

42656

CBO NoardWest Fryslân

Enkelvoudige jaarstukken 2025

Inhoudsopgave

	Pagina
Bestuursverslag	3
Financiële kengetallen	53
 Jaarrekening	
Grondslagen	54
Model A: Balans per 31 december 2025	57
Model B: Staat van baten en lasten over 2025	58
Model C: Kasstroomoverzicht	59
Model VA: Vaste Activa	60
Model VV: Voorraden en vorderingen	61
Model EL: Effecten en Liquide middelen	62
Model EV: Eigen vermogen	63
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	64
Model KS: Kortlopende schulden	65
Model G: Verantwoording subsidies	66
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	67
Model AB: Opgave andere baten	69
Model LA: Opgave van de lasten	70
Model FB: Financiële baten en lasten	72
Model E: Overzicht verbonden partijen	73
WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector	74
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	78
Bestemming van het resultaat	79
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	80
Gegevens rechtspersoon	81
 Overige gegevens	 82
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	83

A young child with light brown hair is climbing a rope structure in a forest. The child is wearing a yellow helmet, a blue long-sleeved shirt, blue jeans, and yellow gloves. They are holding onto a thick black rope with both hands. A safety harness is attached to their waist. The background is a dense green forest with sunlight filtering through the leaves.

Bestuursverslag 2025

CBO Noardwest Fryslân

Inhoud

Voorwoord	4
Profiel	6
1.1.1 Missie, visie en kernwaarden	6
1.1.2 KERNACTIVITEIT	7
1.1.3 Strategisch beleidsplan 2022-2025	7
1.1.4 Thema's strategisch beleidsplan	7
1.1.5 CBO NWF en haar pedagogische opdracht	8
1.1.6 Toegankelijkheid en toelating	9
Organisatie	10
1.2.1 Contactgegevens	10
1.2.2 College van bestuur	10
1.2.3 Locaties	10
1.2.4 Organisatiestructuur	10
1.2.5 Jaarverslag van het Centraal Medezeggenschaps Platform (CMP)	11
Horizontale dialoog en verbonden partijen	12
1.3.1 Contacten	12
1.3.2 Klachtenbehandeling	13
Juridische structuur	14
1.4.1 Governance	14
1.4.2 Functiescheiding	14
Verantwoording van het beleid	14
Onderwijs en Kwaliteit	14
2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	14
2.1.2 Doelen en resultaten	15
2.1.3 Een sterke basis en hoge kwaliteit	16
2.1.4 Huidige ontwikkelingen	16
2.1.5 Toekomstige ontwikkelingen	17
2.1.6 Onderwijsprestaties	18
2.1.7 Onderwijs aan nieuwkomers	20
2.1.8 Inspectie	20
2.1.9 Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)	21
2.1.10 Sociale veiligheid en gelijke behandeling	21
2.1.11 Pilot 'Naar inclusiever onderwijs'	22
2.1.12 Internationalisering	22
2.1.13 HB subsidiegelden	22

Personeel en Professionalisering	23
2.2.1 Doelen en resultaten	23
2.2.2 Toekomstige ontwikkelingen	24
2.2.3 Zaken met personele betekenis in het afgelopen jaar	25
2.2.4 Uitkeringen na ontslag	25
2.2.5 Banenafpraak	25
2.2.6 Verklaring omtrent gedrag (VOG)	25
Huisvesting en Facilitaire zaken	26
2.3.1 Doelen en resultaten	26
2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen	27
2.3.3 Duurzaamheid	28
Financieel beleid	28
2.4.1. Doelen en resultaten	28
2.4.2 Opstellen van de meerjarenbegroting	29
2.4.3 Toekomstige ontwikkelingen	29
2.4.4 Investeringsbeleid	29
2.4.5 Investeringsoverzicht	30
2.4.6 Allocatie van middelen	31
Continuïteitsparagraaf	33
2.5.1 Risicomanagement	33
2.5.2 Risicoprofiel	33
2.5.3 Beheersmaatregelen	34
Verantwoording van de financiën	34
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	34
2.2.2 Leerlingen	34
2.2.3 Fte's	35
Staat van baten en lasten en balans	36
3.2.1 Staat van baten en lasten	36
3.2.2 Uitgangspunten van de begroting	36
3.2.3 Realisatie 2025 in vergelijking met de begroting	37
3.2.4 Realisatie 2025 vergeleken met boekjaar 2024	40
3.2.5 Balans in meerjarig perspectief	41
3.2.6 Eigen vermogen	42
Financiële positie van het bestuur	44
Jaarverslag van de raad van toezicht	46

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursjaarverslag over het jaar 2025 van CBO Noardwest Fryslân.

CBO NWF bestaat uit de Stichting voor Christelijk Basisonderwijs Noardwest Fryslân en de Stichting Kinderopvang Noardwest Fryslân, hierna te noemen CBO NWF. CBO NWF kent een éénhoofdig college van bestuur. Het college van bestuur vormt het bevoegd gezag voor beide stichtingen.

In dit verslag verantwoorden we ons zowel naar interne als externe geledingen en partijen.

In 2025 werden de bestuurstaken gedurende korte tijd verdeeld tussen bestuurder Teo de Groot en bestuurder a.i. Ella Wijnja-Bakker. In april 2025 werd bekend dat in goed overleg tussen de raad van toezicht en Teo de Groot was besloten om de samenwerking te beëindigen. De interim-bestuursopdracht aan mevrouw Wijnja werd verlengd met als doel om gedurende het verslagjaar de continuïteit van CBO NWF bestuurlijk te waarborgen.

Het jaar 2025 kenmerkt zich als een bewogen jaar voor de organisatie. Uit het onderzoek naar de organisatiecultuur bleek dat de meer zakelijke, professionele identiteit van de medewerkers en de organisatie, in samenhang met ‘(persoonlijk) leiderschap’ versterkt dient te worden. Naar aanleiding van dit onderzoek is gestart met drie coalities die zich bezighouden met de onderwerpen governance, leiderschap en wederkerigheid. De voorstellen die vanuit deze coalities worden gedaan, dienen de basis te vormen voor de verdere organisatieontwikkeling. Dit zal in het transitiejaar 2026 beslag moeten krijgen, mede in de vorm van een opgave aan de nog aan te stellen ‘vaste’ bestuurder.

CBO NWF is dus volop in beweging en doet dat met lef en vertrouwen! Daar zijn we ‘grutsk’ op. We werken voortdurend aan de verbetering van onze kinderopvang en onderwijs. Het kwaliteitsdenken en –handelen hebben in 2025 verder zijn beslag gekregen in de gehele organisatie. De beweging van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator is ondersteund met opleidingen. Ook is het leidinggevend kader, de MTs op van alle locaties, bijgeschoold. CBO NWF investeerde in de professionalisering alle medewerkers: zij krijgen de ruimte om zichzelf te blijven ontwikkelen. Er is ook veel aandacht besteed aan de belangrijke factoren werkgeluk en digitalisering, zoals tijdens de personeelsdag in september.

In voorliggend jaarverslag geven we eerst algemene informatie over de organisatie. Daarna volgt de verantwoording over het gevoerde beleid m.b.t. opvang en onderwijs, personeel, huisvesting/facilitaire zaken en financiën. Het derde hoofdstuk bevat de jaarrekening en het laatste hoofdstuk het verslag van de raad van toezicht.

Ik ben iedereen die in 2025 betrokken was bij CBO NWF zeer erkentelijk voor de geleverde inzet en prettige samenwerking, in een wel zeer woelig jaar voor CBO NWF. Daar mag iedereen trots op zijn! En ik heb er alle waardering en respect voor.

De verdere doorontwikkeling, (be)sturing en positief kritische dialogen laat ik in alle vertrouwen in 2026 over aan de volgende 'vaste' bestuurder en de huidige raad van toezicht.

Ella Wijnja-Bakker, voorzitter college van bestuur, ad interim, februari 2025

NB: per 1 februari 2026 heeft Ella Wijnja-Bakker haar opdracht afgerond en is Gerard Toonen gestart als interim-bestuurder.

Profiel

1.1.1 Missie, visie en kernwaarden

Missie

Door een unieke samenwerking tussen opvang en onderwijs realiseren wij de best mogelijke ontwikkeling voor ieder kind.

Visie

Onze visie zien we in de praktijk vertaald in samenhangend leren, samenwerkend leren en spelend leren. Voor het realiseren van de missie en visie zorgen we er de komende jaren voor dat op al onze locaties het volgende geldt:

- Wij bieden de kinderen een gevarieerd aanbod als het gaat om de ontwikkelgebieden 'kwalificeren', 'socialiseren' en 'personaliseren', in een doorgaande leerlijn van 0 tot 13 jaar.
- De kinderen leren samen en leren in samenhang anderen te begrijpen.
- De kinderen leren een bewuste bijdrage te leveren aan een duurzame toekomst en goed samenleven.
- De kinderen leren om te gaan met verschillen en teleurstellingen, ze leren weerstand te bieden en eigen, gefundeerde beslissingen te maken.
- Onze medewerkers zijn bekwaam en bevoegd, en zijn in staat vanuit de kernwaarden te reflecteren op hun eigen functioneren.
- Passend onderwijs en passende opvang zijn ondersteunend aan het realiseren van de best mogelijke ontwikkeling voor ieder kind.
- De kwaliteit van het onderwijs en de opvang is voldoende, gebaseerd op de criteria die de overheid en de inspectie daaraan stellen.
- Wij dragen bij aan een duurzame wereld, in ons onderwijs, onze opvang en onze bedrijfsvoering.

Kernwaarden

De komende drie jaar staan in het teken van ontwikkeling – de ontwikkeling van de kinderen op onze integrale kindcentra (IKC's), van onze medewerkers en ons onderwijsconcept. In dat kader vragen wij van onze medewerkers een proactieve houding die aansluit bij onze drie kernwaarden: vertrouwen, lef en beweging.

VERTROUWEN

Vertrouwen in onszelf, de ander en de wereld om ons heen is de natuurlijke basis voor al ons handelen. Iedereen doet ertoe en mag er zijn.

LEF

Wij zijn niet bang om te veranderen als dat de ontwikkeling van de kinderen op onze IKC's ten goede komt. Wij sluiten aan bij maatschappelijke ontwikkelingen, blijven kritisch en durven onze nek uit te steken en uitzonderingen te maken.

IN BEWEGING

Wij blijven onszelf voortdurend ontwikkelen, reflecteren op ons eigen handelen en dat van de ander, en zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie. Wij bewegen mee met de veranderingen in de samenleving en de wereld om ons heen.

1.1.2 KERNACTIVITEIT

De kernactiviteit is de instandhouding van locaties voor christelijke IKC's en samenwerkings-IKC's in het verzorgingsgebied Noardwest Fryslân.

Vanuit onze rotsvaste missie – het realiseren van de best mogelijke ontwikkeling voor ieder kind – bieden wij kinderen van 0 tot 13 jaar een ononderbroken ontwikkellijn, gebaseerd op een unieke samenwerking tussen opvang en onderwijs en op ieders talenten en mogelijkheden. De opvang en het onderwijs binnen CBO NWF zijn erop gericht dat kinderen vanuit een nieuwsgierige, ontdekkende en ondernemende houding een brede range aan vaardigheden ontwikkelen. Vaardigheden die ze nodig hebben in het vervolgonderwijs en in hun verdere sociale en emotionele ontwikkeling, onderweg naar een gelukkige en succesvolle toekomst.

1.1.3 Strategisch beleidsplan 2022-2025

Het strategisch beleidsplan met als titel 'Met lef, vertrouwen en volop in beweging de toekomst tegemoet' was ook in 2025 de leidraad voor de ingezette acties en activiteiten. Het plan geeft informatie over de stand van zaken en de ambities voor de komende jaren, voor zowel de individuele locaties als de organisatie in haar geheel. De locaties zelf zijn verantwoordelijk voor het oppakken van de verschillende doelstellingen en het koppelen van acties daaraan. Niet iedere locatie hoeft op hetzelfde moment hetzelfde te doen of met hetzelfde bezig te zijn. Het ritsen van locatieontwikkelingen met acties vanuit het strategisch plan is waar we voorstaan en voorkomt dubbelingen.

Op al onze locaties werken we vanuit de missie en visie van CBO NWF en de geformuleerde perspectieven. Dit alles met onze pedagogische opdracht als leidraad. Vanzelfsprekend houden we daarbij op elk IKC rekening met de kinderen, de ouders/verzorgers, het team, de betrokkenen en de leefomgeving. Omdat die per locatie kunnen verschillen, kunnen ook de prioriteiten en de manier van werken per locatie verschillen. Aan de hand van duidelijke kaders biedt elke locatie een eigen 'couleur locale', met de focus op de best mogelijke ontwikkeling voor elk kind en een uitdagende baan voor iedere IKC-medewerker.

Het plan was om in 2025 het strategisch beleidsplan te herijken en hiermee is ook gestart. Vanwege andere zaken die prioriteit vroegen is het niet gelukt om een nieuw beleidsplan op te stellen. 2026 is voor CBO NWF een transitiejaar waarin het beleidsplan 2022-2025 wordt geëvalueerd. Hierbij wordt onderzocht wat er voldoende in de praktijk is verankerd, welke onderdelen in 2026 worden aangepakt en welke punten we als organisatie loslaten.

Op dit moment vindt de werving van een nieuwe vaste bestuurder plaats. Samen met deze bestuurder wordt het opstellen van een nieuw strategisch plan 2027 – 2030 verder opgepakt. Ondertussen wordt er gewerkt aan de voorbereiding, het scherpstellen en het ophalen van wat nodig is voor de komende jaren.

1.1.4 Thema's strategisch beleidsplan

De uit te werken thema's vanuit de eerder verzamelde input, inclusief recente toevoegingen:

- Samenwerking en verbinding: met andere besturen, de omgeving van de locaties, opleidingscentra, ouders/verzorgers, sportverenigingen, ouderen en de gemeenschap
- Identiteit en pluriformiteit: naast de hedendaagse invulling van de 'C' ook aandacht voor andere godsdiensten en andersdenkenden
- Onderwijsaanbod: Basisvaardigheden, met extra aandacht voor burgerschap.

- Duurzaamheid: aandacht voor het milieu en de natuur, mede vanuit het rentmeesterschap voor de aarde
- IKC's: verbinden van kinderopvang met het onderwijs tot één doorgaande lijn op al onze locaties
- Kwaliteitszorg
- HR-beleid

1.1.5 CBO NWF en haar pedagogische opdracht

Goed onderwijs en goede kinderopvang starten altijd vanuit het appèl dat kinderen op ons doen. Elk kind is uniek en vraagt om een eigen benadering en een eigen structuur. De kunst van het onderwijzen en stimuleren van ontwikkeling is kinderen naar de wereld om zich heen te laten kijken vanuit de nieuwsgierige, onderzoekende en verwonderende houding die in hen aanwezig is.

Onderwijs en opvang gaan uit van de mogelijkheden van kinderen. We observeren, stellen vragen, dagen uit en kijken met de kinderen mee. We leren kinderen erop te vertrouwen dat ze zichzelf en hun talenten met de juiste inzet en doorzettingsvermogen kunnen ontwikkelen.

Een kind kan zelf goed aangeven wat het nodig heeft en draagt zelf – passend bij de leeftijd – eigenaarschap voor zijn of haar ontwikkeling. Samen met de kinderen stellen we doelen die zijn verbonden met hun eigen ambitie, drijfveren en talenten. We begeleiden ze bij vragen en verlangens, en in geval van weerstand en/of onbekendheid, met zaken. Kinderen nemen verantwoordelijkheid voor hun doelen en voor zichzelf, maar ook voor andere kinderen.

Wij coachen ze hierbij op basis van vertrouwen en veiligheid en stimuleren ze met elkaar te reflecteren op hun eigenaarschap. We volgen de ontwikkelingen van de kinderen en toetsen en beoordelen alleen als dat zinvol is.

Onderwijs is gericht op een volwassen omgang met de wereld, vanuit vrijheid en verantwoordelijkheid. We leren kinderen om:

- anderen te begrijpen;
- met verschillen om te gaan;
- weerstand te kunnen bieden;
- eigen, gefundeerde keuzes te maken;
- om te gaan met momenten waarop zichzelf, of anderen, tekortschieten;
- bij te dragen aan de toekomst, op basis van goed leven, goed samenleven en duurzaamheid.

Goed leven is gericht op een toekomst met en voor anderen. In ieder kind zit een verlangen naar geluk, naar zelfstandigheid en verbondenheid. Een kind leert een eigen karakter te ontwikkelen vanuit eigenschappen zoals moed, rechtvaardigheid, eerlijkheid en matigheid en mag erop vertrouwen: je bent goed zoals je bent.

Goed samenleven is leven met anderen en ontdekken dat ieder mens verschillend is. In relatie tot anderen ontdekt een kind zijn kracht om te spreken te handelen en wat het kan bijdragen aan een betere wereld, dichtbij en veraf.

Duurzaamheid begint met verwondering en eerbied voor de natuur. Kinderen leren dit te verbinden met het dagelijks handelen en worden zich bewust van consequenties hiervan voor

de natuur. Duurzaamheid vraagt om een goede balans tussen mens en natuur, om keuzes durven maken en die ook uitdragen naar anderen.

1.1.6 Toegankelijkheid en toelating

Een IKC binnen CBO NWF is een centrum waar onderwijs en opvang integraal en als logisch geheel zijn samengebracht. Onderwijs en opvang werken structureel samen om een modern, sluitend aanbod te verzorgen op het gebied van opvang, onderwijs, opvoeding, ontwikkeling, ontspanning en ondersteuning.

Op al onze locaties besteden we aandacht aan de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden, zoals we die in onze samenleving kennen. We gaan uit van de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen. Op alle locaties is er gedurende het jaar aandacht voor de christelijke feesten.

Op de IKC's waar we werken met kinderopvang in eigen beheer, is sprake van één team per locatie. Daar waar we opvang nog niet in eigen beheer aanbieden, werken we samen met externe partners.

Binnen CBO NWF onderscheiden we christelijke- en samenwerkings-IKC's.

CHRISTELIJKE IKC'S

Op deze IKC's is de Bijbel de inspiratiebron voor de omgang met God, de naaste en de omringende wereld en voor al ons handelen. De dagopening is veelal gericht op verhalen uit de Bijbel, we starten met gebed.

SAMENWERKINGS-IKC'S

Dit zijn IKC's die zijn ontstaan vanuit een bewust gekozen of noodzakelijke samenwerking tussen christelijk en openbaar onderwijs in een dorp of stad. Op deze IKC's is de dagopening meestal geborgd door een vorm waarin alle stromingen zijn verwerkt. Elk IKC heeft een identiteitscommissie – bestaande uit ouders/verzorgers en teamleden – die hier vorm aan geeft.

Op alle locaties van CBO NWF is er, zoals hiervoor aangegeven, ruimte voor pluriformiteit van identiteit. Al onze IKC's zijn breed toegankelijk, kennen een open toelatingsbeleid en gaan respectvol om met iedereen.

Alleen met een goede onderbouwing kunnen wij besluiten een kind niet toe te laten tot het onderwijs of de opvang op onze locaties, bijvoorbeeld als we geen passend aanbod kunnen bieden. Het besluit over toelating van kinderen berust formeel bij het college van bestuur, dat zal toetsen of de procedures zorgvuldig en verantwoord zijn gevolgd en of het besluit van de locatiedirectie voldoet aan zorgvuldige en verantwoorde besluitvorming.

Organisatie

1.2.1 Contactgegevens

Naam:	Stichting voor Christelijk Basisonderwijs in Noardwest Fryslân en Stichting Kinderopvang Noardwest Fryslân
Bestuursnummer:	42656
KvK-nummer:	59649054
Adres:	Academiestraat 30, 8801 LJ FRANEKER
Telefoonnummer:	0517-391081
E-mail:	info@cbo-nwf.nl
Website:	www.cbo-nwf.nl

1.2.2 College van bestuur

Naam	Functie	Eind- of startdatum	Nevenfuncties onbezoldigd
De heer T.S. de Groot	Bestuurder CBO NWF	Tot 01-01-2026	Bestuurslid CBO Fryslân Lid raad van toezicht SWV Fryslân
Mevrouw E.F.T. Wijnja-Bakker	Bestuurder CBO NWF	Vanaf 24-02-2025	

Het afgelopen jaar zijn er door de bestuurder geen extra declaraties ingediend met betrekking tot buitenlandse reizen en/of andere zaken. De bezoldiging en eventuele declaraties zijn opgenomen in de WNT*-bijlage in de jaarrekening.

** Wet normering van topinkomens*

1.2.3 Locaties

Onze locaties voor onderwijs en opvang staan vermeld op onze website: www.cbo-nwf.nl

1.2.4 Organisatiestructuur

De belangrijkste besluiten zijn voorbehouden aan het bestuur, na verkregen goedkeuring van de raad van toezicht. Het college van bestuur verbindt de professionele kolom (scholen en kinderopvang) met de bestuurskolom. Daarnaast is er het Centraal Medezeggenschaps Platform (CMP) waarin zowel ouders als medewerkers van kinderopvang en onderwijs in zijn vertegenwoordigd.

Een aantal locaties werkt met een IKC-raad. In deze raad zijn medewerkers en ouders/verzorgers vanuit het onderwijs en de kinderopvang vertegenwoordigd. Waar het kan, nemen zij gezamenlijk besluiten. Waar het wettelijk zo is geregeld, nemen de vertegenwoordigers vanuit het onderwijs of de kinderopvang een besluit.

Op locatieniveau is er voor betrokken ouders/verzorgers ruimte in de ouderwerkgroep, de locatieraad of de ouderraad, voor met name uitvoerende en ondersteunende taken.

1.2.5 Jaarverslag van het Centraal Medezeggenschaps Platform (CMP)

Ruim een jaar geleden is er bij CBO een belangrijke stap gezet: het samenvoegen van de GMR, COC en OR tot één centraal medezeggenschapsplatform: het CMP.

Het CMP (Centraal Medezeggenschapsplatform) is het orgaan waarin medewerkers en ouders van zowel onderwijs als kinderopvang samenkomen om mee te denken en mee te beslissen over het beleid van het CBO-NWF. Door de krachten van de GMR, COC en OR te bundelen, is er één sterk platform.

- GMR oudergeleding – vertegenwoordigt de ouders van alle scholen
- GMR personeelsgeleding – vertegenwoordigt het personeel van alle scholen
- OR Kinderopvang – behartigt de belangen van medewerkers binnen de kinderopvang
- COC – de Centrale Ouder Commissie

Het CMP zorgt voor een goede afstemming binnen en tussen onderwijs en kinderopvang op strategisch niveau. Het platform bespreekt onderwerpen die alle geledingen raken, zoals beleid, financiën, kwaliteit, samenwerking en toekomstvisie. Door deze gezamenlijke aanpak ontstaat één sterke stem richting het bestuur, waardoor besluiten beter aansluiten bij de praktijk en belangen van alle betrokkenen.

Het CMP vergadert 8 tot 10 keer per jaar, waarvan twee keer met de raad van toezicht. Ieder schooljaar stelt het CMP een jaarplan op met de doelen en aan het einde van het jaar volgt een jaarverslag met een terugblik.

In het CMP is elke geleding vertegenwoordigd met 4 leden, dit maakt een totaal van 16 leden. Er is een dagelijks bestuur bestaande uit de voorzitter, de vicevoorzitter en de ambtelijk secretaris.

Binnen het CMP wordt er gewerkt met commissies. Elke commissie heeft een voorzitter. In alle commissies zit vertegenwoordiging vanuit het DB (dagelijks bestuur). Ingekomen stukken worden behandeld in de commissie waarna er een advies uitgebracht wordt naar het CMP alwaar de besluitvorming plaatsvindt. Er zijn vijf commissies:

- Personeel
- Kwaliteit en Ontwikkeling
- Financiën
- ICT en Huisvesting
- Communicatie

Samenstelling van het CMP

Ambtelijk secretaris	Pim Albronda			
GMR Personeel	Roxanne Feikema (vice vz)	Eedse de Vries	Marijke Bloembergen	Sylvia Stoelinga
GMR Ouders	Eline Bruinsma (VZ) (tot 1 maart 2026)	Lars Atema	Mieke de Haan	vacant
COC	Marit Visbeek	Paula Bijvoets	vacant	vacant
OR Kinderopvang	Margriet Jouwersma	Nina van der Meer	Miranda Faber	vacant

Het afgelopen jaar

Het afgelopen jaar is een periode van verandering en uitdagingen geweest binnen het CBO-NWF. Enkele belangrijke ontwikkelingen:

- Bestuur: er is tijdelijk een interim-bestuurder aangesteld naast de bestuurder. Later is de bestuurder gestopt en heeft de interim bestuurder deze rol volledig overgenomen. Inmiddels is er besloten om een nieuwe bestuurder te werven; de wervingsprocedure is gestart. In de tussenliggende periode heeft de interim bestuurder aangegeven te stoppen en is er per 1 februari een nieuwe interim bestuurder gestart ter overbrugging naar de vaste bestuurder.
- Organisatieontwikkeling: er zijn intensieve gesprekken gevoerd met de raad van toezicht om de continuïteit en kwaliteit van het bestuur te waarborgen.
- Stafkantoor: binnen het stafkantoor is er afgelopen jaar sprake geweest van onrust. Mede door de vele wisselingen van het personeel en de twee bestuurders. Er heeft een extern onderzoek plaatsgevonden en dit onderzoek heeft geleid tot een aantal verbetervoorstellen waarna er coalities zijn gestart. Deze coalities zijn aan het werk gegaan om deze verbetervoorstellen door te voeren binnen de gehele organisatie.

Namens de GMR,

Eline Bruinsma (voorzitter)

Roxanne Feikema (vice voorzitter)

Pim Albronda (ambtelijk secretaris)

Februari 2026

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Het gesprek tussen de stichting (de locaties) en haar belanghebbenden, waaronder in elk geval ouders/verzorgers en leerlingen, wordt een 'horizontale dialoog' genoemd, om het verschil te markeren met het inspectietoezicht, dat meer verticaal van aard is. In een horizontale dialoog spreken de locaties met ouders/verzorgers en leerlingen over bijvoorbeeld de kwaliteit van het onderwijs, vragen de locaties aan ouders/verzorgers en leerlingen hun mening over uiteenlopende zaken en leggen de locaties aan ouders/verzorgers en leerlingen verantwoording af. Ouders/verzorgers en leerlingen kunnen de locatie vragen stellen over verschillende schoolzaken of suggesties aanreiken.

1.3.1 Contacten

Naast de directe belanghebbenden (ouders/verzorgers, leerlingen en medewerkers) hebben CBO NWF en de locaties contact met gemeenten, overige instellingen voor kinderopvang, het regionale vervolgonderwijs, lokale sport- en cultuurverenigingen, samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs, Jeugdzorg, etc.

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog en de ontwikkelingen hierin
Leerlingen	Leerlingenraad per locatie, gericht op locatie-aangelegenheden
Ouders/verzorgers	Ouderbetrokkenheid, gericht op de ontwikkeling van de kinderen
Medewerkers	Periodiek informeren via de nieuwsbrief, scholingsbijeenkomsten, individuele gesprekken

Gemeenten	Formeel overleg • OOGO (op overeenstemming gericht overleg) voor huisvesting • LEA (locale educatieve agenda), o.a. VVE-beleid (voor- en vroegschoolse educatie) • Jeugdbeleid, waaronder jeugdzorg, logopedische screening etc. Informeel overleg • Periodiek overleg met de portefeuillehouder • Overleg met raadsleden over specifieke onderwerpen
Kinderopvang	Gesprekken gericht op het afstemmen van de doorgaande ontwikkelingslijn en het aanbod van buitenschoolse activiteiten
Voortgezet onderwijs	Gericht op de aansluiting van het primair en het voortgezet onderwijs algemeen, en het opzetten van projecten met betrekking tot techniek en meertaligheid
Lokale verenigingen	Gebruikmaken van de expertise bij lokale sportverenigingen, muziekverenigingen en overige culturele instellingen
CBO Fryslân	Friese samenwerking van CBO-stichtingen (primair onderwijs)
Sport Fryslân	Gericht op de inzet van buurtsportcoaches
KEK/Cedin	Gericht op de culturele en kunstzinnige vorming van onze leerlingen
Diverse kerkgemeenschappen	Gericht op de interactie tussen de kerken/gezinsdiensten en locaties
SWV Fryslân	Met name gericht op de bekostiging van passend onderwijs
ELAN onderwijsgroep	Gericht op de samenwerking met openbaar primair onderwijs voor o.a. het realiseren van samenlevingsscholen in de gemeente Waadhoeke

1.3.2 Klachtenbehandeling

In 2025 zijn er tien telefonische consulten geweest. Een deel van deze consulten betrof signalen van medewerkers die anoniem melding wilden doen van ongewenst ervaren gedrag binnen de organisatie. Daarnaast waren er consulten waarbij medewerkers advies en handvatten hebben gevraagd voor het voeren van gesprekken met hun leidinggevende naar aanleiding van een ervaren conflict.

Bij de externe vertrouwenspersoon is één melding binnengekomen. Tijdens het gesprek met de ouder werd duidelijk dat de klacht over het onderwijs ging. De ouder heeft het advies gekregen om contact op te nemen met de onderwijsconsulent van het samenwerkingsverband en eventueel een klacht in te dienen bij de Onderwijs Geschillen Commissie.

Er is geen klacht ingediend bij een landelijke klachtencommissie/bevoegd gezag waarbij de externe vertrouwenspersoon begeleiding heeft geboden.

Juridische structuur

De Stichting voor Christelijk Basisonderwijs in Noardwest Fryslân staat onder nummer 59649054 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel Friesland. De stichting Kinderopvang Noardwest Fryslân staat bij de Kamer van Koophandel ingeschreven onder nummer 74467867.

1.4.1 Governance

In de Governancecode funderend onderwijs en in de Governancecode Kinderopvang 2019 zijn basisprincipes vastgelegd omtrent de professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs en de kinderopvang. Het bestuur handhaaft deze codes onverkort. Daarnaast wordt gebruikgemaakt van een managementstatuut en een bestuursstatuut.

1.4.2 Functiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. De functionele scheiding van bestuur en intern toezicht bestaat, zoals aangegeven in het organogram, uit een college van bestuur (bestuur) en een raad van toezicht (intern toezicht), die werken volgens een 'two tier'-model.

Verantwoording van het beleid

Onderwijs en Kwaliteit

2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit betekent voor CBO NWF het constant en doelgericht werken aan kwaliteits-verbetering, met ruimte voor borging. Met behulp van adequate instrumenten monitoren we de basiskwaliteit en de verdere ontwikkeling van onze locaties en onze medewerkers.

De onderwijskwaliteit is de kwaliteit van het onderwijs dat op een locatie gegeven wordt. Het gaat om het onderwijsproces zelf en de leerlingresultaten, maar ook om het sociale klimaat, de kwaliteitscultuur en de financiële verantwoording.

Aan de hand van een heldere beleidscyclus wordt er systematisch en planmatig gewerkt aan de ontwikkeling en de uitvoering van beleid op de locaties. Kwaliteitszorg is een cyclisch systeem waarin samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management nodig zijn om acties en controles uit te voeren waarmee onze locaties de gewenste kwaliteit systematisch leveren en continu kunnen verbeteren.



We streven kwaliteit van onderwijs na en we borgen deze kwaliteit. Door het systematisch monitoren en analyseren van onderwijsresultaten krijgen we zicht op deze kwaliteit. Op basis

van deze bevindingen stellen we hoge ambitiedoelen die de onderwijskwaliteit verbeteren en/of borgen. Onze kwaliteitszorg is gekoppeld aan het personeelsbeleid. We streven ernaar dat de leerkrachten competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die bijdragen aan de onderwijskwaliteit.

We beschrijven vier pijlers voor kwaliteitszorg:

- De locaties van CBO NWF bewaken het ononderbroken ontwikkelingsproces van hun leerlingen
- De locaties van CBO NWF werken doelgericht en systematisch aan kwaliteitsverbetering, met ruimte voor borging.
- De locaties van CBO NWF evalueren systematisch de kwaliteit van hun opbrengsten en van het onderwijs en leren.
- De stichting CBO NWF en haar locaties leggen aan de belanghebbenden verantwoording af over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.

Het strategisch beleidsplan van de stichting geeft de locaties richting als het gaat om onze ambities en het leggen van accenten. De missie en visie hebben gevolgen voor het onderwijs, de medewerkers, de organisatie en de huisvesting.

De antwoorden op de volgende vragen vormen de basis voor onze kwaliteitszorg:

- Leren de leerlingen genoeg? > Gericht op opbrengsten
- Krijgen de leerlingen goed les? > Gericht op pedagogisch-didactisch handelen
- Zijn de kinderen veilig? > Gericht op sociale, fysieke en psychische veiligheid
- Doen we de goede dingen? > Gericht op de opdracht van de stichting
- Doen we de dingen goed? > Gericht op effectiviteit en efficiëntie
- Hoe weten we dat? > Gericht op analyse en onderbouwing
- Vinden anderen dat ook? > Gericht op verantwoording
- Wat doen we met die wetenschap? > Gericht op uitvoering (verbetercultuur)

2.1.2 Doelen en resultaten

In onderstaande tabel staan voor de belangrijkste ontwikkelingen de doelen en resultaten voor 2025 beschreven. Hierbij is met een kleurcode aangegeven of het doel is behaald (groen), in ontwikkeling is (blauw) of nog niet is behaald (rood). Bij elk doel staat een korte toelichting.

Doel	Toelichting	Resultaat	
In 2025 worden minimaal 2 ontwikkelingsgerichte audits uitgevoerd binnen CBO NWF.	In lijn met het beleid worden er twee audits uitgevoerd binnen de organisatie. Hierbij kijken we naar welke locaties het meeste baat hebben bij de audit en welke nog geen audit hebben gehad.	Op één locatie is een audit uitgevoerd.	
In 2024 zijn de opleidingen voor directeuren en intern begeleiders gestart, om zo een kwaliteitsimpuls te geven aan de organisatie.	Directeuren volgen de module ‘Onderwijskundig leiderschap’ (onderdeel van de Master in Leading & High performing education)	De opleidingen voor de directeuren en intern begeleiders zijn gestart in 2024. De opleidingen zijn in mei 2025 afgerond. Per 1	

	en intern begeleiders volgen de pre-master 'van IB naar KC' en zullen vanaf januari 2025 als kwaliteitscoördinator werkzaam zijn binnen CBO NWF.	januari 2025 zijn de intern begeleiders als kwaliteitscoördinatoren aan het werk binnen CBO NWF.	
In 2025 wordt het burgerschapsaanbod in kaart gebracht en aangevuld op basis van de nieuwe kerndoelen.	Na het thema binnen het directie-overleg in juni 2024 is het burgerschapsonderwijs niet meer aan de orde geweest. Gezien de wettelijke opdracht is het van belang dat dit in 2025 in kaart wordt gebracht.	Er is een start gemaakt op alle locaties met het in kaart brengen en aanvullen van het burgerschapsaanbod. Er is echter op bestuursniveau nog onvoldoende zicht op of dit aan de wettelijke vereisten voldoet. Dit onderwerp moet met prioriteit opgepakt worden in 2026.	

2.1.3 Een sterke basis en hoge kwaliteit

Verbetering van leerprestaties

Binnen CBO NWF werken wij doelgericht aan het duurzaam verbeteren van de leerprestaties, met nadruk op taal en rekenen-wiskunde. Alle locaties hebben afzonderlijk de subsidie basisvaardigheden ontvangen en op basis daarvan eigen keuzes en prioriteiten vastgesteld. Op bestuursniveau zijn hierover gesprekken gevoerd met de locaties en het is onderwerp van gesprek geweest in de MDO's,

Om de basisvaardigheden te versteln het bovenschools opleidingsaanbod is bewust gekozen voor het aanbieden van scholing op het gebied van rekenen en automatiseren. Dit ter versterking van de basisvaardigheden in de klas.

Voorbereiding op de implementatie van het nieuwe curriculum

In de voorbereiding op de implementatie van het nieuwe curriculum worden relevante webinars gevolgd. Daarnaast wordt dit onderwerp geagendeerd voor zowel het directieoverleg als het KC netwerk zodat dit wordt besproken en verder wordt uitgewerkt. De locaties worden hierbij gefaciliteerd, o.a. door middel van scholing. Duidelijke kwaliteitskaders dienen nog nader geformuleerd te worden.

2.1.4 Huidige ontwikkelingen

Passend onderwijs

Binnen CBO NWF werken we met een intern ondersteuningsteam (IOT), bestaande uit de beleidsmedewerkers passend onderwijs en onderwijskwaliteit, de bovenschoolse intern begeleider, gedragsspecialist, rekenspecialist, taalspecialist, jonge kind specialist en een orthopedagoog generalist allen in dienst van CBO NWF.

Door de laagdrempeligheid en adequaat handelen komen er verschillende zorg-/hulpvragen binnen, die we zoveel mogelijk binnen de locaties kunnen oplossen of ondersteuning kunnen bieden.

Kwaliteitszorg

Binnen de cyclus van kwaliteitszorg zijn multidisciplinaire overleggen (MDO's) gepland met het management van ieder IKC. Het MDO fungeert als een platform waarbij het bestuur en

stafleden in gesprek gaan met het management van de Integrale Kindcentra (IKC's), te weten de IKC-directeur, intern begeleider en waar mogelijk coördinatoren kinderopvang en/of bouwcoördinatoren.

Tijdens de MDO's is gebleken dat er verschillen zijn in de invulling van de MDO's. Het is van belang om op basis van heldere doelen, afspraken over vorm en inhoud een gemeenschappelijke basis te vormen. Dit zal in 2026 verder ontwikkeld worden.

Binnen de organisatieontwikkeling staat de veranderende rol van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator centraal. Dit is een cruciale ontwikkeling voor de algehele kwaliteitszorg. Iedere locatie analyseert twee keer per jaar de onderwijsresultaten en deelt dit met het bestuur. Op basis van deze trendanalyse zetten locaties acties en interventies in, die zij vervolgens evalueren.

Onderwijskundige en onderwijs programmatische zaken

Er is een plan van aanpak Onderwijskwaliteit geschreven. Hierin zijn de volgende doelstellingen in opgenomen:

1. Het bewaken en versterken van de kwaliteit van het onderwijs
2. Het stimuleren van een professionele cultuur waarin al het personeel zich voortdurend ontwikkelt
3. Het betrekken van leerlingen, ouders, collega's en andere belanghebbenden bij de kwaliteitsontwikkeling van de locaties

Een deel van de uitwerking van deze doelstellingen wordt als tussenevaluatie in hoofdstuk 2.1.2 Doelen en resultaten weergegeven. Door wisselingen in personeel is aan een doel van de doelstellingen minder aandacht besteed. Dit zal in 2026 opgepakt worden.

Voor de uitwerking van onderwijskundige en onderwijs programmatische zaken op locatieniveau verwijzen wij u naar de schooljaarplannen en schooljaarverslagen van de IKC's.

Onderzoek en ontwikkeling

In de derde ronde hebben vijf locaties van CBO subsidie ontvangen voor het verbeteren van de basisvaardigheden. Deze locaties hebben, met behulp van de toetsen van het leerlingvolgsysteem, een nulmeting gedaan voor de basisvaardigheden taal en rekenen. Na afloop van het activiteitenplan zullen de resultaten van de inzet van de subsidie beschreven worden in de jaarverslagen van de IKC's. Na deze derde ronde hebben alle locaties van CBO de subsidie ontvangen.

2.1.5 Toekomstige ontwikkelingen

Passend onderwijs

In 2024 zijn subsidiegelden toegekend voor het onderwijs aan meer- en hoogbegaafde kinderen. Dit loopt door in het jaar 2025. Vanuit een plan van aanpak werken we toe naar 'de stip op de horizon', door zoveel mogelijk het aanbod en aanpak te creëren op de locaties, waarbij er zal worden afgeschaald in het aantal leerlabgroepen.

Binnen één van onze locaties, werken we intensief aan de pilot 'op weg naar inclusief onderwijs'. De gemeente wordt hierbij betrokken door de inzet van gebiedsteammedewerkers die preventief in de thuissituatie een bijdrage kunnen leveren. Dit sluit aan bij de school.

Kwaliteitszorg

In 2025 hebben de directeuren en kwaliteitscoördinatoren de opleidingen afronden. Dit is een impuls voor de kwaliteitszorg binnen CBO NWF. Met deze opleidingen is de basis gelegd en de uitwerking krijgt in schooljaar 2025-2026 verder vorm.

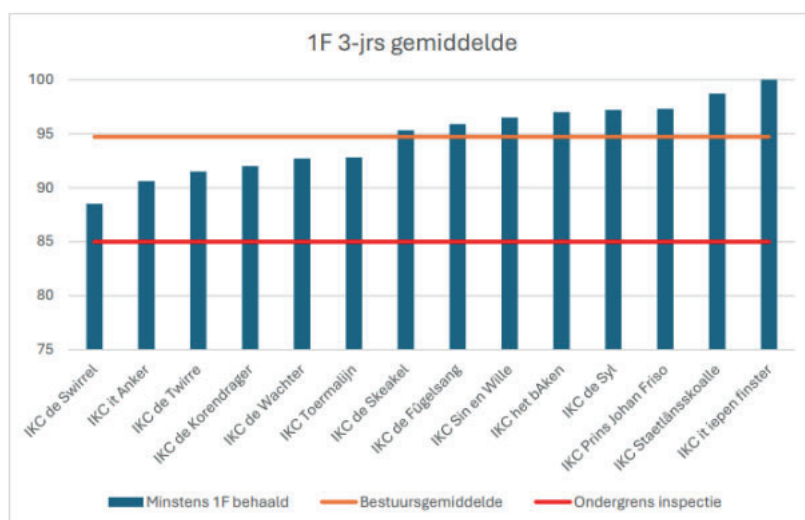
Onderzoek en ontwikkeling

In de komende jaren staan krimp en het lerarentekort centraal in onderzoek in de regio. Binnen CBO is het voornemen tot samenwerking in clusters van IKC's. Dit is nog niet uitgewerkt en zal in 2026 verder verkend worden.

2.1.6 Onderwijsprestaties

De schoolweging van de locaties van CBO ligt rond het landelijk gemiddelde. De spreiding is vergelijkbaar met vorig jaar. De gemiddelde schoolweging van CBO is 30,28.

Voor u ligt de bestuursanalyse van de doorstroomtoets 2025 voor de scholen van CBO Noardwest Fryslân. Deze analyse richt zich op het evalueren van de prestaties van onze leerlingen, met bijzondere aandacht voor de referentieniveaus 1F (basisvaardigheden) en 1S/2F (gevorderde vaardigheden). Allereerst zal de focus liggen op de resultaten van de individuele locaties. Vervolgens wordt er gekeken naar de resultaten op de verschillende vakgebieden.

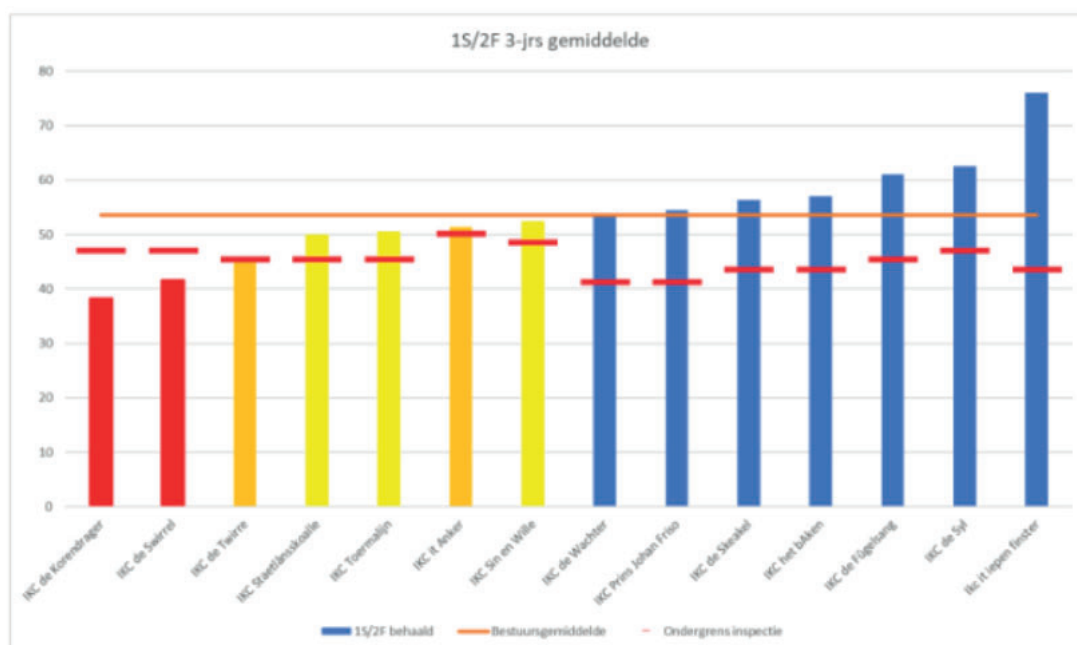


In bovenstaande grafiek is zichtbaar dat het driejaarsgemiddelde van alle locaties op het 1F niveau boven de signaleringswaarde van de inspectie (ondergrens = 85%). De meeste locaties van CBO Noardwest Fryslân scoren rond de 95%. Het resultaat van IKC de Swirrel (1F=88,5%) van de afgelopen drie schooljaren ligt dicht bij de ondergrens van de inspectie dan het streefniveau dat is vastgesteld. Binnen CBO streven we ernaar dat alle leerlingen functioneel geletterd en gecijferd de basisschool verlaten (1F = 100%). Dit streven wordt al meerdere jaren behaald door IKC it iepen finster (1F = 100%).

Op het 1S/2F niveau scoren twee locaties onvoldoende, te weten IKC de Korendrager en IKC de Swirrel. Op IKC de Korendrager is een afname in rekenresultaten zichtbaar in de afgelopen 3 jaar, zowel op 1F als 1S niveau. Daarbij is op de laatste doorstroomtoets ook taalverzorging op 2F niveau ver onder het landelijk gemiddelde behaald, te weten 16,7%. Deze locatie heeft in de afgelopen drie jaar op geen vakgebied boven het landelijk gemiddelde gescoord op het

1S/2F niveau. Er wordt verwacht dat de komende groep 8 deze dalende trend zal doorbreken. Een diepere analyse op locatieniveau is nodig om dit scherper te stellen.

IKC de Swirrel scoort de afgelopen jaren ondergemiddeld op het gebied van rekenen-wiskunde en taalverzorging, zowel op het 1F als 1S/2F niveau. Er werd verwacht dat meer leerlingen het 1S/2F niveau zouden halen. De relatief kleine aantallen leerlingen hebben invloed op de resultaten op groepsniveau. Toch is het streefniveau van zowel rekenen als taalverzorging onder het gewenste niveau. Ook is de verwachting dat de komende groep 8 onder het landelijk gemiddelde blijft, waarbij het streefniveau van taalverzorging de meeste zorgen baart (prognose: 6% 2F niveau).



Binnen CBO blijft Rekenen-Wiskunde een groot aandachtspunt. Zowel op het 1F niveau als op het 1S niveau scoren de meeste locaties onder het landelijk gemiddelde over drie jaar gemiddeld. Zowel provinciaal als landelijk wordt het beeld van het lage percentage 1S niveau bevestigd. Dit ontslaat ons echter niet van de plicht om te streven naar dit rekenniveau. Op het streefniveau 1S gaat het om 10 van de 14 locaties die ondergemiddeld scoren. Bij de meeste van deze locaties lijkt het niet een incident te zijn, maar gaat het om structureel ondergemiddelde resultaten op Rekenen-Wiskunde 1S. Ondanks vernieuwde methodes op alle locaties blijft het gewenste effect op de rekenresultaten vooralsnog uit. Een aantal locaties heeft trainingen ingezet om de rekenresultaten te versterken, dit lijkt enig effect te hebben op de tussenresultaten. Echter is dit te recent om het effect terug te zien in de doorstroomtoetsresultaten. Het versterken van de rekenresultaten vraagt om heldere hoge verwachtingen van leerlingen vanaf groep 1 en het borgen van de gemaakte afspraken rondom rekenonderwijs. Structureel aandacht voor het flexibel rekenen en voor automatiseren. Op het gebied van taalverzorging zijn de resultaten op het 2F niveau wisselend. Een aantal locaties behaalt goede resultaten op dit vakgebied. Andere locaties scoren (bijna) structureel onder de ondergrens van de inspectie. Ondanks verschillende methodes op de locaties is het wenselijk dat er onderling good practices uitgewisseld worden, zodat de locaties van en met elkaar kunnen leren.

Op locatieniveau wordt een diepere doorstroomtoetsanalyse gemaakt, waarbij ingegaan wordt op verwachte en behaalde resultaten op groeps- en leerlingniveau.

Voor onderwijsresultaten van de individuele locaties verwijzen we naar scholenopdekaart.nl.

2.1.7 Onderwijs aan nieuwkomers

CBO heeft geen eigen internationale schakelklas (ISK). Voor de ondersteuning van nieuwkomers is er een samenwerking met OBS de Toverbal (ELAN onderwijsgroep) in Sint Annaparochie.

In het afgelopen jaar is het contact met OBS de Toverbal geïntensiveerd. De Toverbal is de AZC-school in de gemeente Waadhoeke en verzorgt ook onderwijs aan NT2 leerlingen in onze regio. De school heeft de expertise om de Nederlandse taal aan anderstalige basisschoolkinderen aan te leren. Het streven is om deze kinderen, zodra zij taalvaardig zijn, in te laten stromen in het reguliere basisonderwijs. Ons uitgangspunt hierbij is dat leerlingen onderwijs verdienen op de juiste plek. We hebben te maken met schakelonderwijs, waarbij leerlingen met een NT2 achtergrond een jaar tot anderhalf jaar intensief taalonderwijs krijgen op de Toverbal en van daaruit kunnen instromen in het regulier onderwijs. Ondersteuning vanuit de AZC-school kan in het verdere verloop binnen het regulier onderwijs, op aanvraag worden geboden. De intern begeleider van de Toverbal levert nazorg op verzoek van de desbetreffende school. De nazorg betreft het mogelijk aanpassen van de lesstof en het ondersteunen van de leerkracht in de begeleiding daarbij. De adviezen beperken zich tot nu toe tot het geven van adviezen en korte interventies vanuit het onderwijsachterstandenbeleid (OAB).

De beleidsmedewerker passend onderwijs onderhoudt de contacten door regelmatig af te stemmen met de coördinator van De Toverbal. Daarnaast zijn er in dit jaar Oekraïense kinderen binnen de Toverbal geplaatst en zijn er ook Oekraïense leerlingen in het regulier onderwijs na een jaar intensief taalonderwijs (terug)geplaatst in het basisonderwijs. We kunnen te allen tijde een beroep doen op de expertise van de Toverbal.

De (éénmalige) subsidie voor IKC de Fûgelsang is sinds 1 januari 2026 gestopt. Zij hebben in de afgelopen anderhalf jaar extra ondersteuning kunnen bieden aan de NT2-populatie (ongeveer 20%). Een leerkracht is voor 0,2 fte ingezet en een onderwijsassistent voor 0,2 fte. Collega's zijn naar een opleiding geweest, de LOWAN bijeenkomsten en hebben geïnvesteerd in materiaal. Contact met de ib-er van de Toverbal is prima. De NT2 coördinator had veelvuldig contact met de beleidsmedewerker passend onderwijs van onze stichting. De focus verandert nu van NT2 naar meertalig onderwijs met ondersteuning van Inspirerend Meertalig Onderwijs (NHL Stenden).

2.1.8 Inspectie

Er is in 2025 geen inspectiebezoek op zowel locatie- als bestuursniveau geweest. In het jaarlijkse gesprek heeft de contactinspecteur van CBO NWF aangegeven dat de inspectie van het onderwijs de bestuursvisitaties op een andere wijze gaan inkleden. Tijdens het jaarlijkse gesprek zijn mogelijke risico's van locaties, zoals onderwijsresultaten, besproken met de inspectie. In 2026 zal er een kwaliteitsonderzoek plaatsvinden op IKC De Korendrager naar aanleiding van risico's in de onderwijsresultaten.

2.1.9 Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)

Rapportage Functionaris Gegevensbescherming 2025

Opgesteld door: Ferenc Jacobs, FG

Ontwikkelingen in 2025

In het verslagjaar 2025 heeft het bestuur gericht aandacht besteed aan het verkleinen van eerder gesignaleerde risico's op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Daarbij is voortgebouwd op de bestaande beleidskaders en zijn zowel organisatorische als technische maatregelen verder versterkt.

Op het gebied van informatiebeveiliging is gewerkt aan het verbeteren van digitale weerbaarheid en beheersbaarheid. Beleidskaders zijn toegepast in de praktijk en er is ingezet op verdere inrichting en monitoring van toegangsbeheer, accountbeheer en incidentafhandeling. Hiermee is de basis voor veilige digitale ondersteuning van het onderwijs verder verstevigd.

Op het gebied van privacy is de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) verder geborgd. In 2025 is gewerkt met een actueel verwerkingsregister, zijn privacyrisico's bij gegevensverwerkingen beoordeeld en zijn datalekken en verzoeken van betrokkenen zorgvuldig afgehandeld volgens vastgestelde procedures. Waar nodig zijn leerpunten benut om processen en werkwijzen te verbeteren.

Bestuurlijke duiding

Het bestuur stelt vast dat informatiebeveiliging en privacy in 2025 integraal onderdeel zijn geworden van de reguliere sturing en besluitvorming. Tegelijkertijd is zichtbaar dat verdere formalisering en cyclische borging nodig blijven om de ingezette ontwikkeling duurzaam te bestendigen. Met name het expliciet vastleggen van evaluaties, opvolging van verbetermaatregelen en structurele aandacht voor bewustwording vragen blijvende aandacht.

De in 2025 gesignaleerde aandachtspunten zijn tijdig onderkend en meegenomen in de voorbereiding van de jaarplanning voor 2026.

Vooruitblik

In de komende jaren werkt het bestuur verder toe naar volledige implementatie van het Normenkader IBP. De focus ligt daarbij op het borgen en verdiepen van bestaande maatregelen, het versterken van cyclische sturing en het vergroten van voorspelbaarheid en aantoonbaarheid. Hiermee wordt toegewerkt naar een beheerst niveau van informatiebeveiliging en privacy dat past bij de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het onderwijs.

2.1.10 Sociale veiligheid en gelijke behandeling

In het veiligheidsbeleid van CBO is vastgelegd welke cyclus we hanteren om onderzoek te doen naar de veiligheidsbeleving en het welbevinden van de kinderen en de medewerkers. Bij het opstellen, monitoren, evalueren en bijstellen van het veiligheidsbeleid zijn de volgende personen betrokken: de bestuurder, de beleidsmedewerker HR, de beleidsmedewerker onderwijskwaliteit en de werkgroep Tevredenheidsonderzoek, bestaande uit vier directeurs.

Elk jaar wordt de veiligheidsbeleving van de kinderen gemeten met gevalideerde instrumenten. De uitkomsten van deze monitoring worden gebruikt voor de evaluatie van het veiligheidsbeleid. Waar nodig wordt het beleid bijgesteld. Daarnaast ontvangt het bestuur van CBO NWF een jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersoon. Zijn er aandachtspunten, dan worden deze meegenomen in de evaluatie van het veiligheidsbeleid. De effecten van het

veiligheidsbeleid worden jaarlijks op stichtings- en/of locatieniveau getoetst en zo nodig bijgesteld.

Alle locaties van CBO NWF maken gebruik van een ondersteuningsaanbod om de sociale veiligheid te vergroten. Zo werken ze met diverse methodes voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Zijn er aandachtspunten als het gaat om de sociale veiligheid, dan worden op groeps- en locatieniveau acties ingezet.

2.1.11 Pilot 'Naar inclusiever onderwijs'

Eén van onze locaties doet mee met de pilot Inclusief onderwijs vanuit het Samenwerkingsverband Friesland. Een tweede school staat op het punt om aan te sluiten. De gemeente is betrokken via inzet van gebiedsteammedewerkers, die preventief in de thuissituatie ondersteuning bieden en daarmee aansluiten op wat de school nodig heeft.

De pilot loopt naar tevredenheid. Er hebben voortgangsgeprekken plaatsgevonden over de vraag hoe zorg structureel kan worden ingebed binnen de pilot. We hebben op beide locaties een warme en constructieve samenwerking met het gebiedsteam en de GGD, wat ervoor zorgt dat snel geschakeld en slagvaardig gehandeld kan worden. Daarnaast is er extra geïnvesteerd in ondersteunend personeel dat leerkrachten preventief ondersteunt in de klas. Recent heeft binnen de school een terugplaatsing plaatsgevonden van een leerling vanuit het speciaal basisonderwijs (SBO), wat een belangrijke stap is richting inclusiever onderwijs.

De deelnemende school groeit gestaag en biedt steeds meer leerlingen uit die plaats en de directe omgeving een passende plek, ook wanneer extra ondersteuning nodig is. Daarmee wordt het 'pad' naar de school in figuurlijke zin verbreed: voor een groeiende groep kinderen wordt het mogelijk om dichtbij huis passend onderwijs te volgen. In verband met de groei en een wijziging in de directie is het plan voor een intensievere samenwerking met de zorglocatie op een zacht pitje gezet.

2.1.12 Internationalisering

Er is geen beleid op het gebied van internationalisering. Er worden in de nabije toekomst geen ontwikkelingen verwacht op het gebied van internationalisering.

2.1.13 HB subsidiegelden

In het afgelopen jaar is binnen alle locaties de HB-scan afgenomen. De uitkomsten hebben geleid tot het opstellen van een nieuw overkoepelend beleidsplan. Dit plan beschrijft helder de gezamenlijke visie en gewenste aanpak om het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen te versterken. Het plan wordt binnenkort besproken in het directeurenoverleg.

Daarnaast wordt het beleid rondom het Leerlab herijkt om doelen en werkwijze duidelijker te omschrijven. Ook wordt gewerkt aan een uniforme richtlijn voor het gebruik van SiDi PO, inclusief afspraken over frequentie, doelgroep en vervolgacties. Alle coördinatoren begaafdheid hebben hiervoor een gerichte scholing gevolgd.

Om de kwaliteit per locatie goed te kunnen volgen, is een format ontwikkeld voor een kwaliteitskaart op IKC-niveau. Verder volgen de coördinatoren begaafdheid gezamenlijk een aanvullende scholing, zodat op iedere locatie een deskundige coördinator aanwezig is die het beleid vertaalt naar de praktijk, de aanpak borgt en leerkrachten ondersteunt.

Er hebben meerdere kenniskringen plaatsgevonden waarbij de coördinatoren begaafdheid aanwezig waren en waarin zij kennis en ervaringen met elkaar hebben gedeeld.

Personeel en Professionalisering

2.2.1 Doelen en resultaten

In 2025 stond het thema personeel en professionalisering in het teken van continuïteit, herstel en heroriëntatie. Het jaar werd gekenmerkt door bestuurlijke wisselingen en interne onrust, wat zijn weerslag had op de organisatie en in het bijzonder op het stafbureau. Tegelijkertijd zijn belangrijke stappen gezet om richting en samenhang te versterken.

De hoofddoelen uit het strategisch beleidsplan bleven onverkort van kracht:

- Goed werkgeverschap,
- duurzame inzetbaarheid,
- en het bevorderen van een professionele, veilige en ontwikkelgerichte cultuur.

Het personeelsbeleid van CBO-NWF is gericht op het aantrekken, behouden en ontwikkelen van bevoegde en bekwame onderwijsprofessionals. Het strategisch personeelsbeleid is daarbij nadrukkelijk verbonden aan de onderwijskundige opgaven van de scholen en de ontwikkeling van de integrale kindcentra. Door te investeren in goed werkgeverschap, professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid wordt gewerkt aan voldoende en kwalitatief goed personeel voor de organisatie.

Het personeelsbeleid wordt binnen de organisatie geïmplementeerd via de reguliere planning- en controlcyclus en de gesprekkencyclus op de locaties. Directeuren voeren met medewerkers gesprekken over functioneren, ontwikkeling en inzetbaarheid. Op bovenschools niveau worden personele ontwikkelingen periodiek besproken in het overleg tussen bestuur, HR en directeuren. Op basis van deze gesprekken en analyses worden waar nodig bijstellingen in beleid en uitvoering gedaan.

De dialoog over het strategisch personeelsbeleid vindt plaats in verschillende gremia binnen de organisatie. Het bestuur bespreekt personele ontwikkelingen met de directeuren en HR-adviseur, waarna deze thema's ook binnen de teams worden besproken. Daarnaast worden relevante onderwerpen gedeeld met de medezeggenschap. Op deze manier wordt het personeelsbeleid breed binnen de organisatie besproken en gedragen.

Bestuurlijke context en organisatieontwikkeling

In de loop van 2025 is de zittende bestuurder teruggetreden en is een interim-bestuurder gestart. In deze overgangsfase is een extern onderzoek uitgevoerd naar aanleiding van signalen van onvrede binnen de organisatie. Dit onderzoek heeft geleid tot drie centrale speerpunten:

- Governance
- Leiderschap
- Wederkerigheid

Rond deze speerpunten zijn coalities gevormd, die zich buigen over concrete verbetervoorstellen en handelingsperspectieven voor de komende periode. Deze aanpak markeert een verschuiving van probleemduiding naar gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap.

Veilige werkomgeving en duurzame inzetbaarheid

De ervaren onrust binnen de organisatie, en met name binnen het stafbureau, vroeg in 2025 nadrukkelijk aandacht. Er is ingezet op het voeren van gesprekken, het bieden van ondersteuning waar nodig en het herstellen van basisvertrouwen in samenwerking en rollen.

Tegelijkertijd laten de verzuimcijfers een dalende trend zien. Dit wijst erop dat de ingezette maatregelen op het gebied van verzuimbegeleiding en duurzame inzetbaarheid effect sorteren.

Verzuimcijfers CBO breed*:

Basisonderwijs				
Ziekteverzuim	2025	ZMF'25	2024	ZMF'24
Q1	8,5%	1,35	8,2%	1,31
Q2	6,6%	0,46	7,2%	0,75
Q3	3,5%	0,38	6,6%	0,31
Q4	4,5%	0,97	7,6%	1,13

Kinderopvang				
Ziekteverzuim	2025	ZMF'25	2024	ZMF'24
Q1	8,4%	1,34	7,2%	1,09
Q2	4,3%	0,77	7,5%	0,81
Q3	5,2%	0,78	6,7%	0,70
Q4	7,1%	1,61	8,3%	1,27

* excl. zwangerschapsverlof

Ziekteverzuim en arbodienstverlening

In de loop van 2025 is de samenwerking met de bedrijfsarts beëindigd. In het vierde kwartaal is een nieuwe arbodienst geworven, met als doel de begeleiding bij verzuim en inzetbaarheid toekomstbestendig en consistent vorm te geven. De implementatie van deze samenwerking loopt door in 2026.

Organisatie brede personeelsdag

Op 3 oktober 2025 vond een organisatie brede personeelsdag plaats voor alle medewerkers van CBO-NWF. Deze dag stond in het teken van ontmoeting, verbinding en het delen van de nieuwe organisatieontwikkelingen. Tijdens het ochtendprogramma zijn de missie en visie, evenals de nieuwgevormde 'leading coalitions', toegelicht en besproken.

Daarnaast was er aandacht voor innovatie en professionalisering, onder andere door een inspirerende bijdrage over de mogelijkheden van artificial intelligence in het onderwijs. In de middag stond ontmoeting en samenwerking centraal. De dag droeg bij aan het versterken van onderlinge verbinding en betrokkenheid binnen de organisatie.

2.2.2 Toekomstige ontwikkelingen

De ontwikkelingen in 2025 onderstrepen het belang van:

- heldere governance,
- stevig en verbindend leiderschap,
- en wederkerigheid in de relatie tussen organisatie, leidinggevend en medewerkers.

De coalities die zich over deze thema's buigen, vormen een belangrijke basis voor verdere organisatieontwikkeling in 2026. De focus ligt daarbij op het versterken van rolzuiverheid, besluitvorming en onderlinge aanspreekbaarheid, als randvoorwaarden voor goed werkgeverschap en professionele ruimte.

2.2.3 Zaken met personele betekenis in het afgelopen jaar

- Bestuurswisseling en interim-bestuur
- Uitvoering van een organisatieonderzoek
- Formering van drie thematische coalities (Governance, Leiderschap, Wederkerigheid)
- Dalend ziekteverzuim
- Organisatie brede personeel dag voor alle medewerkers
- Beëindiging samenwerking met bedrijfsarts
- Werving nieuwe arbodienst in Q4 2025
- Aanhoudende onrust binnen (delen van) de organisatie, met extra aandacht voor het stafbureau

2.2.4 Uitkeringen na ontslag

Het bestuur heeft in 2025 aan drie medewerkers een ontslaguitkering (transitievergoeding) uitgekeerd (bedrag: € 92.372).

2.2.5 Banenafsprak

In het kader van de landelijke banenafpraak staat CBO-NWF open voor het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een arbeidsbeperking. Wanneer binnen de organisatie passende functies ontstaan, wordt bekeken of deze ingevuld kunnen worden door kandidaten uit de doelgroep van de banenafpraak. Daarbij wordt rekening gehouden met de aard van de werkzaamheden, de benodigde begeleiding en de mogelijkheden binnen de teams. Indien zich passende kansen voordoen, wordt aansluiting gezocht bij regionale initiatieven en samenwerkingspartners.

2.2.6 Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Binnen CBO-NWF is het beleid dat voor alle medewerkers waarvoor dit wettelijk verplicht is een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aanwezig is bij indiensttreding. De personeelsadministratie zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers tijdig een aanvraaglink ontvangen voor het aanvragen van de VOG. De verantwoordelijkheid voor het daadwerkelijk aanvragen van de VOG ligt bij de medewerker.

De personeelsadministratie bewaakt vervolgens de ontvangst en registratie van de VOG in het personeelsdossier. Indien een VOG nog niet tijdig aanwezig is, wordt dit actief opgevolgd zodat de vereiste verklaring alsnog zo spoedig mogelijk wordt ontvangen en geregistreerd.

De accountant is niet gevraagd een vrijwillige controle uit te voeren op de aanwezigheid van de VOG's. Het advies van het ministerie van OCW om voor aanvragen in de periode 17 juli tot en met 17 oktober een nieuwe VOG aan te vragen is door de organisatie niet opgevolgd. Dit omdat CBO-NWF werkt met de VOG-variant die dagelijks wordt gecheckt.

Overzicht aanwezigheid VOG's				
Primair onderwijs	Nieuwe VOG's	VOG aanwezig bij indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers	18	18	0	0

Externe medewerkers (met VOG verplichting)	3	2	1	0
---	---	---	---	---

Kinderopvang	Nieuwe VOG's	VOG aanwezig bij indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers	23	22	1	0
Externe medewerkers (met VOG verplichting)	0	0	0	0

Huisvesting en Facilitaire zaken

2.3.1 Doelen en resultaten

Het beleid op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken vindt centraal plaats. Ook de uitvoering van dit beleid wordt centraal aangestuurd. Het ICT-beleid vindt gedeeltelijk centraal en gedeeltelijk decentraal plaats. Op locatie niveau wordt het beleid met betrekking tot de inzet van leerlingdevices bepaald.

In onderstaande tabel staan de doelen en resultaten voor 2025. Hierbij is met een kleurcode aangegeven of dit doel is behaald (groen), in ontwikkeling is (blauw) of nog niet is behaald (rood). Bij elk doel staat een korte toelichting.

Doel/beleidsvoornemen	Beknopte toelichting	Resultaat	
Goede huisvesting voor alle IKC's	De huisvesting van dertien IKC's is goed tot uitstekend. IKC Sin en Wille wacht op nieuwbouw.	De technische kwaliteit van de huisvesting is op orde.	
Leegstand voorkomen	Op een enkele locatie is sprake van leegstand. Er is actief beleid om leegstand in te zetten voor kinderopvang of andere maatschappelijke partners.	Op een aantal locaties is het aantal kinderopvang toegenomen waardoor leegstand onderwijs is gedaald.	
Veilige leer- en werkomgeving	Het RI&E-beleid (risico-inventarisatie en evaluatie) wordt jaarlijks gescreend. Actiepunten vanuit dit beleid worden uitgevoerd.	Eventuele werkzaamheden worden cyclisch uitgevoerd.	
Meerjarenonderhoud	Tweejaarlijks worden meerjarenonderhoudsplannen (MJOP's) opgesteld. Het groot	Groot onderhoud wordt cyclisch uitgevoerd.	

	onderhoud wordt op basis van deze MJOP's uitgevoerd.		
Spreiding onderwijsvoorzieningen	De gemeenten hebben een rol in de spreiding van onderwijsvoorzieningen en de taak hiervoor een integraal huisvestingsplan (IHP) op te stellen. Op basis van het IHP worden huisvestingsprogramma's opgesteld. Het IHP van de gemeente Harlingen is in 2023 vastgesteld wordt vastgesteld. Het IHP van de gemeente Waadhoeke wordt 2026 vastgesteld. De voorbereidingen worden begin 2026 opgestart.	Vanuit de bestaande IHP's of huisvestingsplannen (Waadhoeke) worden geen maatregelen of aanwijzingen gegeven voor de spreiding van onderwijsvoorzieningen. Dit wordt aan de individuele schoolbesturen overgelaten. Het is afwachten of de spreiding van onderwijsvoorzieningen bij de gemeente Waadhoeke wordt meegenomen in het vaststellen van het IHP.	
Visie op Huisvesting	Duurzaamheid, functionaliteit en technische staat van een gebouw maken dat een gebouw geschikt is voor het onderwijs/opvang voor de komende jaren.	In 2024 is gestart met de notitie "Visie op Huisvesting". In afwachting van het IHP Waadhoeke wordt deze notitie in 2027 afgerond.	

2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen

Met de gemeenten worden integrale huisvestingsplannen ontwikkeld om toekomstbestendige gebouwen te verduurzamen. Het voldoen aan de bouwtechnische duurzaamheidsnormen is daarvan één aspect. Een aantal gebouwen is niet of tegen zeer hoge kosten te verduurzamen. Het bestuur streeft naar gebouwen met een regionale functie en brede kindvoorzieningen. De gemeente Harlingen heeft in 2023 een nieuw IHP vastgesteld. Eén van de onderdelen van het IHP is het thema duurzaamheid. Bij huisvestingsaanvragen stelt de gemeente Harlingen financiële middelen beschikbaar om investeringen in het kader van duurzaamheid mogelijk te maken. De gemeente Leeuwarden heeft in 2025 een nieuw IHP vastgesteld. Een belangrijk onderdeel van dit IHP is in ieder geval de duurzaamheid van gebouwen. Daarnaast is een planning gemaakt van vervangende huisvesting of renovatie. IKC De Swirrel is voor renovatie/nieuwbouw meegenomen in de jaarplanning 2032. De gemeente Waadhoeke start in 2026 met de voorbereidingen van een IHP. Dit IHP moet in december 2026 afgerond zijn.

Op het moment dat het IHP van de gemeente Waadhoeke is vastgesteld kan het interne document "Visie op Huisvesting" worden afgerond.

2.3.3 Duurzaamheid

Waar mogelijk maken wij gebruik van duurzame materialen en energiebesparende technieken. Bij bouwtrajecten is hergebruik van materialen het uitgangspunt. In 2025 is een klimaatsysteem bij IKC Het Baken vervangen. Hierbij is de keuze gemaakt om binnen de huidige energiec capaciteit een zo duurzaam mogelijke oplossing te kiezen. De gemeente Harlingen heeft namelijk te maken met een tekort aan transportcapaciteit. Na een zorgvuldig onderzoek is gekozen voor een hybride oplossing namelijk de aansluiting van een warmtepomp t.b.v. warmte- en koude opwekking op de nieuwe luchtbehandelingskast. Hiermee wordt ook het warmteprobleem op de locatie aangepakt. Voor deze maatregel is een DUMAVA subsidie aangevraagd en ontvangen.

Voor locatie De Twirre is eveneens een DUMAVA subsidie aangevraagd voor maatregelen op het gebied van duurzaamheid. Bij de Twirre was er sprake van een beperkte mechanische afzuiging in combinatie met natuurlijke toevoer via de te openen ramen. In de nieuwe situatie wordt het gebouw voorzien van mechanische ventilatie in combinatie met warmteterugwinning. Met de mechanische ventilatie kan zowel worden verwarmd als gekoeld. De bestaande radiatoren blijven gehandhaafd.

Financieel beleid

2.4.1. Doelen en resultaten

Het financiële beleid van onze stichting is uitgewerkt in het financieel beleidsplan 2019-2023.

In onderstaande tabel staan de doelen en resultaten voor 2025. Hierbij is met een kleurcode aangegeven of dit doel is behaald (groen), in ontwikkeling is (blauw) of nog niet is behaald (rood). Bij elk doel staat een korte toelichting.

Doel/beleidsvoornemen	Beknorte toelichting	Resultaat	
Gezonde vermogenspositie (kengetallen)	Voor het bepalen van een gezonde vermogenspositie wordt gekeken naar de kengetallen in de jaarrekening.	De kengetallen voor wat betreft solvabiliteit, liquiditeit en weerstandsvermogen voldoen aan de daarvoor gehanteerde grenswaarden van de inspectie (zie hoofdstuk 3). Zelf hanteren we bij liquiditeit een grenswaarde van 1. Op 31-12-2025 hadden we te maken met een kengetal liquiditeit van 1,25.	
Financieel beleidsplan 2019-2023	Het financiële beleidsplan heeft een looptijd van 2019 tot en met 2023.	In 2026 wordt het financiële beleidsplan herijkt.	

2.4.2 Opstellen van de meerjarenbegroting

Het opstellen van de begroting is een samenspel tussen het bestuur en de stakeholders. De basis wordt gevormd door de beleidsuitgangspunten in het strategisch meerjarenplan. Deze uitgangspunten worden ook vertaald in de locatieplannen, de ICT-plannen en de huisvestingsplannen. Jaarlijks wordt een bedrag begroot dat bestemd is voor de uitvoering van activiteiten vanuit het strategisch meerjarenplan die nog niet in beleid zijn omgezet. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om gedurende het jaar beleid te ontwikkelen en uit te voeren.

2.4.3 Toekomstige ontwikkelingen

Door krimp in sommige gebieden en de ontwikkeling van IKC's zien wij dat in de regio een verschuiving gaat ontstaan in het aanbod aan voorzieningen. Deze ontwikkeling zal gevolgen hebben voor toekomstige investeringen in gebouwen, maar heeft ook gevolgen voor personele inzet.

2.4.4 Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid is bij CBO NWF op onderdelen als volgt vormgegeven.

Huisvesting

- Investerings op basis van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP)
Tweejaarlijks wordt het MJOP voor alle gebouwen vernieuwd. Het MJOP vormt de basis voor het gebouwonderhoud voor de langere termijn. Jaarlijks wordt geïnterpreteerd welke voorzieningen voor dat jaar gerealiseerd gaan worden. Afwijken van het MJOP kan door onder meer:
 - Toekomstige nieuw-/verbouwplannen van een locatie.
 - Combineren van plannen in het kader van duurzaamheid (bijvoorbeeld plafonds gelijktijdig met ledverlichting vervangen).
 - Onzekerheid over het voortbestaan van een locatie.
- Investerings in het kader van energiebesparende maatregelen
 - In het MJOP worden maatregelen meegenomen voor zover deze inplanbaar zijn (zoals ledverlichting).
 - Jaarlijks wordt gekeken welke andere maatregelen genomen worden, zoals het plaatsen van zonnepanelen.
- Investerings voor functionele aanpassingen
 - Locaties kunnen zelf aangeven of zij problemen ervaren met het huidige gebouw voor het kunnen verwezenlijken van de onderwijskundige doelstellingen.
 - Bij gewijzigde omstandigheden (bijvoorbeeld in geval van een fusie) kunnen investeringen op het gebied van functionele aanpassingen onderdeel zijn van het fusieproces.
- Investerings voor schoolpleinen
 - Investerings voor hekwerken, straatwerk en zandbakken worden meegenomen in het MJOP.
 - Investerings voor speeltoestellen worden met private middelen (oudergelden) gerealiseerd. De locaties nemen in samenwerking met de MR'en/IKC-raden het initiatief om plannen te ontwikkelen en te realiseren.

Meubilair

Al het meubilair wordt financieel in twintig jaar afgeschreven. Dit is een gemiddelde afschrijvings-termijn. Per locatie is er een investeringsoverzicht met betrekking tot meubilair. Leerlingensets worden in principe ook functioneel afgeschreven in twintig jaar. Alleen wanneer de technische staat van het meubilair binnen deze twintig jaar onvoldoende is, worden de leerlingensets eerder vervangen. Omdat scholen op een andere manier werken dan twintig jaar geleden, is er vraag naar ander meubilair voor onder meer het inrichten van leerpleinen. De vervanging van leerlingensets wordt op basis van afschrijvingstermijn begroot, het overige meubilair op basis van de inrichtingsplannen van de locaties. Binnen de stichting is er sprake van één lijn van leerlingensets. Op deze manier is het eenvoudig om meubilair tussen locaties uit te wisselen. Waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van meubilair dat beschikbaar komt binnen de stichting.

ICT en OLP (onderwijsleerpakket)

- Bovenschoolse investeringen
 - Wifinetwerken
 - Digiborden
 - Devices voor medewerkers

- Locatiegebonden investeringen
 - Devices voor leerlingen
 - Uitgaven voor methoden, buitenspelmateriaal etc. (investeringen > € 1.000)

De bovenschoolse investeringen vinden plaats op voordracht van de werkgroep ICT, die het ICT-beleid binnen CBO NWF vormgeeft. De werkgroep ICT bestaat uit de bovenschoolse ICT'ers, twee directeuren en een beleidsmedewerker van het stafbureau. Adviezen vanuit de werkgroep ICT worden voorgelegd aan het college van bestuur.

De locaties ontvangen in hun locatiebudget een bedrag voor de aanschaf van devices voor de leerlingen. Vanuit het locatiebudget worden ook investeringen op het gebied van het onderwijsleerpakket bekostigd. De locaties zijn budgetverantwoordelijk op dit onderdeel.

2.4.5 Investeringsoverzicht

De afschrijvingstermijnen van de diverse investeringen zijn gebaseerd op de werkelijke gebruikstermijnen.

Het investeringsoverzicht is onderdeel van de meerjarenbegroting. Investeringen worden beoordeeld op doelmatigheid. Daarnaast is de liquiditeitspositie van de stichting van belang bij het uitvoeringsjaar van de voorgenomen investeringen.

Treasury

Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van CBO NWF: het bieden van onderwijs. De doelstelling van het financieel beleid die hiervan kan worden afgeleid: het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie. Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van voldoende liquiditeit:

- Lage financieringskosten
- Risicomijdende uitzettingen
- Kosteneffectief betalingsverkeer

- Het beheersen en bewaken van financiële risico's

Liquide middelen

Per 31 december 2025 is de stand van de liquide middelen € 2.684.449. Dit is gestegen met € 1.312.419 ten opzichte van voorgaand jaar.

Lage financieringskosten

CBO NWF maakte in 2025 net als voorgaande jaren geen gebruik van een geldlening.

Risicomijdende uitzettingen

In 2025 zijn geen beleggingen aangegaan.

Kosteneffectief betalingsverkeer

Het betalingsverkeer is ingericht bij de Rabobank. Er is een Rabo bedrijfsspaarrekening. De gelden op deze spaarrekening zijn vrij opneembaar.

Het beheersen en bewaken van financiële risico's

Er was in 2025 geen sprake van financiële risico's door beleggingen of andere wijzen van financiering. Een jaarlijks aangepaste liquiditeitsprognose beperkt het liquiditeitsrisico.

(Bekijk ook het [Treasury-statuut](#).)

Al onze liquide middelen staan op lopende rekeningen en vrij opneembare spaarrekeningen.

De liquide middelen zijn op de volgende bankrekeningen ondergebracht:

Omschrijving	31-12-2024	31-12-2025
Rabobank rekening courant	€ 143.030	€ 818.289
Rabobank doelsparen	€ 1.215.412	€ 1.852.660
Adyen-bank (kaspas SC)	€ 13.588	€ 13.500
Totaal	€ 1.372.030	€ 2.684.449

2.4.6 Allocatie van middelen

Uitgangspunten bij de verdeling van middelen over de locaties

Het beleid van het college van bestuur is dat de door de overheid beschikbaar gestelde publieke middelen optimaal worden ingezet voor het primaire proces.

Besluitvorming

De besluitvorming over de allocatie van middelen is gekoppeld aan de vaststelling van de financiële begroting en de formatiebegroting. Bij de besluitvorming aangaande de financiële begroting en de formatiebegroting zijn betrokken:

- De directeuren
- De MR'en/IKC-raden
- De CMP

- Het college van bestuur
- De raad van toezicht

De besluitvorming aangaande het locatiebudget is gekoppeld aan de financiële begroting, de personele inzet per locatie is gekoppeld aan de formatiebegroting.

Middelen verstrekt aan de locaties

- Locatiebudget (vergoeding voor alle materiële uitgaven die direct betrekking hebben op de uitgaven ten behoeve van leerlingen, inclusief ICT en culturele activiteiten)
- Personeelsbudget :
 - Op basis van een format een toekenning van middelen ten behoeve van de formatie. In deze formatie is de rijksvergoeding voor werkdrukmiddelen opgenomen
 - Rijksvergoeding voor onderwijsachterstandenbeleid
 - Rijksvergoeding voor fusiemiddelen
 - Inzet van een i-coach op locatie
 - Vergoeding voor passend onderwijs vanuit het samenwerkingsverband

Bovenschoolse middeleninzet

- Scholing
- Administratie
- Communicatie
- Gebouwbeheer
- ICT (digiborden, wifi, beheer, software)

Kosten bestuurlijk apparaat (onderwijs)

- Administratiekantoor Preadyz € 150.513
- Stafbureau medewerkers + bestuurder € 785.970
- Gebouwbeheerder € 52.777

Onderwijsachterstandsmiddelen

De rijksbijdrage voor onderwijsachterstandsmiddelen wordt in de formatie toegekend aan de locaties waarvoor deze middelen worden ontvangen. Met deze middelen kunnen locaties bijvoorbeeld klassen verkleinen of extra onderwijsassistenten inzetten. De middelen worden vooral ingezet voor personele kosten.

Bijzondere bekostiging van professionalisering van personeel en de begeleiding van starters en schoolleiders

• Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P)

SO&P is een samenwerkingsverband tussen de Pabo-opleiding van NHLStenden en verschillende besturen voor PO in Friesland. Binnen de samenwerking worden afspraken gemaakt over stages voor studenten uit alle jaarlagen van de opleiding. Ook de begeleiding van de studenten gebeurt in samenwerking. In 2024 is de begeleiding van stagiairs en startende leerkrachten in een overleg samengegaan. Het doel hiervan is betere afstemming op doorlopende ontwikkellijnen van leerkrachten en uitwisseling van kennis en ervaringen.

- **Regionale samenwerking**

Vanuit regionale samenwerkingen (regionale aanpak toekomst onderwijsarbeidsmarkt) worden bindende afspraken gemaakt over de aanpak van het personeelstekort. Deze zogenaamde RAP-regeling heeft al een aantal jaren gelopen en is nu omgezet in werken vanuit educatieve regio's waarbinnen de afspraken moeten worden gemaakt en uitgevoerd. De Noordelijke regio is in 2024 bestuurlijk gevormd en diverse werkgroepen zijn gestart. Het is de bedoeling dat budget voor opleiden (deels) aan de regio wordt toegekend en niet meer volledig aan individuele stichtingen. De regio's zijn in 2025 gestart maar zijn nog in ontwikkeling.

- **Bijeenkomsten voor startende leerkrachten**

De bijeenkomsten voor startende leerkrachten worden geïnitieerd door een leerkracht. Zij is hiervoor in de formatie vrijgesteld van lessen.

In 2025 is een bedrag van € 134.868 besteed aan scholing voor alle medewerkers binnen het onderwijs.

In het kader van de rijksvergoeding 'Bijzondere bekostiging professionalisering van personeel en de begeleiding van starters en schoolleiders' is in 2025 een bedrag van € 122.431 ontvangen.

Continuïteitsparagraaf

2.5.1 Risicomanagement

Het bestuur is verantwoordelijk voor het beheersen van de risico's verbonden aan de strategie en de activiteiten van de organisatie, het handelen van de medewerkers en de maatschappelijke positionering van de organisatie.

2.5.2 Risicoprofiel

In 2022 heeft de Controlgroep de opdracht gekregen een financieel risicoprofiel voor onze stichting op te stellen. Op basis van een risicoanalyse (risico = kans x gevolg) wordt het risicoprofiel voor onze organisatie bepaald. Bij de bepaling van het risicoprofiel zijn diverse geledingen binnen onze organisatie betrokken. Het definitieve rapport van de Controlgroep is in juni 2022 opgesteld. In 2024 is gestart met een vervolg op de risico-analyse. In 2026 worden de risico's opnieuw beoordeeld.

In onderstaande tabel staan de belangrijkste risico's weergegeven op basis van het rapport van de Controlgroep.

Nr.	Omschrijving	Kans	Gevolg min	Gevolg max
1	Onvoorzienbare en onbeheersbare leerlingfluctuatie	30%	€ 50.000	€ 150.000
2	Financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelatie ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (o.a. arbeidsconflicten)	10%	€ 50.000	€ 150.000
3	Instabiliteit in bekostiging	30%	€ 150.000	€ 300.000
4	Onvolledige indexatie van bekostiging	70%	€ 50.000	€ 150.000
5	Hoger dan begrote kosten voor (ziekte-)vervangning	10%	€ 50.000	€ 150.000
6	Arbeidsmarkt schaarste, hoger dan begrote lasten door het moeilijk kunnen vervullen van vacatureruimte	50%	€ 50.000	€ 150.000
7	Restrisico's	50%	€ 50.000	€ 150.000
8	Uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering (vaste voet)	100%	€ 150.000	€ 300.000

Via een risicosimulatie is bepaald dat op basis van de huidige omgevingsfactoren en de huidige gehanteerde begrotingsuitgangspunten, met een gewenste zekerheid van 90%, een buffervermogen van € 734.000 (4,3% van de jaarbaten, niveau 2021) toereikend is om het financiële risicoprofiel van CBO NWF af te kunnen dekken.

2.5.3 Beheersmaatregelen

Het bestuur bespreekt met de raad van toezicht één keer per jaar de risicoanalyses en de werking van de risicobeheersings- en controlesystemen, plus noodzakelijk geachte aanpassingen, mede in het licht van de strategie en van de effecten van die beheersing en controle op de regeldruk in de organisatie. De beheersmaatregelen zijn verankerd in de organisatie en geïntegreerd in de 'planning en control'-cyclus.

Verantwoording van de financiën

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

2.2.2 Leerlingen

Teldatum	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	2.062	2.185	2.134	2.131	2.135

De belangrijkste factoren die de leerlingontwikkeling beïnvloeden:

- CBO NWF heeft te maken met locaties in gebieden met een teruglopend aantal kinderen. Dit geldt met name in de regio van de voormalige gemeente Het Bildt. Op basis van recente prognoses is de verwachting dat het leerlingenaantal in de breedte stabiel blijft.
- Het bestuur heeft naast de onder zijn gezag vallende locaties ook een verantwoordelijkheid voor de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio. Een mogelijk gevolg daarvan is dat kleine scholen in een dorp of stadswijk in de toekomst

fuseren en als een informele samenwerkingsschool verdergaan. Afhankelijk van het gezag waaronder de samenwerkingsschool valt, is er dan sprake van een daling of groei van het leerlingenaantal binnen CBO NWF.

- Een aantal locaties binnen CBO NWF is te klein voor de vorming van een IKC. Om IKC-vorming te realiseren – een van de strategische doelen – zullen er fusies tot regionale (onderwijs)voorzieningen plaatsvinden. Dit voornemen is opgepakt door de gemeenten en opgenomen in het gemeentelijke beleid.
- De verduurzaming van de schoolgebouwen is voor deze regio, gezien het grote aantal locaties, een kostbare aangelegenheid. Sommige locaties zijn klein en investeringen in verduurzaming onrendabel. Ook dit gegeven maakt deel uit van de regionalisering van onderwijsvoorzieningen.
- Het huidige kabinet handhaaft de kleinescholentoeslag. Hiermee kunnen kleine locaties financieel in stand worden gehouden. Als deze toeslag komt te vervallen, is de bekostiging van een aantal locaties binnen CBO NWF ontoereikend.

2.2.3 Fte's

Aantal fte's	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Bestuur/management	12,9	12,7	12,5	11,9	11,9
Onderwijzend personeel	130,2	114,3	110,7	107,1	106,5
Ondersteunend personeel	41,3	48,2	46,9	45,6	45,3
Totaal	184,4	175,3	170,0	164,6	163,7

Gemiddeld aantal fte per jaar

In het algemeen is de ontwikkeling van het aantal leerlingen vooral bepalend voor de fluctuaties in het personeelsbestand. De subsidie basisvaardigheden is voornamelijk ingezet voor extra inzet personeel en scholing.

Er is inmiddels duidelijkheid over de structurele bekostiging van de basisvaardigheden. De invoering van deze regeling is regelmatig uitgesteld maar gaat nu in op 1 januari 2027. De bekostiging bedraagt € 182,-- per leerling per jaar. Dit is fors minder dan de eerdere subsidies voor basisvaardigheden. De besteding van de structurele subsidie wordt verder uitgewerkt in de begroting 2027.

Staat van baten en lasten en balans

3.2.1 Staat van baten en lasten

Grootboekrekening	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Vershil verslagjaar tov begroting	Vershil verslagjaar tov vorig jaar
3.1 Rijksbijdragen	18.591.390	19.525.215	19.848.829	19.373.984	19.055.942	18.906.020	323.615	1.257.439
3.2 Overheidsbijdragen	88.123	105.420	130.846	75.000	30.000	30.000	25.426	42.722
3.5 Overige baten	962.487	847.309	979.797	805.921	762.531	776.033	132.488	17.309
3 Opbrengsten	19.642.001	20.477.944	20.959.472	20.254.905	19.848.473	19.712.053	481.528	1.317.471
4.1 Personeelslasten	16.296.071	16.150.728	16.494.306	16.810.868	16.315.136	16.285.123	343.578	198.235
4.2 Afschrijvingen	695.643	633.956	629.805	618.841	670.712	706.289	-4.151	-65.838
4.3 Huisvestingslasten	1.213.253	1.242.050	1.112.015	1.145.500	1.147.200	1.147.200	-130.035	-101.239
4.4 Overige lasten	1.673.785	1.906.962	1.926.210	1.540.705	1.479.259	1.479.259	19.248	252.424
4 Kosten	19.878.753	19.933.696	20.162.336	20.115.914	19.612.307	19.617.871	228.640	283.583
5 Financiële baten en lasten	7.584	5.000	18.040	14.000	14.000	14.000	13.040	10.456
1 Resultaat	-229.168	549.248	815.176	152.992	250.166	108.182	265.927	1.044.343

3.2.2 Uitgangspunten van de begroting

Het strategisch beleidsplan vormt de basis van de begroting. Dit plan, dat begin 2022 is vastgesteld, gaat uit van zes strategische doelstellingen:

1. Ouders/verzorgers kiezen bewust voor een IKC van CBO NWF
2. Opvang en onderwijs op basis van de ontwikkelgebieden 'kwalificeren', 'personaliseren' en 'socialiseren'
3. Onderwijs en opvang waarvan kinderen met en zonder ondersteuningsbehoeften dicht bij huis gebruik kunnen maken
4. Goed werkgeverschap en versterking van de professionele cultuur
5. Een samenwerkende en lerende organisatie
6. Duurzame ontwikkeling

De financiële vertaling vanuit het strategisch beleidsplan:

1. IKC-ontwikkeling speelt een belangrijke rol op al onze locaties. Uitgaven ten behoeve van de IKC ontwikkeling hebben met name betrekking op scholing.
2. Voor beleid op het gebied van kwalificeren, personaliseren en socialiseren speelt de kwaliteitsmedewerker in dienst van CBO NWF een belangrijke rol. Voor eventuele materiële uitgaven kunnen de directeuren gebruikmaken van hun locatiebudget.
3. Voor kinderen met een ondersteuningsbehoefte is een budget voor passend onderwijs beschikbaar. Het gaat om kinderen die extra begeleiding nodig hebben

om hun leerdoelen te behalen (zorg) en kinderen die een extra uitdaging nodig hebben (expertise).

4. Bij goed werkgeverschap hoort het bieden van scholing. Wij zijn van mening dat scholing de basis is van ontwikkeling. In 2022 zijn we gestart met het aanbieden van scholing (anders dan ICT-scholing) in de CBO-academie. Door het aanbieden van incompanyscholing is het mogelijk meer deelnemers een opleiding te laten volgen tegen een lager bedrag. We hebben budget beschikbaar voor scholing. Daarnaast vinden wij het belangrijk om waardering voor onze medewerkers te tonen door het organiseren van activiteiten waar collega's elkaar kunnen ontmoeten. Jaarlijks wordt een activiteitenprogramma vastgesteld.
5. In het kader van een samenwerkende en lerende organisatie zijn in 2025 geen kosten voor onderzoek naar mogelijke samenwerking op locatie- en bestuursniveau gemaakt.
6. Activiteiten in het kader van duurzame ontwikkeling waarmee in 2025 financiële uitgaven gemoeid zijn:
 - Vervanging klimaatsysteem IKC Het Baken
 - Installatie klimaatsysteem IKC De Twirre

3.2.3 Realisatie 2025 in vergelijking met de begroting

Over 2025 is een resultaat behaald van € 783.766. In de begroting was een resultaat van € 549.248 verwacht. Dit betekent een positief verschil ten opzichte van de begroting van circa € 235.000. Hierna wordt dit verschil hieronder toegelicht.

Baten

	Begroting 2025	Realisatie 2025	Vershil
3.1 Rijksbijdragen	19.525.215	19.848.829	323.615
3.2 Overheidsbijdragen	105.420	130.846	25.426
3.5 Overige baten	847.309	979.797	132.488
3 Opbrengsten	20.477.944	20.959.472	481.528

Rijksbijdragen

De totale rijksbijdragen zijn € 323.615 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de volgende posten:

<i>Rijksbijdragen OCW</i>	
Basisbekostiging	-178.323
Subsidie voor studieverlof	20.765
Bijzondere bekostiging wegens samenvoeging	136.085
Subsidie verbetering basisvaardigheden	502.550
Bijdrage samenwerkingsverband	-28.664
Bijdrage onderwijsregio PO Noord	-119.762
Overig	-9.037
TOTAAL	323.615

De grootste posten worden hieronder nog toegelicht:

- De basisbekostiging is te hoog begroot doordat de fusie leerlingen dubbel zijn meegeteld in de begroting. Deze leerlingen mogen meegeteld worden in de reguliere bekostiging, maar is in het begrotingsprogramma dubbel ingevoerd. Dit gaat om totaal 55 leerlingen en € 356.000. Daarnaast vervalt de overgangsregeling na de fusie en hierdoor is deze post € 111.600 te hoog begroot. De indexering voor 2025 was begroot op 2,95%. De werkelijke indexering bedraagt 4,83% over 2025. Dit levert een positieve afwijking van € 320.000 op.
- Daarnaast ontvangen wij bijzondere bekostiging wegens samenvoeging voor de fusies van de Twirre, de Wachter, de Skeakel en Sin en Wille. Op deze bijzondere bekostiging is een positieve afwijking van € 136.000 ten opzichte van de begroting.
- De bijdrage vanuit het samenwerkingsverband is verlaagd van € 223 per leerling over 2024 naar € 180 per leerling. Hierdoor is er op deze post een negatieve afwijking ten opzichte van de begroting.
- De subsidie basisvaardigheden wordt budgetneutraal meegenomen in de staat van baten en lasten, hier staan dus lasten tegenover.
- De bijdrage onderwijsregio PO Noord is begroot onder de rijksbijdragen OCW, maar moet verantwoord worden onder de overige baten. Dit levert dus een verschuiving tussen de baten op.

Overige baten

<i>Overige baten</i>	
Verhuur	10.225
Detachering	42.546
Opbrengsten loonkosten kinderopvang	-93.019
Giften en ouderbijdragen	32.506
Overige baten	136.896
Overig	3.333
TOTAAL	132.488

De overige baten zijn € 132.500 hoger dan begroot. De grootste posten worden hieronder toegelicht:

- De detachering naar de Frye Fugel loopt door na de zomervakantie. Dit was niet begroot; hier staan ook loonkosten tegenover.
- De opbrengsten loonkosten kinderopvang zijn lager dan begroot, doordat de loonkosten van de bestuurder via extern personeel is doorbelast.
- De overige baten zijn hoger dan begroot door de verschuiving van de bijdrage onderwijsregio PO Noord. Deze baten zijn begroot onder de rijksbijdragen OCW.

Lasten

	Begroting 2025	Realisatie 2025	Vershil
4.1 Personeelslasten	16.150.728	16.494.306	343.578
4.2 Afschrijvingen	633.956	629.805	-4.151
4.3 Huisvestingslasten	1.242.050	1.112.015	-130.035
4.4 Overige lasten	1.906.962	1.926.210	19.248
4 Kosten	19.933.696	20.162.336	228.640

Personeelslasten

De personeelslasten zijn onder te verdelen in de volgende posten:

	Begroting 2025	Realisatie 2025	Vershil
Lonen en salarissen	14.951.290	15.077.483	-126.193
Vervanging ziekte	448.271	330.711	117.560
Transitievergoeding	50.000	92.372	-42.372
Overige personele lasten	821.167	1.339.280	-518.113
Uitkeringen	-120.000	-345.540	225.540
Totaal	16.150.728	16.494.306	-343.578

De lonen en salarissen inclusief vervanging ziekte laten een afwijking van € 8.633 zien ten opzichte van de begroting. De gemiddelde personele last en het aantal ingezette fte's ligt in lijn met de begroting.

De overige personele lasten laten een stijging ten opzichte van de begroting zien. Dit wordt veroorzaakt door de nieuw gevormde voorziening langdurig zieken en ww uitkeringen van € 109.718. Daarnaast is er een forse overschrijding op de kosten extern personeel van € 501.693. Dit betreft de inhuur van de interim medewerkers waar in de begroting geen rekening mee gehouden is. Daarnaast is er op de kosten voor scholing een onderschrijding van € 115.000.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten liggen in lijn met de begroting.

Huisvestingskosten

De huisvestingslasten zijn € 130.000 lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de schoonmaaklasten en onderhoudslasten.

- De onderhoudslasten (€ 50.000) en tuinonderhoud (€ 23.400) zijn lager dan begroot. In de begroting is deze post ruim aangehouden. Al het benodigde onderhoud is uitgevoerd in 2025.
- De energiekosten zijn € 43.800 hoger dan begroot. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat de energiekosten van De Cingel niet meegenomen zijn in de begroting, dit was voorheen een locatie van Elan. Dit betreft kosten vanaf augustus 2024.

- De schoonmaakkosten zijn lager dan begroot (€ 91.300). Dit komt doordat de schoonmaakkosten naar rato van het gebruik door de kinderopvang direct worden doorbelast en dit wordt niet via de verhuur verrekend.

Overige lasten

De overige lasten liggen in lijn met de begroting. In de overige lasten zijn € 313.200 aan kosten vanuit de subsidie basisvaardigheden meegenomen.

3.2.4 Realisatie 2025 vergeleken met boekjaar 2024

Baten

Grootboekrekening	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Vershil
3.1 Rijksbijdragen	18.591.390	19.848.829	1.257.439
3.2 Overheidsbijdragen	88.123	130.846	42.722
3.5 Overige baten	962.487	979.797	17.309
3 Opbrengsten	19.642.001	20.959.472	1.317.471

De baten laten ten opzichte van 2024 een stijging zien van € 1.317.471.

Rijksbijdragen

Er heeft een indexering over de bekostiging plaats gevonden van 4,83%. Daarnaast hebben wij een hogere bijzondere bekostiging wegens samenvoeging ontvangen door de fusies van de scholen de Skeakel, de Wachter en Sin en Wille. Ook is er een toename in de rijksbijdrage geweest door de ontvangen subsidie basisvaardigheden.

Lasten

Grootboekrekening	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Vershil
4.1 Personeelslasten	16.296.071	16.494.306	198.235
4.2 Afschrijvingen	695.643	629.805	-65.838
4.3 Huisvestingslasten	1.213.253	1.112.015	-101.239
4.4 Overige lasten	1.673.785	1.926.210	252.424
4 Kosten	19.878.753	20.162.336	283.583

Personeelslasten

De personeelslasten laten een stijging van € 198.235 zien ten opzichte van vorig jaar. Deze stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door de externe inhuur van personeel en door de nieuw gevormde voorziening voor langdurig zieken en ww uitkeringen. De lonen en salarissen laten daarentegen een daling zien ten opzichte van vorig jaar (€ 211.000).

Afschrijvingen

De afschrijvingen liggen € 65.800 lager dan in 2024 doordat er in 2024 een eenmalige afboeking van activa van de Flambou en de Noordster heeft plaats gevonden.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten liggen € 101.000 lager dan voorgaand jaar. Dit wordt veroorzaakt doordat de schoonmaaklasten van de kinderopvang direct naar rato worden doorbelast aan de kinderopvang. De lasten van energie zijn wel gestegen ten opzichte van vorig jaar door stijgende energieprijzen en door de fusie van Sin en Wille; de locatie de Cingel is erbij gekomen.

Overige lasten

De overige lasten laten een stijging ten opzichte van voorgaand jaar zien van € 252.000. Dit zit in de post projecten. Hierop worden de kosten van de basisvaardigheden geboekt.

3.2.5 Balans in meerjarig perspectief

Balans	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
1.2 Materiële vaste activa	5.938.619	5.980.926	6.204.652	6.604.185	7.397.401
1.5 Vorderingen	622.537	508.779	508.779	508.779	508.779
1.7 Liquide middelen	1.372.030	2.684.449	2.613.716	2.464.349	1.779.315
Totaal activa	7.933.186	9.174.155	9.327.147	9.577.313	9.685.495
2.1 Eigen Vermogen (publiek)	2.321.109	3.122.060	3.275.052	3.525.218	3.633.400
2.1 Eigen Vermogen (privaat)	3.243.139	3.257.364	3.257.364	3.257.364	3.257.364
2.2 Voorzieningen	165.546	246.378	246.378	246.378	246.378
2.4 Kortlopende schulden	2.203.394	2.548.353	2.548.353	2.548.353	2.548.353
Totaal passiva	7.933.186	9.174.155	9.327.147	9.577.313	9.685.495

De mutatie in de materiële vaste activa is berekend op basis van de begrote investeringen minus de berekende afschrijvingen. Er wordt rekening gehouden met de volgende investeringen:

	2026	2027	2028	2029
Gebouwen en terreinen	192.817	723.745	1.137.005	507.682
Leermiddelen	26.000	-	-	-
ICT	451.000	306.500	282.500	181.500
Meubilair	172.750	40.000	80.000	-
Totaal	842.567	1.070.245	1.499.505	689.182

De liquide middelen zijn opgenomen op basis van het hiernavolgende kasstroomoverzicht.

	Werkelijk 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	797.136	138.991	236.166	94.182
<i>Aanpassingen voor:</i>				
- Afschrijvingen	629.805	618.841	670.712	706.289
- Mutaties voorzieningen	80.832	-	-	-
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>				
- Vorderingen	113.759	-	-	-
- Schulden	344.959	-	-	-
kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
- Ontvangen interest	18.040	14.000	14.000	14.000
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:	1.984.531	771.832	920.878	814.471
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in MVA (-/-)	-672.112	-842.567	-1.070.245	-1.499.505
Desinvesterings in MVA (+/+)				
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:	-672.112	-842.567	-1.070.245	-1.499.505
Mutatie liquide middelen				
Beginstand liquide middelen	1.372.030	2.684.451	2.613.716	2.464.349
Mutatie liquide middelen	1.312.419	-70.735	-149.367	-685.034
Eindstand liquide middelen	2.684.451	2.613.716	2.464.349	1.779.315

De mutatie in het eigen vermogen betreft de resultaatverdeling. In de volgende paragraaf wordt het eigen vermogen nader toegelicht.

3.2.6 Eigen vermogen

Hieronder wordt de mutatie in het eigen vermogen toegelicht.

	Stand per 1 januari 2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2025
Algemene reserve	2.321.109	800.951	-	3.122.060
Bestemmingsreserves privaat	3.146.655	5.826	-	3.152.481
Reserve schoolfonds (privaat)	96.484	8.399	-	104.883
Eigen Vermogen	5.564.248	815.176	-	6.379.424

Normatief vermogen

De Inspectie van het Onderwijs heeft een signaleringswaarde ontwikkeld om bovenmatige wettelijke reserves bij onderwijsinstellingen te signaleren. Deze signaleringswaarde wordt het 'normatief eigen vermogen' genoemd. De aanleiding hiervoor is de conclusie van de inspectie dat de reserves in het onderwijs geleidelijk toenemen.

Vanaf verslagjaar 2020 moet het bestuur verantwoording afleggen over de hoogte van de reserves. Bij CBO NWF is op 31 december 2025 geen sprake van een overschrijding van het normatief vermogen.

	Realisatie 2025
Signaleringswaarde publiek eigen vermogen	6.315.010
Feitelijk publiek eigen vermogen	3.122.060
Reservepositie	-3.192.950

Algemene reserve

Het niet-bestemde deel van het eigen vermogen heeft betrekking op de publieke exploitatieresultaten van de locaties en is ondergebracht in de algemene reserve. Deze reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de stichting. Het bestuur heeft bewust gekozen voor het beperken van het aantal reservepotjes.

Bestemmingsreserves privaat

Algemene reserve privaat

De 'algemene reserve privaat' is het private vermogen van de stichting. Hieruit worden onder andere de kosten voor charitatieve doelen en overige private lasten onttrokken.

Reserve schoolfonds

Het saldo van ontvangen bijdragen van de ouders/verzorgers voor schoolreisjes, bijzondere dagen en dergelijke en de uitgaven die hierop betrekking hebben, wordt aan de 'reserve schoolfonds' toegevoegd. Deze gelden zijn beschikbaar voor de eigen locatie, te besteden door de locatiedirecteur. Het is niet de bedoeling dat deze gelden worden opgepot, ze worden gebruikt voor activiteiten en materialen voor de eigen leerlingen. Daar waar de saldi te hoog oplopen (> € 10.000) wordt de directeur aangespoord om de gelden te besteden. De hoogte van de reserve schoolfonds heeft geen relatie met het saldo op de eigen locatierekening.

Financiële positie van het bestuur

Kengetallen

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
1. Vermogensbeheer					
Solvabiliteit 2	72%	72%	73%	73%	74%
Huisvestingsratio	7%	7%	7%	7%	7%
2. Budgetbeheer					
Rentabiliteit	-1,17%	3,89%	0,75%	1,26%	0,55%
Liquiditeit	0,91	1,25	1,23	1,17	0,90
3. Weerstandsvermogen					
Weerstandsvermogen	28%	30%	32%	34%	35%
4. Reserves					
Signaleringswaarde publiek eigen vermogen	6.502.005	6.315.010	6.663.211	7.019.229	7.664.984
Feitelijk publiek eigen vermogen	2.321.109	3.122.060	3.275.052	3.525.218	3.633.400
Reservepositie	-4.180.896	-3.192.950	-3.388.159	-3.494.011	-4.031.584
5. Personeels- en leerlingkengetallen					
FTE Directie	12,9	12,7	12,5	11,9	11,9
FTE OP	130,2	114,3	110,7	107,1	106,5
FTE OOP	41,3	48,2	46,9	45,6	45,3
FTE Totaal	184,4	175,3	170,0	164,6	163,7
Aantal leerlingen (t-1)	2.062	2.185	2.134	2.131	2.135

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het 'eigen vermogen inclusief voorzieningen' en het 'totale vermogen'. Het geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is om te voldoen aan de totale schulden. De norm is vooralsnog 50%. De organisatie zit ruim boven de vastgestelde norm, met een solvabiliteit van 72%. Dit geeft aan dat de organisatie ruim voldoende in staat is om haar schulden te voldoen.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio is de verhouding tussen de huisvestingslasten (inclusief de afschrijvingen van gebouwen en terreinen) en de totale lasten. De huisvestingsratio geeft het aandeel van de totale huisvestingslasten in verhouding tot de totale lasten weer. Als norm wordt hierbij een maximum van 10% gehanteerd. CBO NWF zit hier met 7% onder.

Rentabiliteit

De rentabiliteit wordt bepaald door het 'resultaat uit gewone bedrijfsvoering' (exploitatieresultaat) te delen door het totaal aan baten. In non-profitorganisaties wordt de rentabiliteit ook wel het begrotingsoverschot genoemd (of het begrotingstekort bij een negatief exploitatieresultaat). De norm is positief. In 2025 bedraagt de rentabiliteit 3,9%.

Liquiditeit

Het kengetal 'liquiditeit' (current ratio) is de verhouding tussen de 'vlottende activa' (vorderingen en liquide middelen) en de 'vlottende passiva' (kortlopende schulden). Het geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is om te voldoen aan de kortlopende schulden. De signaleringswaarde van de inspectie bedraagt minimaal 0,75. De norm van de stichting is groter dan 1. Per 31 december 2025 is de liquiditeit 1,25. De liquiditeit is gestegen ten opzichte van 2024 en valt hiermee binnen de norm van de stichting.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is de verhouding tussen het totale eigen vermogen minus de materiële vaste activa en het totaal van de rijksbijdragen. Het geeft een indicatie van de financiële veerkracht en continuïteit na een calamiteit. De norm is 10-20%, afhankelijk van het risicoprofiel van de organisatie. Nu CBO NWF erboven zit (30% in 2025), betekent dit dat er voldoende vermogen is opgebouwd om onvoorziene risico's op te vangen.

Reserves

De bovengrens voor de reservepositie is: groter dan 0. De inspectie heeft deze reservepositie ontwikkeld om bovenmatige publieke reserves te signaleren. Als de reservepositie groter is dan 0, kan er sprake zijn van een bovenmatig publiek eigen vermogen. Bij de stichting blijft de reservepositie de komende jaren onder 0. Dit betekent dat er geen te hoge publieke reserves aangehouden worden.

Jaarverslag van de raad van toezicht

Jaarverslag raad van toezicht CBO Noordwest Fryslân 2025

In het jaarverslag wordt beschreven welke activiteiten de raad van toezicht van CBO NWF hebben verricht. Dit jaarverslag bespreekt de belangrijkste activiteiten en bevindingen van de raad van toezicht met betrekking tot de kinderopvang en het primair onderwijs. Bij het opstellen van dit jaarverslag is de Governancecode Funderend Onderwijs (2025) en de eisen die de accountant hieraan stelt, gehanteerd.

Algemeen

Het kalenderjaar 2025 was een bewogen jaar door diverse ontwikkelingen die zich binnen de organisatie hebben voorgedaan. Hieronder zijn deze ontwikkelingen op hoofdlijnen beschreven. In meer detail zijn deze onder de commissies verderop in dit jaarverslag beschreven.

Extern organisatieonderzoek

In 2025 ontving de rvt verschillende signalen uit de organisatie die aanleiding gaven om nader te onderzoeken welke stappen nodig zijn om verder te groeien naar een professionele en toekomstbestendige organisatiecultuur. De rvt heeft daarom in april een extern organisatieadviseur gevraagd een analyse uit te voeren naar de wijze waarop CBO-NWF zich kan ontwikkelen tot een organisatie waarin governance, leiderschap en samenwerking op alle niveaus goed met elkaar in balans zijn.

De resultaten van dit onderzoek zijn begin juli gedeeld met de rvt, het CMP de bestuurder, IKC-directeuren en medewerkers van het stafbureau. Naar aanleiding van de aanbevelingen is besloten drie leidende coalities in te richten op de thema's governance, leiderschap en wederkerigheid. Deze coalities, waarin collega's vanuit verschillende onderdelen van de organisatie vertegenwoordigd zijn, kregen de opdracht om samen invulling te geven aan de ontwikkelagenda. Voor de borging van continuïteit worden zij begeleid door dezelfde externe adviseur.

Bestuurder & interim bestuurder

Om de continuïteit in de bestuurlijke aansturing te waarborgen, heeft de rvt medio februari 2025 een interim-bestuurder aangesteld ter ondersteuning van de bestuurder. In goed en zorgvuldig overleg tussen de rvt en de bestuurder is in april 2025 besloten de samenwerking te beëindigen. Vanaf dat moment is de besturing volledig overgenomen door de eerder aangestelde interim-bestuurder. Voor beide besluiten is door de rvt een formele adviesaanvraag ingediend bij het CMP.

In december 2025 heeft de interim-bestuurder aangegeven haar opdracht per februari 2026 te willen afronden. De rvt is daarop gestart met de werving van een nieuwe interim-bestuurder, die vanaf februari tot medio juli 2026 zal worden ingezet. Het CMP is hierbij opnieuw om advies gevraagd ten aanzien van het opgestelde competentieprofiel.

Werving en selectie nieuwe vaste bestuurder

De rvt heeft het werving en selectiebureau roel&jasper de opdracht gegeven voor het werven van een nieuwe vaste bestuurder. Medio oktober is in de gemeenschappelijke vergadering met het CMP en de rvt een toelichting gegeven op de procedure, de werkwijze en het mandaat van de commissies (benoemingsadviescommissie en de selectiecommissie). Voor het opstellen van de vacaturetekst is vanuit de verschillende geledingen binnen de organisatie input opgehaald, die vervolgens verwerkt is. De rvt heeft bij het CMP een adviesaanvraag ingediend met betrekking tot het competentieprofiel van de nieuwe vaste bestuurder. Na een positief

advies is de vacaturetekst vervolgens gepubliceerd. Begin 2026 zal de briefselectie plaatsvinden evenals de gesprekken met de kandidaten. Daarna zal de benoeming van de nieuwe bestuurder plaatsvinden.

Vergaderstructuur

De raad van toezicht heeft in 2025 zes keer vergaderd met de bestuurder, meermalen intern en vier keer met het CMP (tweemaal regulier en tweemaal aanvullend onder andere in verband met de zoektocht naar nieuwe bestuurder). De (interim) bestuurder en de voorzitter van de rvt hebben twee of driewekelijks (telefonisch) contact met het oog op agendasetting, om te kunnen sparren en/of om actuele vraagstukken te bespreken.

Vanaf september is een interim bestuurssecretaris aangesteld om de rvt te ondersteunen.

Kinderopvang & Primair Onderwijs

Inhoudelijke gespreksonderwerpen

In 2025 zijn verschillende onderwerpen aan bod gekomen tijdens de vergadering met de (interim) bestuurder die vanuit de rvt en/of vanuit de (interim) bestuurder zijn geagendeerd. Een greep uit de thema's: organisatieonderzoek, procedure aanstellen nieuwe bestuurder, verzuim, formatie schooljaar 2025/2026-taakstelling, samenwerkingsscholen, inzet/opleiden van voldoende gekwalificeerd personeel/onderwijs ondersteunend personeel, nieuw strategisch beleidsplan & stand van zaken coalities.

Een aantal onderwerpen die afgelopen kalenderjaar aan bod zijn gekomen worden hieronder uitgebreider toegelicht:

Nieuw strategisch beleidsplan (2026-2029)

Gezien de bewogen periode binnen de organisatie is in samenspraak met de interim-bestuurder gekozen drie speerpunten te formuleren voor de tussenliggende periode totdat de nieuwe bestuurder er is. De speerpunten betreffen: 1. Onderwijskwaliteit/ kwaliteit kinderopvang, 2. Personeel & 3. Financiën.

Het vormgeven van een nieuw strategisch beleidsplan is een opdracht voor de nieuwe bestuurder die naar alle verwachting start medio kalenderjaar 2026.

Van Stichting naar Holding

In voorgaand jaarverslag is beschreven dat de structuurwijziging van stichting naar holding in 2025 gerealiseerd zou worden. Gezien de ontwikkelingen binnen de organisatie heeft dit proces vertraging opgelopen en wordt deze structuurwijziging in 2026 gerealiseerd.

Personele ontwikkeling

De interim HR-manager heeft in navolging op het jaarverslag van 2024 tijdens een raad van toezicht vergadering een toelichting gegeven op het functiehuis.

De raad van toezicht heeft goedkeuring gegeven voor:

- Jaarstukken en bestuursverslag 2024 (16 april 2025)
- Begroting kinderopvang en de tarieven voor 2026 (19 november 2025)
- Meerjarenbegroting Onderwijs 2026-2029 (31 december 2025, bekrachtigd in vergadering d.d. 28 januari 2026)

De raad van toezicht heeft de volgende zaken in 2025 vastgesteld:

- Competentieprofiel vaste bestuurder (19 december 2025)
- Competentieprofiel interim bestuurder (19 december 2025)

IKC bezoeken

In 2025 zijn er door de raad van toezicht twee Integrale Kind Centra (IKC) bezocht. Doel van deze IKC bezoeken was het informeel ontmoeten van directeurs en om te horen en te zien wat er leeft. Dit leverde positieve en enthousiaste gesprekken op, waarbij het opviel dat de bezoeken erg worden gewaardeerd.

Overleg Centraal MedezeggenschapsPlatform (CMP)

Conform de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen heeft de raad van toezicht in 2025 tweemaal gezamenlijk vergaderd met het CMP. Tijdens deze bijeenkomsten kwamen onder andere de stand van zaken binnen de IKC's, het functioneren van de (interim-)bestuurder, de procedure rondom de werving van een nieuwe (interim) bestuurder onder begeleiding van een extern werving- en selectiebureau, de uitkomsten van het organisatieonderzoek en de jaarverslagen aan bod. Daarnaast zijn, mede in het kader van de zoektocht naar een nieuwe bestuurder, twee aanvullende bijeenkomsten georganiseerd. In lijn met de wettelijke bepalingen heeft de rvt het CMP daarnaast meermaals om advies gevraagd, zoals eerder in dit verslag uiteengezet.

Gezien het bewogen karakter van het jaar was er in bepaalde perioden sprake van intensiever contact tussen de voorzitter en vicevoorzitter van de rvt en het CMP en de ambtelijk secretaris en de bestuurssecretaris. Deze afstemming vond zowel fysiek, online als telefonisch plaats, met als doel elkaar tijdig en zorgvuldig te informeren.

Voor de reguliere gesprekscyclus met de bestuurder heeft de remuneratiecommissie actief input gevraagd bij het CMP, specifiek met betrekking tot de voortgang van het functioneren van de (interim)bestuurder. Hiermee is invulling gegeven aan een zorgvuldige en transparante procedure.

Scholing

Twee leden van de rvt hebben deelgenomen aan de online lunchlezing van VTOI-NVTK over de nieuwe governancecode voor het funderend onderwijs.

Eind februari 2025 heeft voor de raad van toezicht en beide leden van het college van bestuur van CBO NWF de jaarlijkse zelfreflectie onder begeleiding van ME+U plaatsgevonden. Het doel van deze bijeenkomst was met elkaar als raad en college terug te kijken op de werking van onze visie op governance in de praktijk evenals de samenwerking met de nieuwe interim-bestuurder. Naast reflectie op wat goed gaat en beter kan, zijn afspraken gemaakt met het oog op agendasetting, portefeuillevreiding tussen de bestuurders en de implicaties daarvan en de samenwerking met de rvt (alsook binnen de commissies). Carla Rhebergen heeft deze reflectie begeleid vanuit het perspectief van governance en de methodiek en filosofie van ME+U.

Begin oktober heeft de rvt intern een zelfreflectie gehouden eveneens onder begeleiding van Carla Rhebergen van ME+U.

Commissie binnen raad van toezicht

Commissie Onderwijs & Kwaliteit

De commissie onderwijs en kwaliteit bestaat uit Henriëtte Niehof (algemeen lid) en Agnes Brinks (voorzitter).

In juni en november 2025 is overleg geweest met de bestuurder. De geagendeerde onderwerpen kwamen voort uit de speerpunten en uit het vorige overleg: stand van zaken op de scholen ten aanzien van de opbrengst, kwaliteit van onderwijs in het algemeen en in relatie tot het professionaliseringsbeleid (gericht op de scholing van lerarenondersteuners) en de gezamenlijke professionalisering van de kwaliteitscoördinatoren en de IKC-directeuren.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestond in 2025 uit Griet Eisma (voorzitter) en Willy Boschma (lid). Na het vertrek van Griet Eisma in maart 2025 neemt Jan Haakma tijdelijk, totdat een nieuw lid is aangesteld, ook zitting in de remuneratiecommissie.

In 2025 heeft de remuneratiecommissie in de gesprekken met de bestuurder en interim bestuurder zich met name gericht op de samenwerking en de continuïteit en voortgang van de besturing van de stichting.

Doelstellingen en speerpunten voor schooljaar 2025-2026 zijn vanuit schooljaar 2024/2025 gecontinueerd, te weten:

1. Risicomanagement
2. Strategisch plan
3. Ziekteverzuim

Na het vertrek van de vaste bestuurder heeft de rvt in mei 2025 een wervings- en selectieopdracht verstrekt aan bureau roel&jasper. Dit bureau ondersteunt de stichting in de volledige procedure van werving en selectie van een nieuwe vaste bestuurder zoals eerder beschreven.

Voor het aandeel van de remuneratiecommissie wordt ook verwezen naar de eerdere alinea's m.b.t. Werving en selectie nieuwe vaste bestuurder & Bestuurder & interim bestuurder in dit jaarverslag.

Auditcommissie

De auditcommissie bestaat uit Haije Struiksmā (voorzitter) en Jan Haakma (algemeen lid). De taak van de auditcommissie is vastgelegd in het Reglement auditcommissie CBO NWF en is gericht op advisering van de raad van toezicht omtrent onder andere:

1. Begroting en meerjarenbegroting (inclusief de wijze waarop financieel gestuurd wordt)
2. Risicomanagement
3. Financiële rapportages
4. Verslaggeving
5. Functioneren externe accountant.

In 2025 heeft de auditcommissie 4 keer vergaderd. De volgende onderwerpen zijn (onder meer) in de auditcommissie geagendeerd:

- Begroting 2026 onderwijs en kinderopvang
- Perioderapportages onderwijs en kinderopvang
- Bestuursverslag 2024 onderwijs en kinderopvang

- Jaarrekening 2024 onderwijs en kinderopvang
- Meerjarenbegroting onderwijs 2026-2029

Bovengenoemde onderwerpen zijn ook besproken in de reguliere vergaderingen van de raad van toezicht, waar vervolgens (indien van toepassing) goedkeuring is gegeven. De auditcommissie laat zich in haar taak bijstaan door een accountant en heeft deze opdracht verstrekt aan Aksos Accountants. De vergaderingen van de auditcommissie verlopen positief en constructief en zijn gericht op verdere ontwikkeling van de organisatie.

Voor het jaar 2026 heeft de auditcommissie de volgende aandachtspunten (gericht op de verdere ontwikkeling van het interne toezicht) op de agenda staan:

- Financiële sturing kinderopvang
- Implementatie van het risicomanagement
- Het beoordelen van het functioneren van de externe accountant
- Huisvestingsplan

Mutaties in de raad van toezicht

Mevrouw G. Eisma heeft zich per 28 maart 2025 teruggetrokken uit de raad van toezicht. De heer

J. Haakma en mevrouw A. Brinks zijn herbenoemd. Hun tweede termijn loopt af in augustus 2029. Mevrouw A. Brinks heeft zich per 1 januari 2026 teruggetrokken uit de raad van toezicht.

Op dit moment heeft de raad van toezicht vijf leden. Na het afronden van de werving en selectie van de nieuwe bestuurder zal ook geworven worden voor twee nieuwe rvt leden.

Honorering raad van toezicht

De honorering is ongewijzigd ten opzichte van kalenderjaar 2023. Eind 2025 zal de honorering opnieuw door de raad van toezicht worden bekeken, waarbij de dan geldende bezoldiging van de bestuurder, alsmede de externe ontwikkelingen zullen worden betrokken. De raad van toezicht ontvangt voor de Kinderopvang een vrijwilligersvergoeding (€1.800,- voor de voorzitter, € 1.600,- voor de overige leden) en voor het Onderwijs een bezoldiging (bruto € 4.000,- voor de voorzitter en bruto €3.000,- voor de overige leden).

Reflectie 2025 en vooruitblik 2026

Het bewogen afgelopen jaar heeft als rvt ervoor gezorgd dat de rvt intern goed op elkaar zijn ingespeeld, zorgvuldig hebben gehandeld wat betreft besluitvorming waarbij we eveneens meerdere malen extern advies hebben ingewonnen en meerdere keren reflectiemomenten hebben ingebouwd (onder begeleiding van een externe). De ondersteuning door een interim bestuurssecretaris per september 2025 heeft de rvt geholpen in de organiseerbaarheid en uitvoerbaarheid van haar taken en werkzaamheden.

Spijtig genoeg hebben afgelopen kalenderjaar twee rvt leden besloten afscheid te nemen. Met het oog op het werven van een nieuwe rvt leden zullen de zittende rvt leden zich eerst bezinnen op wat nodig is vanuit de rvt haar taken en verantwoordelijkheden en wat zij hierin nodig heeft. Komend kalenderjaar verwacht de rvt met de interim bestuurssecretaris, de interim bestuurder en daarna de vaste bestuurder verder te kunnen bouwen aan een toekomstbestendige professionele organisatie voor kinderopvang en onderwijs voor kinderen van 0-13 jaar.

Met alle opgedane kennis en inzichten uit 2025 wil de raad van toezicht in 2026 zorgdragen voor het bestendigen van de verdere professionalisering van CBO-NWF om de maatschappelijke uitdagingen waar zij voor staat zo goed mogelijk het hoofd kan bieden om daarmee bij te dragen aan de best mogelijke ontwikkeling voor ieder kind en een goede werkomgeving te creëren.

Het in contact zijn en blijven met de verschillende stakeholders blijft van belang, evenals het doorlopend werken aan het samenspel en tegenspel met de nieuwe interim bestuurder, de nieuwe vaste bestuurder en het CMP.

Namens de raad van toezicht,
Sarah Walburg,
voorzitter raad van toezicht CBO-NWF

Samenstelling Intern Toezicht

Naam	Functie	Beroep	Nevenfunctie
Mevrouw S. Walburg	Voorzitter	Docent minor & master Health Innovation, onderzoeker lectoraat Zorg Voor Jeugd, projectleider- en onderzoeker Future Proof Nurses: simulerend naar de ve rpleegkundige van de toekomst NHL/Stenden Hogeschool, Leeuwarden	Coach jo-7 vv Bitgum (tot juli 2025)
De heer J. Haakma	Lid audit- commissie	Verzekeringsadviseur Zakelijk bij Rabobank regio Noordoost in Meppel	Voorzitter VV Tzummarum
De heer H. Struiksmā	Lid audit- commissie	Manager financiën en facilitair bij Stichting Wonen Noordwest Friesland in St.- Annaparochie	Penningmeester T.C. Opinoo Tzummarum
Mevrouw W. Boschma	Lid remuneratie- commissie	HR adviseur/controller bij Gevelrenovatie- en Voegbedrijf Douwenga (tot december 2025), HR-businesspartner UCC Coffee Benelux BV (vanaf december 2025), melkveehouder MTS Boschma	n.v.t.
Mevrouw A. Brinks	Voorzitter Commissie O, O & K	Onderwijswetenschapper, strategisch beleidsadviseur en kwaliteit Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Fryslân-Noord, PhD kandidaat	n.v.t.
Mevrouw G. Eisma	Lid remuneratie- commissie	Coördinator Verzuim Poeisz Supermarkten, eigenaar Eisma Management Advies, HR/Verzuim/spoor 2- begeleiding	Wedstrijdsecretaris en secretaris Kaatsvereniging Jan Bogtstra, Franker
Mevrouw H. Niehof	Lid Commissie O, O & K	Onderwijswetenschapper en docentonderzoeker verpleegkunde VIAA Hogeschool in Zwolle	Kerkenraadslid algemene zaken Christelijk Gereformeerde Kerk, Leeuwarden

Financiële kengetallen

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

<u>Kengetallen</u>	2025	2024
<u>Solvabiliteit</u> <i>Eigen vermogen + voorzieningen in percentage van het totale vermogen.</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar langetermijnverplichting te voldoen. 30% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 30% dan is de stichting in staat om aan haar langetermijnverplichtingen te voldoen.	72,2%	72,2%
<u>Liquiditeit (Current ratio)</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar kortetermijnverplichtingen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de stichting in staat aan haar kortetermijnverplichtingen te voldoen.	1,25	0,91
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Verhouding tussen het totale eigen vermogen en de totale baten.</i> Een weerstandsvermogen tussen 10% en 40% wordt binnen de stichting als aanvaardbaar geacht. Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen.	30,4%	28,3%
<u>Rentabiliteit</u> <i>Verhouding exploitatieresultaat en de totale baten.</i> Dit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief exploitatieresultaat. Daarbij wordt uitgegaan van de gewone bedrijfsvoering. Het wordt berekend door het resultaat (het "exploitatiesaldo") te delen door de totale baten van de bedrijfsvoering.	3,9%	-1,2%
<u>Huisvestingsratio</u> <i>Verhouding tussen de huisvestingslasten vermeerderd met afschrijvingen gebouwen en terreinen en de totale lasten</i> De huisvestingsratio geeft het aandeel van de totale huisvestingslasten in verhouding van de totale lasten weer. Als signaleringswaarde wordt een maximum van 10% gehanteerd.	6,8%	7,4%
Aantal leerlingen per teldatum 1-2 (t-1)	2.185	2.062
Aantal FTE (inclusief vervanging)	175,2	184,4
<u>Personeelskosten per FTE</u>	€88.474	€85.211
<u>Percentage personeelskosten t.o.v. de totale lasten</u>	82%	82%

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van stichting CBO NoardWest Fryslân en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

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

Financiële instrumenten

Stichting CBO NoardWest Fryslân heeft alleen primaire financiële instrumenten, voor de grondslagen wordt verwezen naar de behandeling per post.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

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

Eigendom

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

Financiële vaste activa

De onder financiële vaste activa opgenomen vorderingen worden gewaardeerd op nominale waarde onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen. Financiële vaste activa met een looptijd korter dan 12 maanden worden opgenomen onder de vorderingen.

Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen en overlopende activa worden gewaardeerd op nominale waarde onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen voor oninbaarheid. De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

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

Algemene reserve publiek

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

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van Stichting CBO NoardWest Fryslân.

Bestemmingsreserves (publiek en privaat)

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

Bestemmingsreserve privaat

Deze bestemmingsreserve is bovenschools opgebouwd en kent geen publieke bestedingsbeperkingen. De bestedingen ten laste van deze reserve bestaan uit kosten die niet vanuit publieke middelen worden bekostigd.

Bestemmingsreserve schoolfonds

Deze bestemmingsreserve wordt opgebouwd vanuit onder andere de oudergelden en wordt gebruikt voor activiteiten van de school.

Voorzieningen

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

Voorziening ambtsjubileum

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

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is opgenomen ter dekking van de toekomstige loonkosten van personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend, geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Deze voorziening is gevormd met ingang van boekjaar 2024 voor loonbetalingsverplichtingen aan medewerkers die een jaar of langer ziek zijn met als peildatum 31 december 2025.

Voorziening werkloosheidsuitkeringen

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 voormalige 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 en het UWV. Hierbij wordt ingeschat in welke mate de medewerker de gehele looptijd van de uitkering gebruik zal maken van de uitkering.

Kortlopende schulden

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

Overlopende passiva

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

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

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

Rijksbijdragen

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

Opbrengsten

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

Pensioenen

Stichting CBO NoardWest Fryslân heeft een pensioenregeling. Pensioenen voor het onderwijspersoneel zijn ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Per eind 2024 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 123,5%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies.

Rente

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

4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

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

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings, en -financieringsactiviteiten.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

Model A: Balans per 31 december 2025

(na resultaatverdeling)

1 Activa	31 december 2025	31 december 2024
Vaste Activa		
1.1.2 Materiële vaste activa	<u>5.980.926</u>	<u>5.938.619</u>
<u>Totaal vaste activa</u>	<i>5.980.926</i>	<i>5.938.619</i>
Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen	508.779	622.537
1.2.4 Liquide middelen	<u>2.684.449</u>	<u>1.372.030</u>
<u>Totaal vlottende activa</u>	<i>3.193.228</i>	<i>1.994.568</i>
<u>Totaal activa</u>	<u>9.174.154</u>	<u>7.933.187</u>

2 Passiva	31 december 2025	31 december 2024
2.1 Eigen vermogen	6.379.423	5.564.248
2.2 Voorzieningen	246.378	165.546
2.4 Kortlopende schulden	<u>2.548.353</u>	<u>2.203.394</u>
<u>Totaal passiva</u>	<u>9.174.154</u>	<u>7.933.187</u>

Model B: Staat van baten en lasten over 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	19.848.829	19.525.215	18.591.390
3.2 Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	130.846	105.420	88.123
3.5 Overige baten	<u>979.797</u>	<u>847.309</u>	<u>962.487</u>
Totaal baten	<u>20.959.472</u>	<u>20.477.944</u>	<u>19.642.001</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	16.494.306	16.150.728	16.296.071
4.2 Afschrijvingen	629.805	633.956	695.643
4.3 Huisvestingslasten	1.112.015	1.242.050	1.213.253
4.4 Overige lasten	<u>1.926.210</u>	<u>1.906.962</u>	<u>1.673.785</u>
Totaal lasten	<u>20.162.336</u>	<u>19.933.696</u>	<u>19.878.753</u>
Saldo baten en lasten	<u>797.135</u>	<u>544.248</u>	<u>-236.752</u>
6 Financiële baten en lasten	<u>18.040</u>	<u>5.000</u>	<u>7.584</u>
Resultaat	<u>815.175</u>	<u>549.248</u>	<u>-229.168</u>

Model C: Kasstroomoverzicht

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	797.135	-236.752
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	629.805	695.643
Mutaties voorzieningen	80.832	-4.665
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	113.759	414.849
Schulden	<u>344.959</u>	<u>82.576</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	1.966.491	951.650
Ontvangen interest	<u>18.040</u>	<u>7.584</u>
	18.040	7.584
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u>	<u>1.984.531</u>	<u>959.234</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	-672.112	-532.965
Desinvesterings in MVA (+/+)		
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u>	<u>-672.112</u>	<u>-532.965</u>
Mutatie liquide middelen	<u>1.312.419</u>	<u>426.269</u>
Beginstand liquide middelen	1.372.030	945.759
Mutatie liquide middelen	<u>1.312.419</u>	<u>426.269</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>2.684.450</u></u>	<u><u>1.372.030</u></u>

Model VA: Vaste Activa

1 Activa

1.1.2 Materiele vaste activa

Mutaties 2025									
	Cumulatieve aanschafwaarde per 1 januari 2025	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 1 januari 2025	Boekwaarde per 1 januari 2025	Investerings 1 januari 2025	Afschrijvingen	Des- investeringen	Afschrijvingen desinvesteringen	Cumulatieve aanschafwaarde per 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	5.759.778	1.683.605	4.076.173	194.631	261.187	363.003	363.003	5.591.405	4.009.616
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	4.082.182	2.428.452	1.653.730	183.965	322.678	671.277	671.277	3.594.870	1.515.017
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	642.230	433.514	208.716	38.700	45.940	253.776	253.776	427.155	201.477
Activa in uitvoering				254.816					254.816
Materiële vaste activa	10.484.190	4.545.571	5.938.619	672.112	629.805	1.288.056	1.288.056	9.613.430	5.980.926

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris en ICT middelen.
Onder overige materiële vaste activa valt het onderwijsleerpakket.
Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 1.000,-.
De activeringsgrens voor groot onderhoud aan de gebouwen bedraagt € 2.000.

Gehanteerde afschrijvingspercentages per categorie:

	Termijn in jaren	Percentage
1.1.2.1 - Gebouwen	6 tot 40	2,5% - 16,7%
- Grond	-	0,0%
1.1.2.3 - Meubilair	10 tot 40	2,5% - 10%
- Inventaris en apparatuur	10	10%
- ICT	4 tot 10	10% - 25%
1.1.2.4 - Leermiddelen	8 en 10	10% - 12,5%

Model VV: Voorraden en vorderingen

1.2.2 Vorderingen

	31 december 2025	31 december 2024
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	69.822	35.961
1.2.2.2 Vorderingen op OCW	544	-
1.2.2.8 Overige overheden	29.048	246.931
1.2.2.10 Overige vorderingen	103.339	46.709
1.2.2.14 Te ontvangen interest	18.040	7.247
1.2.2.15 Overlopende activa overige	287.986	285.689
<u>Vorderingen</u>	508.779	622.537
Uitsplitsing		
<i>15100 - Debiteuren diversen</i>	69.822	35.961
<u>1.2.2.1 Debiteuren algemeen</u>	69.822	35.961
<i>15200 - Vordering Ministerie</i>	544	-
	544	-
<u>1.2.2.2 Vorderingen op OCW</u>		
<i>15600 - Rekening-courant gemeenten</i>	24.159	13.930
<i>15620 - Gemeente voorzieningen huisvesting/inrichting</i>	4.889	233.001
<u>1.2.2.8 Overige overheden</u>	29.048	246.931
<i>15621 - Rekening-courant kinderopvang NW Fryslân</i>	53.371	27.461
<i>15710 - Tussenrekening WIS/Ideal</i>	-	133
<i>15790 - Nog te ontvangen bedragen</i>	49.968	19.114
<u>1.2.2.10 Overige vorderingen</u>	103.339	46.709
<i>15885 - Te ontvangen interest</i>	18.040	7.247
<u>1.2.2.14 Te ontvangen interest</u>	18.040	7.247
<i>15800 - Vooruitbetaalde lasten</i>	85.764	139.930
<i>15820 - Voorschot lonen / vordering personeel</i>	4	-
<i>15840 - Overlopende activa</i>	202.219	145.759
<u>1.2.2.15 Overlopende activa overige</u>	287.986	285.689

Model EL: Effecten en Liquide middelen

1.2.4 Liquide middelen

	31 december 2025	31 december 2024
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	2.684.449	1.372.030
<u>Liquide middelen</u>	<u>2.684.449</u>	<u>1.372.030</u>

Model EV: Eigen vermogen

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2025
2.1.1.1 Algemene reserve	2.321.109	800.951	-	3.122.060
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	3.243.139	14.225	-	3.257.364
<u>Eigen Vermogen</u>	5.564.249	815.175	-	6.379.424
Uitsplitsing				
21150 - Algemene reserve	2.321.109	800.951	-	3.122.060
<u>2.1.1.1 Algemene reserve</u>	2.321.109	800.951	-	3.122.061
21300 - Bestemmingsreserve privaat	3.146.655	5.826	-	3.152.481
21400 - Reserve schoolfonds	96.484	8.399		104.883
<u>2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat</u>	3.243.139	14.225	-	3.257.364

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

	Stand per 1 januari 2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31 december 2025	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 t/m 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.2.1 Personele voorzieningen	165.546	137.714	40.953	15.929	-	246.378	76.315	89.868	80.195
<u>Voorzieningen</u>	165.546	137.714	40.953	15.929	-	246.378	76.315	89.868	80.195
Uitsplitsing									
22100 - Voorziening jubilea	165.546	27.996	40.953	15.929	-	136.660	4.887	51.578	80.195
22190 - Voorziening langdurig zieken	-	36.137	-	-	-	36.137	36.137	-	-
22190 - Voorziening WW uitkeringen	-	73.581	-	-	-	73.581	35.291	38.290	-
<u>2.2.1 Personele voorzieningen</u>	165.546	137.714	40.953	15.929	-	246.378	76.315	89.868	80.195

Model KS: Kortlopende schulden

2 Kortlopende schulden

	31 december 2025	31 december 2024
2.4.8 Crediteuren	389.657	310.735
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	708.834	735.337
2.4.10 Pensioenen	193.123	192.691
2.4.12 Overige kortlopende schulden	109.881	82.166
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	549.990	247.012
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	47.164	117.036
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	549.704	518.417
<u>Kortlopende schulden</u>	<u>2.548.353</u>	<u>2.203.394</u>
Uitsplitsing		
24300 - Crediteuren	385.553	310.735
correctie creditfacturen naar vord	4.104	-
<u>2.4.8 Crediteuren</u>	<u>389.657</u>	<u>310.735</u>
24700 - Af te dragen aan Belastingdienst	708.834	718.429
24734 - Te betalen premie PF	-	16.908
<u>2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>708.834</u>	<u>735.337</u>
24800 - Te betalen pensioenbijdragen	191.534	191.500
24803 - Te betalen premie IP collectief	1.589	1.190
<u>2.4.10 Pensioenen</u>	<u>193.123</u>	<u>192.691</u>
24900 - Nog te betalen bedragen	71.297	69.762
24910 - Rekening courant Kinderopvang	28.838	-
24930 - Te betalen netto salarissen	9.747	12.404
<u>2.4.12 Overige kortlopende schulden</u>	<u>109.881</u>	<u>82.166</u>
24089 - Nog te besteden subsidies OCW	549.990	247.012
<u>2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ</u>	<u>549.990</u>	<u>247.012</u>
24035 - Nog te besteden investeringssubsidies	1.344	-
24040 - Vooruitontvangen bedragen	45.821	117.036
<u>2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen</u>	<u>47.164</u>	<u>117.036</u>
24050 - Aanspraken vakantiegeld	510.197	518.417
24053 - Aanspraken oktobertoelage	39.507	-
<u>2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen</u>	<u>549.704</u>	<u>518.417</u>

Model G: Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo 2025 conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond									
	Kenmerk	datum										
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4608	11-11-2022	ja									
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4571	11-11-2022	ja									
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4060	31-5-2023	ja									
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1064	18-6-2024	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1084	18-6-2024	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1153	18-6-2024	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1429	18-6-2024	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2015	18-6-2024	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2017	18-6-2024	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2294	18-6-2024	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0578	28-4-2025	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0613	28-4-2025	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0595	28-4-2025	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0568	28-4-2025	onderhanden									
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0573	28-4-2025	onderhanden									
Studieverlof	150281	20-8-2024	ja									
Studieverlof	148364	20-8-2024	ja									
Studieverlof	148839	20-8-2024	ja									
Studieverlof	176120	20-6-2025	onderhanden									
Studieverlof	176250	20-8-2025	onderhanden									

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

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

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

Omschrijving	Toewijzing	Kenmerk	datum	€	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2024	Totale subsidieabele kosten t/m 2024	€	Saldo per 1 januari 2025	€	Ontvangen in 2025	Subsidieabele kosten in 2025	€	Saldo per 31 december 2025
Totaal														
0														
0														
0														

Model OB: Opgave overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	17.287.565	17.465.888	17.147.503
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	2.031.077	1.380.713	884.714
3.1.3.1 Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	530.188	678.614	559.174
<u>Rijksbijdragen</u>	19.848.829	19.525.215	18.591.390
Uitsplitsing			
81003 - Basisbekostiging PO	16.399.550	16.482.118	16.177.178
81004 - Overgangsregeling PO	30.693	144.491	126.542
81101 - Vermindering uitkeringskosten	-	-	-2.741
81113 - PenA werkdrukverlaging	734.891	719.516	617.516
81114 - Regeling profess.&begeleiding starters & schoolleiders	122.431	119.762	229.008
<u>3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW</u>	17.287.565	17.465.888	17.147.503
81212 - Subsidie voor studieverlof	20.765	-	16.782
81219 - Aanv. bek. onderwijsachterstandenbeleid	257.811	269.568	195.945
81225 - Bijz. bekostiging wegens samenvoeging	1.169.856	1.033.771	270.238
81228 - Bijz. bekostiging eerste opvang vreemdelingen	-	-	12.455
81232 - Bijz. bekostiging ivm toename asielzoekers	2.720	-	11.896
81239 - Arbeidsmarkttoelagen op achterstandsscholen	-	-	149.618
81250 - Subsidie verbetering basisvaardigheden	579.924	77.374	227.781
<u>3.1.2.1 Overige subsidies OCW</u>	2.031.077	1.380.713	884.714
81300 - Budget lichte ondersteuning	530.188	558.852	559.174
81304 - Bijdrage onderwijsregio PO Noord	-	119.762	-
<u>3.1.3.1 Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden</u>	530.188	678.614	559.174

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
3.2.2.3 Overige overheden	130.846	105.420	88.123
<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	130.846	105.420	88.123
Uitsplitsing			
82100 - Vergoeding gemeente	-	90.420	-
82250 - Overige overheidsbijdragen	121.973	15.000	84.627
82260 - Overige overheidsbijdragen materieel	8.873		3.497
<u>3.2.2.3 Overige overheden</u>	130.846	105.420	88.123

Model AB: Opgave andere baten

3.5 Overige baten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
3.5.1 Opbrengst verhuur	166.346	156.121	193.350
3.5.2 Detachering personeel	495.301	542.441	621.615
3.5.3 Schenkingen	25.810	3.500	9.411
3.5.5 Ouderbijdragen	145.444	135.247	123.461
3.5.10 Overige	146.896	10.000	14.650
<u>Overige baten</u>	979.797	847.309	962.487

Uitsplitsing

<i>85200 - Detachering</i>	95.865	53.319	270.397
<i>85676 - Opbrengst loonkosten (IB-ers + directeuren)</i>	177.459	174.126	91.470
<i>87014 - Opbrengsten loonkosten kinderopvang</i>	221.977	314.996	259.748
<u>3.5.2 Detachering personeel</u>	495.301	542.441	621.615

Model LA: Opgave van de lasten

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.1.1 Lonen en salarissen	15.500.566	15.449.561	15.712.005
4.1.2 Overige personele lasten	1.339.280	821.167	856.616
4.1.3 Af: Ontvangen vergoedingen	345.540	120.000	272.550
<u>Personele lasten</u>	16.494.306	16.150.728	16.296.071
Uitsplitsing			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	12.037.698	-	12.132.029
4.1.1.2 Sociale lasten	1.704.020	-	1.702.502
4.1.1.3 Premies Participatiefonds (PO/VO)	96.821	-	190.880
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds (PO/VO)	-	-	-
4.1.1.5 Pensioenpremies	1.662.028	-	1.686.594
<u>Lonen en salarissen</u>	15.500.566	15.449.561	15.712.005
4.1.2.1 dotaties voorzieningen	121.785	28.000	23.232
4.1.2.2 personeel niet in loondienst	836.404	324.000	433.472
4.1.2.3 overige	381.091	469.167	399.912
<u>Overige personele lasten</u>	1.339.280	821.167	856.616
<u>Toelichting overige personele lasten</u>			
Frictiekosten personeel	54.167	54.167	54.167
Arbo	72.471	80.000	82.757
Nascholing en cursussen	134.868	250.000	159.245
Activiteiten personeel	46.699	50.000	36.706
Passend onderwijs	15.434	10.000	30.640
Overige	57.452	25.000	36.397
<u>Totaal</u>	381.091	469.167	399.912

4.2 Afschrijvingslasten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	629.805	633.956	695.643
<u>Afschrijvingslasten</u>	629.805	633.956	695.643

4.3 Huisvestingslasten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.3.1 Huurlasten	40.337	45.000	40.491
4.3.3 Onderhoudslasten	186.305	263.700	263.016
4.3.4 Energie en water	420.297	376.510	360.337
4.3.5 Schoonmaakkosten	435.432	526.800	515.252
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	29.644	30.040	34.158
<u>Huisvestingslasten</u>	1.112.015	1.242.050	1.213.253

4.4 Overige lasten

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.4.1 Administratie en beheer	245.192	235.520	219.586
4.4.2 Inventaris en apparatuur	133.699	150.000	126.788
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	621.912	673.025	688.059
4.4.5 Overige	925.408	848.417	639.352
<u>Overige lasten</u>	1.926.210	1.906.962	1.673.785

Specificatie honorarium

4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	23.595	14.520
4.4.1.2	Andere controle opdracht	-	1.210
4.4.1.3	Fiscale adviezen	479	2.047
4.4.1.4	andere niet-controle dienst	756	460
	<u>Accountantslasten</u>	24.830	18.237

Model FB: Financiële baten en lasten**6 Financiële baten en lasten**

	Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
6.1.1 Rentebaten	18.040	5.000	7.584
6.2.1 Rentelasten (-/-)	-	-	
<u>Financiële baten en lasten</u>	18.040	5.000	7.584

Model E: Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2025	Statutaire zetel	Code activiteiten
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Friesland	Stichting	Gemeente Leeuwarden	Overige
Stichting Kinderopvang NWF	Stichting	Franeke	Overige

4.1: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

Vermelding topfunctionarissen

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op CBO NoardWest Fryslân. Het voor CBO NoardWest Fryslân toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 €175.000, het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse C. Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal studenten	2
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	7

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

Gegevens 2025

Bedragen x € 1	T. de Groot
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde dienstvervulling in 2025	01-01 / 31-12
Deeltijdfactor in fte	1,000
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	T. de Groot
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	150.423
Beloning betaalbaar op termijn	23.263
Subtotaal	173.687
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	175.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-
Totale bezoldiging 2025	173.687

Gegevens 2024	T. de Groot
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde dienstvervulling in 2024	01-01 / 31-12
Deeltijdfactor 2024 in fte	1
Dienstbetrekking	ja
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	137.239
Beloning betaalbaar op termijn	23.353
Subtotaal	160.592
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	166.000
Totale bezoldiging 2024	160.592

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Bedragen x € 1	E. Winja
Functiegegevens	Bestuurder
Kalenderjaar	2025
Periode functievervulling in het kalenderjaar	01-02 / 31-12
Aantal kalendermaanden in het kalenderjaar	11
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	1309
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	235
Maxima op basis van de normbedragen per maand	353.400
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	307.615
Bezoldigen (alle bedragen exclusief btw)	
Bezoldiging in de betreffende periode	200.448
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 tm 12	200.448
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	
Totale bezoldiging	200.448

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025									
Bedragen x € 1		S. Walburg	H. Struiksma	H. Niehof	W. Boschma	J. Haakma	G. Eisma	A. Brinks	
Funcctiegegevens									
Aanvang en einde dienstvervulling in 2025		Voorzitter 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 28/03	Lid 01/01 - 31/12	
Bezoldiging									
Bezoldiging		4.000	3.000	3.000	3.000	3.000	750		3.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		26.250	17.500	17.500	17.500	17.500	4.171		17.500
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag									
Totale bezoldiging		4.000	3.000	3.000	3.000	3.000	750		3.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan.									
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling									

Gegevens 2024									
Bedragen x € 1		S. Walburg	H. Struiksma	H. Niehof	W. Boschma	J. Haakma	G. Eisma	A. Brinks	
Funcctiegegevens									
Aanvang en einde dienstvervulling in 2024		Voorzitter 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	Lid 01/01 - 31/12	
Bezoldiging									
Bezoldiging		4.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000		3.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		24.900	16.600	16.600	16.600	16.600	16.600		16.600

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Gegevens 2025	
Bedragen x € 1	T. de Groot
Functiegegevens	Bestuurder
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Bestuurder
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2025
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkering wegens beëindiging dienstverband	15.366
Individueel toepasselijke maximum	75.000
Totaal uitkering wegens beëindigd dienstverband	15.366
Waarvan betaald in 2025	15.366
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	nvt
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁷	nvt
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Langlopende verplichtingen:

Het bestuur heeft een overeenkomst met Nou voor de huur van apparatuur. Deze overeenkomst loopt vanaf 1 oktober 2024 en heeft een duur van 72 maanden. De kosten bedragen € 16.609 per kwartaal.

Het bestuur heeft een overeenkomst met Nivo Noord BV voor schoonmaakonderhoud. Dit is een overeenkomst met een looptijd van 30 mei 2023 tot en met 29 mei 2027. De maandelijkse kosten bedragen € 27.417.

Het bestuur heeft een dienstverleningsovereenkomst met Preadyz. De kosten bedragen € 12.289 per maand in 2025.

Het bestuur heeft een overeenkomst met Engie voor levering electriciteit en gas. Deze overeenkomsten lopen van 1-1-2026 t/m 31-12-2028. De kosten per maand zijn € 59.250 op basis van de factuur van januari 2026.

Het bestuur heeft een samenwerkingsovereenkomst met de bibliotheek op school afgesloten per 1 september 2024 tot en met 31 augustus 2027. De kosten bedragen € 15 per leerling (excl. btw) per jaar.

Het bestuur heeft een overeenkomst met ParnasSys per 1 oktober 2021 voor onbepaalde tijd. De jaarlijkse kosten bedragen € 23.600 in 2026.

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat.
Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2025

800.951	wordt toegevoegd aan de algemene reserve
5.826	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat
<u>8.399</u>	wordt onttrokken de reserve schoolfondsen
<u><u>815.175</u></u>	totaal resultaatverdeling

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

- G. Toonen (bestuurder)

- S. Walburg

- H. Struiksma

- H. Niehof

- J. Haakma

- W. Boschma

Datum vaststelling jaarrekening:

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer 42656
Naam instelling CBO NoardWest Fryslân

Postadres Academiestraat 30
Postcode 8801 LJ
Plaats Franeker
Telefoon 0517-391081
E-mailadres info@cbo-nwf.nl
Website www.cbo-nwf.nl

Contactpersoon G. Toonen
Telefoon 0517 - 391081
E-mailadres info@cbo-nwf.nl

Overige gegevens

