

Jaarverslag

2025

Flynth Audit B.V.
geheel document digitaal
gewaarmerkt voor identificatiedoeleinden



Inleiding	4
Hoofdstuk 11 Het schoolbestuur - Organisatie	5
1.1 Algemene gegevens.....	5
1.2 Overzicht scholen.....	6
1.3 Organisatiestructuur.....	7
1.4 Governance	8
1.5 Samenstelling van de diverse geledingen.....	9
1.6 de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).....	11
2 Het schoolbestuur – Profiel	12
2.1 Missie en visie	12
2.2 Toegankelijkheid en toelating	12
2.3 Kernwaarden.....	13
2.4 Strategisch beleid.....	13
3 Het schoolbestuur – Dialoog	15
3.1 Belanghebbenden	15
3.2 Klachtenbehandeling.....	16
3.3 Interne dialoog	17
3.4 Toekomstige ontwikkelingen	17
4 Onderwijs & Kwaliteit	19
4.1 Een sterke basis en hoge kwaliteit	19
4.2 Doelen en resultaten	20
4.3 Onderwijsresultaten	22
4.4 De Inspectie van het Onderwijs	24
4.5 Audits - Visitatie(s).....	25
4.6 Passend Onderwijs.....	25
4.7 Sociale veiligheid en gelijke behandeling	27
4.8 Toekomstige ontwikkelingen	27
5 Personeel en Professionalisering	28
5.1 Strategisch personeelsbeleid	28
5.2 Doelen en resultaten	30
5.3 Aanpak werkdruk.....	31
5.4 Uitkeringen na ontslag	31
5.5 Ziekteverzuim.....	31
5.6 Banenafpraak	32
5.7 VOG verantwoording.....	33
5.8 Goed en voldoende onderwijspersoneel.....	33
5.9 subsidie Professionalisering en Begeleiding Startende leerkrachten en Schoolleiders (PBSS).....	34
6 Huisvesting en facilitair	35
6.1 Algemene ontwikkelingen	35
6.2 Doelen en resultaten	35
6.3 Onderhoud (groot – klein – achterstallig).....	35
6.4 Nieuwbouw.....	36
6.5 Veiligheid en beveiliging	37
6.6 Energie en duurzaamheid.....	37
7 Financieel beleid	38
7.1 Financieel beleid	38

7.2 Doelen en resultaten	38
7.3 Treasury.....	39
7.4 Allocatie van middelen	39
7.5 Onderwijsachterstanden (middelen)	39
7.6 Planning- en control cyclus	39
9 Risico's en Risicobeheersing	41
9.1 Systeem voor risicobeheersing.....	41
9.2 Risico's	42
9.3 Risico's en onzekerheden in de financiële verslaggeving	45
9.3 Informatiebeveiliging en Privacy	47
10 Verantwoording Financiën	49
11 Meerjarenperspectief.....	50
12 Baten en lasten en balans.....	52
12.1 Staat van baten en lasten	52
12.2 Balans	56
12.3 Investerings- en uitgaven onderhoudsvoorziening 2025;	57
13 Financiële positie.....	58
Bijlage 1: Jaarverslag Toezichthouder	59
Bijlage 2: Jaarverslag GMR schooljaar 2024-2025.....	61

Overzicht bijlagen:

In dit verslag:

Bijlage 1 – Jaarverslag Toezichthouder

Bijlage 2 – Jaarverslag GMR schooljaar 2024-2025

Bijlagen naast dit verslag:

- Strategische perspectieven 2025-2027
- Jaarverslag externe vertrouwenspersoon GGD Fryslân
- Treasury Statuut
- Allocatiebeleid 2023 (.pptx)
- Allocatiebeleid 2025
- Informatieprotocol Intern Toezicht
- Informatiebeveiliging en Privacybeleid
- Roadmap PCBO Fiersicht Normenkader IPB

Inleiding

2025 was een mijlpaal voor PCBO Fiersicht: ons eerste volledige jaar onder deze nieuwe naam en identiteit. Een jaar waarin we niet alleen onze basis op orde hebben gebracht, maar ook de fundamenten hebben gelegd voor een toekomst waarin we met vertrouwen en ambitie verder bouwen. Het afgelopen jaar stond in het teken van structuur en stabiliteit. We hebben hard gewerkt om ons huis op orde te krijgen: processen zijn aangescherpt, verantwoordelijkheden helder belegd en de samenwerking binnen onze organisatie is versterkt. Deze solide basis geeft ons nu de ruimte om vooruit te kijken en onze ambities waar te maken.

Van reageren op naar bouwen aan – dat was ons motto in 2025. Waar we in eerdere jaren vooral bezig waren met het oplossen van acute vraagstukken (veelal voortkomend uit de fusie), hebben we dit jaar de stap gezet naar proactief ontwikkelen. We hebben geïnvesteerd in kwaliteit, professionalisering en zichtbaarheid. Dit zie je terug in de positieve energie binnen onze teams en de resultaten die we samen hebben bereikt.

Er zijn veel positieve ontwikkelingen geweest. Onze scholen hebben mooie stappen gezet in onderwijsverbetering en als organisatie leren we elkaar steeds beter kennen en weten we elkaar ook te vinden. We hebben gewerkt aan een cultuur waarin leren en samenwerken centraal staan. Daarnaast is onze naamsbekendheid en zichtbaarheid in de regio aanzienlijk gegroeid. PCBO Fiersicht staat steeds meer bekend als een organisatie die kwaliteit levert en ambitie toont – iets waar we trots op mogen zijn.

Onze strategie van ontmoeten, kennis delen en verbinden heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld. Door actief samen te werken, ervaringen uit te wisselen en partnerschappen te versterken, hebben we een netwerk opgebouwd dat ons helpt om verder te groeien. Deze manier van werken vormt de kern van onze professionele identiteit en zal ook in de komende jaren richting geven aan onze keuzes.

Maar we zijn nog lang niet klaar. Integendeel: we hebben grote ambities voor de toekomst. 2026 wordt een cruciaal jaar waarin we de voorwaarden verder versterken voor een inhoudelijke en strategische versnelling. Dit doen we met het oog op de nieuwe schoolplanperiode 2027–2031. We willen niet alleen stevig staan, maar ook vooruitlopen. Innovatie, duurzaamheid en het versterken van onze maatschappelijke rol staan hoog op de agenda. We geloven dat we samen – met onze medewerkers, leerlingen, ouders en partners – het verschil kunnen maken.

2025 was het jaar van fundamenten leggen. 2026 wordt het jaar van voorbereiden en versnellen. Met vertrouwen kijken we vooruit, vastbesloten om onze ambities waar te maken en PCBO Fiersicht verder te laten groeien als een sterke, zichtbare en toekomstgerichte organisatie.

De ontwikkelingen van het afgelopen jaar hebben we in dit bestuursverslag zo compact en helder mogelijk proberen te beschrijven. Als voorzitter van het CvB nodig ik u van harte uit dit jaarverslag te lezen. Uw vragen, opmerkingen en suggesties ontvangen we graag. Deze kunt u mailen naar info@fiersicht.nl

Ik wens u veel leesplezier

Hans Veldsink
voorzitter CvB

Hoofdstuk 11 Het schoolbestuur - Organisatie

1.1 Algemene gegevens

Onze vereniging bestaat uit 11 scholen, waar een kleine 1500 leerlingen inspirerend en toekomstgericht onderwijs krijgen. Zo'n 170 medewerkers maken dit, ieder vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid, dagelijks met veel liefde en betrokkenheid waar.

Dat doen we met een heldere en open blik richting de toekomst. We kijken vooruit naar ontwikkelingen in de maatschappij en vertalen die naar hedendaags onderwijs. Zo bereiden we onze leerlingen zo goed mogelijk voor op de uitdagingen die ze tegenkomen. Die manier van werken zie je terug in onze naam: Fiersicht betekent namelijk 'vooruitziende blik'.

Fier is eveneens een ander woord voor trots. Ook dat past goed bij ons, want we zijn trots op onze leerlingen en op onze Friese taal en cultuur. Onze scholen kennen een christelijke identiteit. Het geloof inspireert ons om samen te leven, te werken en te leren. Dat doen we vanuit veiligheid, vertrouwen en verbondenheid. Bij ons zijn dus alle kinderen welkom, ongeacht hun religieuze of culturele achtergrond.

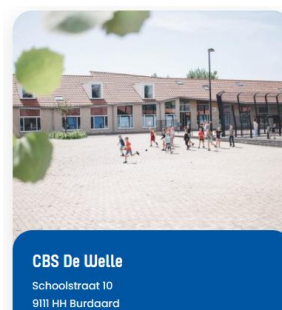
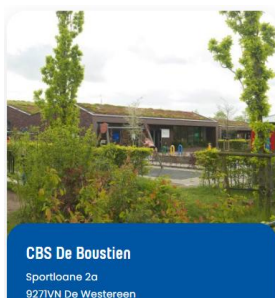
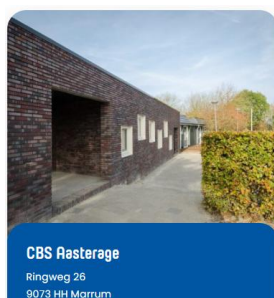


Gegevens van de organisatie	
Administratienummer	41039
Naam	PCBO Fiersicht
Bestuurder	H. Veldsink
Adres	Postbus 203
Postcode + Plaats	9100 AE Dokkum
E-mailadres	info@fiersicht.nl
Telefoonnummer	0519-221702
Website	www.fiersicht.nl

1.2 Overzicht scholen

Overzicht van onze scholen

Brin	Schoolcode	Schoolnaam	Adres	Plaats	Soort onderwijs
05NJ	Wyn	CBS De Wynroas	Foarwei 23	WALTERSWALD	BAO
05OU	Fun	CBS It Fundamint	Offingaweg 32	Hallum	BAO
06QO	Ikker	CBS De Ikker	Farrewei 16A	Blije	BAO
06SN	Taris	CBS De Tarissing	Tjaerdawei 42 A	RINSUMAGEAST	BAO
06TC	Wel	Kindcentrum de Wel	Kavelwei 13 a	BROEKSTERWALD	BAO
07JE	Bous	CBS De Boustien	Sportloane 2a	De Westereen	BAO
07ME	Stree	CBS Op Streek	De Streek 4	Ferwert	BAO
08BI	Welle	CBS "De Welle"	Schoolstraat 10	Burdaard	BAO
08LZ	Aast	CBS Aasterage	Ringweg 26	Marrum	BAO
09MP	Spran	De Sprankeling	Foarwei 54	DAMWALD	BAO
10YS	Friss	CBS De Frissel	De Wylgen 1	FEANWALDEN	BAO



1.3 Organisatiestructuur

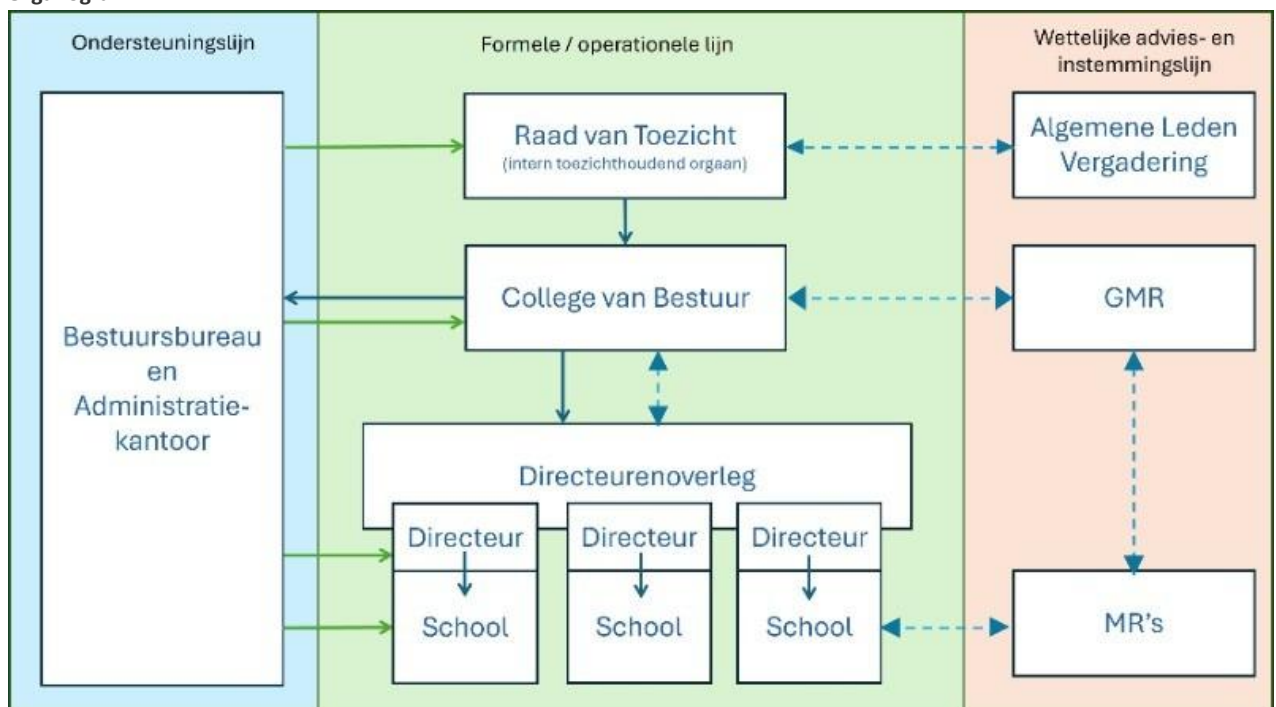
PCBO Fiersicht is een vereniging, met zo'n 700 leden. Voor het dagelijks bestuur werkt Fiersicht met een "two tier"- model, waarbij een Raad van Toezicht (hierna: RvT) verantwoordelijk is voor het interne toezicht. Een (eenhoofdig) College van Bestuur (hierna: CvB) is volledig eindverantwoordelijk voor alle beleidsterreinen van de vereniging en belast met het realiseren van de doelstellingen, zoals die zijn vastgelegd in de wet Primair Onderwijs en de statuten (2024).

De Algemene Ledenvergadering is nog steeds het hoogste orgaan binnen de vereniging, maar heeft slechts nog een beperkt aantal verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Ook die verantwoordelijkheden en bevoegdheden staan beschreven in de statuten.

De RvT ziet toe op het door de bestuurder geformuleerde en uitgevoerde meerjarenbeleid, zoals dat is beschreven in het strategisch beleidsplan van de vereniging. Het jaarverslag van de RvT vindt u in de bijlage.

Het CvB vormt samen met de schooldirecteuren het managementteam van de organisatie. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de RvT, CvB en de directeuren zijn beschreven in het managementstatuut (2024). De RvT is rechtstreeks verantwoording schuldig aan de Algemene Ledenvergadering (ALV).

Organogram



1.4 Governance

De PO-Raad heeft in de [Governancecode Funderend Onderwijs](#) vastgesteld wat zij verstaat onder 'goed bestuur'. Onze stichting past de Code integraal toe, en wijkt dus op geen enkel punt af van de Code. Het CvB en de RvT gebruiken de Code om tenminste één keer per jaar de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren te evalueren. In het afgelopen jaar hebben we in het kader van good governance onder andere met elkaar gesproken over:

- rolneming, taken en verantwoordelijkheden;
- nevenfuncties en (de schijn van) belangenverstrengeling;
- interne en externe verbinding van bestuur (samenwerken in de regio);
- vorming onderwijsregio in relatie tot governancevraagstukken;
- zelfevaluatie onder leiding van een extern deskundige;
- opstarten collegiale visitatie PO-Raad (uitvoerend in 2026).



Jaarlijks bespreekt de RvT de nevenfuncties en daarbij expliciet mogelijke (schijn van) belangenverstrengeling. Van de huidige nevenfuncties van RvT leden is geoordeeld dat er geen sprake is van mogelijke belangenverstrengeling. Wanneer een lid gedurende de zittingstermijn een nieuwe nevenfunctie overweegt, legt hij/zij dit ter advisering voor aan de overige RvT-leden, specifiek om deze reden. De nevenfuncties van de RvT, inclusief bezoldiging, zijn opgenomen in het jaarverslag van de RvT (bijlage 1).

Het bestuur en de RvT hebben in 2025 uitvoering gegeven aan hun in 2024 opgestelde Toezichtsvisie, door deze te vertalen naar een toezichtkader en naar een informatieprotocol. Het informatieprotocol is uitgewerkt een vierjarige cyclus van managementinformatie die leidend is voor het interne toezicht. In het bijzonder is daarin aandacht besteed aan de wijze waarop de RvT inzicht krijgt in de kwaliteit van het onderwijs, omdat uit de zelfevaluatie naar voren kwam dat hier nog een hiaat in de informatievoorziening zat. Het vastgestelde informatieprotocol voorziet nu op alle beleidsterreinen in de noodzakelijke informatie om het interne toezicht goed te laten functioneren. Daarmee voldoet Fiersicht aan het criterium "Openheid" van de governancecode.

De RvT vergadert periodiek met het bestuur, zowel in zijn geheel als met deelcommissies. Meer toelichting hierover is te vinden in het jaarverslag van de RvT.

De RvT legt in het kader van haar toezichthoudende rol ook schoolbezoeken af. Tijdens deze bezoeken spreekt men met het MT van de school, met een delegatie van het team, met een aantal leerlingen en een aantal ouders. In het afgelopen jaar bezocht de RvT alle 11 scholen.

[Bijlage 1: Jaarverslag Toezichthouder](#)

1.5 Samenstelling van de diverse geledingen

In deze paragraaf geven we een overzicht van de leden de RvT, bestuur & ondersteuningsbureau en managementteam.

RvT

Naam	Hoofdfunctie	Aandachtsgebieden
dhr. J.P. Zuidema	voorzitter	algemeen, lid remuneratie, huisvesting
dhr. W. van der Kooi	lid, vicevoorzitter	onderwijskwaliteit & personeel
mw. M. Fortuin	lid	financiën en huisvesting
dhr. K. ten Cate	lid	onderwijskwaliteit & personeel, voorzitter remuneratie
mw. B. Damstra	lid	financiën

CvB en ondersteuningsbureau

Naam	Hoofdfunctie
dhr. H. Veldsink	Voorzitter CvB
mw. A. Meindertsmā	bestuursondersteuner
mw. H. Westerhof	administratief medewerkster scholen
mw. I. Bosma	administratief medewerker Financiën en M&O
dhr. D. Haijma	beleidsadviseur ICT
mw. S. Bloem	beleidsadviseur M&O
dhr. G. Visser	beleidsadviseur M&O
mw. T. Weijer	beleidsadviseur O&K
dhr. J. Ludema	facilitair medewerker

De personele en financiële administratie, de financiële en materiële dienstverlening (huisvesting) wordt verzorgd door Onderwijsbureau Meppel.

Managementteam

Naam	Functie	School
dhr. A. Verdam	directeur a.i.	cbs de Sprankeling
mw. M. van der Galiën	directeur	KC de Wel
dhr. B.D. Dijkstra	directeur	cbs de Welle, cbs Aasterage
dhr. J. Jongsma	directeur	cbs de Tarissing
mw. A. Bakker	directeur	cbs de Boustien
dhr. E. Steringa	directeur	cbs de Wynroas
dhr. H.J. Kamies	directeur	cbs de Frissel
dhr. JW. Eelkema	directeur	cbs Op Streek, cbs de Ikker
dhr. T. Brommer	directeur	BS it Fundamint

1.6 de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR van PCBO Fiersicht bestaat uit 12 leden. Elke school levert een ouder- ofwel een personeelslid aan voor de raad. Er is een evenredig aantal vertegenwoordigers vanuit de oudergeleding en de personeelsgeleding. De voorzitter is gekozen door de raad zelf. De GMR laat zich administratief ondersteunen door een onafhankelijk secretariael medewerker.

Samenstelling GMR op 31-12-2025

Naam	Functie
mw. M. de Graaf	voorzitter, personeelsgeleding
dhr. G. Postema	vicevoorzitter, oudergeleding
dhr. F. Meijer	lid, oudergeleding
dhr. J. Dijkstra	lid, oudergeleding
mw. T. Roersma	lid, oudergeleding
dhr. G. Douwes	lid, oudergeleding
dhr. J. de Bruin	lid, oudergeleding
mw. N. Albers	lid, personeelsgeleding
mw. T. de Jong	lid, personeelsgeleding
mw. T. Woudsma	lid, personeelsgeleding
mw. B. Braaksma	lid, personeelsgeleding
mw. A. Hiemstra / H. Visser (gedeeld lidmaatschap)	lid, personeelsgeleding

Notulist GMR: mw. S. Wijbenga. positie vacant per 01-12-2025

De GMR legt zelfstandig verantwoording af over haar jaar en doet dat per schooljaar. Het jaarverslag 2024-2025 is als bijlage toegevoegd.

[Bijlage 2: Jaarverslag GMR PCBO Fiersicht 2024-2025](#)

2 Het schoolbestuur – Profiel

2.1 Missie en visie

Onderwijs bereidt kinderen voor op de toekomst. Het is onze missie dat ons onderwijs bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen tot zelfstandige volwassenen, die vanuit respect en vertrouwen de verbinding aangaan met de maatschappij.

Bij PCBO Fiersicht doen we dat door iedere dag het beste onderwijs aan te bieden dat we in ons hebben, waarbij onze scholen en leerkrachten oog hebben voor de talenten, wensen en behoeften van het individuele kind. ‘Zicht op goed onderwijs’ noemen we dat zelf. Daarbij kiezen we een aantal uitgangspunten die ons kompas zijn bij alles wat we doen. Omdat we geloven dat ze bepalend zijn voor het volbrengen van onze missie:

1. Wij geloven dat thuisnabij onderwijs de beste uitgangspunten is voor ieder kind. Een school in jouw eigen buurt, waar je veiligheid kunt oefenen hoe je je staande kunt houden in de wereld daarbuiten. Waar je vriendjes kunt maken om tijdens en na schooltijd mee te spelen. Waar je je onderdeel voelt van een “mienskip” die betrokken is bij jou.
2. We vinden onze christelijke identiteit belangrijk, het is de basis voor onze normen en waarden. De verhalen uit de Bijbel inspireren ons om elke dag het goede te doen en leren ons de verschillen tussen mensen te omarmen. Bij PCBO Fiersicht is iedereen welkom en staan we open voor alle levensbeschouwingen, godsdiensten en culturen. Wel vragen we van ouders en kinderen om ook ónze identiteit -en de wijze waarop die in feesten en rituelen tot uitdrukking komt- te respecteren.



2.2 Toegankelijkheid en toelating

Onze scholen zijn in principe toegankelijk voor alle kinderen. We hanteren een open toelatingsbeleid, waarbij ouders bij inschrijving wel gevraagd wordt in te stemmen met de grondslag van de school en de wijze waarop die door de school wordt geuit en beleefd (meedoen met rituelen, vieringen, etc...). Naast dit aspect is het ook van belang dat een school de juiste ondersteuning kan bieden aan de leerling. Het belang van de leerling staat voorop. Als één van onze scholen niet de ondersteuning kan bieden die wij voor de leerling noodzakelijk achten, dan is soms een verwijzing naar een meer gespecialiseerde school noodzakelijk. We voelen ons verantwoordelijk voor de juiste begeleiding van ouders en leerling bij zo'n stap en zullen dan ook onze betrokkenheid tonen in dat proces. Welke ondersteuning onze scholen kunnen bieden, is beschreven in ondersteuningsplannen en afgestemd met het samenwerkingsverband via het digitale platform "Perspectief op School".

2.3 Kernwaarden

Alle scholen van Fiersicht geven hun christelijke identiteit op hun eigen manier vorm, passend bij de omgeving en het gekozen onderwijsconcept. We delen een aantal gezamenlijke kernwaarden, die op al onze scholen het professionele fundament vormen:

1. **Veiligheid** – elk kind, elke medewerker en elke ouder heeft recht op een veilige omgeving. Het is de basis voor openheid, samen werken, samen leren en samenleven.
2. **Vertrouwen** – dit is de basis van ons handelen. In vertrouwen leren we elkaar kennen en zien we elkaars talenten.
3. **Partnerschap** – we hebben alle perspectieven nodig om tot de beste beslissingen te komen. We versterken elkaar vanuit gelijkwaardigheid en betrokkenheid.
4. **Hoge verwachtingen** – die brengen ons verder brengen en laten onze leerlingen groeien.
5. **Resultaatgerichtheid** – we stellen duidelijke doelen en streven deze na met passie en volharding.
6. **Ondernemerschap** – we tonen daadkracht en durven eigentijds en vernieuwend te denken. We nemen het liever het initiatief voor verandering dan te wachten tot het zich aandient.

2.4 Strategisch beleid

Het Strategisch Beleidsplan 2023-2027 is geschreven met de fusie voor ogen. Dat betekent dat bij het schrijven ervan ook is onderkend dat er ruimte gelaten moest worden om de strategische doelen te herzien op het moment dat de fusie gerealiseerd zou zijn. De beschreven doelen laten daarom veel ruimte voor nadere invulling en dat is precies wat we het afgelopen jaar hebben gedaan.

De belangrijkste speerpunten uit het SBP t/m december 2025 zijn:

Speerpunt:

1. Scholen behalen passende leerrendementen voor basisvakken zoals rekenen, taal, lezen, burgerschap en digitale geletterdheid.
2. Leerlingen, ouders en inspectie zijn tevreden over de onderwijskwaliteit (scores op een tienpuntschaal minimaal een 8).
3. Medewerkers zijn bekwame, enthousiaste professionals die zich veilig voelen en minimaal een 8 geven op tevredenheidsmetingen.
4. Scholen werken planmatig aan passend onderwijs en educatief partnerschap met ouders en belanghebbenden.
5. ICT en sociale media integreren we in ons onderwijs als onderdeel van digitale geletterdheid.
6. De vereniging is financieel gezond en draagt zodoende bij aan het voortbestaan van de scholen.
7. Er is aandacht voor burgerschapsonderwijs met een leerlijn van groep 1 tot en met 8.
8. Scholen ontwikkelen zich tot Integrale Kindcentra (IKC's) of maken hier deel van uit.
9. We investeren in de professionalisering van personeel, met nadruk op startende leerkrachten en seniorenbeleid.

In dit jaarverslag laten we zien hoe we aan deze prioriteiten hebben gewerkt het afgelopen jaar. We hebben eind 2024 ook een tussentijdse evaluatie gedaan van het strategisch beleidsplan, om scherpere doelen te stellen voor onze nieuwe organisatie voor de komende twee jaar.

We hebben gesproken met stakeholders, hebben een omgevingsanalyse gemaakt en zijn op basis van de uitkomsten met de directeuren en kwaliteitsmedewerkers in gesprek gegaan over de te varen koers van Fiersicht.

Uit deze herijking van het strategisch beleid zijn 3 strategische doelen geformuleerd, die op hun beurt zijn vertaald in 6 perspectieven (volgende pagina):

Doelstellingen	Perspectieven
1. Een aantrekkelijke werkgever zijn voor personeel	1.a - Route naar inclusief onderwijs 2035
	1.b - Kansengelijkheid: Rijke Schooldagen
	1.c - Professional in positie
2. Het huis op orde	2.a - Sterke kwaliteitszorg
3. Een zichtbare en initiatiefrijke samenwerkingspartner in de regio	3.a - Leiding geven aan onderwijskwaliteit
	3.b - Een sterk merk worden

De 6 perspectieven zijn vertaald naar een aantal concretere voorwaarden, die volgens ons noodzakelijk en voorwaardelijk zijn voor een inhoudelijke versnelling op de verschillende perspectieven.

We hebben de periode tot aan ons nieuwe strategisch beleidsplan '27-'31 dan ook benoemd als "liminale fase": een tijd waarin het oude losgelaten moet worden, maar waarin het nieuwe nog niet volledig vorm heeft gekregen. Een periode waarin we ons voornamelijk richten op het realiseren van de juiste voorwaarden om vanaf 1 augustus 2027 een inhoudelijke versnelling op alle thema's in te kunnen zetten.

Bijlagen naast dit verslag: Strategische perspectieven 2025-2027

3 Het schoolbestuur – Dialoog

3.1 Belanghebbenden

PCBO Fiersicht positioneert zich als een constructieve en initiatiefrijke samenwerkingspartner in de regio. Wij geloven dat we door strategische samenwerking beter in staat zijn onze doelstellingen te realiseren. We beschrijven hier beknopt onze strategische partners in de regio:

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking
SWV PO Fryslân	Alle overleg aangaande de invulling van passend onderwijs in de regio; afstemming van de aanvullende ondersteuning voor scholen m.b.t. leerlingenzorg; implementatie Perspectief Op School als alternatief voor de schoolondersteuningsplannen.
Gemeente Dantumadiel & Gemeente Noardeast Fryslân	Overleg aangaande huisvestingszaken (in het Op Overeenstemming Gericht Overleg). Daarnaast werken we met beide gemeenten samen aan een versterking van de relatie tussen onderwijs en zorg (schoolmaatschappelijk werk), de rijke schooldag en cultuuronderwijs.
Onderwijsregio Noord	Overleg over alle activiteiten van de onderwijsregio in het kader van opleiden van onderwijspersoneel en het werven ervan; meepraten over de inrichting van de projectorganisaties die onder de onderwijsregio hangen en de governance-structuur van de onderwijsregio.
Coöperatie Bijzonder Onderwijs Fryslân	Netwerk van christelijke organisaties voor PO in Friesland die via de coöperatie samenwerken op een aantal thema's: - Belangenbehartiging bij de PO-raad; - Arbeidsmarktbeleid; - Professionalisering; - Collegiale consultatie.
Bestuurlijk netwerk PO- VO NEF	Bestuurlijk overlegorgaan met als primaire doel de versterking tussen het PO en VO in de regio. Deze versterking komt heel concreet tot stand door het gezamenlijk verbinden van subsidies tot projecten als Sterk Techniekonderwijs . Momenteel wordt het project "Advisee" vorm gegeven, wat gaat over kansrijk adviseren.
Stichting kinderopvang TIKO/Vandaag & Firda MBO	Versterken samenwerking door het inrichten van opleidingsscholen voor MBO 4-6 studenten. Pilotproject opzetten voor het realiseren van een enkelkwalificatie-opleiding tot IKC medewerker.
Stenden Hogeschool	Samenwerking met betrekking van het programma "Opleiden in de School".
Dialoog met leerlingen	Op veel van onze scholen wordt gewerkt met een leerlingenraad. In 2025 zijn we ook gestart met een Algemene Leerlingenraad op Fiersicht niveau.
Dialoog met ouders	Ledenvergadering (jaarlijks), via oudergeleding GMR, incidenteel via klankbordavonden, jaarlijks via informatieavonden Fiersicht (Ynspiraasbijeenkomsten)

We hebben [een nieuwe website](#), waarop we transparant en duidelijk verantwoording af willen leggen aan onze stakeholders. Op de website worden alle relevante jaarverslagen gepubliceerd en wordt ook het strategisch beleid gepubliceerd. Via ons interne intranet communiceren wij met ons personeel. Zowel over allerhande professionele onderwerpen, maar ook door het toegankelijk stellen van al onze beleidszaken.

3.2 Klachtenbehandeling

PCBO Fiersicht heeft een interne klachtenprocedure, die gepubliceerd staat op onze website en op alle websites van onze scholen. Elke school heeft een interne vertrouwenspersoon, die kan fungeren als gids voor ouders, leerlingen en personeel bij het indienen van een klacht. Onze interne vertrouwenspersonen hebben hiervoor een aparte aanstelling gekregen in 2025, waarin hen rechtsbescherming wordt geboden in hun rol als vertrouwenspersoon.

Jaarlijks organiseren wij een studiedag voor vertrouwenspersonen om de kennis up to date te houden en elkaar te kunnen ondersteunen bij casuïstiek. De namen van de vertrouwenspersonen staan in de schoolgids van elke school vermeld. Voor onze externe vertrouwenspersoon zijn wij aangesloten bij de GGD Fryslân. Het jaarverslag van onze externe vertrouwenspersoon is als bijlage bijgesloten.

Tenslotte zijn wij aangesloten bij de [Landelijke Geschillencommissie voor Bijzonder Onderwijs](#).

Er is in 2025 één officiële klacht behandeld door het bestuur. Het betrof een conflict tussen personeelsleden. De klacht is conform de klachtenprocedure behandeld en afgehandeld. Er zijn over deze klacht ook adviesvragen geweest bij de externe vertrouwenspersoon en zijn er meldingen gedaan. De externe vertrouwenspersoon heeft wel een rol in de begeleiding van klagers, niet in de afhandeling van klachten. U kunt dit ook teruglezen in het jaarverslag van de Externe Vertrouwenspersoon.

Klachten kengetallen

	'25-'26
Aantal klachten via bovenschools management	1
TOTAAL	1

Bijlagen naast dit verslag: Jaarverslag Externe Vertrouwenspersoon GGD Fryslân 2025

3.3 Interne dialoog

We hechten veel waarde aan een professionele cultuur waarin we, via een open dialoog, het beste uit onszelf en onze leerlingen halen. Om het geheel beheersbaar te houden zijn er natuurlijk taken en verantwoordelijkheden belegd en heeft niet iedereen evenveel beslissingsruimte. Maar we geloven in Rijnlands Organiseren en streven er voortdurend naar onze organisatie ook via deze principes in te richten.

We zoeken steeds naar verbinding en nodigen alle professionals uit om mee te denken en invloed uit te oefenen. Zoals gebruikelijk doen we dat via medezeggenschap en intern toezicht, maar we voeren op meer fronten de dialoog. Een greep uit onze werkwijze in 2025:

Teamgesprekken tussen bestuurder en schoolteams, meestal in afwezigheid van de directeur. Alle schoolteams worden aan het begin van het schooljaar bezocht door de bestuurder;

Ynspiraasje-bijeenkomsten: kleinschalige scholingsbijeenkomsten voor personeel over relevante onderwerpen;

Algemene Leerlingenraad: in 2025 gestart met een bovenschoolse leerlingenraad waarbij 2 leerlingen per school meegedacht hebben over het onderwerp ICT op school;

Schoolbezoeken door de RvT: de RvT gaat met een delegatie leden jaarlijks op schoolbezoek. Dit kan rondom een speerpunt zijn (thema), maar ook informeel;

Gesprekken cyclus rondom kwaliteit: met elke school tenminste tweemaal per jaar een reviewgesprek over onderwijskwaliteit en professionele cultuur. Dit gesprek vindt plaats tussen bestuurder en MT van de school.

3.4 Toekomstige ontwikkelingen

In 2026 staan er zowel een bestuurlijke visitatie (PO-Raad) gepland, als ook een zelfevaluatie van de bestuurder in het kader van diens accreditatie. Bij beide processen zullen stakeholders worden betrokken voor evaluatie, reflectie en input op de te bespreken thema's. De uitkomsten van die zelfevaluaties worden meegenomen in de doelstellingen voor de korte en middellange termijn.

De Algemene Leerlingenraad waar we in 2025 mee gestart zijn zetten we door als een jaarlijks evenement. Ook in 2026 zullen we in oktober weer een ALR organiseren, met dit keer als thema "Burgerschap". De uitkomsten van de ALR werken we uit en betrekken we bij beleidsvorming, waar mogelijk.

We starten in 2026 ook met een identiteitsdialoog: als onderdeel van de fusie willen we onze kernwaarden en onze christelijke identiteit opnieuw vorm gaan geven. Verus begeleidt ons bij die dialoogsessies, die we af zullen trappen tijdens de directie-tweedaagse in april 2026. Na de zomervakantie, dus vanaf schooljaar '26-'27 zullen op elke school, in de GMR en in de RvT eenzelfde soort dialoogsessies plaats vinden. De uitkomsten van al die sessies vormen voor individuele scholen het aanknopingspunt voor een eigen identiteitsdialoog en voor ons als vereniging als "identiteitskader". We hopen dit proces in de eerste helft van 2027 af te ronden.

Verantwoording beleid



4 Onderwijs & Kwaliteit

4.1 Een sterke basis en hoge kwaliteit

De kwaliteit van ons onderwijs is geen gegeven, maar een continu proces. Onderwijs is een complexe realiteit, waarin eindeloos veel factoren medebepalend zijn voor de uitkomst er van. Het realiseren van een sterke kwaliteitscultuur in elke school en in de hele organisatie is de beste garantie om ook goede kwantitatieve (meetbare) en kwalitatieve (voel- en zichtbare) resultaten te boeken. Bij PCBO Fiersicht sturen we daarom ook op de kwaliteit van de leercultuur, in het vertrouwen dat dit de beste manier is om onderwijs van hoge kwaliteit te realiseren.

In ons stelsel van kwaliteitszorg gaan we daarom regelmatig met elkaar de dialoog aan over de kwaliteitscultuur. Dat doen we aan de hand van een set kwantitatieve gegevens, op basis van het toezichtkader van de onderwijsinspectie. Voor elke standaard hebben we onze eigen ambitie geformuleerd, waarover we minimaal twee keer per jaar het goede gesprek voeren tijdens het reviewgesprek. Scholen vullen een dashboard in (kwantitatieve gegevens) en vullen dat aan met een analyseformulier (kwalitatieve gegevens). In het reviewgesprek leidt de dialoog tot verbeterafspraken waar nodig.

In 2025 hebben we onze reviewgesprekken aangevuld met een aantal extra agendapunten. Naast de stand van zaken ten aanzien van het toezichtkader hebben we meer tijd ingeruimd om de schooleigen doelen te bespreken. In hoeverre is de school er in geslaagd de eigen jaardoelen te realiseren?

Onze huidige werkwijze is afdoende, maar niet goed genoeg. Daarom hebben we in 2025 een start gemaakt met een intensief implementatietraject van het kwaliteitsprogramma *Schoolkwaliteit* van ParnasSys/Cees Bos. Met dit systeem willen we betere managementinformatie beschikbaar krijgen met minder werk, door de integratie van onze metingen te optimaliseren. Met deze implementatie werken we tegelijkertijd ook aan de verbetering van onze kwaliteitscultuur. We trekken drie jaar uit voor deze implementatie. Op termijn vervangt *Schoolkwaliteit* volledig het huidige resultaatendashboard.

We verantwoorden ons over onze resultaten in de individuele schoolevaluaties van de jaarplannen en via dit bestuursverslag. Onze eindopbrengsten vermelden we in onze schoolgidsen en zijn natuurlijk ook vindbaar op www.scholenopdekaart.nl.








Een uitgebreide beschrijving van onze definitie van onderwijskwaliteit en de wijze waarop wij onze kwaliteitszorg invulling geven is terug te lezen in ons beleidsdocument "Handleiding intern scholentoezicht".




4.2 Doelen en resultaten






Vanuit ons Strategisch Beleid '23-'27 stonden voor 2025 de volgende doelen gepland:

De basis op orde

Doel	Status	Korte beschrijving
We versterken de basisvaardigheden.		De laatste 5 scholen hebben de subsidie basisvaardigheden ontvangen en ingezet voor de versterking van hun onderwijs. Deze scholen hebben hun acties en resultaten conform de eisen beschreven in een plan van aanpak.
We meten jaarlijks de veiligheidsbeleving van de leerlingen.		Alle scholen werken inmiddels met het programma Kanjertraining. In 2024 is de laatste school overgestapt op deze methodiek. De veiligheidsbeleving wordt jaarlijks gemeten middels "Kanvas" (onderdeel van de methode). De scholen stellen zelf een plan van aanpak op n.a.v. de uitkomsten, indien nodig.
We besteden expliciet aandacht aan referentieniveau 1S voor rekenen-wiskunde.		Als onderdeel van de plannen m.b.t. de basisvaardigheden hebben scholen gewerkt aan de versterking van het rekenonderwijs. Zo is onder begeleiding van een extern deskundige gewerkt aan zowel de aanbodkant (curriculum) als aan de uitvoeringskant (lesbezoeken).
De resultaten op de tussentijdse toetsen en op de eindtoets voldoen ten minste aan onze normen.		We monitoren de resultaten halfjaarlijks via de eerder beschreven reviewgesprekken. Geen van onze scholen zit onder de signaleringswaarden, alhoewel we wel zorgen hebben om een aantal trends in resultaten. We zullen hiervoor goede analyses maken om tot oplossingen te komen.
Het onderwijs in het Frysk voldoet op alle scholen van onze vereniging aan het provinciale beleid (profiel A) en aan de eisen van de onderwijsinspectie.		Een aantal scholen van Fiersicht hebben inmiddels een profiel A aanbod, maar nog niet de certificering aangevraagd. In zijn algemeenheid richten we ons met dit doel op 2030 om te voldoen aan het profiel A op al onze scholen. Meer ambitie of druk leggen we er niet op. Op al onze scholen wordt Fries gesproken en gelezen. Onze prioriteit ligt eerder bij een goed Nederlands taalniveau dan bij het bereiken van profiel A voor het Frysk, eerder de gestelde einddatum van 2030
Er is een beleidsnotitie burgerschapsonderwijs opgesteld. Deze wordt per school uitgewerkt in een op de populatie afgestemde leerlijn.		Alle scholen hebben hun aanbod burgerschap beschreven, maar er moet op veel scholen nog een specifiekere vertaling komen van de burgerschapsdoelen naar de schoolpopulatie. Daarnaast starten we komend jaar (2026) met een werkgroep die zich bezig gaat houden met een meetinstrument voor burgerschap.
We maken optimaal gebruik van vakleerkrachten, zodat we kunnen werken met generalisten en specialisten (bewegingsonderwijs, muziek, techniek, hoogbegaafdheid, etc...).		De beschikbare formatieve ruimte wordt maximaal benut voor de inzet van vakleerkrachten. Scholen maken hier eigen keuzes in, aansluitend bij hun visie en profiel.

Kwaliteit en kwaliteitszorg

Doel	Status	Korte beschrijving
Het werkproces "Sturen naar je bestemming is volledig geïmplementeerd.		Dit werkproces is volledig geïmplementeerd en wordt volop gebruikt in de kwaliteitscyclus. In de reviewgesprekken is ook tijd en ruimte ingevoegd om aandacht te hebben voor de realisatie van de jaardoelen, naast de indicatoren van het dashboard.

Schoolleiding en de teams werken aantoonbaar en planmatig aan de schoolontwikkeling.		Alle scholen hebben hun ontwikkelprogramma vastgelegd in het huidige schoolplan en vertalen die naar jaarplannen, waarbij ze ook aansluiten op de actuele ontwikkelingen.
De inspectie van het onderwijs beoordeelt op bestuursniveau de standaarden met betrekking tot kwaliteit(zorg) minimaal als voldoende		In 2025 is er een gesprek geweest met de contactinspecteur (november). Net als in '24 heeft de inspectie laten weten dat de scholen van Fiersicht niet tot een risicogroep behoren. Aandachtpunten vanuit de inspectie zijn besproken en worden door ons meegenomen in beleid en beleidsontwikkelingen, maar er zijn op dit moment geen directe zorgen over of grote risico's voor de onderwijskwaliteit. Ook uit de afgenomen externe audits op de verschillende scholen dit jaar blijkt dat de onderwijskwaliteit op orde is.
We implementeren een auditsystematiek. Op elke school wordt om de drie jaar een audit uitgevoerd door een extern deskundige.		Er is een goed functionerend auditsysteem, waarbij alle scholen periodiek door Bureau Meesterschap Assen worden bezocht. In 2025 zijn de Tarissing en de Frissel geauditteerd. Beide scholen scoorden ruim voldoende op alle standaarden. Naast de huidige systematiek werken we samen met andere Friese besturen aan een interbestuurlijk auditnetwerk. Vooruitlopend op deelname daar aan zijn we gestart met het scholen van eigen auditoren.
Kwaliteitsbeleid wordt vastgelegd in een duidelijke, vastomlijnde systematiek waarbij we gemakkelijk inzichtelijk kunnen maken hoe de kwaliteit van de scholen en de vereniging is op alle benodigde indicatoren, waarbij het inspectiekader uitgangspunt is.		Zoals in de paragraaf "Onderwijskwaliteit" al is beschreven, voldoet de werkwijze "Sturen naar je bestemming", maar vinden we die te veel gericht op het waarderingskader van de onderwijsinspectie. Bovendien is de administratieve verwerking er van via Excel handwerk, terwijl we andere systemen hebben die meer voor de hand liggen en beter aansluiten bij onze behoeften. Daarom zijn we gestart met een driejarig implementatietraject van het programma Schoolkwaliteit van ParnasSys/Cees Bos. Dit programma zal op termijn de werkwijze "Sturen naar je bestemming" vervangen.
De kwaliteitszorg van beide verenigingen wordt op elkaar afgestemd. We werken dan aan de inhoud, de organisatie alsmede de plaats van de kwaliteitszorgmedewerker in het functiebouwwerk (personeelsbeleid).		In 2025 is het functiebouwwerk vastgesteld en geïmplementeerd. Daarin is expliciet aandacht voor de ontwikkeling van de functies LB-leerkracht en Kwaliteitscoördinator. Er is een visie ontwikkeld op de professionalisering van beide functies en deze zal de komende jaren worden uitgewerkt en uitgewerkt in scholing en professionaliseringstrajecten.

We mogen constateren dat er goede stappen zijn gezet het afgelopen jaar. De gestelde doelen zijn allemaal gehaald, tenzij er door voortschrijdend inzicht andere keuzes zijn gemaakt. Op een aantal terreinen lopen we zelfs voor op onze planning en bouwen we al actief aan de juiste voorwaarden om op een toekomstbestendige manier de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen.

Legenda:



Doel niet gerealiseerd



Doel deels gerealiseerd, maar er wordt nog doorlopend aan gewerkt.



Doel gerealiseerd.

4.3 Onderwijsresultaten

De elf scholen van PCBO Fiersicht zitten allemaal in het ‘basisarrangement’ van de inspectie.

We gebruiken ParnasSys als leerlingvolgsysteem, waarin we onze resultaten vastleggen en monitoren. We streven er naar al onze leerlingen voor de kernvakken rekenen en taal met een 1F referentieniveau van school te laten gaan. Helaas lukt dat niet altijd, maar we geven die ambitie nooit op. Hieronder is grafisch weergegeven welke percentages leerlingen welk referentieniveau haalden in het afgelopen schooljaar (doorstroomtoets):

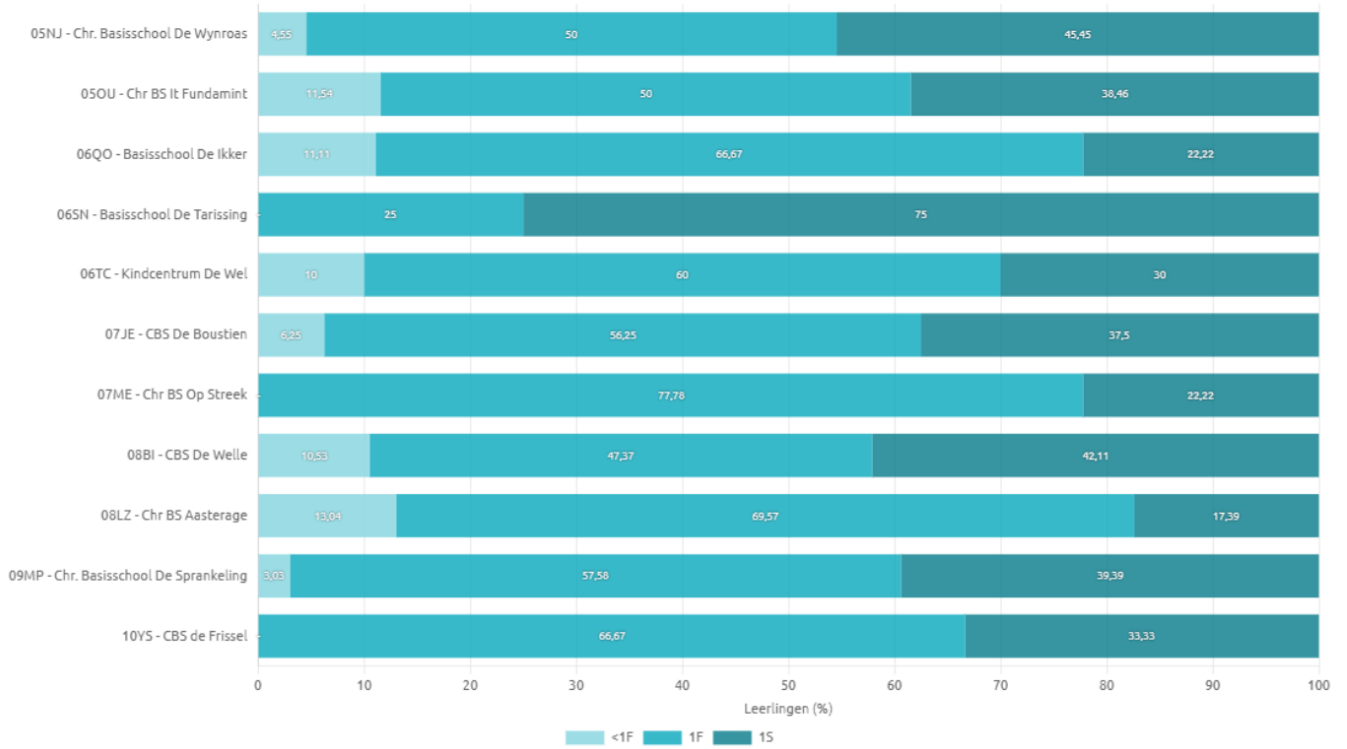
<p>Referentieniveau rekenen totaal (2024 / 2025)</p>	<p>Referentieniveau Rekenen totaal (2024-2025)</p> <p>Ten opzichte van vorig jaar heeft een kleinere groep kinderen het 1F niveau niet gehaald (lichtblauw). Het deel van de groep kinderen die 1S niveau heeft gehaald is daarentegen ook iets kleiner ten opzichte van vorig jaar (donkerblauw). De groep die 1F niveau heeft gescoord is daarmee iets groter (helderblauw).</p> <p>Er is de afgelopen jaren op vrijwel alle scholen fors geïnvesteerd op de kwaliteit van het rekenonderwijs. De constatering dat minder kinderen het 1F niveau niet halen kan daarvan een positieve ontwikkeling zijn. Aan de andere kant wordt de groep die 1S haalt ook kleiner. Er is nog een betere analyse nodig om hiervan de oorzaken te achterhalen.</p>
<p>Referentieniveau taalverzorging totaal (2024 / 2025)</p>	<p>Referentieniveau Taalverzorging totaal (2024-2025) bij Taalverzorging zien we ook dat de groep kinderen die niveau 1F niet gehaald hebben (lichtgeel), kleiner is geworden ten opzichte van vorig jaar. De groep die 2F scoorde (donkergeel) is nagenoeg gelijk gebleven. Als deze tendens zich doorzet, is dat een positieve ontwikkeling.</p>
<p>Referentieniveau lezen totaal (2024 / 2025)</p>	<p>Referentieniveau Lezen totaal (2024-2025)</p> <p>Al onze scholen onderkennen het belang van lezen. Ook als voorwaarde voor bijvoorbeeld de rekenresultaten. Scholen besteden veel aandacht aan leesonderwijs, woordenschat en het werken met rijke teksten.</p> <p>In 2025 scoorden al onze kinderen minimaal het 1F niveau, wat een geweldige prestatie is. We zijn natuurlijk nieuwgierig hoe zich dit de komende jaren ontwikkeld, maar dit resultaat mag er zijn!</p> <p>Ook hier zien we dat de groep kinderen die niveau 2F haalde (donkeroranje) kleiner is t.o.v. vorig jaar. De uitdaging is dus om deze groep de komende jaren weer te laten groeien.</p>

We bouwen hard aan een cultuur van leren van elkaar. Er is veel aandacht voor de onderlinge overeenkomsten en verschillen tussen scholen in het kwaliteitscoördinatoren-overleg, waarbij goede voorbeelden met elkaar gedeeld en besproken worden. KC-ers ondersteunen elkaar ook op de werkvloer als de situatie daar om vraagt. Op de volgende pagina laten de grafieken de behaalde verschillen tussen scholen zien.



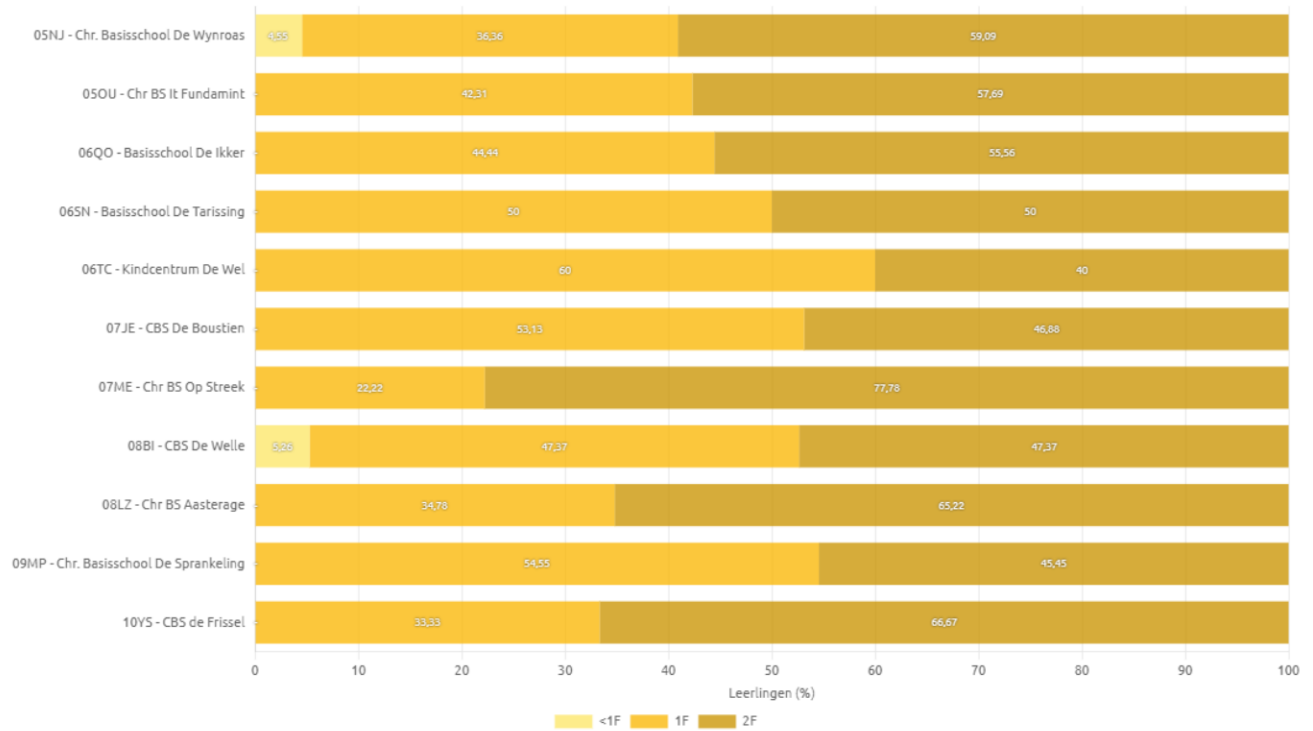
Referentieniveaus rekenen (2024 / 2025)

Ultimview van ParnasSys



Referentieniveaus taalverzorging (2024 / 2025)

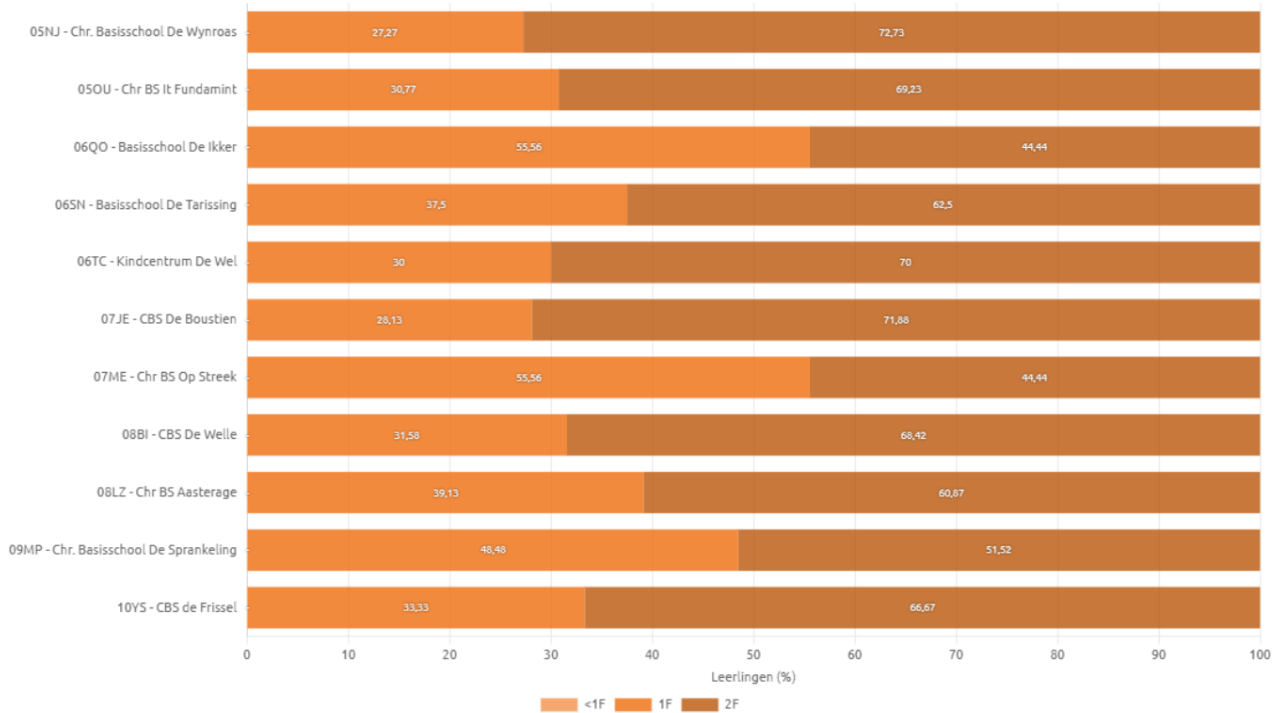
Ultimview van ParnasSys





Referentieniveaus lezen (2024 / 2025)

Ultimview van ParnasSys



Ter nuancering van deze grafieken willen we wel benadrukken dat een deel van onze scholen tot de kleine scholen horen (<150 ln). Door kleine groepen leerlingen kunnen de cijfers jaarlijks fors fluctueren. Het is in onze analyses altijd een punt van aandacht: wat zeggen deze cijfers precies? We zijn blij met positieve resultaten, maar vanuit ons kwaliteitsbeleid kijken we met name naar de meerjaren-gemiddelden per school, om te kunnen constateren of er sprake is van een duurzame verbetering of niet.

4.4 De Inspectie van het Onderwijs

Onze organisatie heeft in het verslagjaar in november een bezoek ontvangen van de Inspectie van het Onderwijs. Het betrof een kennismakingsgesprek in het kader van een nieuwe contactinspecteur voor PCBO Fiersicht. Tijdens dit gesprek is niet alleen kennis gemaakt, maar hebben we ook de kwaliteit van de organisatie besproken. Daaruit bleek andermaal dat geen van de scholen van PCBO Fiersicht een risicoprofiel heeft. Desalniettemin hebben we wel een aantal trends, ambities en ontwikkelingen besproken.

De belangrijkste aandachtspunten op organisatieniveau naar aanleiding van de data van de onderwijsinspectie waren:

1. aandacht voor dalende trend leerprestaties, met name percentage 1S op rekenen;
2. registratie van OPP's in ROD gaat nog niet in alle gevallen goed;
3. uitvoering van burgerschapsonderwijs: aanbod en aandacht voor meting effecten;
4. OPP en hoorrecht: hoe organiseren we dat?

Naar aanleiding van de resultaten van de scholen ziet de inspectie geen grote risico's en komen geen van de scholen in aanmerking voor een verificatieonderzoek op korte termijn. Wel gaat de inspectie vanaf 2026 onaangekondigde bezoeken doen en kunnen ook scholen van Fiersicht onder die nieuwe werkwijze bezocht worden. Daarnaast bestaan er nog altijd de thema-onderzoeken waar scholen voor geselecteerd kunnen worden.

Het CvB heeft de aandachtspunten vanuit het gesprek met de contactinspecteur verwerkt in haar jaarplan. Met de scholen is een gesprek gevoerd over de aangereikte aandachtspunten en de gemaakte keuzes. De scholen verwerken de aandachtspunten vanuit het inspectiegesprek in hun jaarplannen.

4.5 Audits - Visitatie(s)

Vanuit ons auditbeleid zijn dit jaar twee scholen geauditeerd: CBS de Frissel en CBS de Tarissing.

Hieronder een beknopte weergave van de uitkomsten van die audits.

Tot dusver laten wij onze scholen beoordelen door een externe auditor. In samenspraak met andere besturen uit Friesland streven we er echter naar om te komen tot een interbestuurlijk auditnetwerk. Een werkgroep van het Kwaliteitsnetwerk Friesland werkt dit momenteel uit en we streven er naar om in 2026 de eerste pilots te gaan uitvoeren in de provincie. Het is nog niet te zeggen of Fiersichtscholen daar ook bij zullen zijn.

Vooruitlopend op die ontwikkeling zijn vorig jaar twee collega's gestart met de opleiding tot Auditor in Education. Eén van beide collega's rond de opleiding in 2026 af. de andere collega is niet meer in dienst, maar we motiveren medewerkers komend jaar actief om dezelfde opleiding te gaan starten.

CBS De Frissel

Bureau Meesterschap Assen auditeerde op 9 april 2025 CBS de Frissel, volgens planning. Twee standaarden (OPO - Basisvaardigheden) en OR2-Sociale en maatschappelijke competenties) zijn niet beoordeeld. Alle andere standaarden werden voldoende beoordeeld, met zelfs een "Goed" op het onderwijsaanbod (OP1) en het Schoolklimaat (VS2). Leuk detail was dat dezelfde auditor 6 jaar eerder de school ook geauditeerd heeft en vanuit die kennis de school een groot compliment gaf met de gerealiseerde ontwikkeling. De gegeven aanbevelingen zijn door het team omarmd en zullen zij gebruiken bij hun verdere schoolontwikkeling.

CBS De Tarissing

CBS de Tarissing heeft op 11 maart 2025 een audit gehad conform planning, uitgevoerd door Bureau Meesterschap Assen. Van de 13 beoordeelde standaarden werden OPO (Basisvaardigheden) en OR2 (Sociale en Maatschappelijke competenties) niet beoordeeld. De overige, wél beoordeelde standaarden waren allemaal voldoende, met zelfs een 'Goed' op de standaarden Veiligheid, Schoolklimaat en Uitvoering van de kwaliteitscultuur. Het auditteam was vol lof over de school, met name over de veilig sfeer en het schoolklimaat. De gegeven aanbevelingen betroffen een nog betere afstemming op de leerling populatie en daarop gebaseerde schooleigen ambities.

4.6 Passend Onderwijs

Passend onderwijs

De zorg om alle kinderen het onderwijs te bieden dat het best bijdraagt aan hun ontwikkeling is op al onze scholen dagelijks prioriteit nummer 1. In welke mate de scholen dat zelfstandig kunnen, hangt af van veel factoren. Scholen hebben zicht op hun eigen mogelijkheden door de beschrijving er van in het ondersteuningsplan. Voor aanvullende expertise en ondersteuning kunnen wij terecht bij het Samenwerkingsverband Fryslân, waar wij bij aangesloten zijn. Daarnaast gebruiken wij de Passend Onderwijsgelden om planmatig extra personeel in te zetten (OOP) of aanvullende ondersteuning in te kopen bij Centraal Nederland.

Het SWV Fryslân is afgelopen jaar gestart met de invoering van POS (Perspectief op School), een werkwijze die het ondersteuningsplan vervangt en meer zicht geeft op de beschikbare expertise in de hele regio. Dit moet het in de toekomst makkelijker te maken om bijvoorbeeld leerlingen van bao naar bao te verwijzen, in plaats van alleen maar bao naar sbao. PCBO Fiersicht draait volop mee in deze ontwikkeling. Daarnaast willen we meer eigen expertise ontwikkelen en van een meer curatieve aanpak naar een preventieve aanpak groeien. Dit willen we bereiken door een eigen orthopedagoog aan te trekken met de gelden die nu besteed worden aan externe inhuur (Centraal Nederland).

Hoogbegaafdheid

Binnen onze vereniging heeft het onderwijs voor kinderen die meer uitdaging nodig hebben inmiddels een vaste plek en structuur gekregen. Er is een duidelijke ondersteuningslijn beschreven waar elke school zich aan kan meten. Er is een bovenschoolse coördinator HB aangesteld en voor leerlingen die behoefte hebben aan onderwijs in een peergroup is er twee dagen per week een bovenschoolse HB-groep actief, met gespecialiseerde leerkrachten. Deze werkwijze werkt goed en is opgenomen in onze meerjarenbegroting, zodat ze duurzaam is weggezet.

Onderwijs aan nieuwkomers

Onderwijs aan nieuwkomers wordt in de regio bovenbestuurlijk opgepakt. In Burgum en Drachten zijn speciale scholen voor nieuwkomers in de vorm van AZC-scholen.

Op enkele van onze scholen ontvangen we wel kinderen van statushouders met een NOAT-bekostiging. Zij ontvangen onderwijs op de eigen school, vaak met wat extra ondersteuning.

Op CBS de Frissel in Veenwouden hebben we relatief grote groep leerlingen met een Eritrese achtergrond. Dankzij een extra bekostiging vanuit een private stichting kunnen we de "taalklas" op die school twee schooljaren doorzetten, na het wegvallen van de NOAT-bekostiging en gemeentelijke subsidies. Na schooljaar 2027-2028 stopt deze ondersteuning waarschijnlijk definitief.

De opgedane ervaringen met de taalklas worden momenteel ook gedeeld met leerkrachten die ook kinderen met een niet Nederlandse achtergrond in hun klas hebben. We willen de kennis en expertise graag borgen, ook voor andere scholen. Daarom hebben we in ons nieuwe functieboek een specifiek functieprofiel LC opgenomen voor NT2-specialist.

Onderwijsachterstanden

In 2019 hebben we beleid gemaakt op de inzet van programma's die ons helpen de laaggeletterdheid binnen onze scholen te bestrijden. Hiervoor hebben we een samenwerkingsovereenkomst voorbereid met Lexima. De nieuwe software voor jonge kinderen ter voorbereiding op het aanvankelijk lezen hebben we in 2020 geïmplementeerd. In 2021 hebben we kwaliteitsbijeenkomsten georganiseerd rond dit onderwerp. In 2023 hebben we dit verder uitgebouwd. We bemerken (na onderzoek) dat begeleiding rond de programma's op de scholen wel noodzakelijk is. De ingezette aanpak is in 2025 doorgezet.



4.7 Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Ieder kind heeft het recht om op te groeien in een veilige omgeving. Daar geloven we in, maar we weten ook dat dit nooit vanzelfsprekend is. Om die reden leren we kinderen om te gaan met conflictsituaties en met grenzen stellen. Maar ook met het geven van complimenten en waarderingen hulpvaardigheid. Al onze scholen gebruiken hiervoor de Kanjer-methodiek. De veiligheid die we voor onze kinderen zo belangrijk vinden, vinden we ook belangrijk voor onze medewerkers. Ook zij verdienen een veilige en professionele werkplek. We hechten er aan dat schoolteams hier zelf ook werk van maken en we zien dat dit ook gebeurt. Voor die momenten dat het niet vanzelf lukt om een veilige situatie te handhaven, zorgen we voor een goed vangnet. We hebben hiervoor beleid opgesteld, zoals een klokkenluidersregeling en een klachtenprocedure, maar meer nog werken we dagelijks aan een cultuur van vertrouwen om medewerkers maximaal de gelegenheid te bieden mogelijk ongenoegen of gevoelens van onveiligheid bespreekbaar te maken. Binnen de scholen van PCBO Fiersicht wordt gewerkt met interne vertrouwenspersonen. Deze vertrouwenspersonen zijn bekend bij de leerlingen en de ouders. Samen staan zij in contact met een externe vertrouwenspersoon van de GGD Fryslân. De vertrouwenspersonen schrijven een jaarverslag, wat in de vereniging wordt gebundeld tot één verslag. Het verslag wordt besproken met de directeuren van de scholen.

De vertrouwenspersonen komen jaarlijks bij elkaar om door middel van casuïstiek samen te leren en actuele ontwikkelingen te bespreken met elkaar. In 2024 is, vanwege de fusie, een (basis)training gegeven door de externe vertrouwenspersoon over de rol van de vertrouwenspersoon. Daarmee hebben we de invulling van de taak van vertrouwenspersoon eenduidig invulling gegeven, in overeenstemming met de nieuw geformuleerde klachtenregeling. Alle interne vertrouwenspersonen hebben dit jaar ook een formele aanstellingsbrief ontvangen, die hen beschermt in de uitoefening van hun taak door een duidelijke beschrijving van hun mandaat en onafhankelijkheid.

In het directeurenoverleg is een visie ontwikkeld op een integere organisatie. Daarbij is het model "Het ABC van de integere manager" (Kaptein, 2002) geprojecteerd als het "ABC van een integere organisatie". Dit model biedt heldere aanknopingspunten die we steeds als kompas gebruiken in de organisatie. Op die manier bouwen we aan een betrouwbare (en daarmee veilige) organisatie. Sociale veiligheid en gelijke behandeling is meer cultuur dan structuur. Ondanks dat we hard werken aan een integere en veilige cultuur hebben we een klokkenluidersregeling opgenomen in ons veiligheidsbeleid om er ook voor te zorgen dat onverhoopte gevallen van onveiligheid, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, discriminatie of frauduleus gedrag op een veilige manier gemeld kan worden door personeel.

Middels onze risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) vragen we periodiek uit hoe werknemers de werkomgeving ervaren. Zowel in fysiek als in psychologisch opzicht. De uitkomsten van de inventarisatie en evaluatie nemen we mee in onze beleidsvorming.

In december 2024 is er een RI&E uitgevoerd. De externe toetsing en resultaten daarvan zijn in 2025 afgerond en er is een bovenschools plan van aanpak opgesteld. School specifieke aandachtspunten worden door de directeuren opgenomen in hun jaarplannen. De GMR is bij de evaluatie en het plan van aanpak intensief betrokken geweest.

Tenslotte is in 2025 het Veiligheidsplan vastgesteld. Het veiligheidsplan voorziet in de belangrijkste kaders die we nodig achten om de fysieke en psychologische veiligheid van leerlingen, medewerkers en ouders te waarborgen. Vanuit het bovenschoolse veiligheidsplan zijn er schooleigen invullingen nodig voor sommige protocollen. Deze worden eveneens door de scholen zelf opgenomen in hun veiligheidsplannen.

Komend jaar willen we nog een gedragscode opstellen voor onze medewerkers.

4.8 Toekomstige ontwikkelingen

Op verschillende plaatsen in dit hoofdstuk hebben we al melding gemaakt van lopende ontwikkelingen. We zetten ze hier, ten aanzien van het thema Onderwijs & Kwaliteit nog even puntsgewijs op een rij:

- We implementeren het kwaliteitssysteem "Schoolkwaliteit" van ParnasSys/Cees Bos integraal.
- Het programma zal op termijn ons eigen sturingsbeleid "Sturen naar je bestemming" vervangen.
- We streven er naar dit op zijn laatst te doen in schooljaar '27-'28.
- We ontwikkelen ons burgerschapsonderwijs naar de volgende fase, waarbij het huidige aanbod per school beter wordt afgestemd op de schoolpopulatie, burgerschap beter wordt geïntegreerd met Kunst, Cultuur en Techniekonderwijs en we via het programma "Schoolkwaliteit" onderzoeken welk meetinstrument we willen gebruiken om de burgerschapsdoelen te monitoren.

- We hebben geld vrijgemaakt in ons allocatiemodel om in 2026 een eigen orthopedagoog aan te stellen. Het voornemen is om dat per 01-08-2026 te doen. Doel is om preventiever te kunnen werken aan passend onderwijs, meer kennisopbouw in de eigen organisatie te realiseren en efficiënter met de middelen passend onderwijs om te kunnen gaan.
- Samen met de meerderheid van de besturen in Friesland hebben we een werkgroep de opdracht gegeven om een interbestuurlijk auditnetwerk op te zetten. Het is de bedoeling dat ook Fiersicht in dit netwerk gaat participeren. We leiden daarom eigen auditoren op en volgen deze ontwikkeling actief. Het streven is om uiterlijk in 2027 de eerste audits via het netwerk te laten uitvoeren.
- We ontwikkelen een gedragscode voor medewerkers.

5 Personeel en Professionalisering

5.1 Strategisch personeelsbeleid

De kwaliteit van ons onderwijs wordt volledig bepaald door de kwaliteit van ons personeel. Dat beseffen we ons doorlopend en daarom werken we met zorg, toewijding en aandacht aan alle processen die ons personeel aan gaan. Of het nu gaat om werving en selectie, onboarding of professionalisering: we stellen alles in het werk om ons personeel zo goed mogelijk te ondersteunen en te ontzorgen. Op die manier willen we hen faciliteren zich te focussen op hun kerntaak: het geven van goed onderwijs.

In dit hoofdstuk beschrijven we welke doelen we onszelf hebben gesteld en in welke mate die zijn behaald. Daarnaast beschrijven we toekomstige ontwikkelingen.

In de loop van 2024 is een meerjarig personeelsbeleidsplan (MPB) opgesteld, welke in 2025 is geactualiseerd. Dit MPB beschrijft de ontwikkelingen van de organisatie (leerlingenprognose) in relatie tot de personeelsbehoefte (formatieprognose) over een periode van 5 jaar. Daarmee kunnen we tijdig inspelen op krimp of groei van scholen.

Het MPB is nog wel op hoofdlijnen geschreven en geeft daarmee nog een wat onzuiver beeld van de meerjarige ontwikkelingen. Eén van de directeuren heeft als onderzoekstaak de opdracht gekregen om dit MPB te herzien en per school een gedetailleerder beeld op te halen van de ontwikkelingen per kern. Daarbij worden werkelijke bevolkingsontwikkelingen zuiverder weergegeven en kunnen we ook nieuwbouw mee laten wegen in de prognoses. Deze prognose zetten we vervolgens af tegen het natuurlijk verloop van personeel per schooljaar, zodat we een zuiverder beeld krijgen van onze taakstellingen per school. Kortom: we gaan een beter MPB schrijven. Dit MPB moet in mei 2026 gereed zijn en als basis dienen voor de formatieve keuzes voor het komend schooljaar.

De ingeslagen weg, waarbij we planmatig en aan de hand van onze kwaliteitskalender werken aan het opstellen en evalueren van beleid, hebben we doorgezet en begint zijn vruchten af te werpen. We hebben met de harmonisatie van ons beleid in '24 en '25 een goed fundament gelegd van waaruit we nu proactief kunnen werken en verder kunnen professionaliseren. Zowel in beleid als in de uitvoering en de ontwikkeling van vaardigheden. We hebben duidelijk ambities en zijn bezig onze middelen daar beleidsrijk op in te zetten. Daarbij hebben we een duidelijke keuze gemaakt om tot 2027 in te steken op het realiseren van goede voorwaarden om daarna, gedurende de nieuwe beleidsperiode '27-'31, vol op de inhoud te kunnen focussen.

Ontwikkelingen in de organisatie

Op het ondersteuningsbureau is iedereen min of meer gewend aan de nieuwe rol en positie. We hebben onze werkwijzen geprofessionaliseerd met als doel om onze rolverdeling en verantwoordelijkheden te ondersteunen en de communicatie te verbeteren. Door een wekelijks kort overlegmoment - de weekstart - informeren we elkaar waar we mee bezig zijn en waar onze prioriteiten op dat moment liggen. Maandelijks hebben we een breed bestuursbureau-overleg, waarbij we aan de hand van actielijsten lopende dossier bespreken op voortgang en noodzakelijke inzet. De verschillende beleidsadviseurs werken steeds beter integraal samen, wat tot gevolg heeft dat processen duurzamer ingericht worden en minder kwetsbaar worden voor stilvallen door bv. uitval en een medewerker.

In ons vorige jaarverslag hebben we aangegeven steeds op zoek te zijn naar samenwerking met besturen in de regio als het gaat om kennis en kunde. Het zoeken naar mogelijkheden voor een "shared service centre" heeft door de fusie tussen twee collega-besturen vertraging opgelopen. Wel hebben we een huisvestingsadviseur van één van hen overgenomen in loondienst, waardoor er meer ondersteuning is op dit beleidsterrein. Door verschuiving van taken zijn de kosten voor het

administratiekantoor gedaald, waardoor de inzet van een eigen huisvestingsadviseur kostenneutraal georganiseerd kon worden. De beleidsadviseur heeft zich in de tweede helft van 2026 wat ingewerkt en startte formeel per 01-01-2026. Op het gebied van AVG en IPB werken we samen met Stichting Arlanta. we hebben gezamenlijk begeleiding ingekocht voor de implementatie van het normenkader, welke nu loopt.

Toekomstige ontwikkelingen

Het pilotproject om te komen tot een enkelvoudige opleiding tot IKC-medewerker loopt nog steeds. De verwachting is dat we niet eerder dan per 2027-2028 werkelijk los kunnen gaan met de pilot. tot die tijd zal er nog veel voorbereidend werk gedaan moeten worden. Wat we in 2026 wel gaan realiseren is de benoeming van een eigen orthopedagoog, om daarmee de interne kwaliteitsstructuur passend onderwijs te versterken. Het doel is om met ingang van het nieuwe schooljaar iemand benoemd te hebben.

Tenslotte starten we in 2026 met de implementatie van Copilot als AI-assistent in de organisatie. We beginnen met de medewerkers van het bestuursbureau en de directeurs, met als doel dit op een later moment breder in de organisatie uit te gaan rollen. We hebben de verwachting dat Copilot ondersteunend kan zijn bij repetitieve werkzaamheden en op die manier werkdruk verlagend.

concreet denken we bijvoorbeeld aan het maken van gespreksverslagen, het conceptueel beantwoorden van mail en dat soort dingen. We laten ons scholen op specifieke usecases. We zoeken naar de beste manier om AI in te zetten voor ons personeel.

5.2 Doelen en resultaten

Vanuit ons Strategisch Beleid '23-'27 stonden voor 2025 de volgende doelen gepland:

Doel	Status	Korte beschrijving
We gaan ons personeelsbeleid door ontwikkelen (van een moderne visie voorzien) en realiseren binnen de gefuseerde vereniging een functiebouwwerk voor de toekomst		Het functiebouwwerk is in 2025 gerealiseerd en geïmplementeerd. In het functieboek is rekening gehouden met de afspraken uit het DGO van 2024 en is ingestoken op de gewenste organisatie voor de toekomst. Alle functieprofielen zijn uitgereikt en er zijn twee informatiebijeenkomsten voor personeel georganiseerd ter ondersteuning. In alle teams is een speciale presentatie gedeeld over de ontwikkelingen binnen de LB-functie.
We realiseren een actief beleid van boeien en binden met als doel het binnenhouden van personeel in onze organisatie. Dit doen we door: <ul style="list-style-type: none"> • De administratieve lasten te verminderen en af te schalen naar een minimum van systemen met maximaal rendement; • Te zorgen voor een goed gefaciliteerd scholings- en coaching beleid voor onze medewerkers, gericht op zowel de individuele bekwaamheid als de schoolontwikkeling. • Het eigenaarschap met betrekking tot de eigen functie te stimuleren. 		We zijn continu bezig met dit onderwerp en hebben er in 2025 een aantal mooie stappen in gemaakt. Met de implementatie van het kwaliteitszorgsysteem "Schoolkwaliteit" beogen we op de middellange termijn werkdrukverlichting voor directeuren en schoolteams te realiseren door uniformiteit en integraliteit. In 2025 hebben we een samenwerkingsovereenkomst gesloten met een coachingsbedrijf voor coachingsvraagstukken voor ons personeel. Dit aanbod zal vanaf januari 2026 actief worden gepromoot onder ons personeel. Bij de implementatie van het functieboek hebben we veel aandacht geschonken aan de rol van LB-leerkrachten en hoe we daar de komende jaren naartoe willen groeien. We merken dat er nog veel onbekendheid is over hun taken en verantwoordelijkheden onder leerkrachten en willen hier de komende jaren een speerpunt van maken in de professionele ontwikkeling.
We ontwikkelen en implementeren een goed gefaciliteerd pakket voor startende leerkrachten en realiseren een beleid gericht op de doorontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam/excellent.		Er is veel aandacht geweest voor het inductiebeleid van nieuwe medewerkers. We hebben het programma "opleiden in de school" verbonden aan ons inductieprogramma en in gesprek met startende leerkrachten ons aanbod en inwerkprogramma geoptimaliseerd. Dit programma loopt nu een half jaar en we zullen dat halverwege 2026 weer evalueren met de deelnemers.
De professional krijgt binnen de vereniging de ruimte te laten zien wat hij of zij kan. We investeren in kwaliteit en professionalisering van de medewerkers en leidinggevend. Dit vertaalt zich in tevreden en ambitieuze medewerkers.		Alle medewerkers die gebruik hebben gemaakt van het toegezonden ambitieformulier (december '24) zijn uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek over hun wensen en ambities. De uitkomsten zijn meegenomen in persoonlijke scholingsplannen en in de mobiliteit en formatie, waar mogelijk. Deze persoonlijke aandacht is gewaardeerd door het personeel. Alle directeuren zijn gestart met het voeren van evaluatiegesprekken via het nieuwe beleid.
Collegiale consultatie als werkwijze voor het leren van elkaar en verhoging van de professionaliteit is structureel ingevoerd. Daarbij maken we gebruik van SWIVL-apparatuur.		We hebben dit doel in zijn geheel losgelaten, wegens andere prioriteiten. Er is wel SWIVL apparatuur in de vereniging beschikbaar, maar dit is al weer verouderde technologie en is daarom niet structureel onderdeel geworden van collegiale consultatie. We investeren hier ook niet meer op. directeuren richten hun collegiale consultatie decentraal in, afhankelijk van en passend bij de specifieke schoolbehoeften.

Direct na de fusie zijn we gestart met inspiratiebijeenkomsten voor personeel onder de naam "Fiersicht Ynspiraasje". Dit hebben we doorgezet naar het nieuwe schooljaar en we zien een toegenomen belangstelling en deelname. dat vinden we een goede ontwikkeling.

Scholen delen hun scholingsplannen met de beleidsadviseur O&K, zodat we een beter overzicht hebben over de geplande scholing. Op die manier willen we slimme combinaties gaan maken in 2026, zodat we meer scholing op elkaar kunnen afstemmen.

Legenda:



Doel niet gerealiseerd



Doel deels gerealiseerd, maar er wordt nog doorlopend aan gewerkt.



Doel gerealiseerd.

5.3 Aanpak werkdruk

Alle werkdrummiddelen worden volledig doorgezet naar de scholen. De schoolteams organiseren zelf hun dialoog over de inzet van de werkdrummiddelen en verantwoorden die ook in hun eigen jaarverslag. Jaarlijks bespreken directeuren met hun teams hoe de werkdrummiddelen worden ingezet en leggen zij het plan voor aan hun lokale medezeggenschapsraden ter instemming. Zo is voor iedereen transparant hoe de middelen worden benut.

Globaal gezien worden de werkdrummiddelen vooral ingezet voor extra personeel. Dit kunnen onderwijsassistenten zijn, maar ook administratief personeel of een conciërge.

In 2025 is een RI&E uitgevoerd en is er een plan van aanpak opgesteld voor de bovenschoolse zaken. Dit proces is getoetst en besproken in en met de GMR. Er is een actieplan opgesteld dat in 2026 uitvoering gaat krijgen en het onderwerp "werkdruk" en "werkgelek" is hier ook in opgenomen. Naast bovenschoolse interventies vertalen de individuele scholen de aandachtspunten ook naar hun eigen schoolbeleid. U

Uitwerking daarvan zal plaats vinden in 2026 en 2027.

5.4 Uitkeringen na ontslag

In 2025 is een bedrag van € 88.202 betaald aan doorbelaste uitkeringen na ontslag. Deze zijn ten laste gebracht van de daarvoor ingerichte voorziening.

De geldende wet- en regelgeving wordt gevolgd bij ontslagprocedures. De naleving van de regelgeving wordt gecontroleerd. Onze organisatie heeft in het afgelopen jaar drie transitie- en beëindigingsvergoedingen uitgekeerd. Het leerlingenaantal van onze organisatie loopt terug, maar dit heeft nog niet geleid tot gedwongen ontslagen, omdat we konden overplaatsen naar andere scholen van onze organisatie. Door natuurlijke afvloeiing (pensionering en mobiliteit) en de krapte op de arbeidsmarkt verwachten we op termijn eerder een tekort aan medewerkers (dus vacatures) dan een overschot. Werkeloosheidskosten kunnen ook ontstaan door medewerkers die disfunctioneren, door medewerkers die te maken krijgen met overbelasting of door medewerkers waarmee de relatie onwerkbaar wordt door verschillen van visie of standpunt. In alle gevallen proberen we ons personeel "fit voor de functie" te laten zijn. Hiervoor stellen we ruimhartig ontwikkelingsmogelijkheden beschikbaar als scholing, begeleiding en coaching, zowel intern als extern. Indien dit niet tot het gewenste resultaat leidt en ontslag onvermijdelijk is, bieden wij personeelsleden loopbaan-coaching aan, zodat zij zich kunnen oriënteren op een andere positie op de arbeidsmarkt. Indien nodig begeleiden wij van werk naar werk.

5.5 Ziekteverzuim

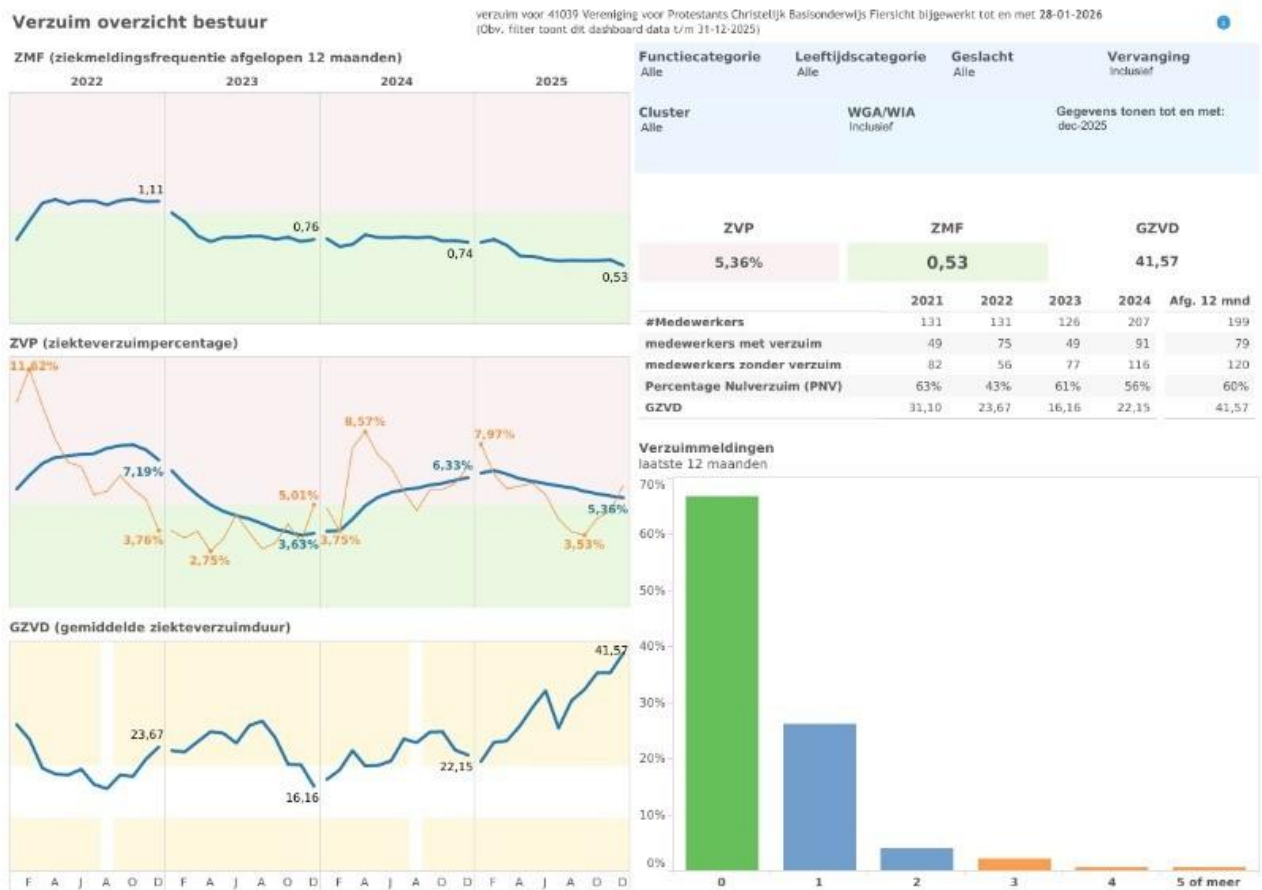
Een gezond werkklimaat, zowel fysiek als mentaal, vinden wij van het allergrootste belang. Er is daarom de afgelopen twee jaar veel tijd geïnvesteerd in verzuimbeleid. Bij de voormalige vereniging PCBO Dantumadiel was al sprake van een gunstige ontwikkeling ten aanzien van ziekteverzuim. Na de fusie is dit beleid doorgevoerd en zijn nu de effecten daarvan zichtbaar.

Onderstaande afbeelding geeft de meerjarentrend aan met betrekking tot het ziekteverzuim. Daarbij is een mooie, dalende trend waarneembaar v.w.b. het ziekteverzuimpercentage (ZVP) en de ziekmeldingsfrequentie (ZMF). Belangrijk om in ogenschouw te nemen is de fusiedatum (maart 2024).

Vanaf dat moment stijgt het ZVP vanwege de toevoeging van personeel van voormalig PCBO Ferwerderadiel aan het personeelsbestand. Er is sindsdien hard gewerkt aan de re-integratie van langdurig zieke medewerkers. Soms leidde dit tot volledige werkhervatting in het eigen werk, soms tot ander werk en soms tot ontslag of afkeuring.

Door succesvolle opvolging van het verzuimbeleid hebben we in 2025 de ZMF verder kunnen laten dalen, evenals het totale ZVP. In 2025 lag het ZVP op 5,36% ten opzichte van 6,33% in 2024. De ZMF daalde van 0,74 naar 0,53. Met name het kortdurend verzuim liep sterk terug, waardoor in de onderste grafiek zichtbaar is dat de gemiddelde verzuimduur toegenomen is.

Toename van de verzuimduur is overigens in lijn met de landelijke trend, evenals een daling van de meldingsfrequentie. Het gerealiseerde ziekteverzuimpercentage ligt bij Fiersicht wel behoorlijk onder het [landelijk gemiddelde van 7,2% in 2024](#) (gegevens over 2025 zijn ten tijde van dit schrijven nog niet bekend).



Het lage ziekteverzuim heeft een zeer positief effect op het totale financiële resultaat over 2025, waarover meer geschreven staat in de verantwoording van het financieel beleid. Er is in 2025 significant minder gebruik gemaakt van externe inhuur van onderwijspersoneel. Hoewel we pas willen spreken over een duurzaam effect als we drie jaar op rij een voortzetting van deze trend zien, putten we wel vertrouwen in onze aanpak uit deze cijfers.

5.6 Banenafpraak

Er is via Dokwark één medewerker op detachingsbasis werkzaam bij PCBO Fiersicht. Dokwark voert voor een aantal gemeenten de Participatiewet uit. Zij begeleidt (re-integreert) mensen met een wsw-indicatie en mensen die een (bijstands-) uitkering ontvangen. Binnen PCBO Fiersicht werkt één conciërge voor 36 uren per week. Deze medewerker voert werkzaamheden op verschillende scholen uit.

Het beleid m.b.t. de uitvoering van de banenafpraak heeft afgelopen jaar stilgelegen vanwege de fusie. Er zijn geen specifieke acties ondernomen. Dit pakken we het komend kalenderjaar weer op en daarvoor is een overleg met Dokwark al ingepland.

5.7 VOG verantwoording

VOG's in 2025	Geldige VOG op 1e werkdag in loondienst	Geldige VOG te laat aanwezig	Geen geldige VOG
Nieuwe medewerkers in loondienst	79	1	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG-verplichting	1	0	0

Naar aanleiding van de accountantscontrole vorig jaar is dit een aandachtspunt geweest voor ons. Er is een checklist "in dienst" opgesteld en gehanteerd. De administratief medewerker PSA heeft scherp gecontroleerd op de aanwezigheid van geldige VOG's en in de meeste gevallen is dit ook gelukt. Desalniettemin constateren we ook dat het niet in alle gevallen lukt om tijdig een VOG te hebben op de eerste werkdag. Dit heeft soms ook te maken met de doorlooptijd van aanvraag-ontvangst aanleveren bij werkgever. We zullen dit onderwerp aanhoudend agenderen bij al ons personeel. Komend jaar zullen we ook een VOG aan moeten vragen voor al onze vrijwilligers met een specifieke taak. Dit levert helaas een aanzienlijke extra regeldruk op, maar we zullen de regeling vanzelfsprekend uitwerken. Daarbij zullen we veel aandacht besteden aan de grenzen van "...met een specifieke taak." Op onze scholen bieden ouders op allerlei terreinen hand- en spandiensten en daarbij rijst de vraag welke activiteiten onder "een specifieke taak" vallen. We zullen in het jaarverslag 2026 op dit onderwerp terugkomen.

In 2024 is duidelijk geworden dat er vanuit de onderwijswetten geen wettelijke grondslag is voor een verplichte controle door de instellingsaccountant op de VOG als onderdeel van de jaarrekeningcontrole. Middels de accountantsopdracht die is afgesloten tussen ObM en Flynth accountants is op vrijwillige basis opdracht gegeven aan Flynth om de VOG-controle uit te voeren als onderdeel van de reguliere jaarcontrole.

5.8 Goed en voldoende onderwijspersoneel

Hoewel we op onze scholen nog niet écht te maken hebben met veel personeelstekorten, wordt de schaarste ook in onze regio's gevoeld. Dit uit zich met name tijdens periodes waarin virussen gelijktijdig meerdere personeelsleden doen uitvallen. De start van het schooljaar geeft in de basisformatie nog weinig problemen, maar zodra er veel vervanging nodig is wordt het spannend.

Omdat de scholen in onze regio eerder te maken hebben met krimp dan met groei, is er een paradoxale ontwikkeling te verwachten de komende jaren: de krimp leidt tot een overschot aan onderwijspersoneel, terwijl er landelijk meer tekorten worden verwacht.

Veel van ons personeel hecht sterk aan de regio waarin ze wonen en wil op reisafstand kunnen werken. De prognoses zijn dat we als vereniging zo'n 100 leerlingen zullen verliezen de komende vier jaar. Dat is 4 fte.

Tot dusver is het ons gelukt om zonder gedwongen ontslagen de jaarlijkse formatie rond te krijgen. We hebben dit o.a. bereikt door de inrichting van een invalpool met personeel dat anders met gedwongen ontslag zou moeten. Deze invalpool is nog niet dekkend voor de totale vervangingsvraag, maar helpt daar wel enorm bij. In 2025 is er substantieel minder gebruik gemaakt van uitzendconstructies voor vervanging.

We hebben een gedegen omgevingsanalyse gemaakt, waarbij we ook de bouwplannen voor de verschillende kernen hebben betrokken. Deze analyse, samen met een nauwkeurige uitstroombprognose van personeel, vormen de basis voor een onderbouwd meerjarig bestuursformatieplan welke in 2026 opgeleverd zal worden. Deze analyse geeft ons houvast bij de formatie-ontwikkeling de komende jaren.

Het eerste beeld is dat we onvoldoende natuurlijke afvloeiing hebben om de krimp op te kunnen vangen. Door het aanvullen van onze invalpool kunnen we een belangrijk deel van dit probleem opvangen. Daar waar dit niet lukt hebben we een goed systeem opgetuigd van loopbaanoriëntatie, scholing en outplacement. door goed personeelsbeleid te voeren verwachten we gedwongen ontslag niet in te hoeven zetten.

Tegelijkertijd hebben we ook behoefte aan het behouden van jonge, veelbelovende nieuwe collega's. Er is in het afgelopen jaar veel geïnvesteerd in een stevig inductieprogramma, met een

begeleidingstraject van 3 jaar voor startende medewerkers. We hopen daarmee jong talent aan ons te kunnen binden en daarmee ook voor de toekomst een evenwichtig personeelsbestand te garanderen.

We werken hierin samen met collega-besturen in de onderwijsregio en met de opleidingsinstituten.

Twee schoolopleiders van Fiersicht dragen zorg voor een goed opleidingsklimaat op onze scholen. Bijvoorbeeld door alle leerkrachten de mentortraining te laten volgen en daarmee de begeleidingsvaardigheden van leerkrachten te versterken. Inhoudelijk is er een doorlopende ontwikkellijn gemaakt tussen het Opleiden in de Schooltraject en het begeleidingsprogramma Startende Medewerker. Zo zijn jonge collega's verzekerd van een ononderbroken leertraject gedurende de eerste fase van hun beroepsleven.

Tenslotte besteden we veel aandacht aan ontwikkelwensen van ons personeel. Jaarlijks ontvangen alle personeelsleden een wenseninventarisatieformulier om ambities en mobiliteitswensen aan te geven. In januari/februari worden alle indieners uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek om hun wens of ambitie te motiveren. Op die manier bouwen we aan onze kennis over de dromen, verwachtingen en ambities van ons personeel en kunnen hen met raad en daad bijstaan.

5.9 subsidie Professionalisering en Begeleiding Startende leerkrachten en Schoolleiders (PBSS)

De PBSS subsidie loopt inmiddels niet meer rechtstreeks vanuit het ministerie naar de schoolbesturen, maar wordt verstrekt via de onderwijsregio. In onze onderwijsregio is – net als voorgaande jaren – afgesproken dat 50% van het volledige bedrag per leerling naar de schoolbesturen wordt doorgezet. De andere helft gaat naar de opleidingsinstituten die dit gebruiken voor het programma “Opleiden in de school” (zie vorige paragraaf) en de versterking van de schoolleidersopleidingen.

De bekostigingsroute via de onderwijsregio is besproken en gedeeld met de GMR. Voor de inhoudelijke besteding van de middelen stemde de P-GMR in met het meerjarig personeelsbeleidsplan, de begroting en met de specifieke inzet van “Kies-je-coaching”: dit coaching programma zou initieel alleen voor startende leerkrachten ingezet worden, maar is – in overleg met zowel de RvT als de P-GMR – voor alle personeel beschikbaar gemaakt.

De ondersteuning van startende schoolleiders vanuit het PBSS budget is besproken met de lokale medezeggenschapsraden bij de werving en selectie. Standaard besteden we aandacht aan de ondersteuning in opleiding en coaching van (startende) directeurs bij de aanvang van hun nieuwe baan. Elke (P-)MR heeft zeggenschap op lokaal niveau over die ondersteuning. In 2025 is er één directeur geworven (cbs de Sprankeling), deze zal echter pas in augustus 2026 starten in zijn nieuwe rol, dus concrete afspraken omtrent begeleiding zijn met de betreffende (P-)MR nog niet gemaakt.



6 Huisvesting en facilitair

6.1 Algemene ontwikkelingen

De fusie in 2024 nam met zich mee dat de administratie van PCBO Ferwerderadiel overgezet moest worden naar een ander administratiekantoor. De lichte verschillen in werkwijze, gecombineerd met de implementatie van de componentenmethode én van een nieuw softwarepakket, zorgde voor een onrustig jaar. Gelukkig beschikken we nu over een goede Meerjaren Onderhouds Planning, gekoppeld aan de componentenmethode en gebaseerd op een actuele schouw. We kunnen even vooruit.

Vanwege de onduidelijkheden hebben we in 2025 een prioriteitschema gemaakt voor uit te voeren onderhoud. Om kosten te drukken hebben we steeds onze investeringen beoordeeld via twee criteria:

- scholen moeten veilig zijn;
- werkklimaat is gezond en draagt bij aan het welbevinden van personeel en leerlingen. (vochtproblemen, warmteproblemen, klimaatproblemen, klimaatadaptatie buitenterreinen)

Samen met de beleidsadviseur huisvesting lopen we voorafgaand aan het uitvoeringsjaar de geplande taken uit het MJOP af en beoordelen we aan de hand van de genoemde criteria of we de uitvoering door laten gaan of niet. Een vervanging of investering die uitgesteld kan worden, wordt opnieuw gepland.

Het noodzakelijke onderhoud wordt uitgevoerd conform planning.

De eventueel vrijgekomen ruimte door herplanning wordt waar mogelijk gebruikt voor investeringen die ten goede komen aan het welzijns criterium.

6.2 Doelen en resultaten

In ons jaarplan 2025-2026 is het volgende doel met betrekking tot huisvesting opgenomen:

Doel	Status	Korte beschrijving
We gaan de schoolgebouwen aanpassen op een dusdanige wijze dat er voldoende ruimte en mogelijkheden zijn voor een verlengde schooldag en naschools aanbod. We streven naar doorontwikkeling naar IKC's, dan wel dat de scholen worden ondergebracht in IKC's.		De doelstelling dat al onze scholen zich doorontwikkelen tot IKC's is in de nieuwe strategische perspectieven losgelaten. Scholen zijn vrij om opvang en de realisatie van een Rijke Schooldag naar eigen inzicht en lokale mogelijkheden in te vullen. Er zijn in 2025 geen investeringen meer gedaan ten aanzien van huisvesting om dit doel te realiseren. Er zijn wel diverse gesprekken gevoerd over toekomstige ontwikkelingen.

Legenda:



Doel niet gerealiseerd



Doel deels gerealiseerd, maar er wordt nog doorlopend aan gewerkt.



Doel gerealiseerd.

6.3 Onderhoud (groot – klein – achterstallig)

In 2025 zijn veel geplande onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd, waarbij de prioriteit lag bij een aantal lekkageproblemen op scholen.

Een geplande onderwijskundige verbouwing op CBS de Wynroas is volledig komen te vervallen in verband met de geplande nieuwbouw in 2029.

Er is aan de andere kant juist ingestoken op een gezonder klimaat op scholen. Op basis van een inventarisatie van de warmste lokalen is een investeringsbegroting gemaakt voor het plaatsen van airco-units in 8 lokalen. De opdrachten daarvoor zijn gegeven en realisatie zal in het voorjaar van 2026 plaats vinden.

Door de bank genomen liggen onze schoolgebouwen er goed bij. Er is weinig sprake van achterstallig onderhoud. Dit neemt niet weg dat er her en der bouwkundige problemen zijn, maar die zijn vaak eerder te wijten aan constructiefouten dan aan het achterwege laten van onderhoud. Ook in 2025 is het reguliere onderhoud (schilderwerk, gevelreiniging en reparatie voegen, afwatering, onderhoud gaswater-sanitair) conform planning uitgevoerd.

6.4 Nieuwbouw

Campus Damwâld

Het multifunctionele gebouw in Damwoude, bekend onder de naam "Campus Damwâld" huisvest onze grootste school, CBS de Sprankeling. Bij oplevering van de school in 2020 bleek er al zicht op ruimtegebrek, vanwege de groei van de school. In 2025 zijn er vier nieuwe lokalen aangebouwd en opgeleverd, samen met twee kantoorruimtes, zodat de school klaar is voor de toekomst.

MFC Feanwâlden

Een belangrijk bouwproces is dat van een Multi Functionele Accommodatie in Veenwouden, waar CBS de Frissel onderdeel van zal zijn. De bouwfase is nog lang niet begonnen, maar dit jaar zijn er wel belangrijke stappen gezet in de goede richting. Zo is er een architectenselectie afgerond en zijn de voorbereidingen getroffen voor een selectie van een aannemer. Onder leiding van de gemeente heeft het project, na wat opstartproblemen, nu vaart gekregen. De beoogde oplevering staat gepland voor augustus 2028.



Sfeerimpressie van het winnend ontwerp voor MFC Feanwâlden

CBS de Wynroas

Hoewel realisatie van CBS de Wynroas in Wouterswoude pas in 2030 gepland is, zijn we wel gestart met de voorbereidende gesprekken met de gemeente. De vertraging van MFC Feanwâlden draagt rechtstreeks bij aan de vertraging van nieuwbouw voor de Wynroas. Hoewel de Wynroas er qua gebouw netjes bij ligt, loopt het team tegen beperkingen van het gebouw aan om het onderwijs idealiter vorm te geven. Omdat nieuwbouw in Wouterswoude ook samen met een andere school, een gymvoorziening én een dorps huis moet, hebben we de regie wat naar ons toegetrokken door het gesprek met alle partijen op te starten. Deze verkennende gesprekken krijgen in 2026 een vervolg.

6.5 Veiligheid en beveiliging

Iedere directeur is integraal verantwoordelijk voor zijn/haar school en draagt de primaire verantwoordelijkheid voor een veilig en gezond schoolgebouw en de directe schoolomgeving (plein en schoolgebonden speelgelegenheden). PCBO Fiersicht heeft een eigen facilitair medewerker in dienst die snel kan handelen bij dagelijkse technische problemen en mankementen. De facilitair medewerker beschikt ook over de benodigde bevoegdheden om speeltoestellen te keuren en houdt ook toezicht op de deugdelijkheid daarvan.

Middels onderhouds- en controlecontracten voor alarm-, brand- en overige veiligheidsinstallaties voldoen wij aan de meest actuele wet- en regelgeving. Uit de RI&E 2024-2025 kwamen geen bouwtechnische gebreken of aandachtspunten op bovenschools niveau. School specifieke aandachtspunten worden door de directeuren opgenomen in de jaarplannen voor de school zelf. zij worden daarbij ondersteund door de beleidsmedewerker huisvesting.

Vandalisme door hangjongeren is met afstand het grootste probleem op onze scholen. Op diverse locaties is daarvoor cameratoezicht geïnstalleerd. Dit gebeurt altijd in nauw overleg met de gemeenten. Vanwege het openbare karakter van de schoolpleinen ligt hier ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Onder de paragraaf "Algemene ontwikkeling" hebben we al beschreven dat we investeren in een prettig leerklimaat op scholen waar de lokalen het moeilijkst te isoleren zijn door het aanbrengen van airco's.

6.6 Energie en duurzaamheid

De stijgende energiekosten zijn een punt van aandacht. Per 2026 zijn nieuwe energiecontracten afgesloten via collectieve aanbestedingstrajecten van onder meer Energie voor Scholen en Geef Scholen Energie.

Een punt van zorg is de ontwikkeling van de gasprijzen, met name voor onze oudere schoolgebouwen. Veel van onze scholen zijn om die reden de afgelopen jaren uitgerust met PV-installaties, met als gedachte dat door de salderingsregelingen scholen 's winters via stroom bij konden verwarmen zonder extra kosten te maken. Helaas vervalt de salderingsregeling voor kleinverbruikers, waaronder ook een groot aantal van onze scholen. Sterker nog, door de terugleverkosten zullen we genoodzaakt zijn om in de zomervakantie onze PV-installaties uit te schakelen om extra kosten te voorkomen.

We oriënteren ons daarom op verduurzamingsmaatregelen die nog rendabel zijn voor de periode van economische waarde van de schoolgebouwen. In beide gemeenten ligt een Integraal Huisvestings Plan wat richting geeft aan de nieuwbouw van scholen. Dit geeft houvast bij het berekenen van de mate waarin investeringen nog rendabel zijn. We hopen dat gedurende 2026 duidelijk te kunnen krijgen.

7 Financieel beleid

7.1 Financieel beleid

In het vorige jaarverslag beschreven we hoe de fusie per 1 maart, gecombineerd met de implementatie van de componentenmethode én de implementatie van een nieuw softwarepakket door ons administratiekantoor heeft geleid tot een onrustig financieel jaar. Lange tijd dachten we dat we af zouden koersen op een fors negatief resultaat over 2024.

Halverwege het jaar hebben we daarom een herstelplan in werking gezet om het tij te keren.

Het herstelplan zette vooral in op behoud van een goede liquiditeitspositie en het terugbrengen van formatieve lasten op de lange termijn. Daar zijn we goed in geslaagd. 2025 was in financieel opzicht een goed jaar. Niet alleen viel het resultaat over 2024 uiteindelijk mee, ook de maatregelen uit ons herstelplan hadden positieve effecten, waardoor het resultaat van 2025 ook positiever werd dan begroot. Tot slot bleek de impact van de componentenmethode op onze begroting mee te vallen ten opzichte van onze verwachtingen.




Onze doelstelling om - financieel gezien - ons huis op orde te maken is dan ook ruimschoots gelukt. We staan er als vereniging financieel goed voor, zoals blijkt uit onze financiële positie verderop in dit verslag.

Het gaf ons de mogelijkheid om te versnellen op een aantal financiële beleidsdocumenten, zoals het formuleren van uitgangspunten voor ken- en stuurgetallen, een frauderesponsplan en het opleveren van een meerjarenbegroting met een neutraal resultaat.

Deze financiële rust geeft ons de ruimte om versneld te werken aan een beleidsrijke begroting voor de jaren 2027-2031, waarin we onze financiële middelen maximaal gekoppeld hebben aan de strategische doelstellingen.

7.2 Doelen en resultaten

Vanuit ons jaarplan 2025-2026 zijn de volgende doelen gesteld:

doel	Status	Korte beschrijving
De investeringen zijn op elkaar afgestemd en staan garant voor verduurzaming van de onderwijskwaliteit		Als gevolg van het "Herstelplan Financiële positie 2025-2027" zijn de investeringen teruggeschroefd naar het niveau van "noodzakelijk". Nu onze financiële positie weer stabiel en gezond is kunnen we onze investeringsagenda weer optimaliseren aan deze doelstelling. We zullen dit in volgende jaren opnemen in onze beleidsrijke begroting.
Er is een allocatiemodel ontwikkeld, waarbij de parameters op basis van consent zijn berekend. Doel is dat alle scholen hun werkzaamheden kunnen uitvoeren op basis van realistische formatieve wensen, passend bij de school en de leerlingen.		Het allocatiemodel is in 2024 herzien en is - na het doorlopen van de medezeggenschapsroute geëffectueerd per 01-01-2026.
Binnen de nieuwe vereniging is het huishoudboekje op orde. De kengetallen worden opnieuw berekend en de meerjarenbegrotingen worden in elkaar geschoven.		In 2025 is een financieel beleidsplan geschreven waarin nieuwe ken- en stuurgetallen zijn geformuleerd (ratio's). Dit beleidsplan is goedgekeurd door de RvT. Voor de nieuwe organisatie en haar onderdelen zijn begrotingen en meerjarige begrotingen gemaakt
Heroverweging Eigen risicodragerschap Vervangingsfonds.		In ons financieel beleidsplan is als vast terugkerend punt opgenomen dat we jaarlijks, rond mei, ons ERD evalueren op rendement. Wanneer het voordeliger blijkt om geen ERD te zijn, passen we dat aan voor het voorliggende schooljaar. De evaluatie en jaarlijkse afweging is opgenomen in onze P&C cyclus en daarmee geborgd.

7.3 Treasury

Het beleid van onze vereniging ten aanzien van belenen en beleggen hebben we vastgelegd in het treasurystatuut. Het treasurybeleid hebben we in 2025 conform het treasurystatuut en het financieel beleidsplan van onze vereniging uitgevoerd. Het statuut en beleid is conform de regeling Beleggen, belenen en derivaten 2016 van het ministerie van OCW. Het statuut hebben we in 2024 opnieuw vastgesteld.

Een belangrijk uitgangspunt van ons treasurybeleid is dat we te allen tijde moeten kunnen beschikken over voldoende financiële middelen om aan onze verplichtingen te kunnen voldoen. Overtollige gelden c.q. surplus aan gelden dienen we risicomijdend weg te zetten bij degelijke banken met ratings conform het treasurystatuut. PCBO Fiersicht maakt hiervoor geen gebruik van andere financiële producten dan het schatkistbankieren van het ministerie van OCW, zoals bijvoorbeeld derivaten. Ook in 2025 waren er geen derivaten in ons bezit of zijn er derivaten aangekocht. De rentebaten die het schatkistbankieren oplevert worden opgenomen in de jaarlijkse begroting.

Bijlagen naast dit verslag: Treasury Statuut 2024

7.4 Allocatie van middelen

In het verslagjaar is gewerkt met het budgetverdelingsmodel van voormalig PCBO Dantumadiel (2023). Dit model is als bijlage aan dit verslag toegevoegd. Lopende het jaar is het nieuwe allocatiemodel goedgekeurd door de GMR en als uitgangspunt gebruikt voor de budgettering van het schooljaar 2025-2026. Het allocatiemodel 2025 is eveneens als bijlage toegevoegd en is per 01-01-2026 geëffectueerd.

Bijlagen naast dit verslag:

- Allocatiebeleid 2025
- Allocatiebeleid 2023 (.pptx)

7.5 Onderwijsachterstanden (middelen)

Aan rijksvergoeding achterstandsmiddelen is € 58.527 ontvangen van OCW. Dit is toegekend aan de scholen It Fundamint, De Boustien en de Frissel.

7.6 Planning- en control cyclus

Kaderbrief

In september stelt de bestuurder een kaderbrief op voor de directeuren waarin de kaders voor de begroting van het daaropvolgende kalenderjaar uiteengezet worden. De kaderbrief sorteert voor op het begrote resultaat en de financiële consequenties daarvan voor het begrotingsjaar. De kaderbrief wordt na beraadslaging met de controller en de huisvestingsadviseur opgesteld.

Begroting

In oktober starten de begrotingsgesprekken. Hierbij aanwezig zijn de schooldirecteur, het CvB, de beleidsadviseur HR en de controller(s). Belangrijk uitgangspunt bij de begroting is de formatietoedeling voor het volgende schooljaar en de doorrekening van de effecten daarvan voor het daarop volgende begrotingsjaar. De begroting wordt begin december vastgesteld, waarna de begroting aan de GMR wordt voorgelegd ter advisering. De GMR schrijft een advies aan de RvT, die op haar beurt de begroting (inclusief de meerjaren doorrekening) goedkeurt. Daarna stelt het CvB de begroting definitief vast (januari).

Maraps

Per kwartaal rapporteren directeuren de financiële stand van zaken aan het CvB. Daarvoor mogen zij op eigen verzoek – de controller bij betrekken. Op basis van de schoolrapportages maakt het CvB een bestuursrapportage die hij bespreekt met de commissie Financiën en Huisvesting van de RvT. Het verslag van die bespreking brengt de commissie F&H in de reguliere RvT vergadering in.

Koppeling met de strategische beleidscyclus

Vanwege de fusie is het strategische perspectief herijkt in 2024. De herijking is in 2025 vertaald naar een financiële meerjarenplanning. We werken momenteel aan de voorbereidingen van ons nieuwe koersplan 2027-20231 en zullen de meerjarenplanning vanaf 2026 al proberen – voor zover mogelijk - beleidsrijk te maken. In 2025 is een "Financieel beleidsplan" opgesteld en vastgesteld, waarin we duidelijke normen en streefwaarden hebben vastgesteld voor de belangrijkste financiële kengetallen. In de financiële rapportages zullen we als vast onderdeel een vergelijking van de actuele ratio's afzetten tegen de streefwaarden.



9 Risico's en Risicobeheersing

9.1 Systeem voor risicobeheersing

In 2025 is gewerkt aan de verdere ontwikkeling van een samenhangend systeem voor risicomanagement. Onder een dergelijk systeem verstaat PCBO Fiersicht primair een professionele, kritische en cyclische kwaliteitscultuur op alle niveaus en binnen alle domeinen. Transparantie van gegevens vormt hierbij de basis voor de dialoog tussen teams, directie, bestuur, toezichthouder en medezeggenschap.

Financiële risicobeheersing vindt plaats via een gestructureerde planning- en controlcyclus. Het bevoegd gezag bespreekt per kwartaal de financiële stand van zaken met de financieel adviseur van het administratiekantoor. Afwijkingen worden geanalyseerd en waar nodig bijgesteld. Budgethouders lichten significante afwijkingen toe.

Daarnaast wordt jaarlijks een meerjarenbegroting opgesteld en periodiek vergeleken met de gerealiseerde cijfers. Deze systematiek wordt ondersteund door een externe controller en een jaarlijkse controle door de externe accountant.

Onderwijskundige, personele en huisvestingsrisico's worden eveneens cyclisch gemonitord via respectievelijk reviewgesprekken, managementinformatie en het meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Risicobeheersing is structureel verankerd in het informatieprotocol richting de Raad van Toezicht.

Bijlage naast dit verslag: informatieprotocol Intern toezicht.

9.2 Risico's

De organisatie hanteert een risicotabel waarin strategische, operationele en financiële risico's zijn benoemd, inclusief oorzaken, gevolgen en beheersmaatregelen. Deze risico's hebben onder meer betrekking op leerlingkrimp, personele beschikbaarheid, onderwijskwaliteit, huisvesting, financiën en compliance.

Mogelijke strategische risico's	Impact	Mogelijke oorzaken	Mogelijke gevolgen	Netto risico	Bufferwaarde
Thema: organisatie					
Krimp van het aantal leerlingen	groot	<ul style="list-style-type: none"> Demografische oorzaken als: gemiddeld aantal kinderen per gezin daalt, vergrijzing van de dorpskern, verdwijnen van werkgelegenheid (trek naar grotere kernen), vergrijzing. Verlies van marktaandeel aan (met name) openbaar onderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> Teruglopende inkomsten, c.q. overheidsbijdragen. Leegstand in scholen, waardoor relatieve stijging van exploitatiekosten. Noodzakelijke afvloeiing van personeel, waaronder ondersteunende functies wat de werkdruk verhoogd van onderwijsgevend personeel. 	gemiddeld	€ 24.000 € 70.000
Genomen maatregelen in 2025					
Demografische gevolgen zijn onafwendbaar en daarmee moeilijk te keren. Wel is het belangrijk om goede kennis te hebben van de omgevingsfactoren die belemmerend of bevorderend kunnen zijn voor deze ontwikkeling. Daarom hebben we een omgevingsanalyse gemaakt waarin we niet alleen gekeken hebben naar de prognose van leerlingaantallen, maar ook nadrukkelijk de contextuele aspecten meegenomen, zoals bouwplannen per dorpskern. Daarnaast is voor elke school een eigen contextanalyse gemaakt door DUO. Deze gegevens benutten directeuren bij het opstellen van hun prognoses en plannen. Door goed inzicht te hebben in de huidige en toekomstige ontwikkelingen per school kunnen we betere strategische keuzes maken en daarmee risico's verkleinen.					
Gematerialiseerde risico's in 2025					
De gerealiseerde krimp is in 2025 onder de geprognostiseerde krimp gebleven. Personele effecten konden we binnen onze begroting opvangen en er zijn geen aanvullende kosten voor gemaakt. De leegstand in scholen is door samenwerking met kinderopvang en bibliotheken juist verkleind, waardoor de hier geschatte negatieve effecten uit zijn gebleven.					
Thema: Onderwijs en kwaliteit					
Beschikbaarheid van personeel	groot	<ul style="list-style-type: none"> Bereikbaarheid van sommige kernen voor jonge mensen. Starters kiezen voor vaste contracten bij uitzendbureaus. 	<ul style="list-style-type: none"> Startende leerkrachten vertrekken naar grotere kernen. Hogere personeelslasten dan beschikbare budgetten (rijks bekostiging). 	gemiddeld	€ 150.000
Dalende kwaliteit van onderwijs	groot	<ul style="list-style-type: none"> Beschikbaarheid gekwalificeerd personeel. Meer differentiatie noodzakelijk door samenvoeging groepen vanwege krimp. Kwaliteit personeel neemt af door mindere startkwalificatie t.g.v. krapte op de arbeidsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> Noodzaak tot anders organiseren van het onderwijs met anders gekwalificeerde personeelsleden. Meer ziekteverzuim Ontevreden ouders, die daardoor de 	laag	€ 150.000

vlucht nemen naar concurrerende scholen in de buurt.

Genomen maatregelen in 2025

Er is veel geïnvesteerd op het aantrekken van jong personeel en het behoud er van. Door een doorgaande lijn te maken tussen “opleiden in de school” en het opleidingsprogramma “startende leerkracht” hebben we een aantrekkelijk perspectief voor onze startende collega’s. Met een goed inductiebeleid, gericht op het versterken van basisvaardigheden, het aanbieden van coaching en intervisie, hebben we een stevig inductiebeleid ingericht.

Gematerialiseerde risico’s in 2025

Geen van de benoemde risico’s zijn opgetreden in 2025.

Mogelijke strategische risico’s	Impact	Mogelijke oorzaken	Mogelijke gevolgen	Netto risico	Bufferwaarde
---------------------------------	--------	--------------------	--------------------	--------------	--------------

Thema: Personeel en professionalisering

“Weglek” van personeel	groot	<ul style="list-style-type: none"> Onvoldoende perspectief kunnen bieden door tijdelijke contracten. Dreiging van ontslag door jaarlijkse taakstellingen ten gevolge van krimp. (onzeker over baangarantie) 	Personeel kiest voor andere (commerciële) werkgevers.	laag	€ 50.000
------------------------	-------	---	---	------	----------

Genomen maatregelen in 2025

Door het inrichten van een eigen invalpool kunnen we tijdelijk personeel meer uitzicht bieden op een vaste baan. Ook in de weving hebben we een andere strategie toegepast, waarbij we een driejarig commitment aan gaan met personeel in de flexibele schil.

Door een andere manier van begroten (zie allocatiemodel) bieden we scholen een zekere basis en houden we jaarlijks ruimte over voor het oplossen van knelpunten. We investeren veel in communicatie en goed werkgeverschap door goed personeelsbeleid. We investeren in positieve beeldvorming door onze communicatiestrategie op sociale media.

Gematerialiseerde risico’s in 2025

Geen van de benoemde risico’s zijn opgetreden in 2025.

Thema: huisvesting en facilitair

Uitstel van nieuwbouw of verbouw van scholen, waardoor het uitblijven van verduurzaming.	groot	<ul style="list-style-type: none"> Beperkte ambtelijke capaciteit kleine gemeenten om bouwprocessen te beheersen Vertraging bouw MFA’s door de complexiteit in besluitvorming die de vele gebruikers met zich meebrengen. 	Hogere onderhoudskosten door hoge energielasten en/of reparaties.	gemiddeld	€ 500.000
--	-------	---	---	-----------	-----------

Genomen maatregelen in 2025

Via het Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO) van de gemeenten voeren we continu invloed en druk uit op het realiseren van nieuwbouwprogramma’s voor scholen. Helaas laten dergelijke trajecten zich moeizaam beïnvloeden. We hebben wel invloed op de energiekosten en zijn daarom een onderzoek gestart naar duurzaamheidsinvesteringen voor

onze scholen die nog het langst moeten wachten op nieuwbouw, waarbij we onderzoeken in hoeverre de maatregel rendabel is in relatie tot de periode tot nieuwbouw in het IHP van de gemeente.

Gematerialiseerde risico's in 2025

In het verslagjaar deden zich kostenstijgingen voor op het gebied van huisvesting. Deze ontwikkelingen waren grotendeels voorzien in de meerjarenbegroting. Afwijkingen zijn gemonitord via de planning- en controlcyclus en hebben niet geleid tot continuïteitsrisico's.

Mogelijke strategische risico's	Impact	Mogelijke oorzaken	Mogelijke gevolgen	Netto risico	Bufferwaarde
---------------------------------	--------	--------------------	--------------------	--------------	--------------

Thema: financieel beleid

Te kort aan financiële middelen	gemiddeld	<ul style="list-style-type: none"> Aflopen van subsidiestromen. Onduidelijkheid over structureel hogere financiering van het onderwijs. Gevolgen van krimp, zoals beschreven bij "Organisatie". 	Te weinig middelen voor ontwikkeling en innovatie.	laag	€ 50.000
--	-----------	--	--	------	----------

Genomen maatregelen in 2025:

We hebben in 2025 een nieuw allocatiemodel vastgesteld dat in werking is getreden in 2026. Dit allocatiemodel begroot wat voorzichtiger, waardoor er minder risico is op overschrijding. Daarnaast hebben we een financieel beleid opgesteld met duidelijke streefwaarden voor de belangrijkste kengetallen. Op die manier houden we onze financiële kaders goed in beeld en is tijdige bijsturing mogelijk. Het beleid maakt ook de vrije ruimte van ons eigen vermogen inzichtelijk, zodat we verantwoord en beleidsrijk kunnen investeren de komende jaren. Dankzij het "Herstelplan financiële positie PCBO Fiersicht" uit 2024 en meevallende resultaten na de herberekening dotatie onderhoudsvoorziening hebben we 2025 fors positiever afgesloten, waardoor met name de liquiditeit is toegenomen. Zoals ook uit onze financiële positie uit dit verslagjaar blijkt, beschikken we over een gezonde financiële huishouding.

Gematerialiseerde risico's in 2025

Geen van de benoemde risico's zijn opgetreden in 2025.

Thema: Operationele risico's (compliance)

Cybercrime gericht tegen Fiersicht	groot	Aanvallen op digitale systemen waarbij data "gekaapt" wordt en pas weer tegen betaling wordt vrijgegeven, is een steeds reëlere bedreiging. Ook voor het onderwijs. Ook Fiersicht kan ten prooi vallen aan dergelijke praktijken en dient zich daartegen te beschermen.	<ul style="list-style-type: none"> Datalekken Verstoring van het primaire proces door het niet kunnen gebruiken van noodzakelijke systemen. Ransomware. Imagoschade. 	Gemiddeld	
Datalekken en onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens	groot	<ul style="list-style-type: none"> Onvoldoende kennis over privacyregels en (digitale) veiligheid bij medewerkers. Niet up-to-date veiligheidssystemen. 	<ul style="list-style-type: none"> Juridische sancties Imagoschade 	gemiddeld	€ 30.000

Genomen maatregelen in 2025:

In 2025 is multifactor authenticatie (MFA) geïmplementeerd voor al onze systemen. Daarnaast hebben we, met de ingebruikname van onze nieuwe kopieerapparaten op scholen en bestuurskantoor, boxprinting als standaard ingesteld (beveiligd printen onder pincode).

Op ons intranet is een standaard button “datalek melden” toegevoegd voor alle medewerkers om het melden van datalekken te vereenvoudigen. We zijn gestart met de implementatie van het normenkader IPB, onder begeleiding van de Privacy experts (zie ook paragraaf Informatiebeveiliging en privacy). Er is een routekaart opgesteld voor PCBO Fiersicht om niveau 3 van het normenkader te behalen in 2030.

Tot slot hebben we een cyberverzekering afgesloten bij Verus voor het geval we slachtoffer worden van cybercriminaliteit met een dekking tot 2,5 mln. euro.

Gematerialiseerde risico's in 2025

Er heeft zich 1 datalek voorgedaan die onderzocht en afgehandeld is door de FG-er. Vanwege ons service-abonnement bij de partij die ook onze (externe) FG-er is, bracht dit nauwelijks extra kosten met zich mee. De gemaakte kosten konden binnen de begroting worden opgevangen.

De tabel wordt jaarlijks geactualiseerd en aangevuld met concrete beheersmaatregelen en evaluaties van reeds ingezette acties. De totale risicobuffer bedraagt €1.425.000, gebaseerd op een inschatting van de financiële impact van de geïdentificeerde risico's.

Herijking risicoprofiel in 2026

In 2026 zal het risicoprofiel verder worden herijkt met behulp van risicoscans binnen het kwaliteitsinstrument Schoolkwaliteit, waarmee een structurele borging in de kwaliteitscyclus wordt gerealiseerd.

Risicoanalyse n.a.v accountantscontrole 2024

Bij de toelichting van de accountant op de verklaring over de jaarrekening 2024 vroeg deze aandacht voor het “vier-ogenprincipe” met betrekking tot inkoopfacturen. De schatting van de accountant was dat er mogelijk tot 1,3 mln euro buiten dit principe valt in onze financiële organisatie.

In 2025 is daarom onze procuratiematrix tegen het licht gehouden en is op basis van ons systeem van checks and balances de inschatting gemaakt dat dit geen grote risico's met zich meebrengt.

Het klopt inderdaad dat niet alle inkoopfacturen onder het vier-ogenprincipe vallen, maar via het systeem van managementrapportages vallen over- en onderschrijdingen wel op en moeten budgethouders verantwoording afleggen over de afwijkingen ten opzichte van de begroting. Vreemde afwijkingen vallen daarin op.

Daarnaast hebben we in 2024 alle bankrekeningen op naam onder volmacht geplaatst van ons administratiekantoor, zodat ook zicht is op het betalingsverkeer van zakelijke rekeningen met privaat vermogen. We hebben dit betalingsverkeer ondergebracht bij het “kas en pas” systeem, wat ook voor meer transparantie zorgt. De particuliere bankrekeningen van voormalig Ferwerderadielscholen zijn in 2025 opgezegd. De nog bestaande rekeningen bij oud Dantumadielscholen zullen in 2026 opgeheven worden.

9.3 Risico's en onzekerheden in de financiële verslaggeving

Aanvullend op de strategische en operationele risico's onderkent het bestuur dat de financiële verslaggeving van PCBO Fiersicht gepaard gaat met inherente onzekerheden en schattingsvraagstukken. Deze hebben betrekking op schattingen en voorzieningen, waardering van activa, subsidies en bekostiging, mogelijke waardeverminderingen en naleving van regelgeving. Het bestuur beheerst deze risico's door toepassing van de planning- en controlcyclus, inzet van externe deskundigheid, interne controlemaatregelen en jaarlijkse accountantscontrole. Deze risico's zijn inherent aan de aard van de organisatie en worden door het bestuur als beheersbaar beschouwd.

Schattingen en voorzieningen

De waardering van voorzieningen, waaronder de onderhoudsvoorziening en personele voorzieningen, is gebaseerd op inschattingen van toekomstige ontwikkelingen en verplichtingen. Deze inschattingen zijn afhankelijk van aannames ten aanzien van bijvoorbeeld onderhoudsplanung, prijsontwikkeling en personele ontwikkelingen. Afwijkingen tussen aannames en werkelijkheid kunnen leiden tot bijstellingen in de jaarrekening.

Waardering van materiële vaste activa

De waardering van gebouwen, inventaris en ICT-middelen is afhankelijk van gehanteerde afschrijvingstermijnen en restwaarden. Indien de feitelijke gebruiksduur afwijkt van de gehanteerde uitgangspunten, kan dit effect hebben op de hoogte van de afschrijvingskosten en de boekwaarde van activa.

Subsidies en bekostiging

Voor een aantal ontvangen subsidies geldt dat de definitieve vaststelling achteraf plaatsvindt en afhankelijk is van het voldoen aan specifieke voorwaarden. Indien niet volledig wordt voldaan aan deze voorwaarden, bestaat het risico op (gedeeltelijke) terugvordering of correcties in de verantwoorde baten.

Impairment en waardevermindering

Hoewel er op dit moment geen concrete aanwijzingen zijn voor bijzondere waardeverminderingen, kan bij veranderende omstandigheden (bijvoorbeeld structurele leegstand of gewijzigde benutting van assets) aanleiding ontstaan voor herwaardering van activa.

Rechtmatigheid en naleving

De financiële verslaggeving is afhankelijk van correcte toepassing van wet- en regelgeving, waaronder bekostigingsvoorwaarden en verslaggevingsvoorschriften. Onjuiste toepassing kan leiden tot correcties achteraf of aanpassingen in de jaarrekening.

Beheersmaatregelen

Het bestuur beheert bovenstaande risico's door:

- toepassing van een planning- en controlcyclus;
- periodieke monitoring via managementrapportages;
- inzet van externe deskundigheid (Onderwijsbureau Meppel);
- interne controlemaatregelen en functiescheiding;
- controle door de externe accountant.

Aanvullend op de strategische en operationele risico's beschrijft onderstaande tabel de belangrijkste risico's en onzekerheden in de financiële verslaggeving, inclusief de bijbehorende beheersmaatregelen.

Risicocategorie	Waar zit het risico?	Impact op verslaggeving	Beheersmaatregelen
Schattingen & voorzieningen	Inschattingen van onderhoud, personele verplichtingen en toekomstige kosten; afhankelijk van aannames zoals prijsontwikkeling en inzet personeel	Onzekerheid in de hoogte van voorzieningen; mogelijke bijstelling van resultaat en vermogen	MJOP en meerjarenbegroting; toetsing door Onderwijsbureau Meppel; bespreking in P&C-cyclus
Waardering van activa	Gehanteerde afschrijvingstermijnen en restwaarden van gebouwen, inventaris en ICT; werkelijke levensduur kan afwijken	Onjuiste boekwaarde; afwijkingen in afschrijvingslasten en resultaat	Vast afschrijvingsbeleid; periodieke herijking op basis van huisvestings- en investeringsplannen
Subsidies & bekostiging	Definitieve vaststelling van subsidies vindt vaak achteraf plaats en is afhankelijk van voorwaarden	Mogelijke correcties of terugvordering; onzekerheid in baten	Monitoring via P&C-cyclus; projectmatige verantwoording; afstemming met administratiekantoor
Waardevermindering (impairment)	Mogelijke onderbenutting van gebouwen of middelen door krimp of beleidskeuzes	Afwaardering van activa; negatief effect op resultaat en vermogen	Monitoring van bezetting en gebruik; koppeling met strategisch huisvestingsbeleid

Rechtmatigheid & naleving	Toepassing van wet- en regelgeving en bekostigingsvoorwaarden in de financiële administratie en verslaggeving	Correcties door accountant; risico op beperking in controleverklaring	Interne controlemaatregelen; functiescheiding; externe controle door accountant
--------------------------------------	---	---	---

Beheersprincipe	Concrete invulling binnen PCBO Fiersicht
Planning- en controlcyclus	Begroting, maraps, jaarrekening en meerjarenbegroting
Interne checks & balances	Budgethouderschap, managementrapportages en governance-structuur
Externe ondersteuning	Samenwerking met Onderwijsbureau Meppel
Externe controle	Jaarlijkse accountantscontrole
Transparantie	Rapportage en bespreking met Raad van Toezicht

De hierboven beschreven risico's in de financiële verslaggeving zijn inherent aan de aard van de organisatie en de bekostigingssystematiek. Door de inrichting van de planning- en controlcyclus en de samenwerking met externe deskundigen acht het bestuur deze risico's beheersbaar.

9.3 Informatiebeveiliging en Privacy

Digitale veiligheid, waaronder informatiebeveiliging en privacy, staat meer en meer in de belangstelling. Op geopolitiek niveau wordt de invloed van Big Tech bedrijven ernstig bekritiseerd en hun monopoliseringsstrategie draagt er toe bij dat er alternatieven ontstaan voor mensen die zich willen onttrekken aan het "alziend oog" van de Big Tech. Toch zijn we nog op vele manieren gebonden en verbonden aan de systemen die zij ons leveren. We zijn ons daarvan bewust en volgen ontwikkelingen op de voet. We zijn aangesloten bij [Sivon](#), een coöperatie van onderwijsbesturen die zich inzetten voor veilig en toekomstbestendig digitaal onderwijs.

Ondertussen zetten we vol in op het zo veilig mogelijk inrichten van onze systemen, gericht op het voorkomen van onveilig gebruik van persoonlijke informatie. Op verschillende plaatsen in dit verslag zijn daar al dingen over geschreven, maar samengevat hebben we in 2025 de volgende concrete maatregelen genomen:

- Implementatie Multifactor Authenticatie
- Implementatie van beveiligd printen (boxprinting)
- Stimuleren van werkgerelateerde communicatie via Teamschat, in plaats van via Whatsapp
- Het beschikbaar stellen van een werkgebonden licentie voor het gebruik van Canva (ontwerpprogramma), waardoor we betere beheersmaatregelen kunnen nemen.

We beseffen ons dat we er met maatregelen alleen niet zijn. Datalekken worden meestal veroorzaakt door menselijk handelen. We moeten een zorgvuldig overdacht awareness programma ontwikkelen voor onze medewerkers. Daar zullen we in 2026 een start mee gaan maken.

Aan de beleidsmatige kant hebben we ook een aantal stappen gezet:

- Er is een concept beleidsplan Informatiebeveiliging en privacy opgesteld, die nu ingebracht kan worden in de medezeggenschapsroute.
- Onder begeleiding van de Privacy Experts zijn we gestart met de implementatie van het normenkader IPB. Er is een routekaart opgesteld met als doel implementatie van niveau 3 in (uiterlijk) 2030.

Tot slot investeren we in voorlichting en bewustwording. Niet alleen bij ons personeel. Zo hebben we een Algemene Leerlingenraad georganiseerd over digitaal onderwijs en hebben we twee ouder-informatieavonden opgenomen in ons jaarplan over opvoeden en sociale media. Deze zullen in het voorjaar van 2026 worden uitgevoerd.

Tot slot willen we leren van onze fouten. Afgelopen jaren zijn de (bijna) beveiligingsincidenten die hebben plaatsgevonden daarom ook steeds las casuïstiek besproken in het directeurenoverleg.

Bijlage naast dit verslag:

- Informatiebeveiliging en privacybeleid
- Roadmap PCBO Fiersicht

Verantwoording Financiën

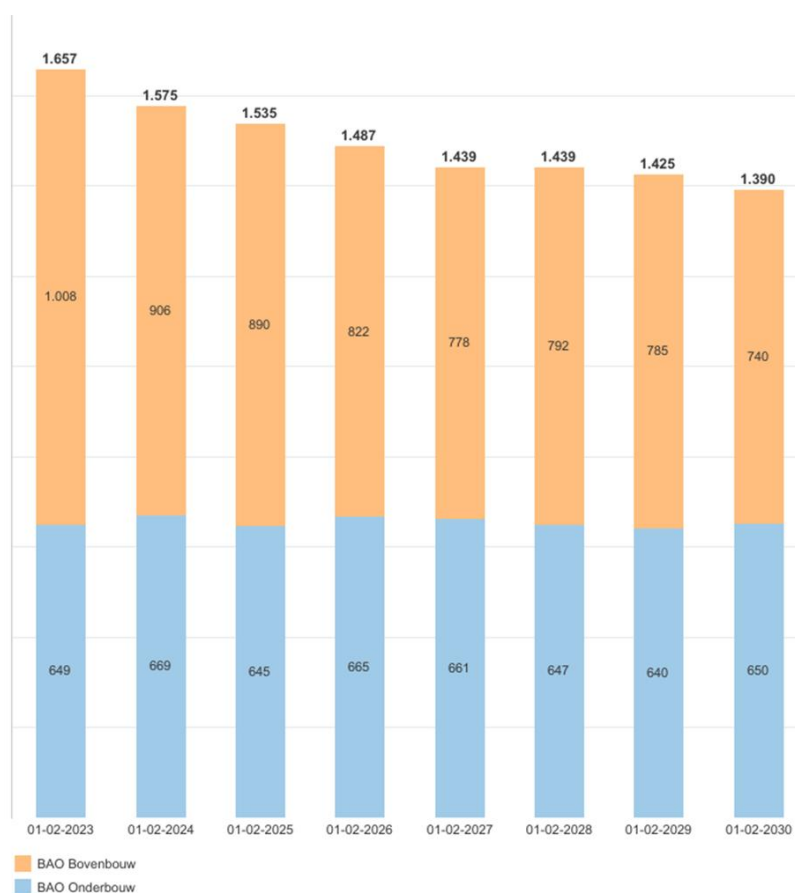


10 Verantwoording Financiën

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Kengetal	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Personele bezetting:							
- Bestuur / Management	9,82	8,02	9,30	8,97	8,97	8,97	8,97
- Personeel primair proces	76,64	78,86	78,74	75,19	69,31	69,07	67,77
- Ondersteunend Personeel	20,66	24,36	23,43	19,29	18,46	18,46	18,46
Totale bezetting in fte's	107,12	111,24	111,47	103,45	96,74	96,50	95,20
Leerlingaantallen per 1 februari	1.575	1.535	1.487	1.439	1.439	1.425	1.390

Totale leerlingen per teldatum



De krimp in onze regio zet de komende jaren stevig door en dat gaan we merken. De prognose is dat we tussen 2026 en 2030 nog ruim 100 leerlingen (op verenigingsniveau) zullen krimpen, wat neerkomt op ruim 4 fte aan onderwijzend personeel. Die daling van leerlingaantallen wordt primair veroorzaakt door de uitstroom van grotere groepen kinderen in de bovenbouw, die bij de instroom niet worden gecompenseerd. De staafdiagram laat ook zien dat de instroom de komende jaren op een stabiel niveau blijft, maar dat het aantal leerlingen in de bovenbouw krimpt. Na 2030 lijkt er weer sprake te zijn van een lichte groei (niet zichtbaar in deze staafdiagram).

Omdat wij vanuit de overheid volgens de T-1 systematiek bekostigd krijgen, leidt krimp altijd tot een ruimere bekostiging dan werkelijk noodzakelijk. De financiële ruimte die dit oplevert, zal echter hard nodig zijn om lastige knelpunten per school op te lossen (groei van een school, onmogelijke combinatieklassen, etc...).

11 Meerjarenperspectief

Balans	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Materiële vaste activa	3.073.771	3.059.689	3.172.207	3.085.047	2.960.364	2.920.871	2.594.546
Totale vaste activa	3.073.771	3.059.689	3.172.207	3.085.047	2.960.364	2.920.871	2.594.546
Vorderingen	199.122	562.318	557.962	540.016	519.357	520.048	516.140
Liquide middelen	2.954.965	3.917.563	4.093.698	4.367.400	4.688.431	4.628.373	4.800.265
Totale vlottende activa	3.154.087	4.479.881	4.651.660	4.907.416	5.207.788	5.148.421	5.316.405
TOTALE ACTIVA	6.227.858	7.539.570	7.823.867	7.992.463	8.168.152	8.069.292	7.910.951
Algemene reserve	605.645	1.597.303	1.667.359	1.699.146	1.744.878	1.757.830	1.741.292
Bestemmingsreserve publiek	82.788	19.598	-43.591	-43.591	-43.591	-43.591	-43.591
Bestemmingsreserve privaat	2.978.035	2.942.951	2.889.917	2.836.883	2.784.849	2.732.920	2.685.535
Eigen Vermogen	3.666.468	4.559.852	4.513.685	4.492.438	4.486.136	4.447.159	4.383.236
Voorzieningen	1.330.281	1.278.366	1.530.760	1.774.070	2.011.431	1.951.723	1.870.926
Kortlopende schulden	1.231.108	1.701.352	1.779.422	1.725.955	1.670.585	1.670.410	1.656.789
TOTAAL PASSIVA	6.227.858	7.539.570	7.823.867	7.992.463	8.168.152	8.069.292	7.910.951

In de balans valt op dat het publieke vermogen weer is toegenomen in 2025. Overigens hebben we zelf geen onderscheid tussen privaat en publiek vermogen en er staat slechts privaat vermogen op de balans om wat meer handelingsvrijheid te hebben. Voor private inkomsten en privaat vermogen gelden niet de OCW-rechtmatigheidseisen bij de besteding van deze gelden. Uiteraard hebben wij wel zelf eisen bij de besteding maar die sluiten aan bij onze doelstellingen.

De bestemmingsreserve privaat zal iets afnemen omdat de begrote afschrijvingen op met private middelen aangeschafte activa niet (volledig) gedekt worden door private baten. De private baten bestaan met name uit ouderbijdragen, deze zullen voornamelijk opgaan aan schoolreisjes en bijzondere activiteiten. De privaat bekostigde activa zijn investeringen in gebouwen. Deze investeringen en de bekostiging met privaat vermogen waren bewuste keuzes. De afname van het private vermogen hierdoor was bij het plannen en uitvoeren van de investeringen voorzien.

De algemene reserve zal naar verwachting iets toenemen tot aan 2030. De begrote negatieve resultaten in de exploitatierekening worden meer dan volledig gedekt door onttrekking aan de private reserve waardoor de algemene reserve iets kan groeien.

Anders gezegd: zouden we de private baten en lasten buiten beschouwing laten, dan zouden we in 2026 tot en met 2029 licht positieve resultaten hebben.

De verwachte toename van de liquide middelen heeft 2 oorzaken, ten eerste reserveren we via afschrijvingen meer geld voor investeringen dan we aan investeringen uitgeven en ten tweede reserveren we voor de voorzieningen via de dotaties meer dan we onttrekken aan de voorzieningen. Zie hiervoor ook het onderstaande schema. Deze situatie is tijdelijk, investeringen en met name het uitvoeren van groot onderhoud schommelen erg in de tijd. Er zullen ook tijden komen waarin we meer uitgeven dan we reserveren. Dan zal de liquiditeit daardoor dalen.

Kasstroom	Realisatie		Begroting				
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Kasstroom uit operationele activiteiten							
Kasstroom uit bedrijfsoperaties							
- Resultaat voor financiële baten en lasten	770.663	- 76.170	- 51.247	- 36.302	- 68.977	- 93.922	
- Aanpassingen voor							
-- afschrijvingen	348.131	458.282	469.824	461.523	440.961	395.005	
-- mutaties voorzieningen	- 51.915	252.394	243.310	237.361	- 59.708	- 80.797	
-- overige mutaties EV	1	1	-	-	-	- 1	
- Veranderingen in vlottende middelen							
-- vorderingen	- 363.194	4.355	17.946	20.659	- 691	3.908	
-- kortlopende schulden	470.243	78.070	- 53.467	- 55.370	- 175	- 13.621	
Ontvangen interest	122.721	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	
Betaalde interest	-	-	-	-	-	-	
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	1.296.650	746.932	656.366	657.871	341.410	240.572	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten							
(Des)investerings immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-	
(Des)investerings materiële vaste activa	- 334.049	- 570.800	- 382.664	- 336.840	- 401.468	- 68.680	
(Des)investerings financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-	
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten	- 334.049	- 570.800	- 382.664	- 336.840	- 401.468	- 68.680	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten							
Mutatie langlopende schulden	-	-	-	-	-	-	
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-	-	-	-	-	
Mutatie liquide middelen							
Beginstand liquide middelen	2.954.965	3.917.566	4.093.698	4.367.400	4.688.431	4.628.373	
Mutaties liquide middelen	962.601	176.132	273.702	321.031	- 60.058	171.892	
Eindstand liquide middelen	3.917.566	4.093.698	4.367.400	4.688.431	4.628.373	4.800.265	

Meerjaren Begroting

Exploitatie	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030	Verschil 2025 t.o.v. 2024	Verschil 2025 t.o.v. begroting
3. Baten										
3.1 Rijksbijdrage OCW	13.748.639	13.489.259	14.370.558	14.375.147	13.920.730	13.384.170	13.403.165	13.301.409	621.919	881.299
3.2 Overige overheidsbijdragen	57.563	80.530	29.735	18.636	6.000	6.000	6.000	6.000	-27.828	-50.795
3.5 Overige baten	315.102	169.826	244.749	137.838	137.508	136.008	135.008	135.008	-70.353	74.923
Totaal 3. Baten	14.121.304	13.739.615	14.645.042	14.531.621	14.064.238	13.526.178	13.544.173	13.442.417	523.738	905.427
4. Lasten										
4.1 Personele lasten	11.401.483	11.276.121	11.203.237	11.729.993	11.286.648	10.753.938	10.835.954	10.819.797	-198.246	-72.884
4.2 Afschrijvingslasten	396.810	452.397	421.312	458.282	469.824	461.523	440.961	395.005	24.502	-31.085
4.3 Huisvestingslasten	929.813	1.210.763	880.636	1.045.906	1.018.511	1.016.694	1.006.710	993.862	-49.177	-330.127
4.4 Overige lasten	1.397.080	1.297.078	1.369.194	1.373.610	1.340.502	1.330.325	1.329.525	1.327.675	-27.886	72.116
Totaal 4. Lasten	14.125.186	14.236.359	13.874.379	14.607.791	14.115.485	13.562.480	13.613.150	13.536.339	-250.807	-361.980
SALDO	-3.882	-496.744	770.663	-76.170	-51.247	-36.302	-68.977	-93.922	774.545	1.267.407
5.0 Financiële baten en lasten	35.645	-2.000	122.721	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	87.076	124.721
TOTAAL NETTO RESULTAAT	31.763	-498.744	893.384	-46.170	-21.247	-6.302	-38.977	-63.922	861.621	1.392.128

De begroting van 2026 laat een verwacht resultaat zien van € 46.170 -/-. Het verwachte private resultaat over 2026 is € 53.034 -/- en het verwachte publieke resultaat is € 6.864.

Met ingang van 2026 hebben we ons allocatiemodel aangepast, waarbij we conservatiever gaan begroten. We baseren onze formatie op de teldatum 01-08, waarbij we uitgaan van de werkelijke leerlingaantallen van dat jaar. Voorheen werd de formatie vastgesteld op basis van een prognose van het leerlingaantal op 01-02 van het voorliggende schooljaar. Te positieve inschattingen leveren in dat model snel tekorten op. Met het nieuwe model begroten we dus heel "voorzichtig", maar door de algehele krimp houden we gezamenlijk voldoende geld over om knelpunten op te vangen. In het meerjarig bestuursformatieplan 2026-2030 (te verwachten in april 2026) maken we een koppeling tussen de noodzakelijke taakstellingen op zowel school- als verenigingsniveau in relatie tot de leerlingaantallen. Daarmee houden we grip op onze formatie en daarmee de loonkosten.

toelichting baten 3.2

Dit betreft de subsidies basisvaardigheden die nog lopen voor een aantal scholen. Deze subsidie valt na 2026 weg. Vanaf dat moment vindt er een verschuiving plaats in de Rijksbijdragen en wordt een structureel bedrag van € 187,- per leerling voor de versterking basisvaardigheden toegevoegd aan de lumpsum. In deze tabel zien we dit effect doordat de rijksbijdragen vanaf 2027 minder hard teruglopen in vergelijking met ons leerlingenaantal (zie ook bedrijfsresultaten 2027-2028)

toelichting baten 3.5

In de post "overige baten" zitten o.a. detachering personeel, verhuur onderwijsruimten en een schenking door steunstichting De Saad. Deze laatste is ook de belangrijkste oorzaak van de daling van overige baten na 2025.

12 Baten en lasten en balans

12.1 Staat van baten en lasten

Onze staat van baten en lasten, oftewel onze exploitatie, geeft de samenvatting van alle baten en alle lasten.

Exploitatie	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil 2025 t.o.v. begroting	Vershil 2025 t.o.v. 2024
3. Baten					
3.1 Rijksbijdrage OCW	13.748.639	14.370.558	13.489.259	881.299	104,5%
3.2 Overige overheidsbijdragen	57.563	29.735	80.530	-50.795	51,7%
3.5 Overige baten	315.102	244.749	169.826	74.923	77,7%
Totaal 3. Baten	14.121.304	14.645.041	13.739.615	905.426	103,7%
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	11.401.483	11.203.237	11.276.121	-72.884	98,3%
4.2 Afschrijvingslasten	396.810	421.312	452.397	-31.085	106,2%
4.3 Huisvestingslasten	929.813	880.636	1.210.763	-330.127	94,7%
4.4 Overige lasten	1.397.080	1.369.194	1.297.078	72.116	98,0%
Totaal 4. Lasten	14.125.186	13.874.379	14.236.359	-361.980	98,2%
SALDO	-3.882	770.663	-496.744	1.267.407	-19852,2%
5.0 Financiële baten en lasten	35.645	122.721	-2.000	124.721	344,3%
TOTAAL NETTO RESULTAAT	31.763	893.384	-498.744	1.392.128	2812,7%

Resultaat

Het exploitatieresultaat over het kalenderjaar 2025 bedraagt € 893.384. In de begroting 2025 gingen we uit van een resultaat van +/- € 498.744. Dit is een fors positiever resultaat, dat voornamelijk veroorzaakt wordt door hogere baten en lagere personeelslasten, huisvestingslasten, een lagere dotatie aan de onderhoudsvoorziening dan begroot en € 389.580 als gevolg van de toegekende beroepsprocedure tegen de toekenning van te weinig bekostiging in de periode augustus – december 2022.

De lagere personeelslasten zijn het effect van onze inspanningen uit het herstelplan 2025-2027 en een lager ziekteverzuim. Door een lager ziekteverzuim bleef in 2025 de externe inhuur beperkt ten opzichte van het jaar er voor.

De lagere kosten voor huisvesting en de lagere dotatie aan de onderhoudsvoorziening zijn het resultaat van de implementatie van de componentenmethode. Naast het feit dat de voormalige fusiepartner PCBO Ferwerderadiel een vrij hoge dotatie hanteerde, bleek ook de doorrekening van de componentenmethode gunstiger uit te vallen voor Fiersicht. In de begroting was het effect van de componentenmethode negatiever ingeschat dan in werkelijkheid het geval was.

Het private resultaat over 2025 bedraagt € 35.084 negatief, begroot was een negatief resultaat van € 9.037. De belangrijkste oorzaak hiervan is de afschrijving op private investeringen in een aantal schoolgebouwen van voormalig Ferwerderadiel.

In 2025 hebben we aan NPO middelen het restant van de bestemmingsreserve € 63.190 uitgegeven voor de doelen waarvoor ze ontvangen zijn.

Baten

De bekostiging van het ministerie van OCW is gebaseerd op de teldatum 1 februari van het voorgaande kalenderjaar. De werkelijke totale baten zijn in 2025 € 578.000 hoger dan begroot, grotendeels veroorzaakt door de indexering van reguliere bekostiging.

De toegekende vordering op OCW bedraagt € 327.083 en de wettelijke rente € 62.497, samen € 389.580. Het bestuur van Dantumadiel is één van de 222 schoolorganisaties die heeft meegedaan aan de gezamenlijke beroepsprocedure, welke in het gelijk zijn gesteld door de Raad van State.

Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdragen vallen hoger uit als gevolg van hogere indexering van de bekostiging. In de begroting is rekening gehouden met een indexering van 3,28%. Inmiddels is de bekostiging voor 2025 definitief vastgesteld op 5,176%. Deels is deze hogere indexering bestemd voor de CAO verhoging per 1 november 2025 van 4,6%.

Daarnaast vallen deze rijksbijdragen hoger uit door onder andere;

- € 2.000 voor de niet begrote baten asielzoekers.
- € 24.000 voor de bekostiging bijzondere ontwikkelingen.

Van de rijksbijdragen is een deel van € 88.090 bedoeld voor de professionalisering van starters en schoolleiders. Dit bedrag is opgenomen in de formatieplanning en het opleidingsbudget om de doelen te realiseren via opleiding en via het beschikbaar stellen van extra tijd voor deze opleiding.

De niet geormerkte OCW subsidies zijn € 96.000 hoger dan begroot, de baten van onderwijsregio waren echter begroot onder rubricering 3.2.2

De niet geormerkte OCW subsidies betreft de vrijval van de volgende subsidies;

- **S1623**; Subsidie basisvaardigheden die is toegekend aan 4 scholen in 2024. Tegenover deze hogere baten staan ook hogere lasten, met name in de besteding van loonkosten. De totale subsidie van deze 4 scholen is € 877.000 te besteden over de periode 1 september 2024 tot en met 31 juli 2026.
Per 1 september 2025 zijn daar voor nog 5 scholen subsidies bijgekomen, ad. € 363.465 te besteden over de periode 1 september 2025 tot en met 31 juli 2027.
De begrote vrijval is € 192.000 lager dan begroot, met name bij It Fundamint was dit te hoog begroot voor 2025, door een correctie was er in 2024 een hogere vrijval.
- **S1428**; Subsidie Ontwikkelkracht 2025/2026 voor de Wynroas ad. € 41.580, hiervan is in 2025 € 14.739 besteed, wat niet begroot was.
- **S4104**; Subsidie Techniek, restant bedrag ad. € 47.666 is besteed in 2025, subsidie is volledig benut.
- **S4185**; Subsidie Steunfonds cbs de Frissel in totaal € 398.000 waarvan in 2025 € 199.000 is ontvangen en in 2026 nog € 199.000 wordt voldaan. De besteding is voor schooljaar 2025/2026 en voor 2026/2027. In 2025 is er € 76.194 besteed.
- **S1200**; Subsidie Innovatie-impuls, hieraan is € 54.251 besteed in 2025 aan kosten voor inhuur vakleerkrachten LO bij Sport Fryslân. Deze subsidie is nu geheel besteed.

De baten voor passend onderwijs van het Samenwerkingsverband zijn € 150.000 hoger uitgevallen dan begroot. Deze waren voorzichtig begroot vanwege het feit dat het bedrag bij de fusiescholen nog niet goed te bepalen was ten tijde van het opstellen van de begroting. De reguliere zorgbekostiging was in 2025 € 105.800 hoger dan begroot en in december 2025 was er nog een nabetaling van € 44.200.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn lager dan begroot. Dit heeft als oorzaak dat onder "overige subsidie" de baten van de onderwijsregio zijn begroot (€ 74.800), maar de uitputting wordt geboekt onder rubriek 3.1.2.2. Onder "subsidie gemeente" zijn baten ontvangen van de gemeente voor een personeelslid bij de Sprankeling die niet zijn begroot ad. € 12.000.

Overige baten

De "overige baten" waren € 75.000 hoger dan begroot. Dit zijn de ouderbijdragen, schenkingen, sponsoring privaat en huurbaten. De "overige baten privaat" zijn € 49.000 hoger dan begroot, maar hier staan ook hogere "lasten privaat" tegenover. Daarnaast is er € 17.000 ontvangen van St. NHL Stenden Hogeschool (opleiden in de school), € 7.500 van ASR (subsidie vitaliteitsbudget) en € 2.700 bonus van het Vervangingsfonds, welke niet begroot was. Ook de "diversen" zijn € 1.500 hoger uitgevallen dan begroot. De huurbaten zijn echter wat lager uitgevallen dan begroot: € 2.700

Lasten

Onze totale lasten zijn in 2025 € 328.000 lager dan begroot, dat is 2,3%. Het verschil ten opzichte van de begroting komt geheel voor rekening van de huisvestingslasten (€ 330.000), die vielen over de gehele linie mee. Maar de dotatie aan de onderhoudsvoorziening was de grootste meevaller: € 232.000. Ten opzichte van 2024 zijn de lasten in 2025 € 217.000 lager, dat is 1,5%. Dit verschil wordt ruwweg voor de helft veroorzaakt door de personele lasten en de andere helft door de huisvestingslasten.

Alleen de "overige lasten" laten een overschrijding zien ten opzichte van de begroting, de "overige kosten" een onderschrijding. Een post die belangrijk hoger uitvalt dan begroot en hoger dan in 2024 is de post Licenties. De kosten van licenties op lesmethoden was € 55.000 hoger dan begroot en € 68.000 hoger dan in 2024.

Personele lasten

De personeelslasten zijn € 73.000 lager dan begroot. In de personeelslasten is de stijging van de loonkosten met 4,6% per 1 november 2025 meegenomen. De lagere personeelslasten werden veroorzaakt door minder formatieve inzet. In de verschillende functiegroepen lag daar een andere verklaring aan ten grondslag:

- o De lagere inzet bij directie kwam door het vertrek van de directeur van de Sprankeling en de Boustien. Gedurende de werving en selectieprocedure was er op de Boustien een interne oplossing, waardoor de vacature enkele maanden niet ingevuld bleef. Op de Sprankeling is een interim-directeur ingezet. De kosten daarvoor komen terug bij de inhuur van personeel.
- o De lagere inzet bij onderwijzend personeel heeft als oorzaak dat een aantal vacatures die begroot waren, niet zijn vervuld gedurende de eerste 7 maanden van 2025. Gezamenlijk lag de inzet 1,25 fte lager.

Er is voor 5 scholen subsidie voor basisvaardigheden ontvangen voor de periode 1 september 2025 tot en met 31 juli 2027. Deze toekenning was nog niet bekend op het moment van begroten. Daarnaast is er vanaf augustus 2025 extra inzet bij de Frissel, vanwege extra budget van Stichting Steunfonds de Saad, ad. € 199.000. In maart 2026 volgt nog eens € 199.000. Dit wordt ingezet voor instandhouding van een vierde lesgroep, behoud van taalklas en de realisatie van een technieklokaal.

De overschrijding op inhuur van extern personeel is € 301.000. Deze inhuur was voor ziektevervangende en inhuur van directie. Bij gebrek aan voldoende leerkrachten moeten we ons zo nu en dan wel wenden tot de uitzendbureaus voor vervangers.

De personele lasten 2025 ten opzichte van 2024 laat een daling van 1,4% ten opzichte van 2024. In 2024 waren de kosten voor personeel niet in loondienst € 333.000 hoger dan in 2025.

De overige personeelskosten laten een onderschrijding zien van € 70.000. De kosten van scholing € 188.000 zijn even hoog aan de begroting. Er is in 2025 strak naar de beheersing van de kosten gekeken. Het betrof met name bovenschoolse kosten voor scholing voor bureau Meesterschap audit en coaching, E-learning Wizard, Hanze, leergang bewegingsonderwijs en NHL Stenden opleiding.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingskosten bestaan voor een groot deel uit de afschrijvingen op inventaris en apparatuur en uit afschrijvingen op leermiddelen. De afschrijvingslasten zijn € 31.000 lager dan begroot en 6,2% hoger dan voorgaand jaar.

In 2025 was minder geïnvesteerd in gebouwen dan begroot. Dit betreft de Wynroas, deze verbouwing gaat niet door. De investeringen in Inventaris en apparatuur zijn € 101.000 hoger dan begroot. Bij de leermiddelen zien we nog steeds een verschuiving van conventionele methoden naar digitale en online methoden.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten in hun totaliteit zijn € 330.000 lager dan begroot en 5,3% lager dan voorgaand kalenderjaar.

De huisvestingslasten bestaan vooral uit huurkosten en de onderhoudskosten van onze schoolgebouwen. Die onderhoudskosten zijn verdeeld in een dotatie aan de onderhoudsvoorziening en het dagelijkse onderhoud. De huurkosten bij de Sprankeling en Algemeen zijn lager dan begroot en ook de onderhoudskosten en kosten van beveiliging zijn lager dan begroot. Ook zijn de Energiekosten lager dan begroot, vanwege ontvangen creditnota's in december 2025. De schoonmaakkosten en tuinonderhoud laten een overschrijding zien. De dotatie aan de voorziening onderhoud is € 232.000 lager dan begroot, dit heeft te maken met de componentenmethode.

Overige lasten

De overige lasten laten een overschrijding zien ad. € 72.000 ten opzichte van de begroting en zijn 2% lager dan 2024.

De administratie- en beheerskosten zijn € 19.000 hoger dan begroot, dit betreft hogere advieskosten en accountantskosten.

De kleine aanschaffingen vallen € 3.600 lager uit dan begroot, de kosten van leermiddelen vallen € 12.900 lager uit dan begroot. In de begroting van 2025 was het budget voor licenties methoden verhoogd ten opzichte van 2024. In 2024 waren de kosten van licenties voor lesmethoden toegenomen. We zagen al dat de afschrijvingskosten voor lesmethoden dalen ten gunste van de licentiekosten.

De overschrijding op overige onderwijskosten is € 70.000. Hiervan is € 36.000 voor private kosten, zoals schoolreis.

Daarnaast betreft € 25.000 overige kosten die gedekt worden uit de subsidie Ontwikkelkracht, o.a. sportmatten bij de Wynroas (€ 14.700), uit de subsidie van de Frissel (€ 300) en uit de subsidie basisvaardigheden, (€ 10.000) ondersteuningstraject bij It Fundamint.

De overige overschrijding ad. € 9.000 betreft huishoudelijke uitgaven, en kosten die gedekt zijn uit de subsidie middelen Frysk. De contributies waren echter wat te hoog begroot.

Bij de financiële baten en lasten gingen we in de begroting nog uit van een negatieve rentestand. Echter is er in 2025 weer rente ontvangen, waardoor we nu ten opzichte van de begroting een meevaller van € 62.000 hebben, ten opzichte van de begroting, bij de financiële resultaten. De rentevordering op OCW bedraagt € 62.497.

12.2 Balans

Waar de exploitatierekening de baten en lasten van een kalenderjaar laat zien, geeft de balans aan wat onze financiële positie op een bepaald moment is. In onderstaande tabel hebben we de balans per 31-12-2025 weergegeven en ter vergelijking ook de balans per 31-12-2024.

De balans laat over de jaren heen zien dat onze financiële structuur stabiel is en gericht op financiering van de activiteiten met eigen vermogen. De kleine hoeveelheid vreemd vermogen bestaat uit verplichte voorzieningen en onvermijdelijke kortlopende schulden.

Balans	31-12-24	31-12-25
Activa		
Gebouwen en terreinen	1.452.727	1.520.000
Inventaris en apparatuur	1.247.142	1.396.808
Overige materiele vast activa	373.902	142.881
Financieel vaste activa		-
Totale vaste activa	3.073.771	3.059.689
Debiteuren	2.696	-
Ministerie van OCW	-	389.581
Overige vorderingen	8.236	-
Overlopende activa	188.190	172.737
Effecten	-	-
Liquide middelen	2.954.965	3.917.563
Totale vlottende activa	3.154.087	4.479.881
Totaal activa	6.227.858	7.539.570
Passiva		
Algemene reserve	605.645	1.597.303
Bestemmingsreserve publiek	82.788	19.598
Bestemmingsreserve privaat	2.978.035	2.942.951
Eigen Vermogen	3.666.468	4.559.852
Personeelsvoorzieningen	264.734	349.528
Overige voorzieningen	1.065.547	928.838
Voorzieningen	1.330.281	1.278.366
Crediteuren	152.734	112.088
Belastingen en prem. soc. verzekeringen	479.080	480.225
Schulden terzaken van pensioenen	125.134	125.638
Overige kortlopende schulden	474.160	983.401
Totale kortlopende schulden	1.231.108	1.701.352
Totaal passiva	6.227.858	7.539.570

De waarde van de vaste activa is ten opzichte van 2024 gedaald omdat de afschrijvingen hoger zijn dan de investeringen.

De vlottende activa zijn ten opzichte van 2024 toegenomen, met name door de toename van de liquide middelen (zie ook het kasstroomoverzicht), daarnaast door de vordering op OCW, zie hiervoor benoemd.

De Algemene reserve is toegenomen met het positieve resultaat van 2025 en vanwege de verlaging van de bestemmingsreserve publiek door besteding van de laatste NPO gelden.

De Personeelsvoorzieningen zijn toegenomen door een verhoging van de voorziening werkloosheidsuitkering. De overige voorzieningen betreft de voorziening voor toekomstige uitgaven voor gebouwenonderhoud. Deze wordt volgens de componentenmethode berekend op basis van het meerjarig onderhoudsplan.

De totale kortlopende schulden zijn toegenomen, met name door toename van de vooruit ontvangen OCW subsidies. Ook de vooruit ontvangen bijdrage voor cbs de Frissel van Stichting Steunfonds de Saad maakt deel uit van dit bedrag.

12.3 Investerings en uitgaven onderhoudsvoorziening 2025;

De geplande investeringen in gebouwen en terreinen in 2025 waren € 247.350, hiervan is € 103.033 uitgevoerd, deels heeft dit als reden dat de renovatie bij de Wynroas niet doorging, zie punt 6.3

De geplande investeringen in Inventaris en apparatuur waren € 345.285, maar er is voor € 414.177 uitgevoerd. Er is een niet begrote investering van € 80.000 gedaan in Chromebooks op enkele scholen in Noardeast Fryslân, wegens hardware problemen van de daar gebruikte laptops. Daarnaast zijn er enkele touchscreens aangeschaft waarvan de vervanging in 2024 omwille van liquiditeitsbehoud doorgeschoven was. Tenslotte zijn er wat noodzakelijke investeringen in meubilair en pleinonderhoud gedaan. Voor leermiddelen was gedacht € 31.500 uit te geven in 2025, echter is de investering € 23.778 geweest.

De geplande onttrekking uit de voorziening groot onderhoud was begroot op € 59.172. Deze onttrekking was een onzuivere schatting, vanwege de fusie en het daardoor ontbreken van een duidelijk MJOP. De werkelijke onttrekkingen waren € 226.716. Voor dit bedrag zijn wel enkele verduurzamingsprojecten bekostigd, waaronder het aanbrengen van ledverlichting.

Begrote investeringen per categorie per jaar:

	2026	2027	2028	2029	2030
	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Investering Inventaris	€ 185.000	€ 156.000	€ 90.000		
Investering OLP	€ 113.200	€ 35.000	€ 2.940	€ 13.500	€ 18.350
Investering Verbouwing	€ 6.000				
Investering Vervoer			€ 35.000		
Investeringen Duurzaamhe..	€ 120.000				
Investeringen ICT	€ 146.600	€ 168.500	€ 208.900	€ 123.140	€ 24.740
Investeringen Verbouwing ..		€ 23.164		€ 264.827	€ 25.589
Voorziening Groot Onderh..	€ 48.922	€ 51.402	€ 54.744	€ 342.621	€ 350.071
Totaal	€ 619.722	€ 434.067	€ 391.584	€ 744.089	€ 418.750

De komende jaren (t/m 2028) staan er een paar forse vervangingsinvesteringen gepland. Hert betreft hier met name vervanging van meubilair bij de scholen in Noardeast Fryslân. Deze vervangingen zijn conform de normale afschrijvingsplanningen weggezet.

De investering OLP is nog niet doorgerekend over meerdere jaren, omdat de inzet van OLP sterk aan het veranderen is. De investeringen vanaf 2027 zijn gebaseerd op de "oude" afschrijvingsystematiek, waarbij methodes en materialen na aanschaf in gemiddeld acht jaren afgeschreven werden. In het meerjarig investeringsprogramma staan voor de meeste scholen de aanschaf voor nieuwe, vervangende methodes netjes ingeboekt. De leermiddelenmarkt is echter aan stevige veranderingen onderhevig, waarbij steeds minder gebruiksmateriaal aanboden wordt dat in 8 jaar afgeschreven kan worden. Daarvoor in de plaats komen jaarlijkse licentiekosten. Die transitie is in de meerjarenbegroting nog niet op die manier verwerkt. Het ligt echter in de lijn der verwachting dat scholen jaarlijks hogere kosten zullen betalen aan en minder aan afschrijvingskosten voor methodisch gebruiksmateriaal.

Voor 2026 is een stelpost opgenomen van € 120.000 investeringen in duurzaamheid. Dit betreft primair de aanschaf van airco-units voor een aantal klaslokalen ter verbetering van het binnenklimaat.

De voorziening groot onderhoud laat in 2029 ineens een forse stijging zien. Dit heeft te maken met de wijze waarop de vervanging van schoolgebouwen is geboekt in het administratiesysteem. CBS de Frissel staat bijvoorbeeld op de rol voor vervanging in 2029. Of de kosten daarvoor ook volgens de huidige systematiek zullen worden geboekt is echter maar zeer de vraag, aangezien de Frissel in een MFA komt, met een separatie constructie voor beheer en exploitatie, vergelijkbaar met die in de Westereen en Damwoude. In dat geval betalen we jaarlijks een gebruikersvergoeding waarin ook het grootste deel van het onderhoud in is ondergebracht.

12 Financiële positie

Signaleringswaarde	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Normatief Publiek Vermogen	3.677.887	3.750.587	3.919.941	3.915.403	3.878.551	3.861.220	3.637.784
Feitelijk Publiek Vermogen	688.433	1.616.903	1.623.768	1.655.555	1.701.287	1.714.239	1.697.701
Bovenmatig eigen vermogen	0	0	0	0	0	0	0

Kengetallen	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030	
Solvabiliteit	58,9%	60,5%	57,7%	56,2%	54,9%	55,1%	55,4%	EV/TV
Liquiditeit: Current Ratio	2,56	2,63	2,61	2,84	3,12	3,08	3,21	VA/KVV
Rentabiliteit	0%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	EBIT/TB
Weerstandsvermogen	26,7%	30,9%	31,0%	31,9%	33,1%	32,8%	32,5%	(EV)/TB

Kengetallen	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030	
Solvabiliteit	58,9%	57,9%	55,1%	53,6%	52,3%	52,4%	52,7%	EV/TV
Liquiditeit: Current Ratio	2,56	2,40	2,40	2,62	2,89	2,86	2,98	VA/KVV
Rentabiliteit	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	EBIT/TB
Weerstandsvermogen	26,7%	28,9%	28,1%	28,9%	30,0%	29,7%	29,5%	(EV)/TB

Bij de signaleringswaarde van het publiek eigen vermogen was de ratio in 2024 0,19 en in 2025 is de ratio 0,43. Er is geen sprake van bovenmatig eigen vermogen. De verwachting is dat het feitelijk publiek eigen vermogen wel iets toeneemt.

Fiersicht blijft met de overige kengetallen binnen de normen van het ministerie.

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde door het ministerie van OCW is 30% en wordt gehaald.

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. Voor Fiersicht is de signaleringswaarde minder dan 0,75. De totale baten zijn groter dan 12 miljoen euro, maar kleiner dan 25 miljoen euro.

De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden. De norm is tussen -5 procent en 5 procent. Fiersicht zit binnen de norm.

Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer. Fiersicht zit hier boven.

Bijlage 1: Jaarverslag Toezichthouder

Het jaar 2025 was het eerste volledige jaar van PCBO Fiersicht en daarmee ook het eerste volledige jaar van de Raad van Toezicht, die in maart 2024 aantrad. De samenstelling is als volgt:

Naam	Rol	Nevenfunctie(s)	Vergoeding 2025
Han Zuidema	Voorzitter, Lid Remuneratie, portefeuille huisvesting	Lid RvC Friese Ontwikkelingsmaatschappij, bezoldigd; Bestuurslid St. A.F. van Schuurman Leen, onbezoldigd	€ 3.350,-
Binnie Damstra	Lid, portefeuille financiën	Nee	€ 2.100,-
Meilana Fortuin	Lid, portefeuille financiën en huisvesting	Lid OR Bibliotheek Fryslân, onbezoldigd	€ 2.100,-
Kees ten Cate	Lid, portefeuille onderwijs, personeel en organisatie; voorzitter Remuneratie	Nee	€ 2.100,-
Willem van der Kooi	Lid, portefeuille onderwijs, personeel en organisatie	Vertrouwenspersoon SV Feanwâlden, onbezoldigd	€ 2.100,-

De Raad van Toezicht (RvT) ontvangt voor zijn inzet een vergoeding ter hoogte van de maximale vrijwilligersvergoeding op jaarbasis plus onkosten. De voorzitter ontvangt voor zijn inspanningen een vergoeding ter hoogte van anderhalf keer de maximale vrijwilligersvergoeding plus onkosten.

Vergaderingen en informele bijeenkomsten

In het kalenderjaar 2025 heeft de RvT zeven keer formeel vergaderd, twee keer overlegd met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en één keer met de schooldirecteuren. De RvT werkt met een commissiemodel, waarbij de commissies 'Financiën en huisvesting' en 'Onderwijs, Personeel en Organisatie' een aantal keren hebben vergaderd met de voorzitter van het College van Bestuur. Dit ter voorbereiding op de formele RvT-vergaderingen. Ook de Remuneratiecomissie kwam een aantal malen bij elkaar.

In oktober 2025 heeft de RvT een 'zelfevaluatie' gehouden onder leiding van mw. Wendy Zuidema-Haans van WZH-perspectief. Onderwerpen van de zelfevaluatie waren onder meer de samenwerking van de RvT onderling, de professionalisering van de RvT en de samenwerking met de voorzitter van het College van Bestuur.

Besluitenregister

Nr.	Datum	Besluit
1	250527	De RvT stelt de begroting 2025-2029 vast.
2	250527	De vergaderdata 2025 en 2026 worden vastgesteld.
3	250624	De RvT heeft het bestuursverslag 2024 en de jaarrekening 2024 goedgekeurd en vastgesteld.
4	250704	De RvT gaat met terugwerkende kracht akkoord met de gevolgde werkwijze en het besluit om het dienstverband van de oud-bestuurder van PCBO Ferwerderadiel formeel te beëindigen conform wederzijdse afspraak.
5	251128	De RvT stelt de aanpassing van de honorering voor leden van de RvT per 01-01-2026 vast, conform het voorstel van de commissie. Aan de bestuurder wordt gevraagd de begroting hier op aan te passen.
6	251128	De RvT besluit op verzoek van de voorzitter van het CvB een potentiële overschrijding van de begroting te honoreren om daarmee het preventie-aanbod "Kies-je-coaching" voor alle personeelsleden beschikbaar te stellen.
7	251128	De Marapkalender wordt vastgesteld.
8	260130	De RvT stelt de begroting 2026-2030 vast.

Algemeen

PCBO Fiersicht werkt volgens een two-tier bestuursmodel, waarbij de Raad van Toezicht (RvT) verantwoordelijk is voor het interne toezicht en de werkgeversrol vervult voor het College van Bestuur. Het (eenhoofdige) College van Bestuur (CvB) draagt de volledige eindverantwoordelijkheid voor alle beleidsterreinen van de vereniging en voor het realiseren van de doelstellingen zoals vastgelegd in de statuten (2024) en in de Wet op het Primair Onderwijs. De Algemene Ledenvergadering (ALV) is het hoogste orgaan binnen de vereniging, maar heeft slechts een beperkt aantal vastgelegde verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

De RvT houdt toezicht op de naleving van wettelijke verplichtingen, de Governancecode Funderend Onderwijs en eventuele afwijkingen daarvan. Daarnaast ziet de RvT toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen die de vereniging ontvangt op grond van de Wet op het Primair Onderwijs. In dit jaarverslag wordt toegelicht hoe de RvT aan deze taak invulling geeft.

Het College van Bestuur vormt samen met de schooldirecteuren het managementteam. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de RvT, het CvB en de directeuren zijn vastgelegd in het managementstatuut (2024). De RvT legt rechtstreeks verantwoording af aan de Algemene Ledenvergadering. Deze rol is verder uitgewerkt in de toezichtvisie, die is gepubliceerd op de website van Fiersicht. Alle geledingen reflecteren periodiek op hun functioneren door met elkaar in gesprek te gaan over de invulling van ieders rol.

Werkwijze

Hoewel de RvT het door het CvB aangedragen beleid volgt, werkt de raad steeds meer vanuit een eigen jaargenda en vanuit de dynamiek van het werkjaar. Zoals eerder benoemd, werkt de RvT met commissies die regelmatig overleg voeren met de bestuurder. In deze vergaderingen kunnen onderwerpen meer in de diepte worden besproken. Van elk overleg wordt een verslag opgesteld, dat wordt ingebracht in de RvT-vergaderingen. In 2025 is een toezichtkader opgesteld met een concrete uitwerking van de toezichtvisie. Ook is een Informatieprotocol (managementrapportage) ontwikkeld waarin de logische momenten zijn vastgelegd waarop bepaalde onderwerpen besproken moeten worden. Deze kalender kent een vierjarige cyclus.

Ontwikkelingen in 2025 en toekomstige ontwikkelingen

In samenspraak met het CvB heeft de RvT een bestuursopdracht geformuleerd. Daarin zijn zowel lange termijn doelen als korte termijn doelen vastgesteld. De bestuursopdracht geeft richting aan de ontwikkelagenda van de organisatie en wordt gebruikt door de remuneratiecommissie bij het functioneringsgesprek van het CvB.

In de bestuursopdracht is ook een verkenning tot intensievere samenwerking opgenomen. De RvT ziet in dat de schaalgrootte van PCBO Fiersicht op de lange termijn (5-10 jaar) kwetsbaar kan worden. Het verkennen van (vormen van) samenwerking met andere besturen voor PO in de regio kan helpen risico's te verkleinen.

Daarbij is in 2025 onderzoek gedaan naar het functioneren van het verenigingsmodel. Hiermee is invulling gegeven aan een actiepoint dat ten tijde van de fusie is geformuleerd. De centrale vraag daarin is in hoeverre de verenigingsstructuur goed functioneert. Er is immers na de fusie een ander governance model ingevoerd. De conclusies uit dit onderzoek zijn in de RvT besproken en geven aanleiding voor vervolgstappen. Dit wordt in 2026 opgepakt.

In 2025 heeft de RvT accountantskantoor Flynth opdracht gegeven om de jaarrekening 2024 te controleren. De accountant heeft de bevindingen mondeling toegelicht op uitnodiging van de RvT, waarna de jaarrekening is vastgesteld. Flynth verzorgt ook de accountantscontrole over het jaar 2025.

In het kader van haar werkgeversrol heeft de remuneratiecommissie van de RvT in 2025 functioneringsgesprekken gevoerd met de voorzitter van het CvB en een eerste aanzet gemaakt voor een nieuwe bestuursopdracht. Deze opdracht is vastgesteld in de eerste vergadering van 2026.

Dokkum, februari 2026

Raad van Toezicht

Bijlage 2: Jaarverslag GMR schooljaar 2024-2025

Voor u ligt het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad voor de vereniging die vanaf 1 maart 2024 de nieuwe naam PCBO Fiersicht draagt en een nieuw logo heeft.

Dit jaarverslag heeft tot doel om terug te kijken op het afgelopen schooljaar en de betrokkenen te informeren over de werkzaamheden/taken gedurende het schooljaar.

Na de fusie zijn de beide GMR 'en in elkaar geschoven. Bij het begin van schooljaar 2024-2025 gaat de nieuwe samenstelling van start. In de nieuwe GMR zitten vanuit 11 scholen 6 personeelsleden en 5 ouders; er wordt nog een ouderlid toegevoegd met expertise financiën.

In de nieuwe samenstelling is Marja de Graaf-v.d. Galiën gekozen tot voorzitter, en heeft Gerk Postema zich beschikbaar gesteld als vice-voorzitter.

Samenstelling GMR PCBO Fiersicht 2024-2025:

De GMR heeft een personeels- en een oudergeleding. Per oktober 2024 bestaat de GMR uit:

Leden en functie:

School:	Functie:	Leden:
De Welle Burdaard	personeelslid voorzitter	Marja de Graaf
De Wel Broeksterwâld	ouderlid vice voorzitter	Gerk Postema
De Frissel Feanwâlden	ouderlid	Freerk Meijer
De Boustien De Westereen	ouderlid	Johan de Bruin
De Sprankeling Damwâld	personeelslid	Natascha Albers
De Tarissing Rinsumageast	personeelslid	Tineke de Jong
De Wynroas Wâlterswâld	personeelslid	Aukje Hiemstra
De Wynroas Wâlterswâld	personeelslid per toerb.	Hiske Visser
De Wynroas	expertise financiën	Jan-Tsjerk Dijkstra
It Fundamint Hallum	ouderlid	Thea Roersma
Aasterage Marrum	ouderlid	Gerard Douwes
De Streek Ferwerd	personeelslid	Tiny Woudsma
De Ikker Blija	personeelslid	Bouwina Braaksma

Als vertegenwoordiging namens het bestuur is dhr. Hans Veldsink (directeur-bestuurder) tijdens het eerste deel van de GMR vergaderingen aanwezig.

Secretariële ondersteuning aan de GMR wordt geboden door Sijke Wijbenga: mede voorbereiden van de vergaderingen, agenda opstellen, verzenden van vergaderstukken, verslaglegging, enz.

Vanwege het voltooiën van hun zittingstermijn, heeft er op enkele scholen wisseling van leden plaatsgevonden. Het wordt gewaardeerd dat er opnieuw mensen beschikbaar zijn en bereid mee te willen denken over de toekomst van het Christelijk Basisonderwijs van de vereniging PCBO Fiersicht.

Een nieuwe manier van vergaderen wordt ingevoerd; de 'Oplegger' is daar een onderdeel van.

Vergaderdata:

De planning voor de GMR- vergadering PCBO Fiersicht was:

8 oktober 2024 20 mei 2025 (ingelast)
10 december 2024 3 juni 2025
11 februari 2025
14 april 2025

Vergadering bestuur met afvaardiging GMR:

Heeft dit schooljaar plaatsgevonden op 25 maart 2025.

Zaken die aan de orde kwamen:

Mededelingen uit de verschillende vergaderingen:

a. **GMR-app (onafhankelijk):**

Deze is per 12 oktober 2024 voor GMR-leden geïnstalleerd.

b. **Ontwikkelingen Fredeshiem:**

Recente informatie; mooi dat dit opnieuw is ingevoerd om te delen.

c. **Aanvraag ondersteuning CBS De Frissel aan Steunstichting De Saad:**

Steunstichting De Saad is een overblijfsel van de opgeheven MAVO uit Damwâld. Het resterende geld uit deze vereniging, wordt gebruikt voor financiële ondersteuning ten gunste van het Chr. Onderwijs in de gemeente Dantumadiel; men houdt zich strikt aan deze gemeentegrens.

De Frissel verliest momenteel veel leerlingen aan De Teun de Vriesskoalle; het team schreef een profileringsplan om zich binnen 2 jaar op de kaart te zetten. De bijna 2 ton die er elk jaar meer in wordt geïnvesteerd dan door de overheid wordt ontvangen, is voor de toekomst niet haalbaar.

De steunaanvraag is toegekend en kunnen we blijven werken met 4 groepen van elk 25 leerlingen.

d. **Indicatief overzicht specifieke bevoegdheden GMR-MR:**

Een overzicht van instemmings- dan wel adviesbevoegdheden die de GMR-MR heeft.

e. **Toelichting Kunst- en cultuuronderwijs:**

Kunstonderwijs en culturele vorming wordt structureel onderdeel van het onderwijsaanbod.

Marrit v.d. Galiën wordt bovenschools de spin in het web om hierin te coördineren.

f. **Veiligheidsbeleid:**

Beleid voor sociale en fysiek veiligheid is in ontwikkeling.

g. **Audits:**

Op 9 april jl. was er een audit bij De Frissel door Bureau Meesterschap; en ook De Tarissing had een audit. Mooi dat deze prima zijn verlopen.

h. **Subsidie basisvaardigheden:**

Hoewel er door de overheid werd gekort ten opzichte van eerdere subsidies, hebben nu ook de laatste scholen de subsidie voor basisvaardigheden toegekend gekregen.

i. **Toetreding bestuur Kennislab NOF:**

Door het vertrek van een onderwijsbestuurder, kwam er in het bestuur een positie vrij waar dhr. Veldsink inmiddels bij is aangehaakt. In de regio lopen veel gesubsidieerde projecten waar ook onze scholen hun voordeel mee kunnen doen.

j. **GLR: Gemeenschappelijke Leerlingen Raad:**

In september 2025 wordt met deze raad gestart. Voornemens is op een ludieke manier minimaal 1keer per jaar in gesprek te gaan met een delegatie leerlingen uit groep 5 t/m 8 over onderwerpen die hen aanspreken. Uitkomsten daarvan worden waar mogelijk meegenomen in de beleidsvorming.

k. **Bondgenoten netwerk:**

Dhr. Veldsink is als vertegenwoordiger van het primair onderwijs in dit bondgenoten netwerk om samen met de politie en burgemeesters van gemeente Dantumadiel en gemeente NEF zaken te bespreken die er spelen in de regio.

l. **Wat voor GMR willen wij zijn?**

Volgend – toetsend – participatief? We gaan er verder over in gesprek.

Personeel en organisatie & Kwaliteitszorg:

a. **Verzuimbeleid 0.4:**

Na harmonisatie van de organisatie is het verzuimbeleid herzien en sluit aan bij de huidige wet- en regelgeving. Het doel is om actief in te zetten voor een gezonde werkomgeving en correcte begeleiding om het ziekteverzuim zoveel mogelijk te beperken. Na evaluatie met de directeuren is besloten de huidige arbodienstverlening voor te zetten.

b. **Concept Tijdlijn Kwaliteitszorg:**

Het is een interactief document welke het hele kwaliteitsgebied omvat: welke processen komen er in welke maand aan de orde. De directeuren ontvingen ook de tijdlijn, en zullen er pro-actief mee moeten werken.

c. **Communicatie verslagen GMR-MR aan ouders:**

We komen graag tot een gezamenlijk beleid. Uit oogpunt van transparantie verdient het aanbeveling de besproken onderwerpen geregeld te delen, bijv. per kwartaal via de nieuwsbrief (zonder namen). Het kan de interesse om zitting te nemen in de GMR of MR verhogen. Hoe de communicatie vanuit GMR-MR aan ouders zou moeten zijn, wordt door dhr. Veldsink ook bestuurlijk aan de orde gesteld.

Het jaarverslag uit de GMR- vergaderingen komt t.z.t. op de website.

d. **Functieboek:**

Vanwege het onderhandelingsakkoord voor de cao zijn alle functies op hoofdlijnen herschreven na de fusie van vorig jaar. Na de fusie blijft iedereen minimaal 2 jaar recht houden op zijn eigen functie. De grootste verandering is de omschrijving van interne begeleider – kwaliteitscoördinator.

Voor iedereen waarvan de functie fundamenteel veranderde, is een persoonlijk gesprek aan vooraf gegaan. Zou je je alsnog willen laten bijstaan bij onduidelijkheden, dan kan dit door een FUWA-deskundige.

e. **Meerjarenbestuursformatieplan:**

Dit is een jaarlijks terugkerend document, en geeft een doorkijkje hoe zaken in elkaar haken.

De fusie heeft veel meer werk met zich meegebracht dan was voorzien; toch willen we wel een stramien waar we de komende jaren op terug kunnen zien: welke interne zaken zijn er besproken – welke regels en afspraken zijn er gemaakt – wat doen we bovenschools wat betreft de financiën – hoe ziet het personeelsbestand eruit – wat zijn de formatiegegevens, enz. Dit geeft een beeld van de ontwikkelingen binnen PCBO Fiersicht in de komende 4 jaren.

Het meerjaren bestuursformatieplan wordt in de jaarplanning onder ‘kwaliteitskalender’ opgenomen voor de maand mei.

f. **Format planning formatie:**

Er is een formatieproces en tijdsplan opgesteld dat na verbeterpunten overzichtelijker werd ingericht.

Het zorgt ervoor dat iedereen goed kan informeren en geïnformeerd kan worden; er zijn enkele documenten opgesteld om dit proces beter te stroomlijnen, waaronder een gespreksformulier.

g. **Informatieblad RI&E:**

Conform de Arboret dienen de scholen in het bezit te zijn van een actuele Risico-inventarisatie & evaluatie, dat tot doel heeft een veilige en gezonde werkomgeving voor medewerkers en leerlingen te hebben. Door directeuren worden de risico's met behulp van het programma Arbomeester in beeld gebracht, waarna in december 2024 de resultaten ter toetsing zullen worden aangeboden aan de arbodienst. Steekproefsgewijs zal er in januari 2025 op 6 scholen en het bestuursbureau een rondgang plaatsvinden. Er zal 1 toetsingsrapportage t.z.t. voor instemming worden voorgelegd aan de GMR. De plannen dienen nog verder ontwikkeld te worden; er hebben zich nog geen personen aangemeld om hierin mee te denken. In het najaar 2025 zal dit een vervolg krijgen.

h. **Scholingsbeleid:**

Het breed inzetbaar zijn en professioneel blijven ontwikkelen is belangrijk om te kunnen blijven inspelen op de behoeften van leerlingen. De afspraken uit de nieuwe cao zijn hierin verwerkt; het betreft een individueel PDI (Professionalisering & Duurzame inzetbaarheid) budget van €525,- per jaar (naar rato van wtf).

i. **Voorgenomen besluit tijdelijke uitbreiding HRM:**

Vanwege het vertrek van een persoon op dit gebied, werd voor de kennis en kunde op dit vlak Sjoek

Bloem per januari 2025 eerst voor een jaar aangenomen. Expertise van buiten vragen zou hogere kosten met zich meebrengen.

j. **AVG verwerkingsovereenkomst:**

Met de toenemende digitalisering in het onderwijs nemen ook de dreiging en privacy-risico's toe.

Het normenkader helpt om medewerkers en leerlingen veilig te kunnen blijven werken en leren.

Het streven is dat iedereen per januari 2025 een eigen Fiersicht e-mailadres heeft; er is een normenkader aan gekoppeld.

k. **Strategisch perspectief 2025-2027:**

D.m.v. een presentatie worden we geïnformeerd waar we de komende twee jaren aan gaan werken. Presentatie vond ook plaats op de onderwijsdag.

l. **Mobiliteitsbeleid:**

Dit beleid heeft als doel dat medewerkers zich ook op andere scholen binnen Fiersicht kunnen ontwikkelen en kennis te delen. De beschikbare beleidsstukken uit beide fusieorganisaties zijn bestudeert en bruikbare elementen gebruikt voor het nieuwe beleid. Op het DO van 14 jan. '25 werd het besproken, na feedback op 11 maart weer ter tafel geweest, waarop positief werd geadviseerd.

m. **Managementstatuut PCBO Fiersicht:**

Nu we zijn gefuseerd tot één vereniging is het statuut opnieuw vastgesteld. In dit statuut is beschreven welke bevoegdheden schoolleiders/directeuren hebben en hoe het interne overleg is georganiseerd.

n. **Bovenschools plan van aanpak RI&E:**

N.a.v. de rondgangen op 6 scholen op 28 en 30 jan. 2025, zijn in de toetsingsrapportage diverse beleidsmatige interventies opgenomen in een bovenschools plan van aanpak. Hierna gingen de scholen aan de slag met een eigen plan van aanpak. Het biedt de scholen kaders om de arbeidsomstandigheden en veiligheid op de locatie te regelen.

o. **Concept vakantieplanning 2025-2026:**

De vereniging is gestopt met de voorgeschreven vakantieregeling. Struikelblok is nu vaak de meivakantie.

p. **Implementatie Kwaliteitssysteem:**

Op 27 mei is de aftrap geweest van ons 3-jarig implementatieprogramma mbt het kwaliteitssysteem WMK/MSP (Werken met Kwaliteitskaarten/Mijn SchoolPlan)

Onderwijs:

a. **Medezeggenschapsstatuut PCBO Fiersicht:**

Er is door PGMR en OGMR instemming gegeven.

b. Status cursusaanbod:

Er worden door OBM voor GMR-MR enkele cursussen aangeboden omtrent wet & regelgeving, taken en bevoegdheid, enz.. Naar behoefte kan men hierop inschrijven.

c. Zorg betreffende groepsgrootte:

Door het opdrogen van geldstromen, vervangingsperikelen e.d. is er een serieuze waarschuwing afgegeven. De 7 vette jaren (extra geld van het rijk) zijn voorbij. Middels een brief zijn de teams ingelicht dat we tot 2027 zullen moeten bijsturen, wat tot gevolg heeft dat een klas van 25 leerlingen de norm is, er weer meer combigroepen zullen ontstaan en er minder onderwijsassistenten zijn.

d. Omgevingsanalyse PCBO Fiersicht:

In deze analyse wordt bekeken welke informatie voor onze vereniging relevant is, vervolgens wordt uitgewerkt welke actie we aan een onderwerp kunnen koppelen om nader te onderzoeken, of eens nader te bespreken. In deze omgevingsanalyse is een samenvatting van de SWOT-analyse van alle scholen opgenomen.

e. Checklist GMR Onderwijsregio PO-VO:

Wat is voor ons relevant?

Voor meer achtergrond informatie komt er in september een webinar specifiek voor de GMR.

f. Gesprekkencyclus:

De gesprekkencyclus geeft leidinggevend handvatten om een goed effectief gesprek te voeren met de medewerkers, en biedt een gestructureerd kader waarin men regelmatig in gesprek gaat over functioneren, ontwikkeling, wederzijdse verwachtingen, planning voortgang, en beoordeling. Beslissingen kunnen worden afgestemd op specifieke behoeften en omstandigheden van de school.

g. Beleidsdocument 'Samen opleiden':

Als PCBO Fiersicht zijn we aangesloten bij opleidingsschool Fryslân; bij 'Samen opleiden' draait het voornamelijk om samenwerking tussen leerkrachten, docenten en studenten; hierin staan de pijlers samen opleiden, professionaliseren en innoveren centraal. Van twee scholen volgden de teams inmiddels een mentortraining; de komende 3 jaren volgen de andere scholen binnen PCBO Fiersicht deze training, en zijn alle leerkrachten gecertificeerd.

Financiën, Huisvesting & ICT:

a. Begroting 2025-2029:

In de RvT vergadering van november 2024 zijn de contouren besproken van een herstelplan en is aan de bestuurder de opdracht gegeven om in januari 2025 met een definitieve begroting te komen, inclusief een herstelplan om uiterlijk 2027 met een positief resultaat te eindigen.

Vanwege het ineens schuiven van twee verschillende administratiebureaus met elk hun eigen wijze van administreren, laat in januari 2025 de goedkeuring van de begroting door de RvT nog even op zich wachten. Ervaring leerde nooit meer halverwege een schooljaar te fuseren.

2026-2027 laat een ton tekort zien; ondanks dat de begroting nog wacht op goedkeuring, werd besloten deze wel met de GMR te delen, zodat we de richting mee krijgen waarop gekoerst wordt.

Er wordt gewerkt aan het terugdringen van enkele forse overschrijdingen, met name op personeelskosten. Doch, als dit betekent groepsgrootte van 26 ll., dan heeft dit uiteraard niet onze voorkeur.

De RvT krijgt een maximale vrijwilligersvergoeding + onkosten. We zien deze niet gespecificeerd in de begroting terug. Gezien de financiële situatie wordt dit door een aantal leden van de GMR als ongepast ervaren, echter gaat de GMR hier niet over.

b. Herstelplan financiële positie PCBO Fiersicht:

Een herstelplan geeft meer vertrouwen als je weet waaraan de tekorten te danken zijn: wat zijn de oorzaken van de slechte cijfers. Transparantie is goed: toevoeging van de jaarrekening zou ons meer inzicht geven waar de knelpunten liggen.

c. Concept Allocatiemodel 2025

In dit model zijn bovenschools afspraken gemaakt over het ontvangen geld van de overheid, en hoe verdelen we de middelen onderling naar de scholen. De afgelopen jaren ontving elke school voor het passend onderwijs middelen uit NPO gelden; nu zullen die uit extra middelen moeten komen. Wat betreft het personeelsbestand: als er de komende jaren niet voldoende aanwas is van nieuwe leerlingen, zullen we met een afvloeiingsbeleid moeten gaan werken. Maar, er wordt alles op alles gezet geen personeel te moeten verliezen.

d. Inkoop- en aanbestedingsbeleid PCBO Fiersicht:

Publieke instellingen, waaronder schoolorganisaties, zijn verplicht inkoopbeleid te hebben.

Het inkoopbeleid van PCBO Dantumadiel en PCBO Ferwerderadiel is geharmoniseerd in dit nieuwe Fiersicht inkoopbeleid. Het beleid is feitelijk ongewijzigd, maar is wel geactualiseerd naar de meest recente wet- en regelgeving.

e. Kas en Pas:

Ter vervanging van de losse bankrekeningen per school, is na de zomervakantie het 'Kas en Pas systeem' geïmplementeerd. Per dag zijn er 3 passen op locatie, met een daglimiet van €500,-. Controle wie welke handeling heeft gedaan, ligt bij de directeur. Als na evaluatie blijkt dat alles goed verloopt, worden oude bankrekeningen opgeheven. Het innen van de ouderbijdrage is de wens om deze verenigingsbreed te organiseren.

f. Huisvesting De Sprankeling:

De aanbouw van 3 lokalen + bijruimten is gestart.

Harmonisatiebeleid:

a. **Reglement Cameratoezicht:**

Harmonisatiebeleid PCBO Dantumadiel- PCBO Ferwerderadiel: op bestuursniveau worden er uitgangspunten vastgelegd doe voor alle onderliggende scholen gelden. Alleen beelden mogen worden uitgewisseld aan politie of justitie met een goed onderbouwd doel. Manier en aanleiding van toezicht kunnen per school verschillen; eveneens de risico's en maatregelen > een risicoanalyse is hieraan verbonden.

b. **Privacyreglement:**

Harmonisatiebeleid PCBO Dantumadiel-PCBO Ferwerderadiel: In dit reglement wordt beschreven welke persoonsgegevens worden verwerkt, maar ook de bewaring en beveiliging, en het inzien, verwijderen en corrigeren ervan.

Punten uit eigen MR:

15 april 2025:

- Communicatie van verslagen MR-GMR aan ouders

Uit de rondvraag:

10 december 2024:

- Tijdslijn Kwaliteitszorg
- Ontwikkelingen AVG
- Mobiliteit

3 juni 2025:

- Ervaringen thuisonderwijs Bonaire

Instemming PGMR aangaande beleidszaken:

December 2024:

- Meerjarenbestuursformatieplan
- Verzuimbeleid
- Scholingsbeleid
- Voorgenomen besluit uitbreiding HRM
- Jaarverslag GMR PCBO Dantumadiel
- Concept jaarplan GMR
- Concept Huishoudelijk reglement GMR

Februari 2025:

- Aanvraag ondersteuning De Frissel aan steunstichting De Saad
- Concept jaarverslag PCBO Ferwerderadiel

April:

- Strategisch perspectief
- Reglement cameratoezicht
- Mobiliteitsbeleid
- Bovenschools plan van aanpak RI&E
- Gesprekkencyclus
- Inkoop- en aanbestedingsbeleid
- Privacy reglement
- Informatie- en privacybeleid

PGMR/ OGMR geeft positief advies/ ter bespreking in zake:

Februari 2025:

- Begroting '25-'28
- Concept allocatiemodel 2025
- Managementstatuut

Juni:

- Functieboek (na zomervak. aan de orde)
- Plan van aanpak RI&E (na zomervak. aan de orde)

PGMR/OGMR heeft kennis genomen van:

Oktober 2024:

- Concept Tijdslijn Kwaliteitszorg
- Medezeggenschapsstatuut
- Fusie implementatie (inclusief bestuursopdracht)
- Planning formatie
- Informatieblad RI&E
- Begroting 2025

Februari 2025:

- Indicatief overzicht specifieke bevoegdheden GMR-MR
- Omgevingsanalyse PCBO Fiersicht

November 2025

Secretaresse GMR PCBO Fiersicht

Sijke Wijbenga

Vereniging voor Protestants Christelijk
Basisonderwijs Fiersicht

Jaarverslag 2025

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	Pagina
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	71
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2025	72
Staat van baten en lasten over 2025	74
Kasstroomoverzicht	75
Toelichting behorende bij de jaarrekening	76
Grondslagen	76
Toelichting op de balans per 31 december 2025	82
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	86
Gebeurtenissen na balansdatum	86
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	87
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025	88
Overzicht verbonden partijen	91
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	92
Gegevens over de rechtspersoon	95
Bestemming van het resultaat	96
Overige gegevens	
Controleverklaring	97

Financiële kengetallen

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

<u>Kengetallen</u>	<u>2025</u>	<u>2024</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	6%	0%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75. Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.	2,63	2,56
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	60,5%	58,9%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	77,4%	80,2%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Eigen vermogen / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	31,1%	26,0%
<u>Ratio bovenmatig eigen vermogen</u> <i>Publiek eigen vermogen / Signaleringswaarde</i>	0,43	0,19
Aantal leerlingen per teldatum (t-1)	1.575	1.657
Gemiddeld aantal FTE	111,25	108,79
<u>Personeelskosten per FTE</u>	100.702	104.801

Jaarrekening

A.1.1 Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2025	31 december 2024
1.2	Materiële vaste activa	3.059.689	3.073.772
	Totaal vaste activa	3.059.689	3.073.772
1.5	Vorderingen	562.317	199.123
1.7	Liquide middelen	3.917.563	2.954.963
	Totaal vlottende activa	4.479.880	3.154.085
	Totaal activa	7.539.570	6.227.857

2. Passiva	31 december 2025	31 december 2024
2.1 Eigen vermogen	4.559.852	3.666.468
2.2 Voorzieningen	1.278.366	1.330.281
2.4 Kortlopende schulden	1.701.352	1.231.108
Totaal passiva	<u>7.539.570</u>	<u>6.227.857</u>

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	14.370.558	13.489.259	13.748.639
3.2 Overige overheidsbijdragen	29.735	80.530	57.563
3.5 Overige baten	244.749	169.826	315.102
Totaal baten	14.645.041	13.739.615	14.121.304
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	11.203.237	11.276.121	11.401.483
4.2 Afschrijvingen	421.312	452.397	396.810
4.3 Huisvestingslasten	880.636	1.210.763	929.813
4.4 Overige lasten	1.369.194	1.297.078	1.397.080
Totaal lasten	13.874.379	14.236.359	14.125.186
Saldo baten en lasten	770.663	496.743-	3.881-
5 Financiële baten	122.721	2.000-	35.645
Netto resultaat	893.384	498.743-	31.763

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat voor financiële baten en lasten	770.663	3.881-
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	421.312	396.810
- Mutaties voorzieningen	51.915-	149.119
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	363.194-	172.900
- Kortlopende schulden	470.243	224.612-
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.247.109	490.335
Ontvangen interest	122.721	35.645
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.369.830	525.980
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Inbreng activa fusiepartner	73.181	-
(Des)investeringen materiële vaste activa	480.411-	378.183-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	407.230-	378.183-
Mutatie liquide middelen	962.600	147.797
Beginstand liquide middelen	2.954.963	2.807.167
Mutatie liquide middelen	962.600	147.797
Eindstand liquide middelen	<u>3.917.563</u>	<u>2.954.963</u>

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Ver. voor PC Basisonderwijs Fiersicht bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

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

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

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

Vergelijking met voorgaand jaar:

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

Schattingen:

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

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

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

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de onderwijsorganisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Materiële vaste activa

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

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: €500

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

- Gebouwen 2,5%, 4% en 5% van de aanschafwaarde
- Technische installaties 5% van de aanschafwaarde
- Duurzaamheid 6,7%, 10% en 20% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- Inventaris 5% en 10% van de aanschafwaarde
- ICT 10% en 25% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde
- Vervoermiddelen 12,5% van de aanschafwaarde

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

Het eigen vermogen wordt weergegeven na resultaatbestemming.

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserves

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

Het Ministerie van OCW heeft onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs een subsidie beschikbaar gesteld voor het herstel van het onderwijs en het compenseren van onderwijsachterstanden als gevolg van de coronacrisis. De bekostiging wordt als lumpsum bekostiging ontvangen en verantwoord. De bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs is gevormd uit de nog niet bestede middelen van deze subsidie.

Voorzieningen

Voorzieningen worden, voor zover niet anders vermeld, opgenomen tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Bij het komen tot deze beste schatting wordt rekening gehouden met de risico's en onzekerheden die onvermijdelijk samenhangen met vele gebeurtenissen en omstandigheden. Voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen worden opgenomen tegen de berekende contante waarde van de toekomstige kasstromen rekening houdend met een disconteringsvoet. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten ter zake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is gewaardeerd tegen het gemiddelde bedrag per fte van het voorgaande jaar. Is er sprake van een cao-aanpassing, dan wordt dit verdisconteerd. De totaalberekening wordt gemaakt op basis van de fte's ultimo boekjaar. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

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

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is bepaald o.b.v. het geschatte bedrag per onderhoudscomponent. Als stopjaar wordt de datum uit het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente gehanteerd met een margeopslag van een aantal jaar ivm de doorlooptijd van de besluitvorming rond vervanging/renovatie. Periodiek wordt de planning geactualiseerd en geïndexeerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. De looptijd van de MJOP waarborgt dat alle componenten minstens één keer voorkomen in de voorziening. In het meerjarenonderhoudsplan zijn componenten opgenomen die naar verwachting niet zullen leiden tot uitstroom van middelen. In de voorziening zijn deze componenten daarom niet meegenomen. Dit betreffen componenten met veelal een lange onderhoudscyclus zoals kozijnen, leidingen/afvoer, bepaalde dakafwerkingen, terreinafwerking en sanitaire voorzieningen. Het meerjarenonderhoudsplan is opgesteld met een tijdshorizon van 40 jaar, conditiemeting 3 waarbij de financiële vertaling van het meerjarenonderhoudsplan beleidsrijk is gemaakt door middel van stopjaren welke per pand zijn bepaald.

In de voorzieningsberekening is een schattingswijziging toegepast. Dit betreft het doorvoeren van een prijsindexatie, aanpassingen van stopjaren en updates en verschuivingen in de onderhoudsplanning. Het effect op de dotatie in het boekjaar is dat deze € 9.740 hoger is. Het effect op de totale looptijd van het MJOP is dat de voorziening € 103.543 hoger is.

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

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er beperkt tot geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde. Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen, waaronder de (geormerkte) subsidies OCW en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Pensioenen

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

Grondslagen voor resultaatbepaling

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Positieve resultaten worden slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Opbrengsten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's zijn overgedragen.

Baten

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

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

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

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

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

Overige overheidsbijdragen en –subsidies

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

Lasten

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

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bestuur. Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van personeelsbetalingen worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd.

Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (CAO en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2025

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2024	Afschrijvingen tot en met 31 december 2024	Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025				Aanschaf- waarde per 31 december 2025	Afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025	
				Investeringsen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	2.124.403	671.676-	1.452.727	176.214	18.295	108.941-	18.295-	2.318.912	798.912-	1.520.000
1.2.2	Inventaris en apparatuur	4.497.163	3.250.022-	1.247.142	414.177	-	264.511-	-	4.911.340	3.514.532-	1.396.808
1.2.3	Overige vaste bedrijfsmiddelen	1.298.824	1.131.860-	166.963	23.778	-	47.860-	-	1.322.602	1.179.720-	142.881
1.2.4	MVA in uitvoering en vooruitbetalingen	206.939	-	206.939	-	206.939-	-	-	-	-	-
	Materiële vaste activa	8.127.329	5.053.558-	3.073.772	614.169	188.644-	421.312-	18.295-	8.552.854	5.493.165-	3.059.689

Schoolgebouwen zijn in economisch eigendom van het bestuur. Het juridisch eigendom ligt bij de gemeente.

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

Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

De desinvestering bij '1.2.4 MVA in uitvoering en vooruitbetalingen' hebben betrekking op investeringen uit voorgaand jaar waarvan de investering op dat moment nog niet was afgerond. In 2025 is de investering voltooid en geactiveerd onder de van toepassing zijnde investeringscategorie.

De desinvesteringen betreft het reeds afgeschreven deel van de toegevoegde activa van voorheen PCBO Ferwerderadeel.

	Aanschaf- waarde per 1 januari 2025	Afschrijvingen per 1 januari 2025	Boekwaarde per 1 januari 2025	
1.2.1	<u>Gebouwen en terreinen</u>			
	PCBO Fiersicht voorheen PCBO Ferwerderadeel	2.124.403	671.676-	1.452.727
		73.181	-	73.181
		<u>2.197.584</u>	<u>671.676-</u>	<u>1.525.908</u>
	Zonnepanelen van 05OU, 06QO en 08BI			
	<u>Totaal</u>			
	PCBO Fiersicht voorheen PCBO Ferwerderadeel	8.127.329	5.053.558-	3.073.772
		73.181	-	73.181
		<u>8.200.510</u>	<u>5.053.558-</u>	<u>3.146.953</u>

In 2024 is er een fusie geweest tussen PCBO Ferwerderadeel en PCBO Dantumadiel. Door de overgang van de verschillende administraties naar PCBO Fiersicht waren de MVA in uitvoering onvoldoende inzichtelijk. Daar is in 2025 duidelijkheid over gekomen.

1.5 Vorderingen

	31 december 2025	31 december 2024
1.5.1 Debiteuren	-	2.696
1.5.2 Vorderingen OCW Deze vordering heeft betrekking op de overlopende posten.	389.580	-
1.5.6 Overige overheden	-	6.783
1.5.7 Overige vorderingen	-	1.453
<i>Overige overlopende activa</i>	<u>172.737</u>	<u>188.190</u>
1.5.8 Overlopende activa	<u>172.737</u>	<u>188.190</u>
Totaal Vorderingen	<u><u>562.317</u></u>	<u><u>199.122</u></u>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

	31 december 2025	31 december 2024
1.7.1 Kasmiddelen	397	397
1.7.2 Banken	<u>3.917.166</u>	<u>2.954.566</u>
	<u><u>3.917.563</u></u>	<u><u>2.954.963</u></u>

2.1 Eigen vermogen

	Mutaties 2025			Boekwaarde per 31 december 2025
	Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	
2.1.1 Algemene reserve	605.645	991.659	-	1.597.303
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	82.789	63.190-	-	19.599
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	2.978.034	35.084-	-	2.942.951
	<u>3.666.468</u>	<u>893.385</u>	<u>-</u>	<u>4.559.853</u>

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

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

	Mutaties 2025			Boekwaarde per 31 december 2025
	Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Personele reserve	19.599	-	-	19.599
Bestemmingsreserve NPO	63.190	63.190-	-	-
	<u>82.789</u>	<u>63.190-</u>	<u>-</u>	<u>19.599</u>

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

		Mutaties 2024				
		Boekwaarde per 31 december 2023	Mutatie Eigen Vermogen per 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
2.1.1T-1	Algemene reserve	429.111	-	176.534	-	605.645
2.1.2T-1	Bestemmingsreserve publiek	150.414	-	67.625-	-	82.789
2.1.3T-1	Bestemmingsreserve privaat	3.055.180	-	77.146-	-	2.978.034
		<u>3.634.705</u>	<u>-</u>	<u>31.763</u>	<u>-</u>	<u>3.666.468</u>

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

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

		Mutaties 2024			
		Boekwaarde per 31 december 2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
	Bestemmingsreserve personeel	19.599	-	-	19.599
	Bestemmingsreserve NPO	130.771	67.582-	-	63.189
		<u>150.370</u>	<u>67.582-</u>	<u>-</u>	<u>82.788</u>

2.2 Voorzieningen

		Mutaties 2025						
		Boekwaarde per 31 december 2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1	Personeel	264.734	150.806	25.242-	40.770-	349.528	42.679	306.849
	<i>Jubilea</i>	107.650	4.384	6.944-	-	105.090	3.218	101.872
	<i>Duurzame inzetbaarheid</i>	144.929	-	-	40.770-	104.159	-	104.159
	<i>Werkloosheids- uitkering</i>	12.155	94.345	18.298-	-	88.202	39.461	48.741
	<i>Langdurig zieken</i>	-	52.077	-	-	52.077	-	52.077
2.2.3	Overige voorzieningen	1.065.547	90.007	226.716-	-	928.838	48.922	879.916
	<i>Onderhoud</i>	1.065.547	90.007	226.716-	-	928.838	48.922	879.916
		<u>1.330.281</u>	<u>240.813</u>	<u>251.958-</u>	<u>40.770-</u>	<u>1.278.366</u>	<u>91.601</u>	<u>1.186.765</u>

2.4 Kortlopende schulden

	31 december 2025	31 december 2024
2.4.3 Crediteuren	112.088	152.734
2.4.7.1 <i>Loonheffing</i>	480.225	468.859
2.4.7.3 <i>Premies sociale verzekeringen</i>	0	10.221
2.4.7 Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	<u>480.225</u>	<u>479.080</u>
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	125.638	125.134
2.4.9 Overige kortlopende schulden	7.574	436
2.4.10.4 <i>Vooruitontvangen termijnen OCW niet geormerkt</i>	566.291	99.786
2.4.10.5 <i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	327.907	321.911
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva algemeen</i>	81.630	19.343
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente</i>	-	32.685
2.4.10 Totaal overlopende passiva	<u>975.828</u>	<u>473.725</u>
Totaal kortlopende schulden	<u><u>1.701.352</u></u>	<u><u>1.231.108</u></u>

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

CBS De Boustien is sinds april 2015 gehuisvest in De Brede School te Westereen. Daarvoor wordt maandelijks een gebruiksvergoeding betaald voor onbepaalde tijd. De opzegtermijn is zes maanden. In 2025 bedroeg deze vergoeding € 116.915

Voor huur van een ruimte voor het stafbureau is een contract afgesloten met Stichting Arlanta tot en met 31 augustus 2022. Deze is stilzwijgend verlengd en heeft een opzegtermijn van één jaar. De kosten zijn € 11.862 per jaar.

CBS De Sprankeling is sinds augustus 2020 gehuisvest in Campus Damwâld. Hiervoor bestaat een bruikleenovereenkomst met de gemeente Dantumadiel voor onbepaalde tijd. In 2025 bedroeg de vergoeding € 168.320

Met Schoonmaakbedrijf Kuipers B.V. is een contract afgesloten voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van drie maanden. Schoonmaakbedrijf Kuipers is inclusief contract overgenomen door Schoonmaakbedrijf Argo BV. De kosten schoonmaak bedroegen in 2025 € 144.688.

Met Engie is een contract afgesloten voor energie tot en met 31-12-2028.

Met NOU is in 2025 een contract afgesloten voor printers met een looptijd van 48 maanden. De kosten zijn ca €54.600.

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Toewijzing
			De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (Ja/Nee) of onderhanden
Subsidie Studieverlof	2023/2/22414720	22-8-2023	Ja
Subsidie doorstroomprogramma po-vo	DPOVO23046	10-8-2023	Onderhanden
Ontwikkelkracht	OWK250129	17-4-2025	Onderhanden
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0175	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3582	31-5-2023	Ja
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0262	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0267	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0272	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0122	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0274	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0288	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0961	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie verlening verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1844	28-4-2025	Onderhanden

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

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

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

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

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	13.098.736	12.464.073	12.652.751
3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies	691.750	595.350	539.585
Totaal rijksbijdragen via OCW	13.790.486	13.059.423	13.192.335
3.1.3.3 Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	580.072	429.836	556.304
Totaal rijksbijdragen	14.370.558	13.489.259	13.748.639

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	15.417	-	22.073
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	14.318	80.530	35.490
	29.735	80.530	57.563

3.5 Overige baten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.1 Verhuur	41.255	44.024	73.254
3.5.2 Detachering personeel	-	-	100.224
3.5.3 Schenking	37.500	37.500	-
3.5.4 Sponsoring	10.283	-	-
3.5.5 Ouderbijdragen	123.852	87.752	84.402
3.5.6 Overig	31.859	550	57.221
	244.749	169.826	315.102

4.1 Personele lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1.1.1 <i>Bruto lonen en salarissen</i>	7.723.506	7.912.801	7.613.368
4.1.1.2 <i>Sociale lasten</i>	1.239.573	1.269.953	1.312.968
4.1.1.3 <i>Pensioenlasten</i>	1.069.124	1.095.327	1.114.904
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	10.032.204	10.278.081	10.041.241
4.1.2.1 <i>Dotaties personele voorzieningen</i>	110.036	12.500	95.158
4.1.2.2 <i>Personeel niet in loondienst</i>	721.606	419.865	1.052.597
4.1.2.3 <i>Overig</i>	307.579	377.675	188.527
4.1.2.4 <i>Scholing/opleiding</i>	187.749	188.000	230.491
4.1.2 Overige personele lasten	1.326.970	998.040	1.566.773
4.1.3 Af: Uitkeringen	155.937-	-	206.531-
	11.203.237	11.276.121	11.401.483
	Realisatie 2025	Realisatie 2024	
Gemiddeld aantal FTE	111	109	

4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2.1 Gebouwen	108.941	106.730	90.763
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	264.511	290.009	255.131
4.2.2.3 Overige materiële vaste activa	3.462	3.462	3.462
4.2.2.4 Onderwijsleerpakket	44.398	52.196	47.454
	421.312	452.397	396.810

4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1 Huur	302.479	357.000	306.963
4.3.3 Onderhoud	65.929	97.682	82.998
4.3.4 Water en energie	163.005	198.035	155.371
4.3.5 Schoonmaakkosten	174.143	163.975	144.348
4.3.6 Heffingen	19.104	15.750	18.208
4.3.7 Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	90.007	321.821	169.630
4.3.8 Overige huisvestingslasten	65.968	56.500	52.295
	880.636	1.210.763	929.813

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	552.135	533.070	531.901
4.4.2.1	<i>Inventaris en apparatuur</i>	15.590	19.250	11.876
4.4.2.2	<i>Leermiddelen</i>	467.249	480.133	425.913
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	482.839	499.383	437.789
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	-	-	226-
4.4.4	Overig	334.220	264.625	427.616
		<u>1.369.194</u>	<u>1.297.078</u>	<u>1.397.080</u>

Uitsplitsing

4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	18.674		18.708
4.4.1.2	Honorarium andere controleopdrachten	<u>1.071</u>		<u>1.640</u>
	Accountantslasten	<u>19.745</u>		<u>20.348</u>

Flynth Audit heeft voor de controle van de jaarrekening een mantelcontract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel. Als gevolg hiervan factureert Flynth Audit aan Onderwijsbureau Meppel en niet rechtstreeks aan de afzonderlijke schoolbesturen, welke bij Onderwijsbureau Meppel zijn aangesloten. Onderwijsbureau Meppel brengt voor haar totale dienstverlening aan de afzonderlijke schoolbesturen een all-in vergoeding in rekening. Hierin zijn de kosten voor de controle van de jaarrekening opgenomen. Het bedrag dat in de jaarrekening is toegelicht aangaande de controle van de jaarrekening is gebaseerd op een interne calculatie van het totale budget van Flynth Audit, welke gebaseerd is op de omvang van het schoolbestuur ten opzichte van het totaal.

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
5.1	Rentebaten	122.721	-	35.645
5.5	Rentelasten	-	2.000-	-
		<u>122.721</u>	<u>2.000-</u>	<u>35.645</u>

A.1.7

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Friesland	Stichting	Gemeente Leeuwarden	4
Stichting Breede scholen De Westereen	Stichting	De Westereen, Gemeente I	3
Stichting Campus Damwald	Stichting	Gemeente Dantumadiel	3

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

A.1.8

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs Fiersicht van toepassing is.

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

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

Totale baten	4
Aantal leerlingen	2
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>7</u>

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

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

Gegevens 2025	B.J. Veldsink	B.P. Mooibroek																
Functiegegevens	Voorzitter CvB	directeur bestuurder																
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-31/12	1/1-31/1																
Omvang dienstverband in FTE	1	1																
Dienstbetrekking?	ja	ja																
Bezoldiging																		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	119.188	10.477																
Beloningen betaalbaar op termijn	19.067	1.695																
<i>Subtotaal</i>	<i>138.254</i>	<i>12.172</i>																
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	175.000	14.863																
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0																
Bezoldiging	138.254	12.172																
Bedrag van de overschrijding	0	0																
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt	nvt																
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt	nvt																
Gegevens 2024																		
Aanvang en einde functievervulling 2024	1/8-31/12	1/3-31/12																
Omvang dienstverband 2024 in FTE	1	1																
Dienstbetrekking?	ja	ja																
Bezoldiging																		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	45.151	92.989																
Beloningen betaalbaar op termijn	7.997	17.065																
<i>Subtotaal</i>	<i>53.148</i>	<i>110.054</i>																
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	69.393	138.787																
Totaal bezoldiging 2024	53.148	110.054																

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12 (bedragen in €)

Gegevens 2025	B.J. Veldsink		B.J. Veldsink										
Functiegegevens	directeur bestuurder a.i. Fiersicht		directeur bestuurder a.i. Dantumadiel										
Kalenderjaar	2025	2024	2025	2024									
Periode functievulling in het kalenderjaar (aanvang-einde)		1/3-31/7		9/1-29/2									
Aantal kalendermaanden functievulling in het kalenderjaar		5		2									
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar		599		190									
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum													
Maximum uurtarief in het kalenderjaar C	235	221	235	221									
Maxima op basis van de normbedragen per maand		146.600		61.600									
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		146.600		61.600									
Bezoldiging, exclusief BTW													
Bezoldiging in de betreffende periode		75.137		23.819									
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		75.137		23.819									
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		0		0									
Bezoldiging		75.137		23.819									
Bedrag van de overschrijding		0		0									
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		nvt		nvt									
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		nvt		nvt									

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)

Gegevens 2025	J.P. Zuidema												
Functiegegevens	Voorzitter RvT												
Aanvang en einde functievulling 2025	1/1-31/12												
Bezoldiging													
Bezoldiging	5.177												
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	26.250												
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0												
Bezoldiging	5.177												
Bedrag van de overschrijding	0												
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt												
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt												
Gegevens 2024													
Aanvang en einde functievulling 2024	1/3-31/12												
Bezoldiging	4.315												
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	20.818												

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 2.100 of minder

Naam	Functie													
W. van der Kooi	Lid RvT													
K. ten Cate	Lid RvT													
B. Damstra - Hoekstra	Lid RvT													
M.I. Fortuin - Turkstra	Lid RvT													

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

Gegevens 2025	B.P. Mooibroek													
Functiegegevens														
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	directeur bestuurder													
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1													
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2025													
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband														
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	39.700													
Individueel toepasselijk maximum	75.000													
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	39.700													
Waarvan betaald in 2025	39.700													
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0													
Bedrag van de overschrijding	0													
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt													
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt													

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

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

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	41039
Naam instelling	Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs Fiersicht
Rechtsvorm	Vereniging
KvK-nummer	1083323
Statutaire zetel	Gemeente Noardeast-Fryslan
Adres	Altenastreek
Huisno	66
Huisno.toevoeging	
Postadres	203
Postcode	9100AE
Plaats	Dokkum
Telefoon	0519-221702
E-mailadres	info@fiersicht.nl
Website	www.fiersicht.nl
Contactpersoon	Hans Veldsink
Telefoon	0519-22 17 02
E-mailadres	info@fiersicht.nl
Accountant	Flynth Audit B.V.
Sector-code (SBI)	85201
Datum inschrijving KvK	24-11-1998

Brin	Naam
05NJ	Christelijke Basisschool De Wynroas
05OU	Christelijke Basisschool It Fundamint
06QO	Christelijke Basisschool De Ikker
06SN	Christelijke Basisschool De Tarissing
06TC	Christelijke Basisschool De Wel
07JE	De Boustien
07ME	Christelijke Basisschool Op Streek
08BI	De Welle
08LZ	Christelijke Basisschool Aasterage
09MP	CBS De Sprankeling
10YS	Christelyke Basisschool de Frissel

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 991.659 wordt toegevoegd aan de algemene reserve
- € 63.190- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO
- € 35.084- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bestuur:

- B.J. Veldsink

ToeziChthouder:

- J.P. Zuidema

- W. van der Kooi

- K. ten Cate

- B. Damstra-Hoekstra

- M.I. Fortuin - Turkstra

Overige gegevens

Controleverklaring