - Nog te ontvangen bedragen	-	9.198
15885 - Te ontvangen interest	5.142	9.624
<u>1.2.2.10 Overige vorderingen</u>	<u>5.142</u>	<u>18.822</u>
15840 - Transitorische posten	20.293	29.518
<u>1.2.2.15 Overlopende activa overige</u>	<u>27.231</u>	<u>29.518</u>

Model EL: Effecten en Liquide middelen

1.2.4 Liquide middelen

	31 december 2025	31 december 2024
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	1.119.557	1.231.984
<u>Liquide middelen</u>	<u>1.119.557</u>	<u>1.231.984</u>
Uitsplitsing		
17203 - NL43 RABO 0109 0631 71	148.940	93.964
17204 - NL18 RABO 3665 2907 16	31	31
17205 - NL40 RABO 3665 2907 08	10.181	10.011
17209 - NL04 BUNQ 2042 6751 72	-	5.242
17210 - Saldorekening VCO Haren (NL34ADYB2017500012)	12.991	11.304
17250 - Schatkistbankieren	947.414	1.111.431
<u>1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen</u>	<u>1.119.557</u>	<u>1.231.984</u>

Model EV: Eigen vermogen

2,1 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2025
2.1.1.1 Algemene reserve	1.030.226	-130.027	-	900.199
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	762.037	-28.465	-	733.572
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	74.738	-363	-	74.375
	-			-
<u>Eigen Vermogen</u>	1.867.001	-158.855	-	1.708.147

Uitsplitsing

<i>21150 - Algemene reserve</i>	1.030.226	-130.027	-	900.199
<u>2.1.1.1 Algemene reserve</u>	1.030.226	-130.027	-	900.199
<i>21210 - Bestemmingsreserve personeel</i>	308.661	-28.465	-	280.197
<i>21240 - Bestemmingsreserve huisvesting</i>	453.376	-	-	453.376
<u>2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek</u>	762.037	-28.465	-	733.572
<i>21300 - Bestemmingsreserve privaat</i>	74.738	-363		74.375
<u>2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat</u>	74.738	-363	-	74.375

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

	Stand per 1 januari 2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31 december 2025	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 t/m 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.2.1 Personele voorzieningen	41.282	18.247	7.320	-	52.208	2.542	17.850	31.817
<u>Voorzieningen</u>	41.282	18.247	7.320	-	52.208	2.542	17.850	31.817

Uitsplitsing

22100 - Voorziening jubilea	41.282	18.247	7.320	-	52.208	2.542	17.850	31.817
<u>2.2.1 Personele voorzieningen</u>	41.282	18.247	7.320	-	52.208	2.542	17.850	31.817

Model KS: Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

	31 december 2025	31 december 2024
2.4.8 Crediteuren	20.816	20.452
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	155.852	151.895
2.4.10 Pensioenen	42.187	40.563
2.4.12 Overige kortlopende schulden	8.924	19.949
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	56.000	4.332
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	118.466	110.414
Kortlopende schulden	402.246	347.606
Uitsplitsing		
<i>24300 - Crediteuren</i>	20.816	20.452
<u>2.4.8 Crediteuren</u>	20.816	20.452
<i>24700 - Af te dragen aan Belastingdienst</i>	151.651	151.895
<i>24723 - Af te dragen BTW</i>	4.201	
<u>2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	155.852	151.895
<i>24800 - Te betalen pensioenbijdragen</i>	42.084	40.464
<i>24803 - Te betalen premie IP collectief</i>	104	99
<u>2.4.10 Pensioenen</u>	42.187	40.563
<i>24900 - Nog te betalen bedragen</i>	2.390	13.613
<i>24930 - Te betalen netto salarissen</i>	-	201
<i>24060 - Te betalen accountantskosten</i>	6.534	6.135
<u>2.4.12 Overige kortlopende schulden</u>	8.924	19.949
<i>24020 - Nog te besteden subsidies ministerie</i>	54.568	
<i>24040 - Vooruitontvangen bedragen</i>	1.432	4.332
<u>2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen</u>	56.000	4.332
<i>24050 - Aanspraken vakantiegeld</i>	109.718	110.414
<i>24053 - Aanspraken Oktobertoeelage</i>	8.748	-
<u>2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen</u>	118.466	110.414

Model G: Verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	datum	Status (afgerond)
Studieverlof 2024: Lerarenbeurs	I48691		20-8-2024	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBI25-PO-2798		28-4-2025	Onderhanden

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2024	Totale subsidiabele kosten t/m 2024	Saldo per 1 januari 2025	Ontvangen in 2025	Subsidiabele kosten in 2025	Te verrekenen per 31 december 2025
	Kenmerk	€	€	€	€	€	€	€
	Totaal	0	0	0	0	0	0	0

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2024	Totale subsidiabele kosten t/m 2024	Saldo per 1 januari 2025	Ontvangen in 2025	Subsidiabele kosten in 2025	Te verrekenen per 31 december 2025
	Kenmerk	€	€	€	€	€	€	€
	Totaal	0	0	0	0	0	0	0

Model OB: Opgave overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	3.394.501	3.335.721	3.426.781
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	22.496	10.196	32.020
3.1.3.1 Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	155.035	148.000	186.579
<u>Rijksbijdragen</u>	3.572.032	3.493.917	3.645.379

Uitsplitsing

81003 - Basisbekostiging PO	3.373.504	3.159.467	3.240.146
81004 - Overgangsregeling PO	-5.794	-2.576	-6.193
81101 - Vermindering uitkeringskosten	-	-	-142
81113 - PenA werkdrukverlaging	-	153.587	139.426
81114 - Regeling profess.&begeleiding starters & schoolleiders	26.790	25.243	53.543
<u>3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW</u>	3.394.501	3.335.721	3.426.781
81200 - Personele bekostiging groei	11.872	-	-
81212 - Subsidie voor studieverlof	5.948	10.196	4.249
81228 - Bijz. bekostiging eerste opvang vreemdelingen	-	-	13.289
81232 - Opvang nieuwkomers > 1 jaar	2.176	-	14.482
81238 - Nationaal Programma Onderwijs	-	-	-
81276 - Subsidie Basisvaardigheden	2.500	-	-
81290 - Overige subsidies ministerie	-	-	-
<u>3.1.2.1 Overige subsidies OCW</u>	22.496	10.196	32.020
81301 - Budget zware ondersteuning	153.252	148.000	177.381
81302 - Budget passend onderwijs	1.783	-	9.198
<u>3.1.3.1 Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden</u>	155.035	148.000	186.579

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	21.362	21.000	20.291
<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	21.362	21.000	20.291

Uitsplitsing

82100 - Vergoeding gemeente	21.362	21.000	20.291
<u>3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies</u>	21.362	21.000	20.291

Model AB: Opgave andere baten

3.5 Overige baten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
3.5.1 Opbrengst verhuur	35.954	35.000	34.103
3.5.2 Detachering personeel	4.470	-	-
3.5.5 Ouderbijdragen	37.240	50.000	35.589
3.5.10 Overige	43.615	-	13.544
Overige baten	121.279	85.000	83.236
Uitsplitsing			
<i>85100 - Verhuur</i>	35.954	35.000	34.103
<u>3.5.1 Opbrengst verhuur</u>	35.954	35.000	34.103
<i>85200 - Detachering</i>	4.470	-	-
<u>3.5.2 Detachering personeel</u>	4.470	-	-
<i>87006 - Schoolreisjes/kamp</i>	23.980	-	21.609
<i>87008 - Ouderbijdragen</i>	13.260	50.000	13.980
<u>3.5.5 Ouderbijdragen</u>	37.240	50.000	35.589
<i>85690 - Overige baten</i>	27.275	-	9.415
<i>87007 - Giften en bijdragen</i>	12.712	-	-
<i>87009 - Contributies/ledengeld</i>	-	-	138
<i>87011 - Overige private baten</i>	3.628	-	3.991
<u>3.5.10 Overige</u>	43.615	-	13.544

Model LA: Opgave van de lasten

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.1.1 Lonen en salarissen	3.244.927	3.082.390	3.270.947
4.1.2 Overige personele lasten	280.931	245.000	225.675
4.1.3 Af: Ontvangen vergoedingen	201.565	120.000	147.897
<u>Personele lasten</u>	3.324.293	3.207.390	3.348.725
Uitsplitsing			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	2.506.310	3.082.390	2.509.187
4.1.1.2 Sociale lasten	362.830		366.873
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	20.368		39.960
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds			-
4.1.1.5 Pensioenpremies	355.419		354.926
<u>Lonen en salarissen</u>	3.244.927	3.082.390	3.270.947
4.1.2.1 dotaties voorzieningen	18.247	2.000	21.010
4.1.2.2 personeel niet in loondienst	12.623	20.000	30.916
4.1.2.3 overige	250.060	223.000	173.749
<u>Overige personele lasten</u>	280.931	245.000	225.675

4.2 Afschrijvingslasten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.2.2 Afschrijvingen materiele vaste activa	95.012	81.338	104.209
<u>Afschrijvingslasten</u>	95.012	81.338	104.209

4.3 Huisvestingslasten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.3.1 Huurlasten	13.135	15.000	15.047
4.3.3 Onderhoudslasten	29.442	30.000	37.776
4.3.4 Energie en water	37.047	39.000	28.288
4.3.5 Schoonmaakkosten	85.265	80.500	81.439
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	4.706	4.000	4.060
<u>Huisvestingslasten</u>	169.595	168.500	166.610

4.4 Overige lasten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.4.1 Administratie en beheer	79.287	77.500	73.154
4.4.2 Inventaris en apparatuur	63.309	70.000	36.288
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	81.264	70.000	68.095
4.4.5 Overige	24.965	29.000	45.819
4.4.6 Private Lasten	53.943	39.000	49.601
<u>Overige lasten</u>	302.769	285.500	272.957
Specificatie honorarium			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	10.890	10.000	10.225
4.4.1.2 Andere controle opdracht	-	-	-
4.4.1.4 Andere niet-controle dienst		-	635
<u>Accountantslasten</u>	10.890	10.000	10.860

Model FB: Financiële baten en lasten

6 Financiële baten en lasten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
6.1.1 Rentebaten	21.682	40.000	40.360
6.2.1 Rentelasten (-/-)	3.540	4.000	3.576
<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>18.141</u>	<u>36.000</u>	<u>36.784</u>

Model E: Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname %
Samenwerkingsverband PO 20.01	Vereniging	Groningen	4	1,10%

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector

4.1: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

Vermelding topfunctionarissen

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op CBS de Borg. Het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 146.000, het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse A. Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	2
Gemiddeld aantal studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	4

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

Gegevens 2025		
Bedragen x € 1	G.E. Schans	E. Bijljam-Nijland
Jaarstukken 2025	Algemeen Directeur	Adjunct directeur
Aanvang en einde dienstvervulling in 2025	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12
Deeltijdfactor in fte	0,900	0,858
Dienstbetrekking	ja	ja

Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	98.576	85.838
Beloning betaalbaar op termijn	15.378	13.749
Subtotaal	113.955	99.587
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	131.400	125.268
Totale bezoldiging	113.955	99.587

Gegevens 2024					
Bedragen x € 1		E. Blijam-Nijland	A. Schipper		G.E. Schans
Jaarstukken 2024		Interim directie	Interim directie		Algemeen Directeur
Aanvang en einde dienstvervulling in 2024		01-01 / 12-05	01-01 / 29-02		13-05 / 31-12
Deeltijdfactor in fie		0,942	0,759		1,000
Dienstbetrekking		ja	ja		ja
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding		32.673	15.993		55.977
Beloning betaalbaar op termijn		5.091	2.177		9.395
Subtotaal		37.764	18.170		65.372
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		49.592	18.549		83.253
Totale bezoldiging		37.764	18.170		65.372

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

Gegevens 2025				
Naam toezichthoudende topfunctionaris	Functie	Periode		
R. Werkman	Voorzitter bestuur	01-01 tm 31-12		
J. Jongstra	Penningmeester bestuur	01-01 tm 30-06		
E. Elderman	Lid bestuur	01-01 tm 30-06		
E. Elderman	Penningmeester bestuur	01-07 tm 31-12		
N.S. Lettinga - Vellema	Secretaris bestuur	01-01 tm 30-06		
T. Wiltjer	Secretaris bestuur	01-07 tm 31-12		
E. van Santen	Lid bestuur	01-01 tm 30-06		
D. Zeldenrust	Lid bestuur	01-01 tm 30-06		
S. Tonen - Roelfsema	Lid bestuur	01-01 tm 31-12		
L. de Jong	Lid bestuur	01-07 tm 31-12		
J. Smit	Lid bestuur	01-07 tm 31-12		
K. Loonstra	Lid bestuur	01-07 tm 31-12		
T. Koolstra	Voorzitter CIT	01-01 tm 31-12		
R. Rabber	Lid CIT	01-01 tm 31-12		
A. Kremer	Lid CIT	01-01 tm 31-12		

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen

Per 1-7-2023 heeft CBS De Borg met CSU een contract afgesloten voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 3 maanden. De aangaande verplichting voor dit schoonmaak werk is € 5.117,70 per maand.

CBS De Borg is met Innova Energie een verplichting aangegaan van 1-11-2023 tot en met 31-10-2026, de bevoorschottingstermijnen voor 2025 zijn totaal €40.353.

In 2025 heeft CBS de Borg een contract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel voor de administratieve dienstverlening vanaf 1-1-2026 t/m 31-12-2030. Hierbij heeft CBS de Borg mogelijkheid om op 2 tussentijdse momenten de dienstverlening te annuleren indien de dienstverlening als onvoldoende wordt beoordeeld. Voor 2026 heeft dit contract een waarde van € 52.526

In 2025 is een contract afgesloten met Bastion365 inzake veilig mailen. Dit contract loopt tot 31-08-2029 en heeft een waarde van € 3.332.

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat.

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2025

-130.027 wordt onttrokken aan de algemene reserve

-28.465 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve publiek

-363 wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat

-158.855 totaal resultaatverdeling

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

- R. Werkman

- E. Elderman

- T. Wiltjer

- S. Tonen-Roelfsema

- L. de Jong

- J. Smit

- K. Loonstra

Datum vaststelling jaarrekening:

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	61829
Naam instelling	CBS de Borg
Adres	Wederikweg 9
Postadres	
Postcode	9753 AA
Plaats	Haren
Telefoon	050-5348190
E-mailadres	directie@cbsdeborg.nl
Website	www.cbsdeborg.nl
Telefoon	050-5348190
E-mailadres	directie@cbsdeborg.nl

Overige gegevens

Controle verklaring van de onafhankelijke accountant