

Jaarverslag 2025



Inhoud

Voorwoord.....	3
De organisatie.....	4
Organisatiestructuur	5
Profiel	5
Medezeggenschap – SCIO Raad	7
Samenwerking.....	8
Klachtenafhandeling.....	9
Governance	9
Verantwoording van het beleid.....	10
Opvang, Onderwijs en kwaliteit	10
Opleiden en ontwikkelen	21
Personeel en professionalisering	24
Huisvesting en facilitaire zaken (H&FZ)	27
Financieel beleid.....	28
Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	32
Informatiebeveiliging en privacy (IBP)	34
Verantwoording van de financiën	35
Verslag intern toezicht.....	43
Jaarrekening 2025 Talent Openbaar Basisonderwijs Hoorn	47

Leeswijzer: Dit bestuursverslag betreft zowel Opvang als Onderwijs

Voorwoord

Wanneer je als bestuurder begint aan het schrijven van het voorwoord voor het jaarverslag, ga je in gedachten terug in de tijd om weer even op te halen wat zo kenmerkend was aan het afgelopen kalenderjaar. In mijn geval is dat ontegenzeggelijk het moment waarop Marjan Terpstra het bestuurdersstokje aan mij overdroeg waarna wij in juni op passende wijze afscheid namen en Marjan bedankten voor alles wat zij voor onze organisatie heeft gedaan.

De toekomst van SCIO werd in mijn handen gelegd, maar die rust op een uitermate stevig fundament. Mede daardoor kunnen we het komende jaar in alle rust aan de slag met het maken van een nieuwe meerjarenstrategie (2027-2031). Daarmee gaan we een tijd in van vernieuwen én het verder versterken van alles wat al goed is. De focus op kwaliteit, het ondersteunen en verstevigen van alles wat er in de groepen op onze locaties wordt gedaan in het belang van kinderen, is tot in de haarvaten van SCIO verankerd en dient menigmaal als inspiratie voor andere organisaties in het land.

Eén van de instrumenten die wij succesvol inzetten om onze kwaliteit te monitoren, is de PIB-pedagogische praktijk in beeld. In een cyclus van observeren, reflecteren, verbeteren en evalueren, ondersteund met (beeld)coaching, wordt actief gestuurd op pedagogisch handelen en een rijke inrichting vol materialen die uitnodigen en uitdagen tot spelen en ontwikkelen. Jaarlijks worden alle peutergroepen aan de hand van dit uitgebreide observatie-instrument bezocht en in kaart gebracht. Als pilot zijn hier in 2025 ook alle kleutergroepen aan toegevoegd, in het kader van de zo belangrijke aansluiting tussen peuter- en kleutergroepen binnen onze kindcentra.

De uitkomsten van deze vele observaties leveren waardevolle informatie op voor verdere kwaliteitsverbeteringen. Zo is ervoor gekozen alle locaties budget te geven voor constructiematerialen om de bouwhoeken in alle groepen te verrijken en wordt het trainingsaanbod in onze SCIO academie nog meer afgestemd op wat onze professionals nodig hebben om hun werk nog beter te doen. Het aanbod in de academie groeit nog ieder jaar en steeds meer professionals maken gebruik van de vele mogelijkheden om hun eigen kennis en vaardigheden te vergroten. Dit wordt onder andere zichtbaar in de vele mooie TOP-activiteiten en thema's die op onze BSO's in 2025 zijn ontwikkeld. Een aanpak overigens, waar wij als SCIO uniek en onderscheidend mee zijn.

Het jaar 2025 bracht tevens een groeiend besef dat de integratie tussen opvang en onderwijs binnen SCIO toe was aan een volgende, veelzeggende stap. Namelijk om niet alleen in het werken, maar ook in naam één te zijn. Het besluit werd genomen om in 2026 de merken Stichting Kinderopvang Hoorn, Stichting Kinderopvang West-Friesland, SKiK en Talent te vervangen door SCIO voor Opvang en Onderwijs. Op deze manier kunnen wij onze identiteit en alles waar wij samen voor staan eenduidig uitdragen. Het aangepaste SCIO logo en de manier waarop ons merk voortaan op al onze locaties zichtbaar zal zijn, werd aan onze medewerkers gepresenteerd tijdens het SCIO eindejaarsfeest. Op dit moment zijn de eerste uitingen hiervan al te zien op auto's, vlaggen en promotiematerialen en in de loop van 2026 zullen alle andere aanpassingen die nodig zijn voor deze naamswijziging gerealiseerd worden.

Wij zijn samen nu echt allemaal SCIO.

Samir Bashara

De organisatie

SCIO Groep voor Opvang en Onderwijs - Service Bureau

Van Dedemstraat 6 B/C, 1624 NN Hoorn

0229-743743

info@sciogroep.nl

www.sciogroep.nl

Bestaande uit:

Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn

Bestuursnummer: 41772

0229-282040

info@talenthoorn.nl

www.talenthoorn.nl

Stichting Kinderopvang West-Friesland en Beheerstichting Kinderopvang West-Friesland

0229-248770

info@kinderopvangwestfriesland.nl

www.kinderopvangwestfriesland.nl

Bestuur

Marjan Terpstra - College van Bestuur SCIO Groep (tot 1 juni 2025)

Nevenfunctie: lid Raad van Toezicht RSG Enkhuizen

Samir Bashara – College van Bestuur SCIO Groep (vanaf 1 april 2025)

Nevenfuncties: - Lid van het partijbestuur Groenlinks/PvdA

- Lid van de RvC van Willemsoord (Stichting Cultureel Erfgoed Willemsoord)

- Lid van het bestuur van de VNK (Vereniging Nederlandse Kindcentra)

In het verslagjaar heeft een wisseling in het college van bestuur plaatsgevonden. Om de continuïteit van de organisatie en de lopende dossiers te waarborgen, is gekozen voor een ruime overdrachtsperiode. De nieuwe bestuurder is op 1 april 2025 in dienst getreden, terwijl de vertrekkende bestuurder tot 1 juni 2025 aan de organisatie verbonden bleef. Deze bewuste overlap van twee maanden heeft gezorgd voor een zorgvuldige, warme overdracht en een soepele transitie in het dagelijks bestuur.

Locaties

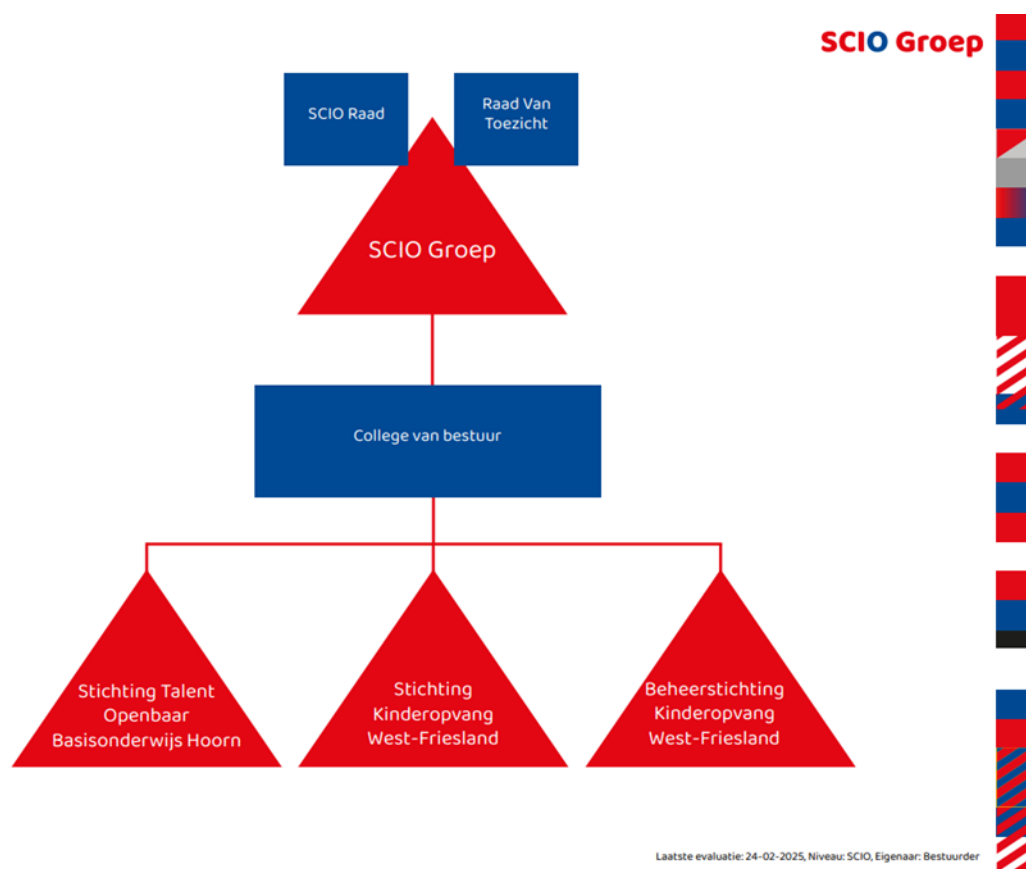
Klik [hier](#) voor een overzicht van alle locaties

Organisatiestructuur

SCIO Groep is op 1 januari 2021 ontstaan uit een bestuurlijke fusie tussen:

- Stichting Talent Openbaar Onderwijs;
- Stichting Kinderopvang West-Friesland (SKH en SKiK).

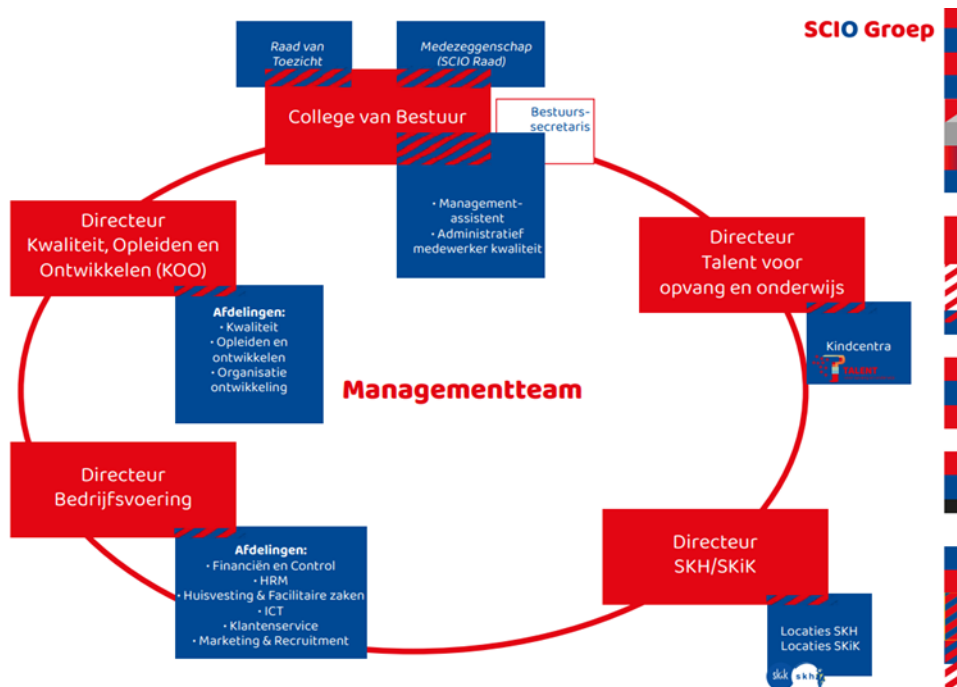
In de SCIO Groep (holdingstichting) hebben in 2025 geen activiteiten plaatsgevonden.



Aan het einde verslagjaar 2025 is de huidige verdeling man/vrouw in het CvB 100% man. De verdeling bij de RvT is 33% man, 67% vrouw.

Profiel

De visie en missie van SCIO Groep vindt u op onze website. Het college van bestuur (CvB) werd in 2025 gevormd door Marjan Terpstra, tot 1 mei en vanaf 1 mei 2025 door Samir Bashara. Het CvB is het bevoegd gezag zoals bedoeld onder de onderwijswetgeving. Het CvB voert de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden uit in overeenstemming met deze wet- en regelgeving. Het CvB doet dit in nauwe afstemming met het Directieteam (DT).



De strategie van de organisatie is gericht op vijf belangrijke maatschappelijke thema's die in dit filmpje worden toegelicht: <https://youtu.be/VZrPeGfVBfY>

Toegankelijkheid & toelating

Wij zijn een organisatie voor openbaar onderwijs en maatschappelijke kinderopvang. Dit betekent dat ons onderwijs en onze kinderopvang voor alle kinderen toegankelijk is, ongeacht geloofsovertuiging of achtergrond.

Medezeggenschap – SCIO Raad

In 2024 is SCIO gestart met een integrale medezeggenschapsraad voor opvang en onderwijs. Per september 2024 is deze integrale medezeggenschapsraad van start gegaan: de SCIO Raad (SR). Door deze integrale raad sluit de besluitvormingscyclus nog beter aan op het integrale aanbod van opvang en onderwijs binnen SCIO Groep.

De SR bestaat uit 12 leden: zes ouders/verzorgers (drie van opvang en drie van onderwijs) en zes medewerkers (drie van opvang en drie van onderwijs). De taken en rechten zijn vastgelegd in de Wet Kinderopvang, de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de Wet Medezeggenschap op scholen (WMS). Volgens het rooster van aftreden zijn er drie nieuwe leden toegetreden tot de SR en heeft één lid zich herkiesbaar gesteld.

De SR heeft in 2025 zeven keer vergaderd:

- 10 februari
- 24 maart
- 19 mei
- 30 juni
- 29 september
- 10 november
- 8 december

De SR wordt ondersteund door de bestuurssecretaris van SCIO Groep. De vergaderstukken worden gedeeld met de voorzitters van de medezeggenschapsraden van de scholen en, indien gewenst, met de voorzitters van de oudercommissies.

Voorbeelden van onderwerpen die behandeld zijn door de SR in 2025:

- Begroting 2026
- Eigen Risicodragerschap WGA en ziektewet
- Beleid Mobiele apparaten
- Informatiebeveiliging en privacy
- Beloningsbeleid
- Beleid Pesten
- Beleid Wennen en Doorplaatsen
- Hitteprotocol
- Merkenstrategie
- Personele inzet en vervanging van bevoegde leerkrachten voor de klas

Daarnaast zijn leden van de SR betrokken geweest bij de wervingsprocedure van een nieuw lid voor de Raad van Toezicht (RvT). De SR heeft onderdeel uitgemaakt van de Benoemingsadviescommissie. Ook vindt er twee keer per jaar een samenkomst plaats tussen de medezeggenschap en de RvT.

Samenwerking

Samen van Start

Bestuurders van SCIO Groep, Stichting Penta, Bibliotheek Hoorn en Stichting Netwerk vormen samen met een vertegenwoordiger van de gemeente Hoorn de stuurgroep voor het project Samen van Start. In het overleg vindt besluitvorming plaats op het gebied van financiële verantwoording en inhoudelijke ontwikkeling. Vanaf 2026 is Samen van Start geen project meer, maar een werkwijze en wordt de stuurgroep opgeheven.

Stuurgroep IKEC

Bestuurders van de SCIO Groep, Stichting Trigoon, Parlan en Samenwerkingsverband De Westfriesse Knoop hebben samen met een vertegenwoordiger van de gemeente Hoorn regulier overleg over de nieuwbouw van het Integraal Kind en Expertise Centrum (IKEC) in Hoorn en het gezamenlijk besturen van het IKEC.

ROPO

Het regionaal overleg primair onderwijs (ROPO) is een samenwerkingsverband van de Westfriesse PO schoolbesturen. In het kader van de gezamenlijke bestuurlijke verantwoordelijkheid, wordt samenwerking gezocht op diverse thema's. Te denken valt aan thema's als de arbeidsmarkt, passend onderwijs of de samenwerking PO VO (Primair Onderwijs, Vorgezet Onderwijs).

KINDwijzer

SCIO Groep maakt deel uit van KINDwijzer. Dit is een landelijk netwerk van toonaangevende maatschappelijke kinderopvangorganisaties die samenwerken in een coöperatieve vereniging. Door het delen en verder ontwikkelen van kennis en werkmethoden wordt vernieuwing nagestreefd.

Samenwerkingsverband Passend onderwijs West-Friesland

SCIO Groep maakt deel uit van het samenwerkingsverband (SWV) Passend onderwijs West-Friesland. Dit orgaan zorgt ervoor dat ieder kind in de regio een zo passend mogelijke onderwijsplek krijgt, met waar nodig extra ondersteuning. In het kader van deze gezamenlijke verantwoordelijkheid stelt iedere school binnen SCIO Groep een schoolondersteuningsprofiel op. In dit profiel wordt inzichtelijk gemaakt welke vormen van basisondersteuning, extra ondersteuning en specialistische (diepte)ondersteuning de school kan bieden. Op basis hiervan beschikt het SWV over een actueel en transparant overzicht van het ondersteuningsaanbod binnen de regio.

Het schoolondersteuningsprofiel van de school wordt gepubliceerd in de schoolgids, zodat ouders en andere betrokkenen duidelijk geïnformeerd zijn over de ondersteuningsmogelijkheden per school.

Onderwijsregio's

SCIO Groep is aangesloten bij Onderwijsregio Noorderwijs. Deze is opgezet om regionale samenwerking te stimuleren en knelpunten in het onderwijs, zoals lerarentekorten en kwalitatieve verschillen tussen scholen, effectiever aan te pakken. Ook het versterken van de relatie tussen kinderopvang en onderwijs is één van de onderwerpen.

Klachtenafhandeling

Voor onderwijs en opvang hebben we klachtenprocedures die goed vindbaar zijn in het ouderportaal en ons intranet. Hierin wordt duidelijk gemeld waar men een klacht kan melden en wat verwacht kan worden van de opvolging. Na ontvangst van een klacht is het onze hoogste prioriteit met desbetreffende persoon in gesprek te gaan en te zorgdragen voor een spoedige afhandeling naar tevredenheid.

Klachten – onderwijs

In 2025 zijn door twee ouders klachten ingediend, waarvan geen klachten gemeld zijn bij de onderwijsinspectie.

Jaarlijks wordt een rapport inclusief trendanalyse van klachten opgemaakt.

Klachten – opvang

In 2025 zijn door drie ouders klachten ingediend, waarvan geen klachten gemeld zijn bij de Geschillencommissie Kinderopvang.

Jaarlijks wordt een rapport inclusief trendanalyse van klachten opgemaakt en ter informatie aan GGD Hollands Noorden verstrekt.

Governance

SCIO Groep werkt volgens de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs en de Governance Code kinderopvang. Daarin zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en leidinggevendenden. Bij mogelijke tegenstrijdigheden tussen de twee codes wordt de zwaarstwegende code toegepast.

Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur zijn principes en uitwerkingen vastgelegd rond professionaliteit, integriteit en transparantie van bestuur en intern toezicht in het primair onderwijs. Daarnaast is een aantal verplichtende bepalingen vastgelegd ten aanzien van publicatie van diverse documenten en combinaties van bestuurs- en toezichthoudende functies. In juli 2025 is de nieuwe 'Governancecode Funderend Onderwijs' in de plaats gekomen voor de 'Code Goed Bestuur Primair Onderwijs'. Deze wordt stapsgewijs geïmplementeerd.

Governance Code kinderopvang

Deze Code bevat beginselen voor deugdelijkheid: bepalingen voor goed gedrag, bestuur en toezicht.

Verantwoording van het beleid

Opvang, Onderwijs en kwaliteit

In 2025 heeft de afdeling Kwaliteit Opleiden en Ontwikkelen (KOO) haar rol verder versterkt als verbindende en kwaliteit bevorderende schakel binnen opvang en onderwijs van SCIO Groep. KOO monitort, ondersteunt en adviseert locaties bij het ontwikkelen, uitvoeren en borgen van beleid, altijd binnen de geldende wettelijke kaders en in nauwe afstemming met de praktijk. Daarbij staat een professionele dialoog centraal, gericht op continue verbetering en duurzame kwaliteitsontwikkeling.

De focus lag in 2025 op het versterken van pedagogische en onderwijskundige kwaliteit, het cyclisch werken aan verbetering en het verder professionaliseren van medewerkers. Met behulp van de monitor Pedagogische Praktijk in Beeld (PiB) is de kwaliteitscyclus organisatiebreed verdiept en verbreed. Observeren, prioriteren, coachen en opnieuw evalueren vormen inmiddels een vaste werkwijze. De inzet van pedagogisch coaches, deskundigen pedagogiek en gerichte scholing o.a. op het gebied van taalontwikkeling, thematisch werken en inclusie, heeft zichtbaar bijgedragen aan versterking van het pedagogisch handelen.

Ook binnen het onderwijs is gewerkt aan kwaliteitsborging, onder meer via de werkwijze van High Performing Schools, structurele kwaliteitsgesprekken en gerichte aandacht voor curriculumontwikkeling. Tegelijkertijd is stevig ingezet op opleiden en professionaliseren via de SCIO Academie, met een uitgebreid en flexibel scholingsaanbod voor zowel opvang als onderwijs.

Kenmerkend voor 2025 is dat kwaliteit niet wordt benaderd als losse interventie, maar als samenhangend en cyclisch proces van leren, reflecteren en ontwikkelen. Daarmee bouwt SCIO doelgericht aan een stevige kwaliteitscultuur waarin kinderen, professionals en organisatie zich blijvend kunnen ontwikkelen.

Pedagogische praktijk

SCIO Groep streeft naar een hoge pedagogische kwaliteit. De pedagogische visie is gebaseerd op de wettelijk verplichte vier opvoeddoelen voor kinderopvang en de verhaallijnen van de organisatie. Pedagogische kwaliteit borgen en waar nodig verbeteren is een continu proces. Om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de kinderopvang, maken wij gebruik van de monitor Pedagogische Praktijk in Beeld (PiB). De uitkomsten van deze monitor worden meegenomen in de organisatie van scholing, coaching en de kwaliteitsgesprekken op locatieniveau, managementniveau en bestuurlijk niveau.

Voor de coaching kiezen we voor een vorm van permanent leren waarbij beeldcoaching centraal staat. Vier vaste pedagogisch coaches worden ingezet om op alle locaties één keer per jaar een coaching traject uit te voeren met alle pedagogisch professionals en er is extra inzet van de pedagogisch coach op groepen die voorschoolse educatie aanbieden. Naast de beeldcoaching kunnen de pedagogisch coaches gevraagd worden bij diverse ondersteuningsvragen.

Naast de pedagogisch coach werkt op de grotere locaties een pedagogisch professional als deskundige pedagogiek. Deze deskundige monitort pedagogische kwaliteit en zorgt voor een kwaliteitsimpuls. Deze professional maakt de vertaling van het pedagogisch beleid naar de praktijk en andersom. De deskundige pedagogiek is een verbindende schakel tussen de pedagogisch coaches, de beleidsmedewerkers pedagogiek en de professionals op de locatie.

In 2025 heeft de kenniskring van de deskundigen pedagogiek zich onder andere beziggehouden met het belang van bewegen.

In de scholing en trainingen hebben wij de uitkomsten van de pedagogische monitor en de uitkomsten van het onderzoek naar de kwaliteit van de voorschoolse educatie opgenomen. De educatieve kwaliteit op groepen is een aandachtspunt, waardoor wij voor de hercertificering hebben gekozen voor het onderwerp spraak- taalontwikkeling. Naast het aanbieden van theorie, zijn de pedagogisch professionals aan het werk gezet met het oefenen in hun vaardigheden rond het begeleiden van taaldenkgesprekken.

Naast de coaching en de inzet van de deskundigen pedagogiek hebben wij pedagogisch professionals geschoold in Startblokken voor basisontwikkeling, Oog voor baby's, Betekenisvolle activiteiten in de BSO en Vreedzame BSO.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker of coach in de voorschoolse educatie

In 2025 hebben wij per kind met een actieve VVE-indicatie minimaal 10 uur coaching van de pedagogisch coach ingezet. Daarnaast hebben alle peutergroepen, ook de peutergroepen zonder VVE erkenning of geplaatste kinderen met een VVE-indicatie, coaching ontvangen. In de VVE-coaching hebben wij naast de interactievaardigheden van de pedagogisch professionals het ontwikkelingsgericht werken onder de aandacht gebracht.

Ontwikkelingen

SCIO heeft de afgelopen jaren meegedaan aan het project 'Pedagogische praktijk in Beeld' (PiB). PiB is een monitor om de pedagogische kwaliteit binnen de kinderopvang in beeld te brengen en de resultaten te gebruiken voor het doorvoeren van verbeteringen. De monitor is gebaseerd op de vier opvoedingsdoelen van Riksen Walraven, aangevuld met de omgevingsfactoren van de kwaliteitsmonitor Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO).

In 2025 is er op 71% van alle groepen een observatie uitgevoerd, een stijging ten opzichte van 61% in 2024. Het aandeel groepen dat nog niet eerder is geobserveerd is in dezelfde periode afgenomen van 28% (2024) naar 1% (2025). De uitkomsten van de PiB worden besproken met het team, waarbij de focus ligt op reflectie en bewustwording van het pedagogisch handelen. Het team formuleert vervolgens zelf de verbeterpunten en verwerken deze in een plan van aanpak. Bij het uitvoeren van de PiB zijn de pedagogisch coaches betrokken, waardoor zij een verbinding maken met de verbeterpunten tijdens de beeldcoaching. In 2025 is de kwaliteitscyclus- bestaande uit observeren (PiB), prioritering van verbeterpunten, het inzetten van beeldcoaching en een daaropvolgende observatie (PiB)- operationeel geworden. Bij de vervolg observatie (PiB) wordt doorgaans gefocust op de doelen die direct betrekking hebben op de eerder geformuleerde verbeterpunten.

Jaren	algemeen	emotionele veiligheid	kwaliteit leefomgeving	normen en waarden	persoonlijke competentie	sociale competentie
2023	2.98	3.22	2.86	2.99	2.97	2.88
2024	3.02	3.19	2.91	3.07	2.97	2.97
2025	3.10	3.22	3.01	3.27	3.01	2.97

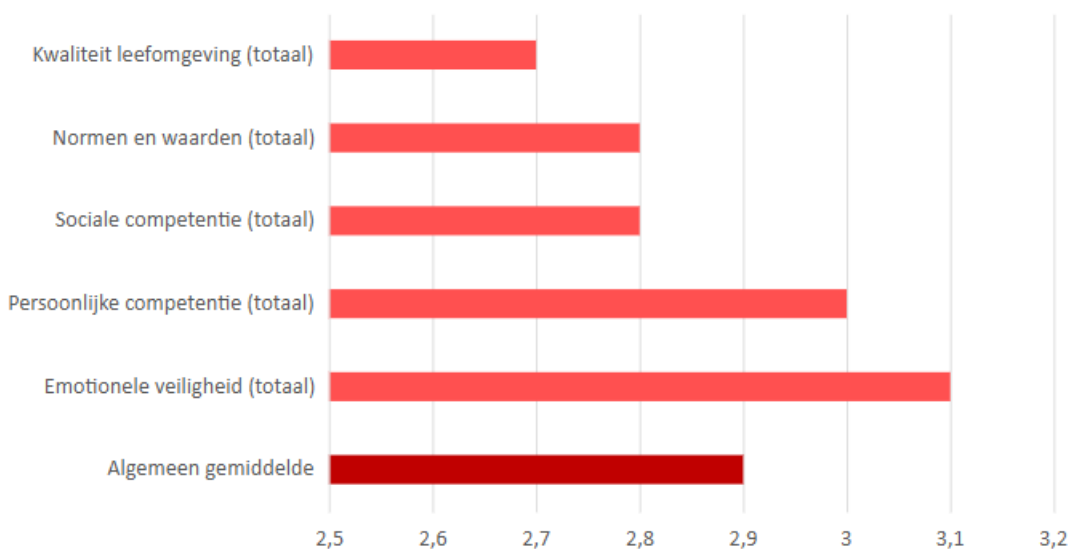
Organisatiebreed is vanaf 2023 groei waarneembaar op alle doelen.

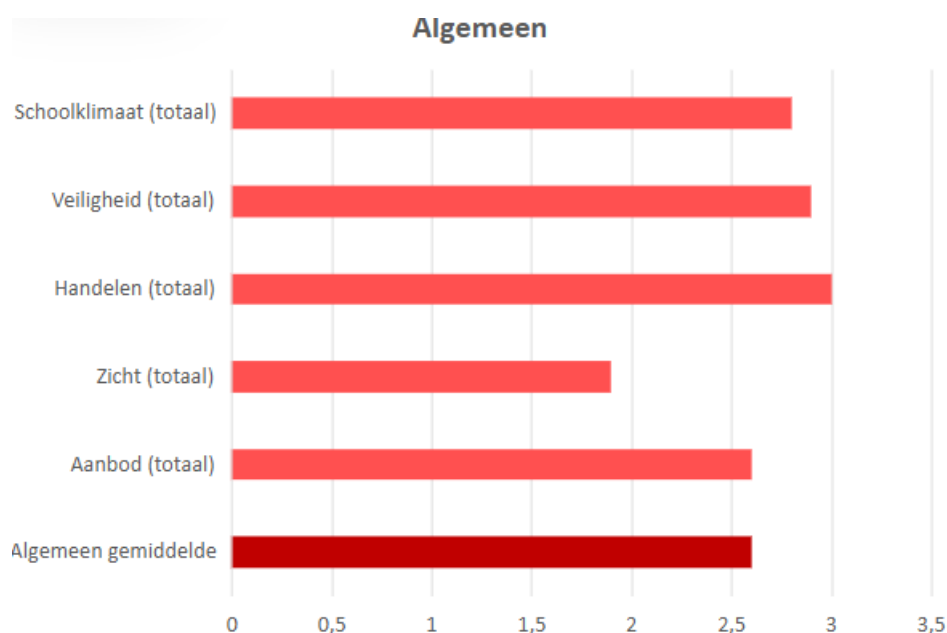
Pilot Pedagogische praktijk in beeld (PiB) in het onderwijs

In 2024 hebben wij een actieve bijdrage geleverd aan de landelijke pilot Pedagogische praktijk in beeld (PiB) voor het kleuteronderwijs. In acht kleuterklassen is het, voor het onderwijs aangepaste observatie-instrument beproefd. De inzet van PiB toont duidelijke meerwaarde voor de onderbouw, onder meer door het versterken van de doorgaande ontwikkelijn en door het bevorderen van een onderbouwde professionele dialoog over de pedagogische kwaliteit. Onze bevindingen zijn gedeeld met de ontwikkelaars, waarna het instrument begin 2025 gereed is gemaakt voor implementatie.

In 2025 is de pilot uitgebreid naar alle kleutergroepen, die inmiddels allen zijn geobserveerd. Hieronder worden de scores op de doelen weergegeven in 2 tabellen.

Scores van de doelen





De uitkomsten laten zien dat er kansen voor verbeteringen liggen. De norm is 3. Op een aantal vlakken, zoals emotionele veiligheid en persoonlijke competentie is de score 3 of hoger, de andere scores liggen daaronder.

De evaluatie van de pilot wordt op dit moment uitgevoerd in samenwerking met de commissie Kwaliteit. Op basis van deze evaluatie wordt vastgesteld óf, en op welke wijze, de pedagogische kwaliteitsmonitor structureel binnen het onderwijs zal worden ingezet. De opbrengsten en de daaropvolgende gesprekken naar aanleiding van de observaties worden als betekenisvol en ondersteunend ervaren. Een belangrijk aandachtspunt betreft de afweging die IKC-leiders maken tussen de benodigde tijdsinvestering en de opbrengsten van het instrument.

Zorgstructuur

SCIO streeft naar een sluitend netwerk rondom kinderen en gezinnen waar zorg is over de ontwikkeling en/of de opvoedsituatie. Het aantal kinderen dat als kind met extra ondersteuningsbehoefte wordt gemeld is flink toegenomen. In 2023 waren er 65, in 2024 waren er 69 en in 2025 waren er 101 ondersteuningsvragen vanuit de pedagogisch professionals. Zoals in onderstaande tabel te zien is, was bij ongeveer 63 van de ondersteuningsvragen opvolging door een pedagogisch coach en VIB voldoende. Dit percentage is gelijk gebleven met 2024.

Veel van deze vragen zijn terug te voeren naar handelingsverlegenheid, wat onmiskenbaar vraagt om deskundige begeleiding en gerichte coaching.

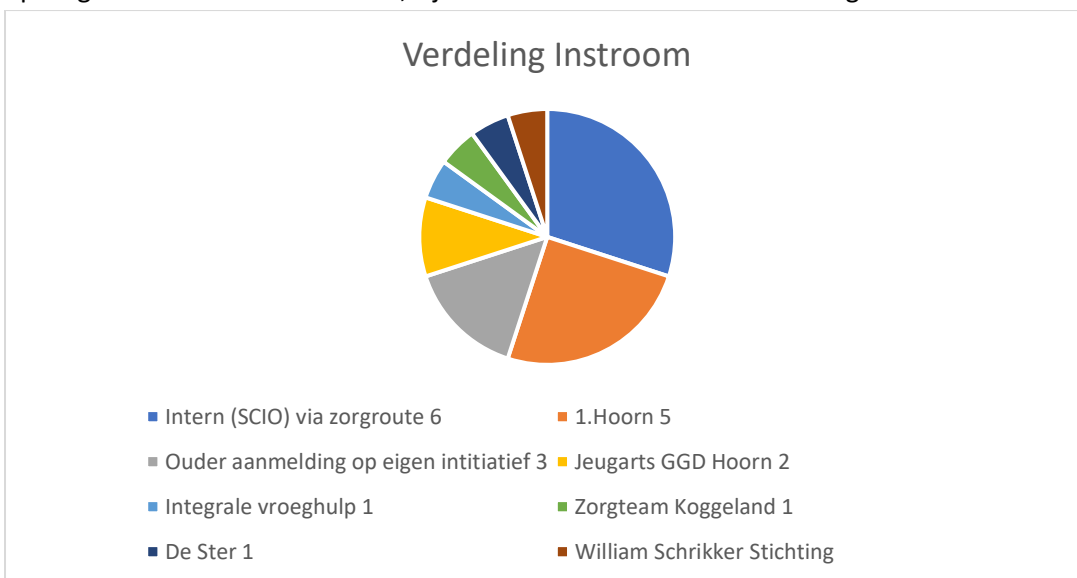


Opvallend is het geringe aantal zorg- en ondersteuningsvragen op de Samen van Start scholen. Dit kan wijzen op een sterke preventieve aanpak, maar het vraagt nader onderzoek om hier onderbouwde conclusies aan te kunnen verbinden.

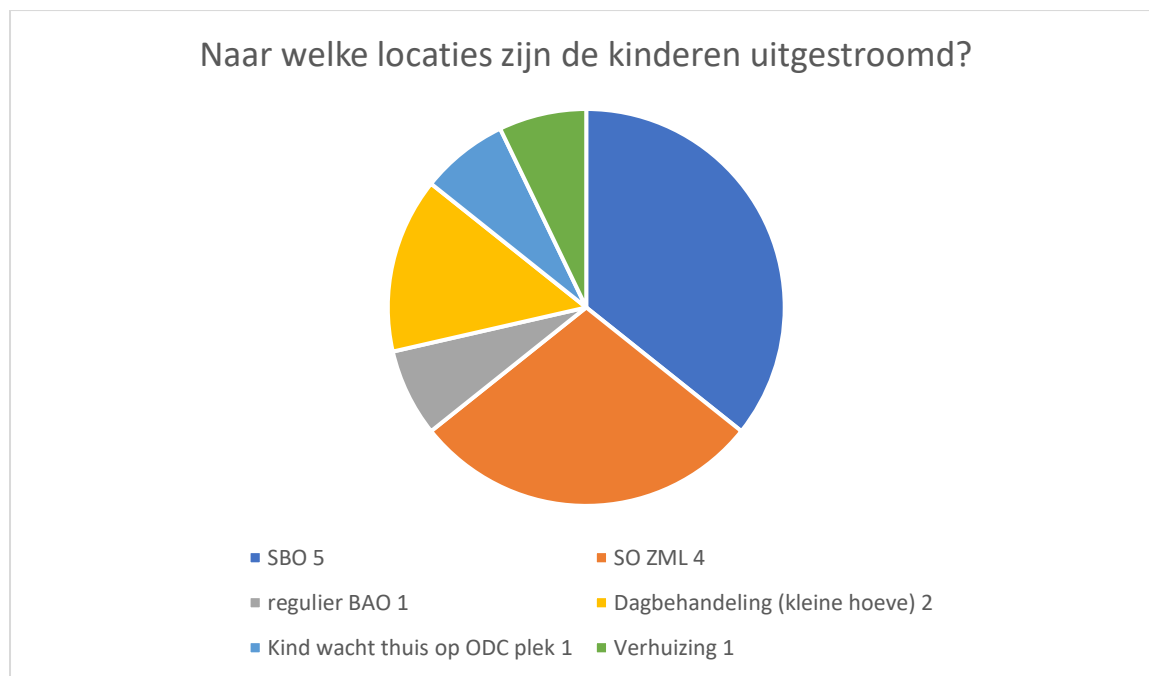
Er is groeiende doorstroom van kinderen vanuit reguliere opvang naar de peutergroepen van het IKEC. Bij 3 kinderen is afgelopen jaar nog een COJ-traject (coaching on the job) ingezet. Door het wegvallen halverwege het jaar van COJ is tijdig gezocht naar alternatieve externe ondersteuning, deze is gevonden bij de opvoedondersteuners. Voor elke wijk is een opvoedondersteuner beschikbaar.

De peutergroepen van het IKEC

Binnen de peutergroepen van het IKEC wordt intensief samengewerkt met het IKEC en jeughulporganisatie. Peuters met een extra ondersteuningsvraag kunnen hier intensiever en passend begeleidingsaanbod krijgen. De toenemende instroom van kinderen vanuit de reguliere opvang naar de peutergroepen van het IKEC laat zien dat deze voorziening steeds beter wordt gevonden. Door frequent overleg (korte lijnen) en voldoende beschikbare ruimte is snelle plaatsing mogelijk. Ook andere organisaties weten ons te vinden, hetgeen zichtbaar is in onderstaand diagram. Met de verhuizing van IKEC de Zevensprong is ook tegemoetgekomen aan de behoefte van ouders aan hele dagopvang. Hierdoor sluit het aanbod nu volledig aan bij de ondersteunings- en opvangbehoeften van alle ouders, zij maken hier nu dan ook dankbaar gebruik van.



In juli 2025 is er een evaluatie gemaakt, over het schooljaar 2024/2025. Hieronder is inzichtelijk gemaakt naar welke locaties de kinderen zijn uitgestroomd. Ook is in 2025 één kind teruggestroomd naar het regulier onderwijs.



BSO Ontwikkeling/ Naschools aanbod

De TOP-aanpak

In 2025 hebben de BSO-teams een groeibeweging doorgemaakt, waarin zowel thematisch werken als kinderopparticipatie verder zijn versterkt. De effecten van de training thematisch werken werden in 2025 duidelijk zichtbaar. Pedagogisch medewerkers voelen zich steeds beter toegerust om deze werkwijze succesvol toe te passen. De teams leerden beter inspelen op de ontwikkelbehoeften van kinderen, activiteiten kregen meer structuur en samenhang en teams werkten intensiever samen rondom de thematische opzet. Dit zorgt voor inspirerende speel- en leeromgevingen met een hogere betrokkenheid van kinderen. Men gaf aan dat vooral de combinatie van theorie, praktijk en (praktische) begeleiding zeer waardevol was en leidde tot een hogere mate van eigenaarschap. Dit resulteerde in maar liefst 50 unieke thema's en 400 Top-activiteiten. Dit benadrukt de grote creativiteit en inzet van de teams en is een teken dat thematisch werken steeds beter geborgd raakt in de dagelijkse praktijk.

Top- activiteiten

Binnen onze aanpak vormen de zogenaamde TOP-activiteiten een verdiepend en inspirerend onderdeel van het BSO-aanbod. TOP-activiteiten worden tweemaal per week aangeboden. Ze dragen daarmee bij aan een BSO-omgeving waarin kinderen met plezier ontdekken, leren en groeien, terwijl pedagogisch medewerkers werken vanuit een heldere thematische structuur met veel ruimte voor creativiteit.

Praktische trainingen

Naast de thematische trainingen voor teams en medewerkers hebben we binnen de TOP-aanpak ook een reeks trainingen ontwikkeld die zich volledig richten op praktische vaardigheden. Deze trainingen zijn ontworpen om pedagogisch medewerkers te inspireren én te voorzien van concrete technieken die direct inzetbaar zijn in de dagelijkse praktijk.

9+ activiteiten

Een specifiek onderdeel van de TOP-aanpak zijn de 9+ trajecten — zoals Technieklab, SCIOchef en KidsArt in de Kas. Deze vormen sterke voorbeelden van betekenisvolle verdieping. De programma's spelen zich af over meerdere weken en vinden plaats op professionele locaties, waar kinderen werken met echte vakmensen: kunstenaars, techniekdocenten, chefs en andere experts uit het veld. In deze langdurige trajecten krijgen oudere kinderen de ruimte om te experimenteren en hun eigen ideeën vorm te geven. Ze worden uitgedaagd om verder te kijken en nieuwe vaardigheden te ontdekken.

Vakanties

Ook binnen het vakantieprogramma waren in 2025 duidelijke successen zichtbaar. De uitstapjes werden door kinderen, ouders en medewerkers niet alleen als leuk, maar vooral als leerzaam en waardevol ervaren. Zo'n 3500 deelnemers deden mee aan de activiteiten. Er werd bewust gekozen voor meer lokale activiteiten en uitstapjes, wat vooral bijdroeg aan duurzaamheid. Alle vakanties binnen SCIO zijn thematisch ingericht, waarbij elke periode een eigen, zorgvuldig gekozen thema krijgt. De thema's en bijbehorende activiteiten worden gezamenlijk ontwikkeld binnen de activiteitenwerkgroep. Een tweede stap in het proces is dat kinderen via participatie eigen ideeën voor het activiteitenprogramma kunnen aandragen. Daarna wordt het programma definitief gemaakt en uitgevoerd op de locaties. Deze werkwijze zorgt voor samenhang, kwaliteit en creatieve variatie, én sluit goed aan bij de interesses van kinderen.

Een bijzonder onderdeel van het vakantieprogramma blijft de samenwerking met Huttendorp Hoorn. Via de BSO-locaties namen maar liefst 140 kinderen deel, ondersteund door pedagogisch medewerkers die hierdoor waardevolle ervaring opdeden buiten hun reguliere werksetting. Huttendorp blijft een plek waar kinderen intensief samenwerken, bouwen, ontdekken en grenzen verleggen — kwaliteiten die naadloos aansluiten bij onze visie op betekenisvolle ontwikkeling.

Als organisatie hebben wij tevens bewust gekozen om naast de 140 reguliere kinderen ook 66 kinderen kosteloos deel te laten nemen. Het ging hierbij vooral om kinderen uit gezinnen met beperkte financiële middelen en kinderen met een migratieachtergrond voor wie dit soort activiteiten niet vanzelfsprekend is. In samenwerking met diverse partners uit het sociaal domein — en via onze brugfunctionarissen binnen de IKC's — werden deze gezinnen actief benaderd en ondersteund in hun deelname.

Vooruitblik naar 2026: van ontwikkeling naar duurzame borging

Hoewel 2025 een jaar van zichtbare groei was, werd ook duidelijk dat verdere doorontwikkeling en borging nodig is. We weten dat één keer een teamtraining niet voldoende is om thematisch werken

volledig te integreren bij alle teams. Daarom wordt in 2026 samen met managers kinderopvang en IKC-leiders een plan van aanpak uitgewerkt om structureel te werken aan verdieping, consistentie en zichtbare opbrengsten.

Daarnaast wordt onderzocht hoe de organisatie van vakantie-uitjes efficiënter kan worden ingericht, bijvoorbeeld door deze per wijk of cluster te organiseren en thema's te rouleren. Dit moet zorgen voor betere logistiek, sterke samenhang met lokale partners en een gelijkmatiger aanbod voor kinderen.

Tegelijkertijd liggen er kansen om de sterke onderdelen uit 2025 breder zichtbaar te maken. Zo onderscheiden de BSO's zich met unieke uitstapjes en hoogwaardige thema-activiteiten, dit mag in 2026 nadrukkelijker naar buiten worden gebracht richting ouders, scholen en de omgeving.

Conclusie

2025 was een jaar waarin de basis voor thematisch werken stevig werd neergezet en successen breed zichtbaar waren. In 2026 verschuift de focus van groei naar verankering en professionalisering. Door structurele training, betere organisatie van activiteiten en sterkere externe communicatie wordt gebouwd aan een BSO-aanbod waarin kinderen nieuwsgierig blijven ontdekken, leren en groeien — elke dag opnieuw.

Samen van Start 2025

2025 stond volledig in het teken van borging van de werkwijze, het neerzetten van 'zo doen wij dit' op een Samen van Start locatie. Er is met een ontwikkelteam gewerkt aan het op papier zetten van de werkwijze, het overnemen van de processen in de bestaande structuren en zorgen dat de juiste lijnen gevolgd worden.

Uiteraard is er ook weer een verdiepingsslag gemaakt op de kwaliteit. Het onderzoek van Sardes is hier leidend in. De onderzoeksresultaten worden twee keer per jaar grondig besproken, zowel met de IKC-leiders en de leerteams, als ook met de ouderbegeleiders, buurtmoeders en leesconsulenten. Uit de resultaten komen aanbevelingen die de partijen weer meenemen in hun jaardoelen. Zo hebben we een stevige kwaliteitscyclus neergezet, waarbij ook tussen locaties uitgewisseld en geleerd wordt. Dit blijkt van grote meerwaarde voor de resultaten. We zien al mooie resultaten bij de start van groep 3 als zij op een samen van start groep gezeten hebben. De overgang is soepeler en de kinderen zijn beter voorbereid.

De ouderbegeleider is inmiddels een vanzelfsprekend aanspreekpunt voor ouders. Een echte vertrouwenspersoon, die ouders de weg wijst of op weg helpt richting zorg of andere instanties. Een onmisbare rol en een verlichting voor het team.

De werkwijze Samen van Start verbindt partijen aan elkaar, doordat dit actief wordt gestimuleerd. De ouderbegeleiders hebben hier een cruciale rol in. De bijeenkomsten die we twee keer per jaar organiseren worden zeer gewaardeerd. Hier komen alle Samen van Start medewerkers (ongeveer 90 professionals) bij elkaar om geïnspireerd te worden, ervaringen uit te wisselen en van en met elkaar te leren.

We blijven landelijk gezien worden met de Samen van Start werkwijze. Zo hebben we weer diverse workshops mogen geven en bezoek mogen ontvangen uit het land. Inmiddels dus een bewezen aanpak.

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Talent voor opvang en onderwijs hanteert de definitie van kwaliteitszorg conform de AVS (Algemene Vereniging Schoolleiders): 'Onder kwaliteitszorg verstaan wij de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, team, ouders en kinderen. Kwaliteit wordt bepaald door heldere, aanvaardbare en aanvaarde doelen en door normerende uitspraken'. De belangen van de kinderen staan hierbij centraal. Bestuur en scholen van Talent zijn daarmee pas tevreden over hun onderwijskwaliteit als meetbaar en onderbouwd wordt voldaan aan de verwachtingen. De basis hiervoor is het overdragen van kennis en vaardigheden. Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit door kwaliteitsgesprekken (vier keer per jaar), informele gesprekken, locatiebezoeken en het analyseren van de beschikbare data.

Elke ronde voortgangsgesprekken wordt samengevat en besproken in het overleg van IKC-leiders. Hieruit volgen aandachtspunten voor de volgende periode. Onderwijskwaliteit borgen en waar nodig verbeteren is een continu proces. Om te zorgen dat afspraken voor iedereen helder zijn, wordt gebruik gemaakt van een kwaliteitskalender, een overzicht van plannen en uitvoering op korte en langere termijn.

High Performing Schools

Alle kindcentra van Talent hanteren de werkwijze van High Performing Schools (HPS). Ter ondersteuning van het borgen van deze werkwijze wordt/worden:

- Nieuwe medewerkers geschoold in de uitgangspunten van HPS en EDI (Expliciete Directe Instructie);
- Op schoolniveau minimaal 1x per jaar een zelfevaluatie uitgevoerd, waarbij de Talent-versie van de Marzano roadmap als instrument wordt gebruikt;
- Locatiebezoeken uitgevoerd waarbij de zelfevaluatie de onderlegger is voor het gesprek;
- Op basis van de uitkomsten verbeteractiviteiten in een tijdspad uitgezet.

Implementatie nieuwe curriculum

Talent bereidt zich voor op de implementatie van het nieuwe curriculum door onderdeel voor onderdeel op stichting niveau centraal te stellen. In 2025 was er sprake van een doorontwikkeling van het onderdeel Burgerschap. Iedere school heeft hiervoor, op basis van het beleidsplan op stichtingsniveau, een locatie specifiek beleid gemaakt en dit wordt geïmplementeerd op de scholen. Het onderdeel Digitale geletterdheid bevindt zich in de oriëntatiefase. Er is een werkgroep samengesteld waarin iedere school vertegenwoordigd is. Deze werkgroep staat onder leiding van een collega van de afdeling Kwaliteit. Op stichtingsniveau werkt de werkgroep aan het opstellen van een basisbeleidsdocument. Parallel hieraan vindt op schoolniveau een inventarisatie plaats van de huidige werkwijzen. Daarnaast wordt met behulp van het basisbeleidsdocument gewerkt aan het ontwikkelen van een doorgaande lijn binnen de eigen schoolcontext.

Verantwoording

Het bestuur verantwoordt zich via Vensters en intern door de Raad van Toezicht en SCIO-raad regelmatig te informeren over behaalde resultaten en ingezette ontwikkelingen. Daarnaast verantwoorden de scholen zich via de MR, het schoolplan, het jaarplan, de schoolgids en de nieuwsbrieven. Er is gevraagd en ongevraagd contact met de inspectie over behaalde opbrengsten en andere relevante ontwikkelingen in het kader van de onderwijskwaliteit.

Doelen en resultaten

Naast 'de basis op orde' heeft Talent zijn eigen ambities op het gebied van onderwijskwaliteit geformuleerd. Eén van de doelen is dat alle scholen van Talent 100% 1F en 65% 2F/1S scoren. Op dit moment lukt dat nog niet bij alle scholen. Wel wordt er expliciet op gestuurd, bijvoorbeeld door het vergroten van de kennis en vaardigheden van de kwaliteitscoördinatoren op gebied van diepgaand analyseren en als onderwerp van de voortgangsgesprekken. De doelen zijn leidend en worden uitgewerkt in de jaarplannen van de scholen.

Scholen op de Kaart biedt een overzicht van de behaalde resultaten van de individuele scholen. Samenvattend beeld:

- Kijkend naar het gemiddelde van de vakgebieden over drie jaren, presteert één school onder de signaleringswaarde voor 2F/1S.
- Kijkend naar het gemiddelde van de vakgebieden in 2025, stromen op alle scholen 85% of meer leerlingen uit op 1F niveau of hoger. Op de meeste scholen stroomt er een hoger percentage leerlingen uit op 2F/1S niveau dan de signaleringswaarde passend bij de schoolweging.

Binnen de SCIO Groep staat het duurzaam versterken van leerprestaties centraal, met nadruk op taal en rekenen. Hierbij wordt planmatig gewerkt volgens de PDCA-cyclus en de evaluatieve cyclus, waarbij doelen worden vastgesteld, interventies doelgericht worden uitgevoerd en opbrengsten systematisch worden geëvalueerd en bijgesteld.

Bovenschools is een ambitiekaart voor rekenen en begrijpend lezen vastgesteld, waarin kwaliteitsdoelen en ontwikkelambities zijn geformuleerd. Deze ambitiekaarten vormen het richtinggevend kader voor schoolontwikkeling en professionalisering. Scholen werken evidence-informed en baseren hun aanpak op wetenschappelijk onderbouwde inzichten en aantoonbaar effectieve didactische strategieën.

Tijdens bovenschoolse kennisdelingsbijeenkomsten staan de opbrengsten op taal en rekenen centraal. Hierbij wordt expliciet stilgestaan bij succesfactoren en bij verbeterpunten, zodat effectieve werkwijzen worden geborgd en minder effectieve interventies tijdig worden bijgesteld. Door deze cyclische en gezamenlijke werkwijze borgt SCIO Groep een sterke basis en werkt zij doelgericht aan duurzame verbetering van de leerprestaties.

Sociale veiligheid

Talent hecht groot belang aan een veilige en inclusieve leer- en werkomgeving. Er wordt actief gestuurd op het voorkomen van ongewenst gedrag, het bevorderen van respectvolle omgangsvormen en het waarborgen van gelijke kansen. Scholen werken hiervoor o.a. met een veiligheidsbeleid, gedragscodes, een anti-pestaanpak en meld- en opvolgingsprocedures.

Het veiligheidsbeleid is opgesteld in samenwerking met IKC-leiders en de SCIO Raad. Op locatieniveau is dit nader geconcretiseerd. Hiermee wordt geborgd dat beleid aansluit bij de praktijk en breed wordt gedragen binnen de organisatie. Het veiligheidsbeleid wordt minimaal eenmaal per jaar geëvalueerd en geactualiseerd. Verbetermaatregelen worden opgenomen en gemonitord op voortgang en effectiviteit.

Het welzijn van de kinderen en de ontwikkeling van burgerschapscompetenties worden regelmatig gemonitord om het onderwijs af te stemmen op de actuele leerbehoefte van kinderen. Daarnaast wordt de jaarlijkse monitoring sociale veiligheid op alle kindcentra afgenomen en geëvalueerd. Indien nodig worden verbeteracties ingezet op groepsvorming, individueel kindniveau en teamcultuur. Waar nodig wordt gebruik gemaakt van extern ondersteuningsaanbod om gestelde doelen te realiseren. Dit betreft onder meer ondersteuning op het gebied van sociale veiligheid, burgerschap, anti-pestprogramma's, inclusie, buitenschoolse activiteiten en het bevorderen van een professionele aanspreekcultuur. Hiermee werken wij continu aan een veilige omgeving waarin iedereen zich gezien, gehoord en gelijk behandeld voelt.

Passend onderwijs, inclusief onderwijs en gelijke behandeling

Passend onderwijs, inclusie en gelijke behandeling sluiten naadloos aan bij de strategische doelen van de SCIO groep en in het bijzonder bij de verhaallijnen 1 en 2.

In een snel veranderende wereld, waarin grote thema's als verbinden, democratie, verdraagzaamheid, media en gezond leven een belangrijke rol spelen, bereiden wij kinderen voor op de maatschappij waarvan zij deel uitmaken. We hebben hoge verwachtingen van kinderen en stimuleren kansengelijkheid door ieder kind gericht te laten leren met een betekenisvol, samenhangend en gevarieerd aanbod binnen en buiten het IKC. Dit aanbod is gericht op de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag." (Verhaallijn 1)

"De maatschappij individualiseert en daarom vinden wij het belangrijk om te werken aan verbinding en gemeenschapsgevoel. Onze IKC's vormen het hart van de wijk, door betrokken te zijn bij en gastvrijheid te bieden aan lokale initiatieven. Wij registreren deze verbinding door met partners samen te werken en een gericht en relevant aanbod te ontwikkelen. Wij creëren synergie tussen de behoefte van het gezin en het aanbod van partijen." (Verhaallijn 2)

Bij het bereiken van bovenstaande doelen spelen de kwaliteitscoördinatoren een belangrijke rol. De gelden die het samenwerkingsverband voor de basis beschikbaar stelt, worden volledig doorgezet naar de scholen en de scholen zorgen voor een invulling, die waarborgt dat leerlingen passend onderwijs kunnen ontvangen en dat leerkrachten hierin ondersteund kunnen worden. Daarnaast zetten scholen de beschikbare gelden in voor professionalisering en het optimaliseren van de formatie. Hierbij wordt gekeken naar de eigen organisatie en naar de onderwijsbehoeften van de populatie.

Op basis van de zelfevaluatie van het Samenwerkingsverband 'Passend Onderwijs West-Friesland' scoren de Talent scholen iets bovengemiddeld op de kenmerken van handelingsgericht werken en gemiddeld op de kenmerken van de kwaliteit van de basisondersteuning in vergelijking met alle basisscholen in West-Friesland.

Inspectie

In 2025 heeft één inspectieonderzoek plaatsgevonden. Dit betrof een risico gestuurd onderzoek op De Tweemaster met als resultaat een voldoende voor de kwaliteit van de school.

Opleiden en ontwikkelen

SCIO Academie

Het opleidingsaanbod binnen de SCIO Academie is in 2025 verder uitgebreid. Waar scholing binnen het onderwijs voorheen voornamelijk per locatie werd georganiseerd, heeft het bovenschoolse aanbod gezorgd voor meer flexibiliteit. Hierdoor kunnen individuele medewerkers deelnemen aan cursussen zonder dat het volledige team hoeft aan te sluiten.

Begin 2025 is een inventarisatie uitgevoerd naar de scholingsbehoefte binnen het onderwijs. Op basis van deze inventarisatie is de cursusplanning voor het schooljaar 2025–2026 begin het tweede kwartaal gepubliceerd, zodat medewerkers hun deelname tijdig konden inplannen. In totaal zijn in 2025 168 cursussen georganiseerd, met 1.511 deelnemers.

Naast het interne opleidingsaanbod blijft het voor medewerkers mogelijk om externe opleidingen te volgen via de studiefaciliteitenregeling. In 2025 zijn 21 medewerkers gestart met een studie met gebruikmaking van deze regeling.

Met name binnen de kinderopvang is het van belang dat opleidingen snel beschikbaar zijn, zodat medewerkers tijdig voldoen aan de geldende kwalificatie-eisen en volledig inzetbaar zijn. Voor scholing gericht op het werken met 0-jarigen en Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE) wordt daarom gebruikgemaakt van e-learning, aangevuld met fysieke bijeenkomsten. Hierdoor kan de opleiding op elk gewenst moment worden gestart. Voor het voldoen aan de taaleis wordt samengewerkt met Fiolet, dat doorgaans op korte termijn taaltoetsen kan afnemen.

Digitalisering en LMS

Binnen SCIO Groep wordt voor het plannen en inschrijven van het aanbod van de SCIO Academie momenteel gebruikgemaakt van AFAS Cursusmanagement. Dit systeem kent echter beperkte functionaliteiten, wat leidt tot inefficiënties in administratie, monitoring en het beheer van verplichte scholingen. Daarnaast biedt het systeem geen toegang tot leercontent, zoals e-learningmodules, documenten of instructievideo's.

Om de leerprocessen verder te optimaliseren en te professionaliseren, is in 2025 onderzocht welke eisen gesteld moeten worden aan een Learning Management Systeem (LMS). Een dergelijk systeem maakt het mogelijk om leercontent centraal beschikbaar te stellen, leertrajecten in te richten, eigen leerinhoud te ontwikkelen, de status van verplichte scholing inzichtelijk te maken en administratieve processen te vereenvoudigen. In 2026 is het voornemen om een aanbieder te selecteren en het LMS te implementeren.

E-learning pilot

SCIO Groep maakt op dit moment nog geen structureel gebruik van een e-learningpakket. Dergelijke pakketten bieden een breed en divers aanbod aan online cursussen die plaats- en tijdonafhankelijk gevolgd kunnen worden en dragen bij aan flexibiliteit en persoonlijke regie. Omdat deze pakketten kostbaar zijn en inzicht gewenst was in gebruik en leerrendement, is in 2025 een pilot uitgevoerd met het e-learningpakket van E-wise.

Een aantal locaties, alle IKC-leiders, kwaliteitscoördinatoren en diverse leerkrachten en pedagogisch professionals hebben gedurende een jaar toegang gekregen tot dit pakket. De uitkomsten laten zien dat het gebruik beperkt was, voornamelijk doordat medewerkers onvoldoende tijd konden vrijmaken. Tegelijkertijd gaf een deel van de gebruikers aan deze vorm van leren als zeer prettig te ervaren. Met name binnen het onderwijs was men positief over de kwaliteit van het aanbod. Voor 2026 is daarom besloten om het e-learningpakket op aanvraag beschikbaar te stellen en structureel aan te bieden aan alle kwaliteitscoördinatoren, die hier expliciet behoefte aan hebben uitgesproken.

Ontwikkeling en doorstroom medewerkers

SCIO Groep stimuleert medewerkers die zich verder willen ontwikkelen of willen doorgroeien binnen de organisatie. Hiervoor zijn zowel de studiefaciliteitenregeling als diverse ontwikkeltrajecten beschikbaar. In 2025 zijn 21 medewerkers gestart met een opleiding via de studiefaciliteitenregeling. Daarnaast zijn drie medewerkers gestart met het ontwikkeltraject tot leerkracht, één medewerker met het traject tot kwaliteitscoördinator en één medewerker met de opleiding AD-PEP tot leraarondersteuner.

Studenten onderwijs

Vanaf het schooljaar 2024–2025 werkt SCIO Groep samen met InHolland volgens het concept *Samen Opleiden*. Dit concept heeft als doel de aansluiting tussen opleiding en praktijk te versterken, waarbij studenten binnen een school een leerteam vormen. Deze leerteams worden begeleid door een docent van InHolland en een schoolopleider van SCIO. Op diverse locaties zijn leerteambijeenkomsten georganiseerd. De ervaringen zijn overwegend positief, al vraagt deze werkwijze een aanzienlijke organisatorische inspanning van zowel de locaties als de schoolopleider.

In regionaal verband heeft een evaluatie plaatsgevonden over de kwaliteit van de vernieuwde opleiding en de benodigde inzet van de betrokken besturen. De hieruit voortgekomen verbeterpunten worden verder afgestemd met InHolland.

Ipabo hanteert eveneens het concept *Samen Opleiden*, maar SCIO Groep is hierin momenteel geen samenwerkingspartner. Voltijdstudenten en LIO's worden door Ipabo uitsluitend geplaatst bij aangesloten partners. In 2025 heeft hierover meerdere malen overleg plaatsgevonden met Ipabo. Er is een groeistrategie afgesproken waarbij SCIO Groep vanaf september 2026 partner kan worden.

De instroom vanuit InHolland en het aantal aanmeldingen voor de verkorte deeltijdopleiding zijn momenteel voldoende om alle stageplaatsen te vullen. Voor onderwijsassistenten is de vraag echter groter dan het aantal beschikbare stageplaatsen.

Schooljaar 2024-2025

Soort opleiding	Aantal studenten
Voltijd Pabo	10
Deeltijd Pabo	11
Verkorte deeltijd Pabo	5
Flex Pabo	3
Zij-instroom	2
LIO	5
ALO/pabo	1
ALO	6
MBO BOL-studenten	33

Studenten kinderopvang

Voor BBL-opleidingen werkt SCIO Groep samen met Talland College en Vonk. Met beide opleiders is sprake van een goede samenwerking. Vanwege de geografische ligging volgt het merendeel van de BBL-studenten de opleiding bij Talland College. De instroom van zowel BBL- als BOL-studenten is momenteel voldoende om alle beschikbare stageplaatsen en BBL-plekken te vullen. Voor maatschappelijke stages geldt dat de vraag naar stageplaatsen binnen de kinderopvang groter is dan het aanbod.

Schooljaar 2024-2025

Soort opleiding	Aantal studenten
BBL Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker	15
BBL Groepshulp	2
BOL	28
Maatschappelijke stages	22

Pilot Groepshulp

In 2024 is een pilot gestart voor de functie Groepshulp. Twee huishoudelijk medewerkers zijn begonnen met de eenjarige opleiding Groepshulp bij Talland College. Beide medewerkers hebben het diploma behaald en zijn doorgestroomd naar de functie Groepshulp. De opleiding is geëvalueerd en de daaruit voortgekomen verbeterpunten zijn afgestemd met Talland College.

Conclusie en vooruitblik

In 2025 heeft de afdeling Opleiden & Ontwikkelen het opleidingsaanbod binnen SCIO Groep verder uitgebreid en geprofessionaliseerd. Door gerichte samenwerking en innovatieve oplossingen, zoals e-learning, zijn medewerkers tijdig in staat gesteld te voldoen aan de gestelde opleidingseisen.

In 2026 ligt de focus op het verder ontwikkelen van flexibele, met name digitale, leeroplossingen, het verbeteren van de aansluiting tussen opleiding en praktijk en het optimaliseren van de instroom van studenten en stagiaires binnen zowel het onderwijs als de kinderopvang.

Personeel en professionalisering

Ontwikkelingen

In 2025 is hard gewerkt aan het verbeteren van de processen. Workflows in Afas worden beoordeeld en geoptimaliseerd. Informatie rond aanpassingen wordt gedeeld met gebruikers. Ook wordt er meer ingezet op wensen vanuit de organisatie mbt het gebruik van Afas.

De afdeling HRM is gaan werken met aandachtsgebieden. Adviseur en Medewerker HRM werken samen voor een aandachtsgebied. Hierdoor is er meer betrokkenheid bij een groep medewerkers en zijn de gesprekslijnen voor de leidinggevenden duidelijk. In 2025 zijn vaste overlegmomenten tussen leidinggevende en HR-adviseur de standaard. Ook de HR-administratie gaat geregeld naar locaties om daar vragen te beantwoorden van medewerkers.

Het afgelopen jaar is gewerkt aan de volgende onderwerpen:

- **Strategisch HR beleid**
Deze is in 2025 beschreven en de strategische doelen gericht op 5 centrale HR thema's zijn vastgelegd in een meerjarenagenda. De thema's voor de komende jaren zijn: Persoonlijk leiderschap & professionele ontwikkeling, de basis op orde, toekomstige wendbaarheid, werkgeuk en gezamenlijk eigenaarschap. Een eerste verantwoording op deze doelen zal in het bestuursverslag over 2026 worden opgenomen.
- **Borgen van HR processen**
De HR processen zijn verder ontwikkeld en geoptimaliseerd in Afas. Er is continu aandacht voor een systeem waarin workflows een optimale loop hebben en het voor iedereen toegankelijk en werkbaar is.
- **Functieboek**
Deze is geactualiseerd. Bijna alle functieomschrijvingen zijn gemaakt en akkoord bevonden door de medewerkers. In maart 2026 zal dit afgerond zijn.
- **Eigenrisicodrager WGA**
De mogelijkheden zijn onderzocht en er is besloten eigenrisicodrager voor de WGA en Ziektewet te worden voor beide stichtingen (SKWF was al ERD voor de WGA). Dit is ingericht met ingang van 1-1-2026.
- **Onboarding**
De werkgroep om het onboardingsproces te optimaliseren maakt goede stappen. Het proces is in kaart gebracht en er is een onboardingsformulier ontwikkeld voor nieuwe medewerkers.
- **Banenaafspraak**
In 2025 werd gebruik gemaakt van een externe partij om inzichtelijk te krijgen welke nieuwe medewerkers tot aanname een afstand tot de arbeidsmarkt hadden. In de komende jaren zal onderzocht worden op welke wijze er banen geschikt kunnen worden gemaakt voor deze doelgroep.

- **Beloningsbeleid**
Om een transparante en eerlijke beloningsstructuur te hebben, is het beloningsbeleid opgesteld.
- **Compensatieregeling**
Deze regeling is in 2025 opgesteld om grip te houden op de plus en minuren van medewerkers werkzaam binnen SKWF.
- **Detachering**
Het verschil tussen detachering en oproep/invalid is duidelijk in kaart gebracht. Detacheringsovereenkomsten worden in 2025 opgesteld en via Afas uitgezet naar andere besturen en digitaal ondertekend door alle partijen.
- **Salarisadministratie**
In 2025 hebben wij het Payroll contract met een externe aanbieder opgezegd en wordt de volledige salarisadministratie gevoerd vanuit de afdeling HRM.

Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De middelen in het kader van professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders zijn in 2025, net als voorgaande jaren, toegevoegd aan het formatiebudget. De MR stemt op schoolniveau in met de formatiebegroting. De overkoepelende SCIO-raad ontvangt de formatiebegroting ter informatie.

Aanpak werkdruk – onderwijs

Jaarlijks gaat de IKC-leider het gesprek aan met het onderwijsteam hoe het team de werkdruk gelden wil inzetten. In 2025 is het grootste deel besteed aan personele inzet, om de werkdruk te verlagen.

Denk hierbij aan:

- het inzetten van personeel tijdens pauzes, zodat de leerkrachten pauze kunnen houden
- extra onderwijsassistentie
- aanstelling van een eventmanager voor een groot deel van de activiteiten

In 2025 is € 723.751,- uitgegeven aan werkdrukmiddelen.

Aanpak werkdruk - opvang

De locaties voor kinderopvang hebben een budget voor taakuren die ingezet kunnen worden voor niet-groepsgebonden werkzaamheden. Dit betekent dat pedagogisch professionals werkzaamheden kunnen inplannen op tijden dat er geen kinderen zijn, bijvoorbeeld voor oudergesprekken, teamvergaderingen en extra werkzaamheden op hun aandachtsgebied. Vanwege het werken met zelforganiserende teams is dit budget ruimer dan de landelijke norm.

Uitkeringen na ontslag

Het streven is om medewerkers te herplaatsen en om zo min mogelijk afscheid te nemen.

In 2025 zijn er in totaal 11 vaststellingsovereenkomsten gesloten, 4 voor onderwijs en 7 voor opvang. Eén medewerker hiervan is bij de andere stichting in dienst gekomen. Tien VSO's zijn afgesloten in verband met arbeidsongeschiktheid.

Doelen voor 2026

- Werkprocessen borgen en vastleggen;
- Vitaliteitsbeleid ontwikkelen;

- ARBO RI&E: plan van aanpak opgesteld, bezig met arbobeleid en deelbeleidsstukken;
- Definitie persoonlijk leiderschap: koppelen aan leerdoelen en scholingsplan;
- Gesprekkencyclus: in 2025 is een succesvolle pilot uitgevoerd. De gesprekkencyclus wordt in 2026 verder uitgerold en er wordt gekeken naar inrichting in Afas hiervoor;
- Aannamebeleid: er wordt een conceptversie opgesteld;
- Mobiliteitsbeleid/doorstroombeleid ontwikkelen;
- Implementeren functiehuis in administratieve processen.

Verklaring omtrent goed gedrag

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

Opvang

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	101	6	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	46	<5	0

Aantallen tussen de 1 en 5 worden weergegeven als <5.

Onderwijs

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	31	<5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	56	16	0

Aantallen tussen de 1 en 5 worden weergegeven als <5.

Er wordt door de afdeling HR maandelijks een 100% controle op koppeling VOG uitgevoerd. Sinds 2024 controleert de accountant hier niet meer op en zijn we verplicht om deze gegevens in het bestuursverslag op te nemen.

Er is afgelopen jaar veel gestuurd op de tijdige koppeling van VOG's. Redenen van de te late koppelingen zijn besproken in werkoverleggen om te zorgen voor zo min mogelijk afwijkingen in de toekomst.

Het proces rond de koppelingen VOG van stagiaires opvang (personen niet in loondienst met een VOG verplichting) gaat steeds beter. Aandacht hiervoor blijft noodzakelijk.

Het proces rond de koppeling VOG van stagiaires onderwijs (personen niet in loondienst met een VOG verplichting) loopt nog niet goed.

HR is samen met de afdeling KOO/Opleidingen regulier in overleg om dit proces te verbeteren.

Huisvesting en facilitaire zaken (H&FZ)

Integraal Huisvestingplan Gemeente Hoorn

Dit jaar is in overleg met de schoolbesturen verdere invulling gegeven aan de uitwerking van het Integraal Huisvestingsplan welke begin 2024 door de Gemeenteraad is goedgekeurd. Tot 2040 is hiermee de volgorde bepaald van de vernieuwing of renovatie van de schoolgebouwen.

De leerling prognoses laten de komende een sterkte stijging zien voor de binnenstad van Hoorn, gelijktijdig moet hierbij opgemerkt worden dat dit grotendeels samenhangt met de snelheid van de woningbouwontwikkeling. Dit brengt vooral voor de locatie Het Fluitschip uitdagingen met zich mee qua huisvesting.

Stand van zaken ontwikkelingen vanuit 1^e tranche SIHP

- Vervangende nieuwbouw Montessori Kindcentrum
Dit project maakt onderdeel uit van de gebiedsontwikkeling van het zogenaamde RAC terrein. Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor het bouwproces van de school, de gemeente voor de parkeervoorzieningen en de woningbouwontwikkeling die hier ook beoogd zijn. De gemeente heeft dit jaar de ontwikkelaar geselecteerd, vanuit SCIO is het aanbestedingstraject met de architect afgerond en het ontwerpteam geselecteerd. De oplevering van het schoolgebouw is voorzien voor begin 2029.
- Renovatie De Bussel
In 2025 is door het ontwerpteam van Kindcentrum De Bussel het schetsontwerp vertaald naar een Voorlopig Ontwerp en wordt nu de laatste hand gelegd aan het Definitief Ontwerp. Gezien de omvang van de locatie is het toegekende budget vanuit het IHP niet toereikend. Gelukkig is inmiddels vanuit de landelijke DUMAVA subsidie (Duurzaam Maatschappelijk Vastgoed) een bedrag toegekend waardoor het tekort aanzienlijk is verminderd. De mogelijkheid bestaat dat voor deze renovatie aanvullend krediet zal moeten worden gevraagd.
- IKEC De Zevensprong
Met het schooljaar 2026/2026 is het nieuwe IKEC De Zevensprong van Stichting Trigoon in gebruik genomen. De partners van dit Integrale Kind- en Expertise centrum zorgen er preventief voor dat alle kinderen tot de leeftijd van 12 jaar zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs, ontwikkelingsstimulering, kindervang en zorg krijgen. SKWF is al jarenlang de vaste partner voor Stichting Trigoon en draagt zorg voor de opvang van 2-4 jarigen en BSO.

Overige huisvestingprojecten

- **Boerderij Buitenrust / locatie Zonnelicht**
In Q1 van 2025 is de aannemingsovereenkomst voor Boerderij Buitenrust getekend en is een start gemaakt met de verbouwing. Tijdens het archeologisch onderzoek van dit rijksmonument is ontdekt dat op de plek van de boerderij voorheen een landhuis heeft gestaan.
De afdeling archeologie heeft al laten weten dat er veel moois te melden is over deze locatie maar dat we daar nog even geduld voor moeten hebben. Het rapport volgt pas na 1,5-2 jaar. De bouw is door dit onderzoek iets uitgelopen maar oplevering staat nu gepland voor Q1 2027.
- **IKC vorming**
Zowel in Obdam als in Abbekerk zijn in 2025 voorbereidingen gestart voor samenwerking met twee basisscholen.
In Obdam is peutergroep De Kleine Wereld verhuisd naar OBS de Kelderswerf, een school die grondig gerenoveerd is.
In Abbekerk wordt in 2026 het dorps huis vernieuwd waar locatie Bloemenhuisje is gehuisvest. Na de vernieuwing is er geen plaats meer voor de opvang. Inmiddels zijn er afspraken gemaakt met OBS de Plaats en zal de kinderopvang, na een verbouwing, in dit gebouw inhuizen.
- **Opening BSO Next Level bij Tabor College Hoorn**
In 2025 heeft SCIO met trots de deuren geopend van BSO Next Level op de locatie van het Tabor College in Hoorn. Next Level is de eerste 9+ BSO die wordt georganiseerd in nauwe samenwerking met het voortgezet onderwijs. Deze innovatieve aanpak biedt de oudste basisschoolkinderen de mogelijkheid om vroeg kennis te maken met het voortgezet onderwijs, terwijl zij tegelijkertijd genieten van kwalitatieve opvang en uitdagende, creatieve programma's.

Financieel beleid

Uitgangspunten

De uitgangspunten voor het financieel beleid bij de SCIO Groep luiden als volgt:

1. de middelen zoveel mogelijk inzetten voor de primaire taak;
2. de continuïteit waarborgen;
3. de beschikbare middelen herverdelen met solidariteit en zonder niet-verwijtbare tegenvallers;
4. financiële autonomie om in te gaan op de behoeften van gezinnen en stimuleren van ondernemerschap;
5. transparantie waardoor betrokkenen actieve rol hebben in begroten;
6. een duurzame begroting

Beleidsrijke meerjarenbegroting

Alle leidinggevendenden zijn in mei 2024 gevraagd om voor hun locatie(s) of afdelingen een plan op te stellen voor het werken aan de doelen uit het strategisch meerjarenplan 2023-2027 van de SCIO Groep en daarbij in te schatten welke uitgaven nodig zijn in 2025 en eventueel de jaren daarna voor

het realiseren van hun plannen. Op 25 juni 2024 zijn de plannen gepresenteerd. De plannen zijn doorgerekend en opgenomen in de begroting, met het doel om de realisatie van de plannen zo kansrijk mogelijk te maken. Waar de aanpak in de begroting 2024 nog per locatie werd bepaald en gepresenteerd, is er nu meer gezamenlijkheid in aanpak en uitvoering te merken.

Op locatieniveau is hierdoor extra budget opgenomen voor het creëren van een rijke speelleeromgeving door het vernieuwen van speelhoeken en het verrijken van het activiteitenprogramma op de BSO, bij onderwijs is er extra budget opgenomen voor het verrijken van de schoolbibliotheek.

In de gezamenlijke kosten is budget opgenomen voor verbetering van vitaliteit van medewerkers, tools voor de realisatie van meer efficiency in ondersteunende processen en voor een aantal nog nader te bepalen locaties zakelijke dienstfietsen voor het maken van een start met duurzaam mobiliteitsbeleid. Binnen de SCIO academie wordt blijvend ingezet op behoud en professionaliseren van medewerkers. Daarnaast is er budget opgenomen om de attentieregeling van SKWF en Talent te harmoniseren. Ook is er een parkeerkostenregeling voor medewerkers en bezoekers van het Service Bureau gerealiseerd.

De begroting 2025 is vastgesteld door de bestuurder, ter instemming aangeboden aan de directie en ter advisering voorgelegd aan de SCIO raad. De RvT heeft het besluit met betrekking tot de begroting in september 2024 bekrachtigd.

De status van de realisatie van de doelen op locatieniveau staat op de agenda van de reguliere kwaliteitsgesprekken. Op organisatieniveau is in de loop van 2025 gestart met het herwaarderen van onze strategie.

Ontwikkelingen en risico's

Het bestuur en de Raad van Toezicht hebben continu aandacht voor risico's die de realisatie van de doelstellingen en de continuïteit van de organisatie kunnen beïnvloeden. In 2024 is een integrale risicoanalyse opgesteld, die in 2025 is geactualiseerd. Per risico zijn kans, impact en beïnvloedbaarheid beoordeeld. De analyse vormt de basis voor het bepalen van het benodigde weerstandsvermogen.

Strategische risico's

De belangrijkste strategische risico's hebben betrekking op demografische ontwikkelingen en marktontwikkelingen. Een daling van het aantal kinderen en leerlingen kan leiden tot lagere inkomsten en druk op de instandhouding van locaties. Daarnaast bestaat onzekerheid over toekomstige wet- en regelgeving en bekostiging (zoals kinderopvangtoeslag en onderwijsbekostiging), wat invloed kan hebben op de strategische koers en financiële ruimte van de organisatie.

Operationele risico's

Binnen de operationele activiteiten vormt de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerd personeel het grootste risico. Tekorten en ziekteverzuim kunnen leiden tot hogere kosten, kwaliteitsdruk en in het uiterste geval het (tijdelijk) sluiten van groepen of klassen. Daarnaast zijn er risico's op het gebied van ICT en privacy, zoals cyberaanvallen en datalekken, die

kunnen leiden tot verstoring van de bedrijfsvoering en reputatieschade. Ook stijgende kosten voor huisvesting, onderhoud en energie kunnen de uitvoering van de activiteiten onder druk zetten.

Financiële risico's (financiële positie)

Belangrijke financiële risico's zijn stijgende personeelskosten (onder andere door vergrijzing of mismatch tussen formatie en bekostiging) en fluctuaties in inkomsten als gevolg van leerling- en kind aantallen. Daarnaast kunnen prijsstijgingen in onderhoud en bouw leiden tot hogere uitgaven dan begroot. Deze risico's kunnen leiden tot afwijkingen in het resultaat en druk op het eigen vermogen.

Risico's ten aanzien van financiële verslaggeving

Risico's binnen de financiële verslaggeving hebben betrekking op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de interne informatievoorziening en rapportages. Onvolledige of onnauwkeurige managementinformatie kan leiden tot minder effectieve sturing en verantwoording. De organisatie werkt aan verdere professionalisering van systemen en rapportages om deze risico's te beheersen.

Risico's ten aanzien van wet- en regelgeving

De organisatie dient te voldoen aan relevante wet- en regelgeving, waaronder bekostigingsregels, de WNT en privacywetgeving (AVG). Niet-naleving kan leiden tot financiële sancties, terugvorderingen of reputatieschade. Daarnaast bestaat het risico op onjuiste toerekening van middelen tussen onderwijs en kinderopvang. Hiervoor zijn beheersmaatregelen ingericht en wordt actief gemonitord.

Beheersing en weerstandsvermogen

De organisatie treft diverse beheersmaatregelen, waaronder strategisch HR-beleid, monitoring van leerling- en kind aantallen, kostenbeheersing, versterking van de informatievoorziening en maatregelen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy.

Op basis van de risicoanalyse is het benodigde weerstandsvermogen bepaald. De financiële positie van de organisatie biedt voldoende ruimte om de gevolgen van de geïdentificeerde risico's op te vangen. De risicoanalyse wordt jaarlijks geactualiseerd als onderdeel van de planning- en controlcyclus.

Investeringsbeleid

Het besluitvormingsproces ten aanzien van investeringen is in 2025 ongewijzigd ten opzichte van eerdere jaren. Het budget voor vervangingsinvesteringen in de kinderopvang is gekoppeld aan het afschrijvingsniveau. Per locatie wordt in kaart gebracht welke vervangingsinvesteringen nodig zijn in het komende jaar. De afdeling Financiën toetst of deze binnen begroting passen. Over uitbreidingsinvesteringen beslist de directie op basis van een business case.

In onderwijs had het grootste deel van de investeringen betrekking op investeringen in ICT (chromebooks, digiboards), het opknappen van een schoolplein en in leermiddelen. Investeringen in het onderhoud van de schoolgebouwen gaan, indien opgenomen in het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP), uit de onderhoudsvoorziening. Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) is leidend voor besluitvorming over investeringen op dit terrein. Manager Facilitair en Huisvesting beslist in overleg met het betreffende verantwoordelijke directielid over het al of niet uitvoeren van het betreffende

onderhoud (in het betreffende jaar). Besluitvorming over investeringen in leermiddelen vindt plaats op schoolniveau.

Bij de opvang heeft het grootste deel van de investeringen betrekking op de renovatie van de in 2024 nieuw aangekochte boerderij, het opknappen en/of (her)inrichten van panden en buitenterrein (al dan niet door uitbreiding van opvang binnen locaties), meubilair (onder andere nieuwe bedden) en zijn de bouwhoeken op de locaties vernieuwd.

Treasurybeleid

Conform het treasurybeleid en treasuryplan worden overtollige middelen op een spaarrekening, deposito of schatkistbankieren geplaatst om te profiteren van hogere rentes. Bij opvang zijn de middelen die vrij kwamen uit de deposito op een tijdslootspaarrekening geplaatst vanwege een hogere rente. Bij onderwijs zijn liquide middelen continue ondergebracht bij schatkistbankieren.

Allocatie van middelen

De middelen worden conform de uitgangspunten uit het financieel beleid verdeeld over:

1. exploitatie scholen/opvang;
2. exploitatie bovenschools niveau/gezamenlijke kosten;
3. exploitatie Service Bureau.

De inzet en verdeling van de middelen in 2025 is uitgewerkt in de toelichting bij de (meerjaren)begroting die is vastgesteld in oktober 2024.

Sinds het schooljaar 2023-2024 wordt gewerkt met een formatiemodel. Het model biedt een volledig transparante werkwijze gebaseerd op samenwerking en solidariteit. In november wordt jaarlijks de beschikbare formatieve loonruimte voor het aankomende schooljaar berekend door de afdeling Financiën. 3% van de loonruimte wordt gereserveerd voor een 'knelpuntenbudget'. De gegevens worden ingevoerd in het formatiemodel waarmee de IKC leiders vervolgens aan de slag gaan om hun formatie voor het aankomende schooljaar vast te stellen. Zij maken een presentatie om hun keuzes te onderbouwen. Als een IKC leider een beroep wil doen op het knelpuntenbudget, wordt dit extra onderbouwd. In december presenteren de IKC leiders hun plannen aan elkaar in bijzijn van de bestuurder, directeur Talent, directeur KOO, directeur bedrijfsvoering en de HR adviseurs. Daarbij worden er kritische vragen gesteld, maar ook tips en good practices uitgewisseld.

Het doel was om voor de Talent voor Opvang en Onderwijs locaties te komen tot een integrale IKC formatiebegroting. Dat is helaas nog niet gelukt doordat het goed benutten van het formatiemodel meer tijd nodig heeft. De wens bestaat nog steeds en zal in de komende jaren verder worden opgepakt.

Belangrijk bij de allocatie van middelen is het maken van basisafspraken tussen locaties en Service Bureau over de dienstverlening en deze vastleggen in een dienstverleningsovereenkomst. In deze overeenkomst staan de diensten van het Service Bureau op hoofdlijnen beschreven. Niet alle processen op het Service Bureau zijn geïntegreerd en de overeenkomst moet dan ook worden gezien als een ontwikkeldocument dat jaarlijks als bijlage bij de jaarbegroting wordt geleverd inclusief een bijgewerkt organigram.

Achterstandenbeleid

De achterstandsmiddelen zijn ook in 2025 rechtstreeks toegevoegd aan het formatiebudget. Dit betrof de volgende scholen: Tweemaster, Fluitschip, KlimOp, Montessori, Universum, Wereldwijzer, Zonnewijzer en De Bussel.

Planning- en controlcyclus

Jaarlijks wordt de begroting voor het volgende kalenderjaar opgesteld door afdeling Financiën & Control. De informatie van het directieteam, IKC-leiders, Managers kinderopvang en andere betrokken afdelingen over bijvoorbeeld leerlingaantallen, financiële consequenties van de invulling van strategische doelen, investeringswensen en dergelijke wordt verwerkt. Bij onderwijs wordt gewerkt met een meerjarenbegroting. De wens ligt er om dit ook voor opvang te realiseren. Door (vertraging bij de) implementatie van een nieuwe begrotingstool, is dit nog niet gelukt. Het streven is dat dit vanaf begrotingsjaar 2027 ook voor de opvang gerealiseerd kan worden.

Maandelijks wordt de financiële realisatie ten opzichte van de begroting gerapporteerd via een dashboard, waar alle budgethouders inzage in hebben. Per kwartaal wordt een rapportage opgesteld met een analyse van de verschillen ten opzichte van de begroting.

De rapportages worden besproken in verschillende bijeenkomsten conform de overlegstructuur. Daar worden ook risico's en bijsturingsmaatregelen besproken.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De scholen hebben tot eind 2025 gekregen om de NPO middelen te besteden. Het saldo dat ultimo 2025 niet is besteed, is toegevoegd aan de algemene reserve. De inzet van NPO middelen voor de ingediende aanvragen zijn, net als voorgaande jaren, gebonden aan de daarvoor opgestelde kaders. Het grootste deel van de NPO middelen is via de toevoeging aan de algemene reserve gebruikt ter dekking van een tekort aan bekostiging van personeel.

Overzicht NPO middelen	
Saldo bestemmingsreserve per eind 2024	1.574.127
Materiële NPO uitgaven incl. afschrijving	-35.231
Loonkosten NPO	-365.735
Saldo uitgegeven aan NPO in 2025	-400.966
Onttrekking aan bestemmingsreserve	-400.966
Toevoeging aan algemene reserve	-1.173.161
Bestemmingsreserve per eind 2025	0

Er zijn geen NPO middelen bovenschools verantwoord in 2025. Ook zijn er geen administratiekosten verantwoord van de NPO middelen.

Er is 27K van de NPO middelen ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- prognose medewerkers en kinderen;
- (meerjaren)begroting;
- de rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

De belangrijkste risico's en beheersingsmaatregelen zijn opgenomen in de risicoanalyse, die in 2024 is opgesteld in 2025 is geactualiseerd en als bijlage bij de begroting 2025 is opgenomen. In de eerdere paragraaf over "Ontwikkelingen en risico's" is dit nader toegelicht.

Naast het aanhouden van voldoende vermogen om tegenvallers op te kunnen vangen investeren we in naamsbekendheid en arbeidsmarktcampagnes en een aantrekkelijke organisatie zijn voor zowel klanten als (potentiële) medewerkers. Daarnaast is het verzuimproces verbeterd, met als resultaat een aantoonbare vermindering van het verzuimpercentage.

Het negatieve resultaat van Onderwijs heeft een negatief effect op het vermogen en de liquide middelen. Dit is voornamelijk voldoende om tegenvallers op te kunnen vangen. We verwachten door een toename van het aantal leerlingen en door scherper formatiebeheer per 2027 weer positieve resultaten te behalen.

Binnen de Opvang kwam in oktober het bericht dat Stichting Penta, één van onze onderwijspartners waar wij opvang verlenen binnen hun scholen, een exclusieve samenwerking onderzoekt met een andere kinderopvangorganisatie. Mede door deze ontwikkeling zijn wij versneld gestart met het herwaarderen van onze strategie en zo tijdig te kunnen anticiperen op deze ontwikkeling. Hiernaast zijn we vergevorderd met een overnametraject van een opvangorganisatie in de gemeente Koggenland.

Beroepsprocedure

Er loopt een beroepsprocedure tegen het ministerie over de misgelopen onderwijsbekostiging in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. Schoolbesturen in het primair onderwijs werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. De raad van staten heeft de vordering van € 886K op 25 maart 2026 toegekend. Dit is, inclusief de daarbij behorende rente, als vordering opgenomen op de balans (1.058K) per 31 december 2025.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

SCIO heeft een externe functionaris gegevensbescherming, een interne security officer en privacy officer. Dit jaar is er voor iedere locatie een Deskundige digitaal veilig werken aangesteld, deze biedt IBP-ondersteuning op locatieniveau. Deze rol moet zich in 2026 nog verder ontwikkelen. Het privacy team komt hiermee goed op sterkte.

In de veiligheidsplannen van de locaties is informatiebeveiliging en omgaan met persoonsgegevens opgenomen. Met deze activiteiten is kennis en bewustzijn op alle locaties steeds meer geborgd.

Er zijn activiteiten geweest om kennis en bewustzijn te vergroten op de verschillende IBP-onderdelen. Deskundigen digitaal veilig werken hebben een training gevolgd, IBP is onderdeel gemaakt van de onboarding, er worden frequent nieuwsberichten geplaatst op het intranet, de Cyber Security Maand is geïntroduceerd en er zijn bijeenkomsten georganiseerd. We merken dat de bewustwording hiermee toeneemt.

In 2025 zijn er 9 datalekken gemeld door medewerkers. Hierbij zijn geen persoonsgegevens gedeeld buiten onze organisatie, daardoor zijn ze niet gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en betrokkenen.

Informatiebeveiliging is een continu proces waarbij in 2025 ook weer veel stappen zijn gezet. Zo zijn alle verbeterpunten uit de externe security audit inmiddels doorgevoerd. Ook zijn er belangrijke aanpassingen gedaan aan de Google-omgeving, waarmee we onze kinderen beter kunnen beveiligen. Tenslotte staan we aan de vooravond van een migratie van de kinderopvangmedewerkers naar onze Google-omgeving en chromebooks, wat ons minder vatbaar zal maken voor bepaalde typen aanvallen.

Het vernieuwde normenkader Informatiebeveiliging en Privacy zal in 2026 de basis vormen van ons beleid en handelen, waarmee digitaal veilig werken en het zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens nog beter worden gewaarborgd. Verwijzing: [Normenkader IBP voor het onderwijs - Normenkader informatiebeveiliging en privacy voor het onderwijs](#)

Verantwoording van de financiën

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Een belangrijke factor voor de ontwikkeling van het aantal kinderen in het onderwijs in de komende jaren is voornamelijk de ontwikkeling van de nieuwbouw in Hoorn. Na enkele jaren van dalende leerlingaantallen, zien we in 2025 een stijging van de leerlingaantallen. We verwachten dat de stijgende lijn zich voort zal zetten.

Leerlingen/kinderen opvang

Aantal kinderen*	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	2.637	2.659	2.673	2.746	2.769
Aantal kinderen opvang	2.946	3.043	3.115		

* teldatum (1) februari

Het personeel voor het Service Bureau wordt sinds 2021 ingezet voor zowel opvang als onderwijs. Per functie wordt in de begroting jaarlijks de verdeling tussen opvang en onderwijs geëvalueerd en eventueel aangepast. De verdeling wordt vastgelegd in de begroting en verrekend op basis van werkelijke inzet.

FTE (teldatum 31-12-2025)

Aantal FTE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Onderwijs						
IKC leiders			10	10	10	10
Onderwijzend personeel	155	155	151	140	133	133
Ondersteunend personeel	55	57	51	36	36	36
Opvang						
Opvang personeel (incl Servicebureau)	280	299	313			
Totaal	490	511	525			

In 2025 is het totaal aantal fte binnen de organisatie toegenomen. Zowel in pedagogisch medewerkers als in het aantal fte op het Servicebureau (vanwege uitbreiding van de afdeling Marketing & Recruitement en aanname van formatie ter vervanging van inhuur). Binnen het Onderwijs laat het aantal fte een afname zien. In de meerjarenbegroting voor 2026 en verder wordt een verdere daling voorzien. Deze daling hangt samen met het werken met normen voor het aantal leerlingen per leerkracht, waardoor de begrote formatie afneemt. Daarnaast is in de begroting uitsluitend rekening gehouden met fte op basis van reguliere bekostiging, terwijl in de realisatie van 2025 ook fte zijn ingezet op basis van aanvullende subsidies, zoals basisvaardigheden en NPO.

Opvang heeft nog geen meerjarenbegroting. Het streven is om deze vanaf 2027 ook op te maken, inclusief prognose FTE's.

Staat van baten en lasten – Geconsolideerd*

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	Euro	Euro	Euro
Baten			
Rijksbijdragen	24.038	22.094	21.469
Baten Kinderopvang	24.531	24.524	22.611
Overige overheidsbijdragen en subsidies	292	324	305
Overige baten	601	943	523
Totaal baten	49.463	47.885	44.907
Lasten			
Personeelslasten	39.783	39.754	37.100
Afschrijvingen	1.016	1.084	999
Huisvestingslasten	3.477	3.973	3.385
Overige lasten	3.944	3.521	3.626
Totaal lasten	48.220	48.331	45.110
Saldo			
Saldo baten en lasten	1.243	-446	-203
Saldo financiële baten en lasten	328	189	290
Totaal resultaat	1.570	-258	87
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitvoering	-390		-358
Totaal resultaat na belastingen	1.180	-258	-271

*Bedragen zijn * 1.000.

De geconsolideerde cijfers zijn niet gecontroleerd door de accountant.

Geconsolideerde cijfers zijn inclusief Beheerstichting.

Balans – Geconsolideerd*

	2025		2024	
	Euro		Euro	
Activa				
Vaste activa				
Materiële vaste activa		8.052		7.997
Financiële vaste activa		119		93
Vlottende activa				
Voorraden	39		36	
Vorderingen	2.703		1.625	
Liquide middelen	17.047		15.085	
		19.790		16.746
Totaal activa		27.961		24.837
Passiva				
Eigen vermogen	11.195		10.015	
Voorzieningen	2.895		2.793	
Langlopende schulden	3.162		1.109	
Kortlopende schulden	10.709		10.920	
Totaal passiva		27.961		24.837

Staat van baten en lasten (meerjarig) – Onderwijs

Baten	Real 2024 Begr 2025 Real 2025			Begroting			Verschil 2024 t.o.v.	
	Real 2024	Begr 2025	Real 2025	2026	2027	2028	Begroting	2024
Rijksbijdragen	21.469	22.094	24.038	22.320	22.482	22.646	1.944	2.569
Overige overheidsbijdragen en subsidies	305	324	292	248	248	248	(32)	(12)
Overige baten	523	943	601	248	253	249	(341)	79
Totaal baten	22.296	23.361	24.932	22.816	22.983	23.143	1.571	2.635
Lasten								
Personeelslasten	19.946	21.316	21.247	19.833	19.417	19.659	(69)	1.301
Afschrijvingen	444	423	411	398	370	315	(12)	(33)
Huisvestingslasten	1.387	1.567	1.393	1.530	1.516	1.516	(173)	7
Overige lasten	2.158	1.521	2.277	2.072	1.685	1.685	757	120
Totaal lasten	23.935	24.826	25.329	23.833	22.988	23.175	503	1.394
Saldo								
Saldo baten en lasten	(1.639)	(1.466)	(397)	(1.017)	(5)	(32)	1.068	1.241
Saldo financiële baten en lasten	236	194	342	96	96	96	148	106
Totaal resultaat	(1.402)	(1.272)	(55)	(921)	91	64	1.217	1.347

De baten zijn hoger dan in 2024 en dan de begroting. Dit komt doordat het saldo van meerdere nog niet volledig bestede subsidies waarvan de looptijd is verstreken, is vrijgevallen. Onder andere subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma uit 2021 en Basisvaardigheden voor 3 BRIN's.

Daarnaast is ook de misgelopen bekostiging uit 2022 toegekend en opgenomen in de rijksbijdragen. De personeelskosten liggen hoger dan 2024 door CAO stijging en meer inzet onderwijsassistenten

vanuit de subsidie basisvaardigheden. Vanuit deze subsidies zijn in 2025 ook meer materiële uitgaven gedaan dan in 2024 waardoor de overige lasten ook hoger uitkomen dan in 2024.

In de begroting wordt alleen rekening gehouden met de reguliere kosten en baten. In de cijfers over 2025 zijn ook de baten en kosten verantwoord vanuit incidentele subsidies waardoor de realisatie afwijkt van de begroting. Hierdoor komen de overige lasten ook fors hoger uit dan begroot. De huisvestingskosten zijn lager dan begroting doordat de kosten voor water en energie lager uitkomen dan begroot. Daarnaast zijn er minder kosten gemaakt voor klein onderhoud.

Na een lichte daling in leerlingaantallen in 2024 is het aantal leerlingen in 2025 weer licht gegroeid. We verwachten dat deze groei de komende jaren doorzet, in lijn met de regionale ontwikkeling van leerlingaantallen. Vanaf 2027 verwachten we een positief resultaat te laten zien, doordat dan de structurele bekostiging basisvaardigheden doorgevoerd wordt en de formatie passend is gemaakt aan de structurele bekostiging. Dit zal de verhouding tussen de personeelskosten en de rijksbekostiging verbeteren.

Balans in meerjarig perspectief - Onderwijs

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Activa					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	2.624	2.511	2.345	2.171	1.919
Vlottende activa					
Vorderingen	959	2.076	1.000	1.000	1.000
Liquide middelen	7.735	6.380	5.868	6.375	6.895
Totaal vlottende activa	8.695	8.455	6.868	7.375	7.895
Totaal activa	11.318	10.966	9.212	9.545	9.813
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	1.411	3.196	2.280	2.375	2.443
Bestemmingsreserve algemeen	267	-	-	-	-
Bestemmingsreserve 1e waardering	24	24	20	16	12
Bestemmingsreserve huisvesting	147	147	147	147	147
Bestemmingsreserve eigen risicodragerschap	260	260	260	260	260
Bestemmingsreserve NPO	1.574	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	3.683	3.628	2.707	2.798	2.862
Voorzieningen	2.498	2.627	2.727	2.827	2.927
Kortlopende schulden	5.138	4.711	3.779	3.921	4.025
Totaal passiva	11.318	10.966	9.212	9.545	9.813

Materiële vaste activa zijn afgenomen doordat investeringen in groot onderhoud aan panden voorzien op het MeerjarenOnderhoudsplan (MJOP) sinds de vorming van de onderhoudsvoorziening

niet meer worden geactiveerd maar uit de voorziening worden onttrokken. Daarnaast is er op inventaris en meubilair meer afgeschreven dan geïnvesteerd.

De vorderingen zijn toegenomen doordat de kosten strikter zijn toegerekend aan het juiste boekjaar waardoor de vooruitbetaalde kosten hoger liggen dan ultimo 2024. Daarnaast is de misgelopen bekostiging uit 2022 toegekend waardoor er een vordering op OCW is ontstaan.

De liquide middelen zijn afgenomen doordat in 2025 meer is uitgegeven dan ontvangen. Het licht negatieve resultaat had zonder de vrijval van middelen die al sinds eerdere jaren op de balans staan, negatiever uitgekapt wat het saldo liquide middelen meer doet afnemen.

Het totaal eigen vermogen is wat afgenomen door het negatieve resultaat. De algemene reserve is wel gestegen doordat het resterende saldo van de algemene bestemmingsreserve en de bestemmingsreserve NPO ultimo 2025 zijn gedoteerd aan de algemene reserve. Deze reserves konden in 2025 voor het laatste jaar aangewend worden. Verwachting is dat het eigen vermogen in 2026 nog verder zal afnemen waarna vanaf 2027, als er weer positieve resultaten worden verwacht, dit weer gaat stijgen.

De voorzieningen zijn toegenomen, dit geldt vooral de onderhoudsvoorziening. Er is minder onttrokken dan voorzien.

De kortlopende schulden zijn afgenomen, met name doordat de schulden aan overige overheden zijn gedaald. De gemeente heeft eind 2024 een renovatiebudget uitgekeerd voor één van de scholen. In 2025 is een deel hiervan uitgegeven aan de renovatie. Ook is de rekening courant schuld aan Stichting Kinderopvang West-Friesland lager door extra betaling van het saldo ultimo 2025.

We verwachten momenteel geen belangrijke ontwikkelingen in de financieringsstructuur of het huisvestingsbeleid in de komende jaren, die de balans in meerjarenperspectief zouden beïnvloeden. Voor 2026 begroten we nog een negatief resultaat met daarbij behorend negatief effect op de liquide middelen en eigen vermogen. Vanaf 2027 verwachten we weer positief af te kunnen sluiten.

Staat van baten en lasten - Opvang

	2025	Begroting 2025	2024
	EUR	EUR	EUR
Baten			
Baten	24.531	24.524	22.611
Totaal baten	24.531	24.524	22.611
Lasten			
Personeelskosten	18.463	18.438	17.081
Afschrijvingen	574	630	523
Huisvestingslasten	2.247	2.503	2.158
Overige lasten	1.670	1.997	1.470
Totaal lasten	22.954	23.568	21.233
Saldo baten en lasten	1.577	956	1.378
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	-15	-5	54
Resultaat (-/- is negatief)	1.562	951	1.432
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	-390		-358
Resultaat na belastingen (-/- is negatief)	1.172		1.074

Het gerealiseerde resultaat in 2025 ligt boven het gerealiseerde resultaat van 2024 en ook behoorlijk hoger dan begroot. Naast indexering van het uurtarief voor de kinderopvang is het aantal verkochte opvanguren ook toegenomen. Een deel van de extra opvang is gerealiseerd door efficiëntere planning van personeel op de BSO.

Indexering van de prijzen zorgt voor hogere huisvestingskosten. Daarnaast is er meer uitgegeven aan klein onderhoud. De overige lasten zijn hoger dan 2024 door meer uitgaven aan verzorgingskosten. Er zijn extra uitgaven gedaan voor het creëren van een rijke speelleeromgeving door het vernieuwen van speelhoeken en het verrijken van het activiteitenprogramma op de BSO.

Ten opzichte van de begroting zijn vooral de huisvestingslasten en de overige lasten lager uitgekomen dan begroot. De servicekosten zijn te hoog begroot doordat na het opstellen van de begroting 2025 de servicekosten voor meerdere locaties omlaag zijn bijgesteld door de verhuurder. Ook de kosten voor energie en water en overige huisvestingskosten zijn hoger begroot. De overige lasten vallen lager uit dan begroot doordat in de begroting rekening was gehouden met het voorzien van alle Pedagogisch Professionals van devices wat niet is gerealiseerd.

Balans – Opvang

	2025	2024
	EUR	EUR
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	4.493	4.293
Financiële vaste activa	119	93
Vlottende activa		
Voorraden	39	36
Vorderingen	644	982
Liquide middelen	10.161	6.924
	10.844	7.941
Totaal activa	15.456	12.328
PASSIVA		
Eigen vermogen	6.066	4.895
Voorzieningen	268	295
Langlopende schulden	3.128	1.057
Kortlopende schulden	5.993	6.081
Totaal passiva	15.456	12.328

De activa is toegenomen door gedane investeringen in de renovatie van de in 2024 nieuw aangekochte boerderij, het opknappen en/of (her)inrichten van panden en buitenterrein en meubilair (onder andere nieuwe bedden).

De afname van de vorderingen komt door een afname in het saldo rekening courant met stichting Talent doordat frequenter wordt verrekend. Ook de vooruitbetaalde kosten zijn lager doordat er geen voorschotpremie 2026 voor de verzuimverzekering is ontvangen in 2025, dit door de overstap naar een andere verzekeraar. Dit heeft ook invloed op de kortlopende schulden. Het saldo aan openstaande crediteuren ligt hierdoor lager. Ook verwachten we een lagere naheffing voor de premie 2025 dan in 2024 waardoor de kortlopende schulden ook lager liggen.

De langlopende schulden zijn toegenomen. In 2025 is zowel de financiering voor de boerderij van de Rabobank als van het restauratiefonds ontvangen. De hierbij behorende bouwdeposito's verhogen het saldo liquide middelen. De meeste uitgaven uit deze deposito's volgen naar verwachting in 2026. Daarnaast is het saldo liquide middelen ook verder gestegen door de positieve resultaten.

Kengetallen Onderwijs

Kengetal	2024	2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Solvabiliteit	0,55	0,57	0,59	0,59	0,59	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen	0,14	0,13	0,11	0,12	0,11	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit	1,69	1,79	1,82	1,88	1,96	Ondergrens: < 0,75
Huisvestingsratio	0,06	0,06	0,07	0,07	0,07	> 0,10
Rentabiliteit	-0,06	0,00	-0,04	0,00	0,00	

De kengetallen komen, ondanks het negatieve resultaat, nog altijd boven de door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde ondergrens uit en daarmee blijft de financiële positie van de organisatie ruim voldoende. Dit betekent dat de organisatie op dit moment in staat is om aan haar verplichtingen te voldoen en over voldoende eigen vermogen beschikt om evt. financiële tegenvallers op te vangen. Om het negatieve rendement te keren wordt inmiddels strakker gestuurd op de formatie.

Het normatief eigen vermogen, volgens de berekeningsmethodiek van de Inspectie van het Onderwijs, komt uit op € 3.757K. Ons eigen vermogen ligt met € 3.628K onder het normatief eigen vermogen. Dit komt o.a. door de onderhoudsvoorziening van € 2.122K welke is gevormd voor toekomstig groot onderhoud aan gebouwen. Deze voorziening wordt als verplichting op de balans opgenomen en maakt daardoor feitelijk geen onderdeel uit van het eigen vermogen.

In de berekening van het weerstandsvermogen is de onderhoudsvoorziening wel meegenomen als onderdeel van het eigen vermogen aangezien het onderhoud een zekere mate van flexibiliteit kent waardoor besloten kan worden om (tijdelijk) minder uit te geven aan onderhoud. Het vergelijkende cijfer over het voorgaande jaar is hierop aangepast.

Financiële positie – opvang

Kengetal	2025	2024	Benchmark 2024	Benchmark 2023
Solvabiliteit	39%	40%	30%	26%
Relatie personeelslasten - omzet	70%	68%	72%	74%
Liquiditeit	1,8	1,3	1,5	1,6
Huisvestingsratio	10%	11%	10%	10%
Rentabiliteit	6,4%	6,3%	3,5%	2,3%

De financiële positie van Stichting Kinderopvang West-Friesland is gezond en voor de meeste kengetallen in lijn met dat van 2024. De extra financieringen hebben geen effect op de solvabiliteit gehad. De liquiditeit is hierdoor wel verbeterd doordat de uitgaven uit bouwdeposito's voor het grootste deel nog moeten plaatsvinden.

De benchmarkgegevens komen uit het sectorrapport Kinderopvang van het waarborgfonds (kengetallen trendgroep). Doordat jaarlijks de deelnemende organisaties kunnen veranderen, kunnen vergelijkende cijfers van eerdere jaren daardoor ook wijzigen.

Verslag intern toezicht

Samenstelling intern toezicht in 2025

Naam	Benoemd	Functie (s)	Termijn 1	Termijn 2
Bettina de Jong	01-10-2024	Voorzitter	01-10-2028	01-10-2032
Cees Roem	01-01-2016	Voorzitter Auditcommissie	01-01-2020	01-01-2026
René Groot	01-01-2017	Auditcommissie	01-01-2025	01-01-2027
Saskia Makker - Velthuis	01-01-2019	Kwaliteitscommissie	01-01-2025	01-01-2028
Vanessa Weewer	01-01-2025	Vicevoorzitter en Kwaliteitscommissie	01-01-2029	01-01-2033
Margret Mes	01-01-2025	Remuneratiecommissie en Kwaliteitscommissie	01-01-2029	01-01-2033

Mutaties

In 2025 zijn er drie mutaties geweest. Vanessa Weewer en Margret Mes zijn aangetreden en Cees Roem is per eind december afgetreden conform het rooster van aftreden. Voor de vervanging van Cees Roem heeft er eind 2025 een wervingsprocedure plaatsgevonden.

Commissies

De Raad van Toezicht werkt met een aantal commissies, te weten: de Auditcommissie, Remuneratiecommissie en de Kwaliteitscommissie. De Kwaliteitscommissie komt tweemaal per jaar bijeen. De Remuneratiecommissie komt twee keer per jaar bijeen en de Auditcommissie één week voorafgaand aan iedere reguliere vergadering.

Vergoeding toezichthouders

De beloning van de leden van de Raad van Toezicht is in 2025 gebaseerd op een gemiddelde tijdsinvestering en een bedrag per uur. In november 2025 is de vergoeding (met terugwerkende kracht tot 1 maart 2025) geïndexeerd conform de WNT normering en is besloten om honorering vanaf 2026 in lijn te brengen met de WNT normeringen en de CAO ontwikkelingen van bestuurders. Zo wil de RvT zorgen voor een meer transparante en eenvoudig toepasbare en maatschappelijk verantwoorde systematiek.

Hoofd- en nevenfuncties

De Raad van Toezicht bewaakt nauwkeurig of de hoofd- nevenfuncties van de leden niet conflicteren met het lidmaatschap van de raad. Van ongewenste belangverstrengeling is in 2025 niets gebleken.

Naam	Hoofd- en nevenfuncties	Betaald / onbetaald
Bettina de Jong	-eigenaar Goforcolour, bureau voor executive coaching, mediation en governance	Betaald
	-voorzitter raad van bestuur Stichting Versnellingsagenda NO-Friesland	Betaald
	-voorzitter raad van bestuur Stichting Proloog	Betaald
	-voorzitter raad van toezicht Stichting Simant	Betaald
	-voorzitter raad van toezicht Stichting Nije Gaast	Betaald
	-voorzitter raad van commissarissen OVEF	Betaald
	-voorzitter raad van toezicht Stichting Connexa	Betaald
Cees Roem	- eigenaar, interim manager en organisatie adviseur Bureau Roem, organisatie en managementadvies	Betaald
René Groot	- eigenaar en managementadviseur Praktical	Betaald
	- voorzitter handbalvereniging KSV Heerhugowaard	Onbetaald
Saskia Makker-Velthuis	-bestuursvoorzitter Alberdingk Thijm Scholen	Betaald
	-lid adviesraad Stadsfonds Hilversum	Onbetaald
	-bestuurslid Stichting Onderwijs Steunfonds	Onbetaald
	-bestuurslid Stichting de Katholieke School	Onbetaald
Vanessa Weewer	- bestuurder Kinderwoud	Betaald
	- bestuurslid en Vicevoorzitter Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang	Onbetaald
Margret Mes	- interim Hoofd Onderwijs en kwaliteit Stichting Atlas College	Betaald

Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

De Raad van Toezicht is de werkgever van het bestuur, ziet toe op de uitvoering van de taken en bevoegdheden van het bestuur en is indien gewenst het klankbord voor en de adviseur van de bestuurder. Taken zijn:

- benoemen, schorsen, ontslaan en vaststellen van de beloning van de leden van het bestuur;
- beoordelen en goedkeuren van het strategisch beleid, de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag;
- toezien op het naleven van de wettelijke verplichtingen;
- toezien op de rechtmatige verwerving en besteding van de middelen;
- toezien op- en evalueren van het door het bestuur voorgenomen en uitgevoerde beleid;
- toezien op het naleven van de Governance codes;
- aanwijzen van een externe accountant die verslag uitbrengt aan de Raad van Toezicht.

Agenda raad van toezicht

De raad heeft in 2025 vergaderd over -onder meer- de volgende onderwerpen:

- Goedkeuren jaarrekening en bestuursverslag 2024 en begroting 2026
- Het aanstellen van een nieuwe accountant
- De overname van een kinderopvangorganisatie
- Goedkeuren van een belet- en ontstentenisregeling voor de bestuurder
- Het benoemen van een nieuw lid raad van toezicht per 1 januari 2026, de heer Edwin Westphal

Structurele en incidentele contactmomenten

De Raad van Toezicht is in 2025 bijeengekomen voor vijf reguliere vergaderingen. Daarnaast zijn er vier IKC locaties bezocht: Kindcentrum Klimop, Kindcentrum Montessorischool, Kindcentrum Het Ooievaarsnest en Kindcentrum Klipper de Bres. In 2025 is er 1 nieuw lid voor de RvT geworven. Tijdens het afscheid van Marjan Terpstra hebben de leden van de raad met verschillende, daar aanwezige, medewerkers en externe stakeholders kunnen spreken.

Governance

De Raad van Toezicht hanteert zowel de 'Governancecode Kinderopvang' als de 'Code Goed Bestuur primair onderwijs'. Dit besluit werd genomen om ervoor te zorgen dat de organisatie voldoet aan de richtlijnen voor goed bestuur in de verschillende sectoren waarin zij actief is. Bij mogelijke tegenstrijdigheden tussen de twee codes wordt de zwaarstwegende code toegepast. In juli 2025 is de nieuwe 'Governancecode Funderend Onderwijs' in de plaats gekomen voor de 'Code Goed Bestuur Primair Onderwijs'. Deze wordt stapsgewijs geïmplementeerd.

Relatie interne stakeholders

Er zijn in 2025 twee contactmomenten met de medezeggenschap geweest. Zowel een afspraak waarbij een afvaardiging van de RvT in gesprek is gegaan met een afvaardiging van de SCIO Raad, als meerdere contactmomenten tijdens de werving van het nieuwe RvT lid.

Planning en control cyclus

Tijdens de vergadering van mei zijn de jaarstukken van Stichting Talent en Stichting Kinderopvang West-Friesland goedgekeurd. De jaarrekening is gecontroleerd door Flynth accountants. De begroting en de meerjarenbegroting zijn vastgesteld in de vergadering van 9 oktober 2025.

Doelmatige en rechtmatige besteding van de rijksmiddelen

De Raad van Toezicht (RvT) heeft in het verslagjaar intensief toegezien op de doelmatige en rechtmatige verwerving en besteding van de middelen. Dit toezicht is vormgegeven door een cyclische behandeling van de financiële instrumenten, waarbij de RvT niet slechts informierend, maar ook toetsend heeft opgetreden.

Ten aanzien van de rechtmatigheid heeft de RvT toegezien op de naleving van wet- en regelgeving en interne procedures. Specifieke aandachtspunten in de gesprekken met het College van Bestuur waren o.a.:

- De bespreking van de managementletter en het accountantsverslag, waarbij specifiek is ingezoomd op de werking van interne controlemaatregelen om onrechtmatigheden te voorkomen.
- De beoordeling van het treasuryplan en het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) in relatie tot de wettelijke kaders voor beleggen en de instandhouding van de publieke infrastructuur.

De doelmatigheid is getoetst door de financiële keuzes direct te koppelen aan de strategische ambities:

- Tijdens de begrotingsbehandeling is kritisch gedebatteerd over de vraag of de middelen primair worden ingezet voor de kerntaken en of de overheadkosten binnen de gestelde normen blijven.
- De RvT heeft de voortgang van grote projecten gemonitord, waarbij is getoetst of de beoogde effecten (doelen) worden gerealiseerd binnen het gestelde budget.
- Er is expliciet gesproken over de financiële weerbaarheid en het weerstandsvermogen, waarbij de RvT heeft toegezien op een balans tussen gezonde reserves en maximale investering in de doelstellingen van de organisatie.

Zelfevaluatie

In 2025 heeft er geen zelfevaluatie plaatsgevonden.

Scholing

In 2025 heeft er geen scholing plaatsgevonden.

Tenslotte

De raad van toezicht heeft in 2025 een nieuwe bestuurder benoemd; Samir Bashara (per 1 april) en afscheid genomen van de vertrekkende bestuurder; Marjan Terpstra. Beide bestuurders hebben samen gezorgd voor een warme overdracht, waardoor Samir na een overdrachtsperiode van ruim twee maanden zijn rol voortvarend op heeft gepakt. De raad waardeert erg de tijd die Marjan in de overdracht heeft gestoken om haar opvolger een zachte landing te laten maken. Marjan, heel hartelijk dank voor je jarenlange inzet voor de SCIO organisatie en Samir, van harte welkom!

Met evenveel waardering kijkt de raad naar de SCIO organisatie. Tijdens de locatiebezoeken en gesprekken met medewerkers en ouders in en rond de scholen, IKC's en kinderopvanglocaties krijgen de leden van de raad van toezicht inkijkjes in de dagelijkse actualiteit. Met vanzelfsprekend als hoogtepunt de kinderen die er leren en spelen! Het is prachtig om dat te zien en mee te maken.

De leden van de raad willen alle medewerkers van harte bedanken voor hun harde werk, toewijding en de passie waarmee zij zich iedere dag inzetten.

Met vriendelijke groet,

Bettina de Jong

Voorzitter Raad van Toezicht

Jaarrekening 2025 Talent Openbaar Basisonderwijs Hoorn

Hieronder volgt de jaarrekening 2025 van Stichting Talent Openbaar Basisonderwijs Hoorn

Activiteiten

De activiteiten van Stichting Talent te Hoorn bestaan uit het geven van onderwijs op 12 openbare basisscholen in de gemeente Hoorn.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn (statutaire zetel Hoorn, geregistreerd onder KvK-nummer 37137346) is gevestigd op de Van Dedemstraat 6B, 1624 NN in Hoorn.

Verslagleggingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2025 dat loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Balans per 31 december 2025 (na resultaatsbestemming)

	2025	2024
	EURO	EURO
Activa		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	2.510.761	2.623.756
	2.510.761	2.623.756
Vlottende activa		
Vorderingen	2.075.708	959.442
Liquide middelen	6.379.554	7.735.165
	8.455.262	8.694.607
Totaal activa	10.966.024	11.318.362
Passiva		
Eigen vermogen	3.627.864	3.682.862
Voorzieningen	2.626.802	2.497.802
Kortlopende schulden	4.711.358	5.137.698
Totaal passiva	10.966.024	11.318.362

Bestemming van het resultaat 2025

		Resultaat EURO
2.1.1	Algemene reserve	600.474
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	
	Bestemmingsreserve algemeen	-254.506
	Bestemmingsreserve 1e waardering	-
	Bestemmingsreserve huisvesting	-
	Bestemmingsreserve personeel	-
	Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	-
	Bestemmingsreserve NPO	<u>-400.966</u>
		-655.472
Totaal resultaat		<u>-54.998</u>

Algemene reserve

De algemene reserve vormt de weerstandsreserve van Stichting Talent. In deze reserve wordt gedoteerd of onttrokken afhankelijk van de jaarlijkse resultaatbestemming.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserves, inclusief dotaties of onttrekkingen, zijn in deze jaarrekening separaat genoemd.

Bestemmingsreserve algemeen

Deze reserve bestaat uit door de scholen opgebouwde gelden vanuit het eigen exploitatiebudget. Deze reserve is bedoeld om de scholen financiële ruimte te bieden om specifiek school gebonden beleid uit te kunnen voeren naast de reguliere begroting.

Bestemmingsreserve huisvesting

Deze reserve is bedoeld om- buiten de reguliere begroting om- kwaliteitsimpulsen te kunnen geven aan huisvesting en onderhoud van de schoolgebouwen en -pleinen.

1e waardering MVA

Onttrekkingen ten laste van deze reserve kunnen uitsluitend plaatsvinden vanuit de jaarlijkse afschrijving van de geïnventariseerde materiële vaste activa (MVA). Jaarlijks vermindert deze reserve met het bedrag aan afschrijvingskosten van de betrokken 'oude' activa. Bij handhaving van de gekozen afschrijvingstermijnen zal deze reserve in het boekjaar 2027 worden beëindigd.

Bestemmingsreserve eigenrisicodragerschap

Deze reserve is in 2016 gecreëerd ten behoeve van het eigenrisicodragerschap in het kader van ziektevervangingen. Indien het werkelijke ziekteverzuim het begrote ziekteverzuim overschrijdt, kan dit verschil worden gecompenseerd middels deze bestemmingsreserve. Indien Talent besluit om ook voor andere sociale lasten eigenrisicodragers te worden, wordt deze bestemmingsreserve naar verhouding aangezuiverd.

Bestemmingsreserve NPO

Deze reserve is in 2021 ontstaan doordat de NPO middelen die als aanvullende bekostiging op de lumpsum zijn toegekend in 2021 niet volledig zijn uitgegeven. De aanvullende bekostiging die in 2022 en 2023 is ontvangen is ook niet volledig uitgegeven en ook deze saldi zijn toegekend aan de bestemmingsreserve NPO. De middelen worden in de komende jaren alsnog uitgegeven aan het wegwerken van onderwijsachterstanden conform de eisen in de menukaart NPO interventies van OCW.

Staat van baten en lasten 2025

	2025	Begroting 2025	2024
	EURO	EURO	EURO
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	24.037.915	22.094.098	21.468.985
3.2 Overige overheidsbijdragen	292.455	324.072	304.821
3.5 Overige baten	<u>601.164</u>	<u>942.625</u>	<u>522.565</u>
Totaal baten	24.931.534	23.360.795	22.296.371
Lasten			
4.1 Personeelslasten	21.247.185	21.315.941	19.946.377
4.2 Afschrijvingen	411.183	423.073	444.495
4.3 Huisvestingslasten	1.393.343	1.566.779	1.386.515
4.4 Overige lasten	<u>2.277.235</u>	<u>1.520.552</u>	<u>2.157.635</u>
Totaal lasten	25.328.945	24.826.345	23.935.022
Saldo baten en lasten	-397.411	-1.465.550	-1.638.651
Financiële baten en lasten			
5 Financiële baten en lasten	<u>342.413</u>	<u>194.000</u>	<u>236.280</u>
Resultaat (-/- is negatief)	-54.998	-1.271.550	-1.402.371

Kasstroomoverzicht

	2025	2024
	EURO	EURO
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	-397.411	-1.638.651
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	411.183	444.495
- mutaties voorzieningen	<u>129.000</u>	<u>4.967</u>
	540.182	449.462
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	-1.116.267	-319.978
- schulden	<u>-426.340</u>	<u>1.587.979</u>
	-1.542.607	1.268.001
Ontvangen interest	345.871	240.785
Betaalde interest	<u>-3.458</u>	<u>-4.505</u>
	342.413	236.280
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-1.057.423	315.092
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-344.702	-295.603
Desinvesteringen materiële vaste activa	<u>46.513</u>	<u>49.411</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-298.189	-246.192
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	<u>-</u>	<u>-</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Mutatie liquide middelen	-1.355.611	68.899

Algemene Grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening over 2025 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en in overeenstemming met de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Rapporteringsvaluta

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's. Als gevolg van afrondingen zijn in sommige gevallen geringe verschillen ontstaan. Deze verschillen tasten de betrouwbaarheid van de jaarrekening niet aan en zijn geen belemmering voor het verkrijgen van het vereiste inzicht.

Waardering van de activa en de passiva

Materiële vaste activa

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

De materiële vaste activa betreffen de activa voor leermiddelen, meubilair en ICT-apparatuur op de scholen. Daarnaast zijn activa opgenomen die aanwezig zijn op het bestuurskantoor. Als ondergrens voor de te activeren leermiddelen en meubilair wordt € 5.000,- gehanteerd, voor ICT-middelen wordt een ondergrens van € 1.000,- gehanteerd.

De kosten van groot onderhoud worden met ingang van 2024 ten laste van de voorziening groot onderhoud gebracht.

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is, conform voorgaande jaren, in 2025 als volgt:

- gebouwen 5 jaar;
- gebouwen 10 jaar;
- gebouwen 15 jaar;
- gebouwen 25 jaar;
- gebouwen 40 jaar
- meubilair 10 jaar;
- meubilair 20 jaar;
- meubilair 40 jaar;
- leermiddelen 9 jaar;

- ICT-chromebooks/laptops 4 jaar;
- ICT-pc's 5 jaar;
- ICT-touchscreens 7 jaar;
- ICT-access points 7 jaar;
- ICT-netwerkbekabeling 10 jaar.

Afschrijving vindt plaats vanaf de eerste maand volgend op de ingebruikname van het activum.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

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

Voorzieningen

Pensioenen

Stichting Talent heeft voor haar werknemers een pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij ABP. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Talent betaalt hiervoor premies waarvan ongeveer 70% door de werkgever wordt betaald en 30% door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Per 31 december 2025 was de dekkingsgraad 123,5% (bron: www.abp.nl). Deze dekkingsgraad is een momentopname. Talent heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Talent heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Langdurig ziekten

Voor de op balansdatum bestaande verplichtingen tot doorbetaling van de lonen en salarissen inclusief ontslagvergoedingen (inclusief werkgeverslasten) van het per balansdatum naar verwachting voor langere tijd arbeidsongeschikte personeel, dat niet meer terugkeert in het arbeidsproces, is een voorziening gevormd ter grootte van het naar verwachting in de toekomst verschuldigde bedrag. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Groot onderhoud; voorziening

Voor uitgaven voor groot onderhoud van het gebouw/de gebouwen is een voorziening gevormd om de lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De voorziening is opgedeeld in componenten. Dit houdt in dat activa, zoals gebouwen of installaties, worden opgedeeld in afzonderlijke onderdelen (componenten), elk met een eigen levensduur en onderhoudscyclus. Voor iedere component wordt een aparte voorziening voor onderhoud gevormd op basis van de verwachte kosten en vervangingsmomenten.

Kort cyclisch onderhoud, zoals reparaties, kleine vervangingen, keuringen en jaarlijkse controles komen ten laste van de exploitatie. Daarnaast kan er sprake zijn van "kwalitatieve verbeteringen en

uitbreidingen”, dit zijn de investeringen die worden geactiveerd en afgeschreven. De resterende componenten en handelingen zullen worden opgenomen in de voorziening groot onderhoud. De voorziening voor groot onderhoud is gebaseerd op onderhoudsplannen die in 2022 zijn opgesteld door een externe/interne deskundige. De belangrijkste uitgangspunten hiervan betreffen:

- Stopjaren gebaseerd op de IHP's van de desbetreffende gemeente;
- Stopjaren gebaseerd op een maximale gebruiksduur van 40 jaar bij ontbreken een IHP;
- Prijzen gebaseerd op het actuele prijsniveau (geen toekomstige indexaties);
- Het huidige onderhoudsniveau (geen verduurzaming of uitbreiding);
- Er wordt een drempelbedrag ad € 5.000 gehanteerd;
- Kosten van nieuwbouw/renovatie komen voor rekening van de gemeente(s).

Uitgestelde beloningen

Op basis van richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijf kans, gemiddelde salarisstijging en een disconteringsvoet van 0%. De werkelijke jubilea uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de 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 de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. De bestede subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepassiveerd onder de overlopende passiva. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Bij de bepaling van het exploitatieresultaat gelden de volgende beginselen: baten en lasten zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Rijksbijdragen

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

Overige overheidsbijdragen

Overige overheidsbijdragen worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen.

Buitengewone baten en lasten

Onder buitengewone baten en lasten worden verstaan baten en lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die duidelijk te onderscheiden zijn van de activiteiten in het kader van de gewone bedrijfsuitoefening en derhalve naar verwachting zelden zullen voorkomen.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Kasstromen in vreemde valuta worden omgerekend tegen gemiddelde koersen. Koersverschillen betreffende geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract wordt voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Financiële instrumenten

Algemeen

Stichting Talent maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan renterisico's, kredietrisico's en liquiditeitsrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Talent handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken.

Grondslagen Wet normering topinkomens (WNT)

Stichting Talent valt onder de reikwijdte van de Wet normering topinkomens (WNT). De WNT stelt maxima aan de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector en verplicht instellingen tot openbaarmaking van de bezoldiging van topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen.

De bezoldiging van topfunctionarissen wordt in deze jaarrekening verantwoord conform de bepalingen van de WNT en de daarop gebaseerde uitvoeringsregelgeving. Onder bezoldiging wordt verstaan het totaal van de beloning, belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn, zoals gedefinieerd in de WNT.

Voor onderwijsinstellingen geldt een sectorale bezoldigingsnorm die wordt vastgesteld op basis van een indelingssystematiek waarin onder andere de omvang van de instelling (bijvoorbeeld aantal leerlingen/studenten en omvang van de baten) wordt betrokken. Het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum wordt jaarlijks vastgesteld conform deze systematiek en gepubliceerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

In de toelichting op de jaarrekening wordt per topfunctionaris de bezoldiging verantwoord overeenkomstig de WNT-rapportagevereisten. Indien sprake is van overschrijding van het toepasselijke bezoldigingsmaximum, wordt dit overeenkomstig de wettelijke voorschriften toe.

Toelichting op de balans per 31 december 2025

Activa											
1.2	MATERIËLE VASTE ACTIVA	Aanschaf- prijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boek- waarde 1-1-2025	Investe- ringen	Desinvest. cum AW	Desinvest. cum Afschr.	Afschrijv- ingen	Aanschaf- prijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boek- waarde 31-12-2025
		EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
1.2.1	Gebouwen	1.041.228	213.052	828.177	144.847	28.887	5.697	67.549	1.157.189	274.904	882.285
1.2.2	Inventaris en apparatuur	4.840.494	3.044.917	1.795.577	197.633	512.916	489.593	343.634	4.525.212	2.898.958	1.626.254
	Vooruitbetaald op MVA	-	-	-	2.221				2.221	-	2.221
Totaal materiële vaste activa		5.881.722	3.257.969	2.623.754	344.702	541.802	495.290	411.183	5.684.621	3.173.861	2.510.761

De investeringen in gebouwen bedragen € 144.847. Dit betreffen verbeteringen aan gebouwen. De overige investeringen (€ 33.564) zijn ten laste van de voorziening groot onderhoud gegaan.

De investeringen vermeld onder inventaris en apparatuur zijn in totaal € 197.633. Hiervan bedragen de investeringen in ICT € 99.314. De overige investeringen zijn gedaan in schoolmeubilair € 32.216, kantoormeubilair € 5.464 en leermiddelen € 60.639 en inventaris.

De investering vermeld onder vooruitbetaald op MVA betreft een gedeelte van de verbouwingskosten van een locatie.

1.5 VORDERINGEN										
		2025		2024						
		EURO		EURO						
15.1	Debiteuren		277.000		419.53					
15.2	OCW		1.129.668		239.591					
15.3	Vorderingen op groepsmaatschappijen				-					
15.6	Overige overheden		168.465		432.748					
	Personeel	-		-						
	Overige	-		-						
15.7	Overige vorderingen				-					
	Vooruitbetaalde posten		313.404		49.221					
	Verstrekte voorschotten		-		-					
	Nog te ontvangen rente		36.770		68.228					
	Vervangingsfonds		-		-					
	Overige		150.401		127.701					
15.8	Overlopende activa		500.575		245.150					
Totaal vorderingen			2.075.708		959.442					

De vordering op OCW is ten opzichte van eind 2024 toegenomen. Dit betreft de toekenning van de te kort ontvangen bekostiging 2022 door de wijziging in bekostigingssystematiek, welke door de raad van staten op 25 maart 2026 is toegekend plus de daarbij behorende rente.

De vordering op overige overheden is afgenomen ten opzichte van 2024. Eind 2024 heeft de gemeente een renovatiebudget uitgekeerd voor 1 van de scholen, in 2025 is een gedeelte van dit budget uitgegeven aan de renovatie.

De overlopende activa is toegenomen doordat de kosten strikter zijn toegerekend aan het juiste boekjaar.

1.7 LIQUIDE MIDDELEN										
		2025		2024						
		EURO		EURO						
17.1	Kasmiddelen		6.352.978		7.711.114					
17.2	SpendCloud passen		26.576		24.051					
17.3	Deposito's		-		-					
17.4	Overige		-		-					
Totaal liquide middelen			6.379.554		7.735.165					

De post liquide middelen betreft de betaalrekening, spaarrekeningen en het saldo van de SpendCloud passen van de stichting. Stichting Talent maakt gebruik van schatkistbankieren.

2.1 EIGEN VERMOGEN	Stand per 1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2025
	EURO	EURO	EURO	EURO
2.1.1 Algemene reserve	1.410.513	600.474	1.185.380	3.196.367
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)				
Bestemmingsreserve algemeen	266.725	-254.506	-12.219	-
Bestemmingsreserve 1e waardering	24.385	-	-	24.385
Bestemmingsreserve huisvesting	147.112	-	-	147.112
Bestemmingsreserve personeel	-	-	-	-
Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-	-	-	-
Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000	-	-	260.000
Bestemmingsreserve NPO	1.574.127	-400.966	-1.173.161	-
	<u>2.272.349</u>			<u>431.497</u>
Totaal eigen vermogen	3.682.862	-54.998	-	3.627.864

Door de inzet van de NPO-reserve en de school specifieke bestemmingsreserve (Bestemmingsreserve algemeen) daalt bestemmingsreserve met respectievelijk € 400.966 en € 254.506. Gezien 2025 het laatste jaar is geweest dat de scholen NPO-reserve en de algemene bestemmingsreserve konden inzetten, is het restant (à € 1.173.161 en € 12.219) vrijgevallen ten gunste van de Algemene reserve.

Het resultaat over 2025 bedraagt € -27.894 en is gelijk aan de daling van het totale eigen vermogen. In dit resultaat zijn lasten opgenomen die zijn gedekt uit bestemmingsreserves (€ 655.472), hetgeen leidt tot onttrekkingen aan deze reserves.

Per saldo wordt € 627.578 toegevoegd aan de algemene reserve.

2.2 VOORZIENINGEN	Stand per 1-1-2025	Dotatie	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutaties	Stand per 31-12-2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
2.2.1 Personeelsvoorzieningen								
Jubileumgratificaties	215.929	25.422	34.532	-	-	206.819	11.325	195.494
Langdurig zieken	264.067	178.344	223.869	-	-	218.543	146.689	71.853
Wachtgelden	-	68.200	-	-	-	68.200	53.200	15.000
Duurzame inzetbaarheid	-	10.433	-	-	-	10.433	-	10.443
	479.996	282.399	258.401	-	-	503.995	211.214	292.790
2.2.3 Overige voorzieningen								
Onderhoud	2.017.806	138.565	33.564	-	-	2.122.807	-	2.122.807
Overige	-	-	-	-	-	-	-	-
	<u>2.017.806</u>	<u>138.565</u>	<u>33.564</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>2.122.807</u>	<u>-</u>	<u>2.122.807</u>
Totaal voorzieningen	2.497.802	420.964	291.965	-	-	2.626.802	211.214	2.415.597

De voorziening 'personeelsvoorziening' betreft:

Jubilea voorziening:

Voorziening jubilea voorziet in de toekomstige uitkeringen van 25- en 40-jarig ambtsjubilea van het huidige personeel. De onttrekking aan de voorziening betreffen de uitkeringen die plaats hebben gevonden in 2025

Voorziening Langdurig zieken:

De voorziening voorziet in de loonkosten en transitievergoedingen van langdurig zieke medewerkers, welke geacht worden ziek uitdienst te treden.

Voorziening Wachtgelden/Participatiefonds:

Deze in 2025 voor het eerst opgenomen voorziening voorziet in de kosten voor het participatiefonds, voor medewerkers in de WW.

De overige voorziening betreft de voorziening groot onderhoud. Jaarlijks wordt er naar aanleiding van het herziende MJOP gedoteerd. De onttrekkingen zijn investeringen volgens de budgetten van het MJOP.

2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN	2025	2024
	EURO	EURO
2.4.3 Crediteuren	492.242	205.220
2.4.4 OCW kortlopende schulden	1.284.705	981.680
2.4.5 Schulden aan groepsmaatschappijen	172.595	315.873
Loonheffing	994.262	924.035
Premies sociale verzekeringen	11.123	39.240
BTW	-	-
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.005.385	963.275
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	240.294	226.751
Overige overheden	409.280	699.485
Netto lonen	10.287	10.998
Overige	52.923	366.753
2.4.9 Overige kortlopende schulden	472.490	1.077.236
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	-	-
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	-	-
Vooruitontvangen subsidies overige	121.680	557.760
Vooruitontvangen investeringssubsidies	167.850	195.425
Vooruitontvangen termijnen	-	-
Vakantiegeld	694.032	640.012
Accountants- en administratiekosten	-	12.500
Vooruitontvangen bedragen	-	-39.083
WAO-gelden	-	-
Overige	60.088	1.051
2.4.10 Overlopende passiva	1.043.649	1.367.665
Totaal kortlopende schulden	4.711.359	5.137.699

De kortlopende schulden zijn voornamelijk afgenomen door de schulden aan overige overheden. De daling van deze schuld wordt veroorzaakt door de in hoofdstuk "vorderingen" genoemde ingelopen renovatiebudget van de Gemeente.

Model G Verantwoording subsidies

41772 Stichting Talent

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		Prestatie afgerond
	Kenmerk	Datum	
- Subsidieregeling Brugfunctionaris	BRF-242218	08-05-2024	*
- Subsidieregeling Brugfunctionaris	BRF-242526	08-05-2024	*
- Subsidieregeling Brugfunctionaris	BRF-242537	08-05-2024	*
- Subsidie voor zij-instroom 2024	1444587	20-11-2024	*
- Subsidie studieverlof - lerarenbeurs 2025-2026	ABLTTOE-2135276	8-5-2025	*
- Subsidie voor studieverlof 2025	1474876	14-5-2025	*
- Subsidie voor studieverlof 2024	1415256	20-08-2024	Ja
- Subsidie voor studieverlof 2024	1414770	20-08-2024	Ja
- Subsidie voor studieverlof 2023	1349976	22-8-2023	Ja
- Subsidie voor studieverlof 2023	1074316	22-8-2023	
- Subsidie voor regeling voor school en omgeving	RSOS22181	11-11-2022	Ja
- Subsidie intensivering en verbreding regionale samenwerking kansengelijkheid in het onderwijs	GKA250112	11-6-2025	*
- Subsidie intensivering en verbreding regionale samenwerking kansengelijkheid in het onderwijs	GKO22-064	8-12-2022	Ja
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOLPO24341	7-10-2024	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOLPO24379	4-11-2024	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL22360	31-10-2022	Ja
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL22362	31-10-2022	Ja
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL22451	6-12-2022	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL22452	29-3-2023	Nee
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV24-PO-1542	18-6-2024	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV24-PO-2280	18-6-2024	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV24-PO-2062	18-6-2024	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV24-PO-2188	18-6-2024	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2023	VBV23-PO-4308	31-5-2023	Ja
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2023	VBV23-PO-4340	31-5-2023	Ja
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2023	VBV23-PO-5328	31-5-2023	Ja
- Subsidie Regeling school en omgeving 2023-2025	RSO-24085	22-4-2024	Ja
- Subsidieregeling School en omgeving 2025-2028	RSO-25897	27-3-2025	*
- Subsidieregeling school en omgeving 2025-2028	RSO-251017	27-3-2025	*

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	EUR
			0	0	0

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	EUR
			0	0	0

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Huur kantoorruimte

De huurverplichting kantoorruimte < 1 jaar bedraagt € 44.425, verplichting > 5 jaar is nul.

Energiecontracten

Via de gemeente Hoorn is de levering van gas per 1 januari 2022 middels een aanbesteding waar Talent onderdeel van uitmaakte, gegund aan HVC. De levering van stroom wordt ook verzorgd door HVC en is tevens via een aanbesteding door de gemeente Hoorn ingekocht. De energieverplichting voor gas en stroom <1 jaar bedraagt € 274.612, verplichting 5 jaar is nul.

Schoonmaakcontract

Vanaf 1 oktober 2023 is driejarige contract aangegaan met Balans schoonmaak- en bedrijfsdiensten B.V. De totale contractwaarde is € 323.713* 2 jaar = € 647.426. De schoonmaakverplichting voor < 1 jaar bedraagt € 323.713, verplichting > 5 jaar is nul.

Naam	Juridische vorm	Statutaire Zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 2025	Resultaat jaar 2025	Art 2:403 BW	Consolidatie
SWV De Westfriese Knoop	Vereniging	Hoorn	4	€ 3.026.508	€ 318.183	Nee	Nee
Stichting Kinderopvang West-Friesland	Stichting	Hoorn	8891	€ 6.066.294	€ 1.171.580	Nee	Nee
De gegevens van de Westfriese Knoop betreffen het jaar 2024, de gegevens over 2025 zijn op het moment van schrijven nog niet bekend							

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

Baten				
3.1	Rijksbijdragen	2025	Begroting 2025	2024
		EURO	EURO	EURO
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	20.727.529	20.886.088	19.938.335
	Geoomerkte OCW-subsidies	-	-	-
	Niet-geoomerkte OCW-subsidies	-	-	-
	Toerekening investeringssubsidies OCW	-	-	-
	Overige	2.664.493	603.795	870.411
3.1.2	Overige subsidies OCW	2.664.493	603.795	870.411
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV	645.893	604.215	660.239
Totaal rijksbijdragen		24.037.915	22.094.098	21.468.985
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2025	Begroting 2025	2024
		EURO	EURO	EURO
	Overige	292.455	324.072	304.821
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	292.455	324.072	304.821
	Weer Samen Naar School	-	-	-
	Overige	-	-	-
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies		292.455	324.072	304.821
3.5	Overige baten	2025	Begroting 2025	2024
		EURO	EURO	EURO
3.5.1	Verhuur	97.365	128.000	102.331
3.5.2	Detachering personeel	-	255.618	-
3.5.3	Schenking	-	-	-
3.5.4	Sponsoring	-	-	-
3.5.6	Overige	503.799	559.007	420.234
Totaal overige baten		601.164	942.625	522.565

De Rijksbijdragen zijn hoger dan 2024, dit komt met name door de hogere overige rijksbijdragen. Deze bestaan uit:

- Besteding van subsidie basisvaardigheden.
- Vrijval van afgeronde subsidies.
- Toekenning extra bekostiging 2022 i.v.m. wijziging bekostiging systematiek.

4.1	Personeelslasten	2025	Begroting 2025	2024
		EURO	EURO	EURO
	Brutolonen en salarissen	14.248.573	13.071.667	14.140.084
	Sociale lasten	2.263.244	2.739.457	1.785.736
	Pensioenpremies	1.951.963	2.374.196	1.952.551
4.1.1	Lonen en salarissen	18.463.780	18.185.321	17.878.371
	Dotaties personele voorzieningen	145.427	100.000	-153.470
	Personeel niet in loondienst	-	-	-
	Overige	2.883.594	2.916.282	2.534.946
4.1.2	Overige personele lasten	3.029.021	3.016.282	2.381.476
4.1.3	Af: Uitkeringen	245.616	-114.338	313.470
Totaal personeelslasten		21.247.185	21.315.941	19.946.377

De personeelslasten zijn toegenomen door de gestegen overige personeelslasten. Er is in 2025 voor ruim € 200.000 extra onderwijsassistenten ingehuurd vanuit de opvang.

4.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	2025	Begroting 2025	2024
		EURO	EURO	EURO
	Gebouwen	67.549	52.156	66.958
	Inventaris en apparatuur	343.634	370.917	377.537
	Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa		411.183	423.073	444.495

4.3	Huisvestingslasten	2025	Begroting 2025	2024
		EUR	EUR	EUR
4.3.1	Huur	48.577	54.141	30.378
4.3.2	Verzekeringen	-	-	-
4.3.3	Onderhoud	163.442	204.800	169.806
4.3.4	Energie en water	228.086	337.500	297.453
4.3.5	Schoonmaakkosten	294.104	286.655	274.766
4.3.6	Heffingen	12.925	20.000	13.324
4.3.7	Overige	507.644	518.445	444.630
4.3.8	Dotatie voorziening onderhoud	138.565	145.238	156.158
Totaal huisvestingslasten		1.393.343	1.566.779	1.386.515

De huisvestingskosten zijn lager dan begroot. Dit komt enerzijds doordat de werkelijke tarieven voor energie lager waren dan ingeschat. Anderzijds doordat er minder klein onderhoud is uitgevoerd. De overige huisvestingslasten zijn nagenoeg gelijk aan 2024.

4.4	Overige lasten	2025	Begroting 2025	2024
		EUR	EUR	EUR
4.4.1	Administratie- / beheerslasten	335.321	252.339	346.195
4.4.2	Inventaris / apparatuur / leermiddelen	1.491.127	889.528	1.582.523
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	-	-	-
4.4.4	Overige lasten	450.787	378.685	228.917
Totaal overige lasten		2.277.235	1.520.552	2.157.635

De overige lasten zijn hoger dan begroot, dit wordt veroorzaakt uitgave van materiële kosten van de tijdelijke subsidies (basisvaardigheden, School en omgeving).

Onder de overige lasten valt ook het honorarium van De Jong en Laan. Dit bedrag omvat de interim-controle en de jaarrekeningcontrole.

Totaal accountantskosten	2025	2024
4.4.1 Onderzoek van de jaarrekening	44.178	35.684
4.4.2 Andere controleopdrachten	179	408
Totaal	44.357	36.092

5	Financiële baten en lasten	2025	Begroting 2025	2024
		EUR	EUR	EUR
5.1	Rentebaten	345.871	200.000	240.785
5.5	Rentelasten	3.458	6.000	4.505
Totaal financiële baten en lasten		342.413	194.000	236.280

Door de toekenning van de extra bekostiging 2022 zijn er in 2025 ook € 171.918 aan extra rentebaten toegekend.

WNT Topfunctionarissen 2025

De WNT is van toepassing op Stichting Talent. Het voor Stichting Talent toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 175.000 (Klasse C).

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

	2023	Aantal complexiteitspunten
1A totale baten (t-2)	22.033.918	4
1B aantal leerlingen (t-2)	2.671	3
1C aantal onderwijssoorten (t-2)	1	1
Totaal aantal punten		8

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	M.J.L. Terpstra – de Hoop	S.R. Bashara
Functiegegevens	Directeur-bestuurder	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 – 30/6	1/4 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,500	0,500
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	39.483	60.064
Beloningen betaalbaar op termijn	3.907	5.860
<i>Subtotaal</i>	<i>43.390</i>	<i>65.925</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	43.390	65.925
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	43.390	65.925
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t. / N.v.t.	N.v.t. / N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024		

bedragen x € 1	M.J.L. Terpstra – de Hoop	S.R. Bashara
Functiegegevens	Directeur-bestuurder	N.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	N.v.t.
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,500	N.v.t.
Dienstbetrekking?	Ja	N.v.t.
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	75.132	N.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	7.868	N.v.t.
<i>Subtotaal</i>	<i>83.000</i>	<i>N.v.t.</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	83.000	N.v.t.
Bezoldiging	83.000	N.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025						
bedragen x € 1	B. de Jong		V. Weewer		M.G.M. Mes	
Functiegegevens	Voorzitter		Lid		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	
Bezoldiging						
Bezoldiging	7.190		4.828		4.828	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.250		17.500		17.500	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	7.190		4.828		4.828	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Gegevens 2024						
bedragen x € 1	B. de Jong		V. Weewer		M.G.M. Mes	
Functiegegevens	Lid		N.v.t.		N.v.t.	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/10 – 31/12		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging						
Bezoldiging	2.470		N.v.t.		N.v.t.	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	4.173		N.v.t.		N.v.t.	

Gegevens 2025						
bedragen x € 1	R.N. Groot		S.G.H.M. Makker-Velthuis		C. Roem	
Functiegegevens	Lid		Lid		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	
Bezoldiging						
Bezoldiging	4.828		4.828		4.828	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.500		17.500		17.500	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	4.828		4.828		4.828	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	

Gegevens 2024			
bedragen x € 1	R.N. Groot	S.G.H.M. Makker-Velthuis	C. Roem
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.650	6.650	6.650
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.600	16.600	16.600

Gegevens 2025				
bedragen x € 1	C. Doesburg		N.C. Fijma	
Functiegegevens	N.v.t.		N.v.t.	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging				
Bezoldiging	N.v.t.		N.v.t.	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	N.v.t.		N.v.t.	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	N.v.t.		N.v.t.	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.	
Gegevens 2024				
bedragen x € 1	C. Doesburg		N.C. Fijma	
Functiegegevens	Voorzitter		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 – 31/12		1/1 – 31/12	
Bezoldiging				
Bezoldiging	7.075		6.650	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.900		16.600	

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. Ook zijn er geen andere modellen van toepassing.

Toelichting bezoldiging bestuurder: de werkzaamheden van de bestuurder betreffen 50% werkzaamheden voor Talent en 50% voor Stichting Kinderopvang West-Friesland (SKWF).

Overige toelichting

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen voor het jaarverslag relevante gebeurtenissen voorgedaan na balansdatum.

De volgende leden van de Raad van Toezicht verklaren akkoord te zijn met de jaarrekening 2025:

M. Mes
V. Weewer
E. Westphal
R. Groot
S. Makker-Velthuis
B. de Jong

Ondertekening bestuur

Hoorn, 28 mei 2026

Stichting Talent voor Openbaar Basisonderwijs

De heer S. Bashara
Bestuurder

Ondertekening toezichthouders

M. Mes

V. Weewer

E. Westphal

R. Groot

S. Makker-Velthuis

B. de Jong

Overige gegevens

Controleverklaring