



**Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO**

**Jaarverslag 2025**



# INHOUD

## A Bestuursverslag

Voorwoord	4
A1 De organisatie	5
A2 Verantwoording van het beleid	14
A3 Verantwoording van de financiën	42
A4 Verslag intern toezicht	49

## Bijlagen

1 Intern toezichtkader Stichting Chrono	54
2 FG-verslag 2025	59

## B Jaarrekening 2025

B1 Grondslagen	65
B2 Balans per 31 december 2025	69
B3 Exploitatieoverzicht 2025	70
B4 Kasstroomoverzicht over 2025	71
B5 Toelichting op de balans per 31 december 2025	72
B6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijvende rechten (actief)	76
B7 Toelichting op de exploitatierekening over 2025	77
B8 (Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo	80
B9 Gebeurtenissen na balansdatum	81
B10 Overzicht verbonden partijen	81
B11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	82

## C Overige gegevens

C1 Controleverklaring	83
-----------------------	----

# Bestuursverslag Chrono 2025

Inclusief verslag intern toezicht



# Voorwoord

Beste lezer van ons bestuursverslag,

Voor jullie ligt het bestuursverslag van 2025. Het jaar waarin meer en meer wordt toegewerkt naar de samensmelting van onderwijs en opvang door de realisatie van een doorgaande lijn van ontwikkeling voor alle kinderen van 0 tot 13 jaar.

Dat betekent dat er aan veel wielen is gedraaid om de kwaliteit van de Chrono organisatie op een (nog) hoger plan te brengen. Zowel op het ondersteunende niveau via de stafdiensten als in de 15 kindcentra van Chrono. Daarnaast in de steeds sterker wordende samenwerking met Welluswijs, onze kinderopvangpartner.

Op het domein van onderwijs is Chrono in de gemeente Hardenberg een sterke partner. Met een marktaandeel van ruim 52% rust er een grote verantwoordelijkheid op onze schouders om onderwijs van hoge kwaliteit te leveren. We doen dat meer en meer samen met de andere zes schoolbesturen voor primair onderwijs in de gemeente. Dit in de vorm van samenwerking binnen de onderwijsregio Zwolle, het LEA en het samenwerkingsverband Passend Onderwijs.

Ons onderwijs komt technisch op een steeds hoger niveau, al gebied de eerlijkheid te zeggen dat we nog niet op alle locaties bestuurlijk tevreden zijn. Onder toezicht stelling van de overheid kent Chrono niet, wel zijn er een viertal locaties onder intern toezicht geplaatst.

Alle actoren die bijdragen aan het welbevinden van kinderen en medewerkers zoals bijvoorbeeld: personeelsbeleid, financieel beleid, huisvesting, onderhoud, externe stakeholders, toezichthouden en medezeggenschap spelen in samenhang een cruciale rol in dit proces van goed onderwijs. Deze ondersteunende processen worden steeds sterker en gaan meer en meer geolied werken.

In dit verslag analyseren we deze processen, voorzien ze van richting en geven doorkijkjes naar de toekomst. Ons jaarverslag voldoet aan de laatste eisen die de overheid en accountantsdiensten stellen bij goede verantwoording. We hechten als organisatie hier ook sterk aan, zonder een “overkill” aan informatie te geven.

Samenvattend kunnen we terugblikken op een goed en enerverend jaar. In de juiste samenhang van processen lukt het ons steeds beter om onze primaire doelstelling “kindcentra waar ontwikkelen het leven” is te realiseren.

Mijn dank gaat daarom uit naar alle medewerkers die bij dit proces een rol spelen!

Bas van Loo MSc,

Voorzitter college van bestuur van stichting Chrono.

# A1. De organisatie



# 1.1 PROFIEL

## Missie, visie en kernactiviteiten

### Kindcentra waar ontwikkelen het leven is.

We zetten ons in voor de ontwikkeling van kinderen van 0 – 13 jaar in onze kindcentra, waar opvang en onderwijs samen een geheel vormen. In een warme, veilige en vertrouwde omgeving ondersteunen we elk kind om vanuit hun eigenheid te groeien. We bieden ouders de zekerheid dat hun kind in goede handen is. Door samen te werken en oog te hebben voor ieders unieke kwaliteiten, bouwen we aan een inspirerende gemeenschap waar nieuwsgierigheid en liefde voor leren worden gestimuleerd. Zo dragen we op deskundige wijze bij aan de ontwikkeling van elk kind en groeien we voortdurend mee.

### Visie:

Wij geloven in een toekomst waarin elk kind de kans krijgt om zich volledig te ontplooiën in een stimulerende, ondersteunende en identiteitsrijke omgeving. Deze opgave realiseren we samen met ouders, omgeving, opvang en onderwijs. In onze kindcentra, waar opvang en onderwijs één zijn, creëren we een vertrouwde plek waar kinderen natuurlijk kunnen ontwikkelen, ontdekken en betekenisvol kunnen leren. We zijn gedreven om een inspirerende gemeenschap te vormen waarin we, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het kind, samenwerken als één team. We delen onze deskundigheid, inspireren elkaar en zorgen ervoor dat we elke dag beter worden. Samen maken we het verschil en bouwen we aan een toekomst waar elk kind en iedere ouder zich gehoord en ondersteund voelt.

### ChronoWelluswijs. Samen beter voor elkaar.



#### Vertrouwd:

We creëren een veilige en open omgeving waar iedereen zich gezien en gehoord voelt. Voor kinderen betekent dit dat ze zich vrij kunnen ontwikkelen in een warme en uitnodigende sfeer, waarbij ouders erop kunnen vertrouwen dat hun kind in goede handen is. Voor onze medewerkers bieden we een ruimte waarin ze zich veilig en ondersteund voelen, met de vrijheid om te groeien en zichzelf te zijn.



#### Deskundig:

We combineren onze expertise met een sterke motivatie om het goed te doen. We zijn gedreven en gepassioneerd over ons werk en nemen onze verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van elk kind serieus. Door samen te werken en kennis te delen, ontdekken en leren we continu. Hiermee ontwikkelen we onszelf en kunnen we altijd het beste bieden voor de kinderen, ouders en elkaar.



#### Inspirerend:

We stimuleren nieuwsgierigheid, creativiteit en een liefde voor leren door middel van boeiende en betekenisvolle activiteiten. Onze identiteitsrijke omgeving vormt een bron voor persoonlijke ontwikkeling en legt de basis voor het ontdekken en ontwikkelen van ieders eigen talenten. Door samen te zijn en samen te werken, leren we elkaars verschillen kennen en waarderen, waardoor onze omgeving identiteitsrijk en inspirerend wordt.

### **Strategisch beleidsplan**

In het Koersplan 2022-2026 is de strategische koers uitgezet voor de organisatie. Deze koers is samengevat in het ABC van Chrono. De focus ligt op:

- A: Aandacht voor elkaar
- B: De basis op orde
- C: KindCentrumontwikkeling

In het voorjaar van 2025 heeft een tussenevaluatie plaatsgevonden, waarna een aanscherping van de gekozen doelen is voorgesteld. Voor het volledige Koersplan verwijzen we naar de website [chronoscholen.nl/wp-content/uploads/2023/04/Koersplan-Chrono-2023-2026.pdf](https://www.chronoscholen.nl/wp-content/uploads/2023/04/Koersplan-Chrono-2023-2026.pdf)

### **Toegankelijkheid & toelating**

Het beleid is een kind op een kindcentrum te plaatsen dat zo optimaal mogelijk is afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte en de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van het kind. In de stichtingsbrede informatiegids wordt nader beschreven op welke manier toelating, schorsing en verwijdering is ingeregeld. Deze is te vinden op de website van Chrono.

<https://www.chronoscholen.nl/wp-content/uploads/2026/03/Stichtingsbrede-Informatiegids-Chrono-2025-2026-maart2026.pdf>



## 1.2 ORGANISATIE

### Contactgegevens

Naam:	SCPO CHRONO
Bestuursnummer:	40946
KvK-nummer:	40062706
Adres:	Stelling 8d, 7773 ND, Hardenberg
Telefoonnummer:	0523-272821
E-mail:	info@chronowelluswijs.nl
Website:	www.chronoscholen.nl

### Bestuur

Voorzitter van het college van bestuur is dhr Bas van Loo MSc.

Hij is aan stichting Chrono verbonden sinds 1 juni 2021.

Over 2025 had dhr. van Loo geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties, met uitzondering van 1 dag optreden als werkveldassessor bij Stenden/NHL in Groningen.

### Kindcentra

Voor een overzicht van alle locaties verwijzen we naar de website [Chronowelluswijs - Stichting Chrono](https://www.chronowelluswijs.nl)

### Juridische structuur

SCPO Chrono is sinds 01-01-2012 een stichting voor christelijk primair onderwijs. Voorheen stond zij geregistreerd als vereniging. De statuten zijn gedeponereerd bij de KvK en op te vragen bij het secretariaat. De laatste statutenwijziging is gedateerd op 21-06-2021.

### Organisatiestructuur

In het samenwerkingsmodel wordt beschreven waar verantwoordelijkheden belegd zijn, wat ieders rol en verantwoordelijkheid is en op welke manier samenwerking en besluitvorming wordt georganiseerd. Het samenwerkingsmodel wordt vervolgens vertaald naar het (wettelijk verplichte) managementstatuut. Dit nieuwe managementstatuut wordt momenteel herschreven naar het nieuwe samenwerkingsmodel. Dit proces is in de afrondende fase en wordt in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2026 opgeleverd.

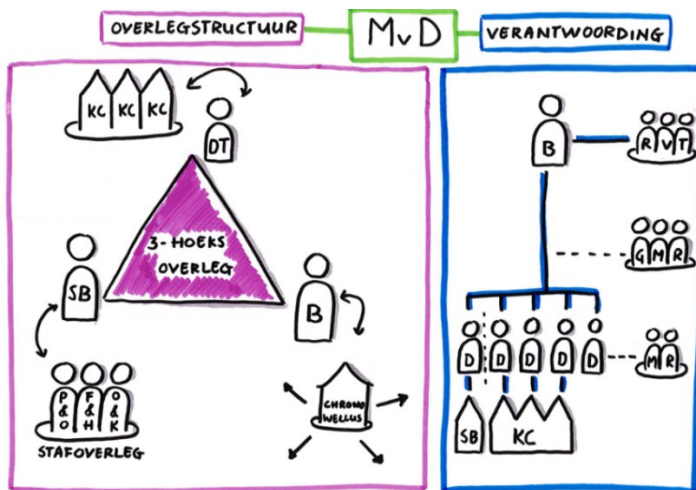
### Organogram



(Bron: [www.chronoscholen.nl/organogram/](https://www.chronoscholen.nl/organogram/))

## Samenwerkingsmodel Chrono

Chrono heeft sinds 2024 een vernieuwd model van dienstverlening. Hierin is de samenwerking tussen de verschillende actoren binnen de organisatie vastgelegd. In onderstaande visual wordt dit model schematisch weergegeven.



(Visual 1: Model van dienstverlening Chrono 2024)

Het driehoeksoverleg is de verbinding tussen alle actoren in de organisatie. Hierin zijn de directeuren en hun kindcentra, de staf en de verschillende afdelingen en het bestuur vertegenwoordigd. Dit overleg heeft als doel afstemming te vinden over de strategische thema's uit het koersplan en de uitvoering daarvan het jaar rond. Door deze organisatievorm wordt het mogelijk en noodzakelijk om alle actoren in beleid en uitvoering mee te nemen in het proces naar besluitvorming. In het driehoeksoverleg heeft de voorzitter van het directeurenoverleg als afvaardiging van de directeuren zitting. De directeur stafbureau vertegenwoordigt de adviseurs HR, Financiën, Huisvesting en O, O & K. De bestuurder heeft zitting als eindverantwoordelijke van de organisatie.

Een effectief werkend model van samenwerking start bij een eenduidige verantwoordingslijn. In Visual 1 is deze inzichtelijk gemaakt. Het **College van Bestuur** (de bestuurder) legt verantwoordingslijn af aan zijn werkgever, **de Raad van Toezicht**. Dit is mogelijk wanneer er een helder toezichtplan ligt, waarlangs de koers van de organisatie gelegd kan worden. Dit toezichtplan wordt herzien en zal naar verwachting in 2026 opnieuw vastgesteld worden.

De **kindcentrumdirecteuren** en de **directeur stafbureau** leggen verantwoordingslijn af aan de bestuurder. Deze verantwoordingslijn van de kindcentrumdirecteuren richt zich op de gestelde doelen uit de kindcentrumplannen over onderwijs en opvang. Daarnaast wordt verantwoordingslijn afgelegd op de bedrijfsvoering van de kindcentra op het gebied van financiën, huisvesting en personeel.

De directeur stafbureau legt verantwoordingslijn af over de gestelde doelen uit het koersplan aan de bestuurder. Deze doelen richten zich vooral op ontwikkelen, evalueren of actualiseren van beleid en implementatie van dit beleid in de organisatie. Dit betreft alle domeinen (HR, Financiën, Huisvesting en O, O & K). **De adviseurs** leggen verantwoordingslijn af of over de doelen uit hun domein aan de directeur stafbureau. De adviseurs hebben de beschikking over de inzet van beleidsmedewerkers en administratieve ondersteuners op het stafbureau in de uitvoering van hun werkzaamheden.

## **Kindcentrumontwikkeling en werken in clusters**

Een van de strategische doelen van Chrono is het realiseren van 15, straks 16 (2027) kindcentra die cheek-to-cheek samenwerken aan een doorgaande ontwikkellijn voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Onze kindcentra worden inhoudelijke en bestuurlijke gerealiseerd door de samenwerking met onze partner Welluswijs. In 2025 is het proces gestart om op 1 januari 2027 samen een holding Chrono-Welluswijs te vormen, zodat onze kindcentra op een zuivere manier governance technisch zijn ingebed.

In alle kindcentrumplannen staan de lokale acties gepland om te komen tot kindcentra. Deze zijn gebaseerd op het koersplan van Chrono en geven de lokale keuzes weer om in 2027 te komen tot een cheek-to-cheek kindcentrum. In 2025 is er verder hard gewerkt aan de realisatie ervan. Bestuurlijk is er trots op wat er op de locaties is gerealiseerd. Meer en meer wordt de bedoeling van onze kindcentra zichtbaar. Vanuit bestuurlijke gesprekken, werkbezoeken en managementrapportages kennen we de voortgang. In 2025 zag ons boekje De Rozentuin het licht. Dit boekje beschrijft een kindcentrum vanuit de bedoeling van ChronoWelluswijs. Vanuit dit verslag bevelen we dit boekje van harte ter lezing bij jullie aan.

In 2025 is de opleiding Kindcentrum directeur gestart. Deze maatwerk expeditie wordt verzorgd door Cedin. Alle kindcentrum- en opvangdirecteuren van ChronoWelluswijs worden geschoold in het leiding geven aan een kindcentrum.

In 2025 zijn alle locaties aan de slag geweest met een vierde kernwaarde passend bij de waardenset van ChronoWelluswijs. Daarnaast is er passend bij deze waarden een nieuw logo ontwikkeld. Medio 2026 is dit hele proces gereed.

Een belangrijke hulpbron bij de realisatie van de kindcentra is het werken in zgn. Clusters. Elk cluster bestaat uit vier kindcentra. Binnen deze clusters wordt slim samengewerkt om te komen tot cheek-to-cheek kindcentra. Vanuit het bovenmatig eigen vermogen is er vanaf 2025 incidenteel budget beschikbaar om het cluster gedachtegoed te ondersteunen. Voorbeelden van deze samenwerking zijn het binnen het cluster aanstellen van een gezamenlijke taalspecialist, administratieve ondersteuning of het gezamenlijke inkopen en verzorgen van trainingen.

## **De (gemeenschappelijke) medezeggenschap**

Op stichtingsniveau is er een GMR (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad) ingesteld. Dit is een wettelijk orgaan, die de medezeggenschap van ouders en personeel op bestuursniveau waarborgt. In de GMR worden zaken besproken die voor 2 of meer locaties gelden; in de praktijk betreft het meestal zaken die alle locaties aangaan. De GMR voert overleg met de bestuurder van Chrono. De toegevoegde waarde van de GMR zit in het feit dat zij betrokken is bij zaken die meerdere locaties aangaan en die, daar waar nodig is, voor gelijkheid zorgen. Besluitvorming op stichtingsniveau zorgt ervoor dat voor de locaties dezelfde kaders gelden. Binnen deze kaders kunnen de locaties zelf de details bepalen. De GMR komt vijf tot zes keer per jaar bij elkaar om te vergaderen. Afhankelijk van het onderwerp moet een besluit ter advisering dan wel instemming worden voorgelegd aan de GMR. De GMR bestaat uit 8 leden: vier personeelsleden en vier ouders. De zittingsduur van een GMR-lid is drie jaar. De vergaderingen van de GMR zijn openbaar. De vergaderverslagen en agenda's kunnen worden opgevraagd bij het secretariaat van de GMR. Over 2025 heeft de GMR een jaarverslag opgemaakt. Relevante onderwerpen van afgelopen jaar zijn o.a. toegelicht door de bestuurder en/of de adviseurs. In 2025 passeerden verscheidene onderwerpen de revue. De gesprekken met de bestuurder over diverse

beleidsvoorstellen verliepen in een prettige sfeer, waarbij de GMR zich steeds constructief kritisch opstelde. Onderstaand een opsomming van de onderwerpen waarop instemming of advies is gegeven:

- *De begroting 2025 en meerjarenformatieplan.* De begroting bevat incidentele kosten om de doelen uit het koersplan te realiseren. De personeelsgeleding stemde in met het bestuursformatieplan 2026-2030.
- *De gedragscode ongewenste omgangsvormen* bevat uitgangspunten en gedragsregels. De gedragscode is gericht op het bestrijden en voorkomen van pesterijen, agressie/geweld, discriminatie, belaging/stalking en (seksuele) intimidatie.
- *De vakantieplanning 2025-2026*
- *Het functieboek stafbureau* bevat functiebeschrijvingen voor de medewerkers van het stafbureau.
- *Gesprekkencyclus:* hierin is geregeld welke informele en formele gesprekken er zijn tussen leidinggevende en medewerker. De metafoor van de professionele tas en professionele jas symboliseren hoe professioneel handelen er uit ziet.
- *Gezondheidsbeleid:* dit beleid richt zich op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers. Onderdelen uit het beleidsplan Ziekteverzuim uit 2006 zijn geactualiseerd en opgenomen in dit nieuwe gezondheidsbeleid.
- *Het vervoerscontract* gaat over het vervoer van leerlingen per auto bij bijvoorbeeld schoolreisjes/excursies.
- *Het strategisch huisvestingsplan* geeft weer wat de staat is van de panden en wanneer renovatie of nieuwbouw nodig is. Het plan houdt rekening met de strategische beleidsuitgangspunten van Chrono, zoals de vorming van kindcentra. Het biedt een handvat voor gesprekken met de gemeente over onderwijshuisvesting.
- *Het allocatiebeleid* geeft weer welke richtlijnen er zijn bij het toekennen van middelen. Het beleid maakt transparant hoe verschillende geldstromen worden toegekend aan locaties.

De GMR is door de bestuurder gedurende het jaar geïnformeerd over actuele ontwikkelingen. Dit betreft onder andere het stelsel van kwaliteitszorg, de ontwikkeling van kindcentrum Marslanden II, een terugkoppeling van de uitkomsten van het bezoek van de onderwijsinspectie, het ondersteuningsplan passend onderwijs en de governancestructuur. De GMR ontving het boekje over “kindcentrum de Rozentuin”, waarin de bestuurders ons meenemen in hun visie hoe een kindcentrum er uit kan zien als het koersplan af is.

## Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep (binnen en buiten de schoolorganisatie)	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog en samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Kinderopvang Welluswijs	Partner in KC-ontwikkeling. Intensief overleg tussen bestuurders onderling en gezamenlijk directeurenoverleg
Gemeente Hardenberg	Intensief overleg over de huisvestingsprojecten, het IHP, OOGO, LEA, door de bestuurder met gemeente en overige onderwijskoepels en éénpitters in Hardenberg. Overleg over gelijke kansen alliantie over o.a. de toekenning van financiële middelen
SWV passend onderwijs Veld, Vaart en Vecht	Ontwikkelingen nieuw ondersteuningsplan en organisatiestructuur. Overleg m.n. door de bestuurder en de adviseur O, O & K
Onderwijsregio Zwolle	Chrono is participant in de ontwikkelingen rondom versterking en stimulering van de arbeidsmarkt
Windesheim 'Verschil verbindt'	Vanuit het convenant werken we met Windesheim aan de uitvoering van het beleid 'Samen Opleiden'. De schoolopleider is hierin contactpersoon.

## Governance

De Raad van Toezicht voert haar taken uit op basis van de Governancecode Funderend Onderwijs, deze code beschrijft de gedeelde principes (verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid) ten aanzien van good governance en normen die daaruit voortvloeien. Daarnaast zijn een aantal lidmaatschapsvoorwaarden vastgelegd door de PO-raad. Deze code wordt door de Stichting Chrono onderschreven.

De RvT is lid van de landelijke vereniging van toezichthouders in het onderwijs en kinderopvang (VTO3).

De Raad van Toezicht ziet erop toe dat de uitgangspunten van deze code in het dagelijks werk gehanteerd worden. Ook ziet de Raad van Toezicht erop toe dat er een rechtmatige verwerving en een rechtmatige besteding van middelen plaatsvindt door hierover in dialoog te gaan met het stafbureau.

Deze dialoog wordt in eerste instantie gevoerd in de auditcommissie of de vergadering van de RvT. Daarbij worden ook vragen gesteld over de doelmatige besteding van middelen.

Er zijn in 2025 geen ontwikkelingen geweest op het gebied van governance. Ook zijn er geen afwijkingen geweest op de Governancecode Funderend Onderwijs die gehanteerd wordt.

## Functiescheiding

Binnen Chrono is er sprake van organieke functiescheiding. Deze organieke scheiding houdt in dat het bestuur en het toezicht hierop binnen Chrono zijn ondergebracht in twee aparte organen. Er is daarom sprake van een 'two-tier board'.

De leden van de Raad van Toezicht zijn onafhankelijk ten aanzien van elkaar, de bestuurder van Chrono en andere deelbelangen van de organisatie. De leden hebben geen werk gerelateerde binding met Chrono en worden niet op voordracht of door

derden benoemd. Met uitzondering van mevrouw W. Dunnink: zij is op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad benoemd.

De leden van de Raad van Toezicht ontvingen in 2025 volgens afspraak en zoals in de statuten is vastgelegd een vrijwilligersvergoeding voor hun werkzaamheden. Deze vergoedingen zijn in het jaarverslag verantwoord.

### **Governancecode Funderend Onderwijs**

Sinds juni 2025 is de Governancecode Funderend Onderwijs van kracht.

Hyperlink: [Governancecode Funderend Onderwijs \(25/6/21\) | PO-Raad](#).

Chrono conformeert zich in al haar handelen aan deze code. De bestuurder van Chrono houdt op basis van een intern toezichtskader zicht op de kwaliteit en ontwikkeling van de organisatie. Het daarvoor gebruikte intern toezichtskader is opgenomen in een systeem van integraal en cyclische kwaliteitszorg. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het digitale platform: Ons Beleidsplan.

De raad van toezicht treedt daarin op als intern toezichthouder. Scheiding van besturen en toezicht houden zijn opgenomen in de statuten van Chrono. De raad van toezicht treedt, in de vorm van de remuneratiecommissie, op als werkgever van de bestuurder (als toezichthouder en ook in de zgn. kleine werkgeversrol).

De bestuurder is direct leidinggevende van de kindcentrum directeuren en de directeur van het stafbureau. De kindcentrum directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun kindcentrum en leggen in een vaste jaarlijkse routine verantwoording af voor resultaten en handelen.

De bestuurder is samen met de kindcentrum directeuren, en de teams van de kindcentra verantwoordelijk voor het inrichten, faciliteren, begeleiden en beoordelen van de uitvoering van de plannen die voortkomen uit dit koersplan. We hechten hier sterk aan omdat we geloven dat alleen het samen uitvoeren van onze ambities tot succes gaat leiden. De bestuurder behoudt daarbij uiteraard wel de eindverantwoordelijke rol.

Talenten van alle medewerkers worden gebruikt om Chrono verder te ontwikkelen. Erkende ongelijkheid vinden we daarbij van belang. Dit betekent in de praktijk dat bij bijvoorbeeld de onderzoeksteams die aan de slag gaan met een bepaald deel van de ontwikkeling van de organisatie medewerkers die het meest geëigend zijn om deze onderzoeken uit te voeren worden ingezet.

Tot slot: De bestuurder werkt vanuit de besturingsgedachte van de vier R's!

1. **Richting** (we werken altijd vanuit visie, het koersplan van Chrono is daarbij leidend).
2. **Ruimte** (we weten welke middelen we daarvoor gebruiken).
3. **Resultaten** (vooraf is nagedacht over wanneer een doel is gerealiseerd).
4. **Rekenschap** (we leggen altijd verantwoording af).



## A2. Verantwoording van het beleid



## 2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

### **Onderwijs en kwaliteitszorg**

Chrono staat voor goed onderwijs waarin ieder kind optimale ontwikkelkansen krijgt. Wij gaan daarbij uit van de overtuiging dat alle kinderen talenten en mogelijkheden hebben die zich ontwikkelen in een veilige, stimulerende leeromgeving met duidelijke verwachtingen. De basis vormt een kennisrijk curriculum: kennis is de fundering van leren en ondersteunt het duurzaam verwerven van vaardigheden. Daarnaast is burgerschapsvorming een integraal onderdeel van ons onderwijs, zodat kinderen zich ontwikkelen tot betrokken, verantwoordelijke burgers. Chrono streeft naar een passend en zo inclusief mogelijk aanbod, om gelijke kansen voor alle kinderen te bevorderen.

Het bestuur definieert kwaliteit conform Horsman (2010): kwaliteit is de mate waarin zorgvuldig gekozen doelstellingen, gericht op wenselijk geachte opbrengsten van het onderwijsproces en passend bij de verwachtingen van betrokkenen, daadwerkelijk worden gerealiseerd. Kwaliteitszorg is de systematische, cyclische manier waarop wij deze kwaliteit borgen en verbeteren, gevoed door wettelijke verplichtingen, publieke verantwoording en de behoefte aan permanente ontwikkeling van onze kindcentra.

Onderwijskwaliteit is onlosmakelijk verbonden met de professionele kwaliteit van medewerkers. Daarom investeert Chrono gericht in de ontwikkeling van onderwijs ondersteund personeel, leraren, kwaliteitscoördinatoren en directeuren. Onderwijskundig leiderschap en vakmanschap in de klas zijn hierbij bepalend. In 2025 lag de focus onder meer op het versterken van basisvaardigheden, het pedagogisch-didactisch handelen en het verstevigen van de kwaliteitscultuur en verantwoording, zodat onze ambities niet alleen beschreven zijn, maar zichtbaar worden in het dagelijks onderwijs en aantoonbaar in resultaten.

### **Zicht op onderwijskwaliteit**

Het bestuur van Chrono werkt met een samenhangend stelsel van kwaliteitszorg waarin cyclisch verbeteren centraal staat. Op bestuurs- en kindcentrumniveau wordt gewerkt volgens de PDCA-systematiek, waarbij plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen expliciet met elkaar verbonden zijn. Het doel van dit stelsel is niet alleen monitoring, maar gerichte sturing op verbetering.

### ***Informatiebronnen en monitoring***

Het College van Bestuur houdt systematisch zicht op de onderwijskwaliteit via een geïntegreerde set van informatiebronnen, waaronder:

- Leerling- en opbrengstgegevens via Vensters en Parnassys;
- Kwaliteitsmodules binnen Parnassys (WMK, MijnSchoolPlan en OnsBeleidsPlan);
- Zelfevaluaties op basis van het inspectiekader;
- Externe audits;
- Schoolrapportages met kengetallen en trendanalyses;
- Structurele gesprekken en locatiebezoeken door de adviseur onderwijs en kwaliteit.
- Halfjaarlijkse managementrapportagegesprekken (MARAP).

De verschillende bronnen worden niet los van elkaar gebruikt, maar in samenhang geanalyseerd. Op deze wijze ontstaat een integraal beeld van opbrengsten, pedagogisch-didactisch handelen, kwaliteitscultuur en veiligheid.

### ***MARAP-gesprekken als sturingsinstrument***

Twee keer per jaar voert het College van Bestuur een MARAP-gesprek met iedere directeur. Deze gesprekken vormen het centrale bestuurlijke sturingsmoment. Tijdens deze gesprekken worden onder meer besproken:

- Voortgang van het jaarplan en de monitor;
- Analyse van medio- en eindresultaten;
- Driejarige trendgegevens referentieniveaus;
- Uitkomsten van audits en zelfevaluaties;
- Ontwikkeling van de professionele kwaliteit (teamfoto);
- Uitvoering van het ondersteuningsaanbod (voorheen SOP);
- Scholing en personele ontwikkeling.

Op basis van deze gesprekken worden conclusies getrokken en, waar nodig, gerichte interventies afgesproken. In 2025 heeft dit onder andere geleid tot verscherpte monitoring en bestuurlijk toezicht op locaties waar opbrengsten of auditbevindingen daartoe aanleiding gaven.

### ***Normering en interventie***

Chrono werkt met bovenschoolse normen voor onderwijsprestaties, in het bijzonder voor de referentieniveaus 1F (100%). Voor de referentieniveaus 1S/2F stellen de kindcentra deze zelf vast. Deze normen vormen het referentiekader voor gesprekken en interventies. Wanneer signaleringswaarden in zicht komen of worden overschreden, wordt in overweging genomen om een kindcentrum onder intern toezicht te stellen. Interventies die dan ingezet kunnen worden bestaan uit intensieve begeleiding, verplichte externe ondersteuning, verscherpte monitoring en/of aanvullende resultaatsafspraken. De combinatie van normering, analyse en gerichte interventie zorgt ervoor dat verschillen tussen locaties expliciet worden benoemd en actief worden aangepakt.

### ***Verantwoording en governance***

Het bestuur verantwoordt zich over de onderwijskwaliteit in het onderwijskundig jaarverslag en in het bestuursverslag. Daarnaast vindt structurele verantwoording plaats richting de Raad van Toezicht. De jaarlijkse prestatie- en risicoanalyse (JPRA) met de Inspectie van het Onderwijs vormt een aanvullend extern toezichtmoment. In 2025 is bevestigd dat het bestuur zicht heeft op risico's, passende interventies neemt en het inhoudelijke gesprek hierover voert. Op deze wijze is het bestuurlijk toezicht op onderwijskwaliteit ingericht als een samenhangend systeem van monitoring, analyse, interventie en verantwoording.

### ***Doelen en resultaten***

Binnen het stelsel van kwaliteitszorg heeft Chrono voor 2025 concrete doelen geformuleerd op het gebied van basisvaardigheden en onderwijskwaliteit. Deze doelen zijn gekoppeld aan bovenschoolse normen en worden driejaarlijks en jaarlijks gemonitord.

## **Doel 1: Alle leerlingen behalen minimaal referentieniveau 1F**

**Ambitie:** Elk kindcentrum behaalt met het driejarig gemiddelde 100% op referentieniveau 1F.

### **Resultaat 2022–2025 (driejarig gemiddelde)**

- Geen kindcentrum behaalt in 2025 een driejarig gemiddelde van 100% 1F.
- 14 kindcentra scoren boven het landelijk gemiddelde passend bij hun schoolweging (EKC De Oase wordt hier niet in meegenomen\*).
- Alle kindcentra scoren boven de signaleringswaarde.

\* De opbrengsten van EKC De Oase worden binnen het toezichtstelsel beoordeeld binnen de context van het speciaal basisonderwijs. Aangezien de vergelijkingsgroep en signaleringswaarden verschillen van die in het regulier basisonderwijs, is deze locatie niet meegenomen in de vergelijking met het landelijk gemiddelde van reguliere basisscholen.

### **Bestuurlijke duiding**

De ambitie van 100% 1F is in 2025 niet gerealiseerd. Tegelijkertijd laten de resultaten zien dat alle kindcentra ruim boven de signaleringswaarde scoren en dat het overgrote deel boven het landelijk gemiddelde presteert, passend bij de populatie. Bestuurlijk wordt dit geduid als: de fundamentele beheersing van basisvaardigheden binnen Chrono is stabiel en structureel op orde. Er zijn geen acute kwaliteitsrisico's zichtbaar op het niveau van minimale taal- en rekenvaardigheden. De norm van 100% 1F blijft echter richtinggevend als uitdrukking van hoge verwachtingen. Het bestuur kiest er bewust voor deze norm te handhaven als ambitie die het gesprek over onder andere differentiatie en didactische versterking scherp houdt.

## **Doel 2: Versterking van het streefniveau 1S/2F**

**Ambitie:** Alle kindcentra behalen met het driejarig gemiddelde minimaal het landelijk gemiddelde passend bij de populatie op 1S/2F.

### **Resultaat 2022–2025 (driejarig gemiddelde)**

- Eén kindcentrum (KC Bruchterveld) scoort onder de signaleringswaarde, onder het landelijk gemiddelde én onder de eigen schoolnorm.
- Zeven andere kindcentra scoren onder het landelijk gemiddelde passend bij hun schoolweging.
- Vijf kindcentra scoren boven het landelijk gemiddelde.
- Negen kindcentra scoren onder hun eigen schoolnorm.
- Drie kindcentra scoren boven hun eigen schoolnorm.
- KC Balkbrug en KC De MarsWeijde bevinden zich in een kwetsbare positie, omdat de score op 1S/2F dicht bij de signaleringswaarde ligt.

### **Bestuurlijke duiding**

Het streefniveau 1S/2F laat duidelijk meer variatie zien tussen kindcentra dan het fundamentele niveau 1F. Waar de minimale beheersing van basisvaardigheden stichtingsbreed stabiel en op orde is, vraagt het realiseren van hogere opbrengsten om gerichte versterking van didactische kwaliteit, hoge verwachtingen en systematische analyse. De situatie bij KC Bruchterveld is bestuurlijk het meest zorgelijk, aangezien hier zowel de signaleringswaarde als het landelijk gemiddelde en de eigen schoolnorm niet worden behaald. Voor deze locatie is een plan van aanpak in uitvoering, met intensieve begeleiding en verscherpte monitoring.

KC Balkbrug en KC De MarsWeijde bevinden zich in een kwetsbare positie doordat hun opbrengsten dicht bij de signaleringswaarde liggen. Hoewel formeel nog aan de norm wordt voldaan, vraagt deze ontwikkeling om verhoogde alertheid en tijdige bijsturing om verdere daling te voorkomen.

Daarnaast laten de cijfers zien dat meerdere kindcentra onder het landelijk gemiddelde of onder hun eigen schoolnorm presteren. Dit benadrukt het belang van:

- Versterking van afstemming en differentiatie in de klas (OP3);
- Systematische analyse van leerontwikkeling binnen de korte zorgcyclus (OP2);
- Het expliciteren en bewaken van ambitieuze, realistische schoolnormen.

Het verhogen van het aandeel leerlingen dat 1S/2F behaalt blijft daarmee een expliciet speerpunt voor 2025–2026. De bestuurlijke inzet richt zich op kwaliteitsversterking in de lespraktijk, gerichte ondersteuning waar nodig en het verkleinen van verschillen tussen locaties.

### **Doel 3: Alle kindcentra duurzaam binnen het basisarrangement van het toezichtkader**

#### **Ambitie**

Alle kindcentra van Chrono voldoen op alle standaarden van het toezichtkader minimaal aan het niveau 'voldoende' en bevinden zich duurzaam binnen het basisarrangement.

#### **Resultaat 2025**

Alle kindcentra bevinden zich formeel binnen het basisarrangement van de Inspectie van het Onderwijs. Dit betekent dat op elk kwaliteitsgebied minimaal een voldoende beoordeling is behaald en dat er geen sprake is van een aangepast toezichtarrangement.

In de interne bestuurlijke zelfevaluaties (MARAP) en in de externe audits (EduScoop, 2024–2025) zijn echter ontwikkelpunten zichtbaar op meerdere standaarden, met name:

- OP0 Basisvaardigheden
- OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- OP3 Pedagogisch-didactisch handelen
- SKA1–SKA3 (visie, kwaliteitscultuur en verantwoording)

Daarnaast zijn op vier locaties (EKC De Oase, KC De Bron, KC De Groen en KC Bruchterveld) bestuurlijke interventies ingezet in de vorm van intern onderwijskundig toezicht en plannen van aanpak, gericht op het versterken van onderwijskwaliteit en opbrengsten.

#### **Bestuurlijke duiding**

Hoewel het basisarrangement formeel is gerealiseerd, laat de interne analyse zien dat duurzame borging niet op alle standaarden vanzelfsprekend is. Met name de explicitering van visie en curriculum op basisvaardigheden (OP0), het systematisch analyseren van leerontwikkeling (OP2) en het versterken van afstemming en feedback in het didactisch handelen (OP3) vragen blijvende aandacht.

De auditbevindingen bevestigen dat de kwaliteitsontwikkeling ten opzichte van eerdere jaren positief is, maar ook dat verdere professionalisering noodzakelijk is om verschillen tussen locaties te verkleinen en ambities duurzaam te realiseren.

Het bestuur stuurt daarom actief op:

- Het versterken van basisvaardighedenbeleid op alle locaties;
- Het zichtbaar maken van korte zorgcycli in het dagelijks handelen;
- Gerichte professionalisering van leraren;
- Het concretiseren van visie, ambities en kwaliteitsverantwoording (SKA-standaarden).

Het doel voor 2026 is niet alleen het behouden van het basisarrangement, maar het versterken van duurzame kwaliteitsborging op alle standaarden, zodat externe beoordeling en interne kwaliteitsbeleving met elkaar in overeenstemming zijn.

## **Overige duurzame ontwikkelingen**

### ***Externe auditcyclus 2024–2025***

In het schooljaar 2024–2025 zijn op alle kindcentra externe audits uitgevoerd door EduScoop Advies, op basis van het Onderzoekskader 2021 (versie 2024). Deze auditronde had een duidelijke impact op het kwaliteitsbeleid en de sturing binnen Chrono. De audits bevestigen dat de basis op meerdere domeinen stevig is, met name op het gebied van veiligheid (VS1), schoolklimaat (VS2), onderwijstijd (OP4) en afsluiting (OP6). Tegelijkertijd maken de audits zichtbaar dat verdere versterking nodig is op de standaarden OP0 (Basisvaardigheden), OP2 (Zicht op ontwikkeling) en OP3 (Pedagogisch-didactisch handelen), evenals op onderdelen van kwaliteitscultuur en verantwoording (SKA-standaarden). Met name de toevoeging van OP0 Basisvaardigheden aan het beoordelingskader van de Inspectie per 1 augustus 2025 heeft geleid tot herijking van beleid. De auditresultaten zijn vertaald naar aanpassing van jaarplannen, gerichte professionalisering en verscherpte monitoring via MARAP.

### ***Duurzame en evidence-informed versterking van basisvaardigheden***

De versterking van taal, rekenen en burgerschap binnen Chrono is gericht op duurzame verbetering van het pedagogisch-didactisch handelen in de klas. Het bestuur kiest daarbij expliciet voor een evidence-informed benadering, waarbij beleidskeuzes en professionalisering worden gebaseerd op wetenschappelijke inzichten over effectief leren en instructie. Het streven is dat er op alle kindcentra wordt gewerkt vanuit een kennisrijk curriculum met effectieve instructie. Hoge verwachtingen voor alle kinderen vormen het uitgangspunt. De focus ligt niet uitsluitend op normwaarden, maar op structurele verhoging van de onderwijskwaliteit in de dagelijkse lespraktijk.

Leerprestaties worden stichtingsbreed systematisch geanalyseerd binnen de kwaliteitscyclus, waarbij opbrengstgegevens worden verbonden aan didactische versterking en gerichte interventies. Het bestuur faciliteert en monitort deze ontwikkeling via de MARAP's, locatiebezoeken en externe begeleiding door Excellent, gericht op het versterken van didactische kwaliteit en opbrengstgericht werken. De adviseur onderwijs en kwaliteit vervult hierin een centrale rol in monitoring, analyse en opvolging.

Professionalisering is expliciet gekoppeld aan audit- en opbrengstanalyses, zodat kwaliteitsverbetering niet incidenteel plaatsvindt, maar duurzaam wordt verankerd binnen het stelsel van kwaliteitszorg.

### ***Interne onderwijskundige interventies***

Op basis van opbrengstanalyses en auditbevindingen zijn in 2025 vier locaties onder intern bestuurlijk onderwijskundig toezicht geplaatst. Voor deze locaties zijn plannen van aanpak opgesteld en wordt intensieve begeleiding ingezet. Deze interventies zijn gericht op herstel en duurzame kwaliteitsverbetering.

### ***Versterking doorgaande lijn opvang en onderwijs***

In 2025 is intensief ingezet op de versterking van de doorgaande lijn tussen opvang en onderwijs binnen de kindcentra van Chrono. Deze ontwikkeling heeft directe impact op

onderwijskwaliteit, met name op het gebied van basisvaardigheden, pedagogisch klimaat en vroegsignalering van ondersteuningsbehoeften.

De samenwerking met Welluswijs is inhoudelijk verdiept, met als ambitie om uiterlijk eind 2026 te werken volgens het “cheek-to-cheek”-model van Sardes. Dit model staat voor een verregaande, gelijkwaardige samenwerking waarin opvang en onderwijs niet aast elkaar, maar in samenhang opereren vanuit één pedagogische en didactische visie.

In 2025 is onder andere gewerkt aan:

- Inhoudelijke afstemming van pedagogische uitgangspunten tussen opvang (0–4 jaar) en onderwijs (4–13 jaar);
- Het vormgeven van één pedagogische en didactische lijn binnen het kindcentrum;
- De start van de opleiding tot KC-directeur, waarmee onderwijskundig leiderschap op integraal kindcentrumniveau wordt versterkt.

Om de voortgang systematisch te monitoren, heeft elke locatie in 2025 periodieke gesprekken gevoerd met een externe deskundige. Daarnaast is een kwaliteitskaart ontwikkeld die de ontwikkeling van de doorgaande lijn inzichtelijk maakt. Deze kwaliteitskaart wordt tijdens locatiebezoeken besproken en gebruikt als instrument om de voortgang richting het “cheek-to-cheek”-niveau te duiden en bij te sturen.

### ***Subsidie basisvaardigheden***

In het kader van het landelijke programma Verbetering Basisvaardigheden hebben in 2025 drie kindcentra de verantwoording van hun subsidieperiode afgerond. De ingezette middelen zijn onder andere gebruikt voor gerichte versterking van de basisvaardigheden en professionalisering van leraren en het verbeteren van opbrengstgericht werken. De verantwoording is conform de landelijke richtlijnen opgesteld en geëvalueerd binnen de reguliere kwaliteitscyclus.

Daarnaast hebben tien kindcentra in 2025 de subsidie Basisvaardigheden toegekend gekregen voor de periode 2025–2027. Voor de inzet van deze middelen is per locatie een plan opgesteld, waarin concrete doelen, interventies en beoogde opbrengsten zijn uitgewerkt. De medezeggenschapsraad van de betreffende kindcentra heeft ingestemd met deze plannen, conform de wettelijke vereisten.

De uitvoering en voortgang van de plannen worden gemonitord binnen de MARAP-gesprekken en gekoppeld aan de bovenschoolse kwaliteitsdoelen. Op deze wijze wordt de inzet van subsidiegelden integraal verbonden met het stelsel van kwaliteitszorg en de ambitie om basisvaardigheden duurzaam te versterken.

**Toekomstige ontwikkelingen t.b.v. duurzaamheid van de onderwijsorganisatie**  
Chrono werkt de komende periode aan de volgende toekomstige ontwikkelingen:

### ***Stelsel van kwaliteitszorg***

Chrono werkt verder aan de doorontwikkeling van een stelsel van kwaliteitszorg op zowel bestuurs- als kindcentrumniveau. Om dit stelsel optimaal te ondersteunen, volgen bestuur en staf relevante vervolgotrainingen, waaronder een verdieping op OnsBeleidsPlan, gericht op samenhang tussen beleid, uitvoering en verantwoording.

### ***Nieuwe kerndoelen - 2027***

Chrono bereidt zich planmatig voor op de implementatie van de nieuwe kerndoelen voor het primair onderwijs, met specifieke aandacht voor basisvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid. Deze voorbereiding is geïntegreerd in het bestaande stelsel van kwaliteitszorg en wordt niet als afzonderlijk traject benaderd. Kindcentra analyseren in hoeverre het huidige aanbod en de gebruikte leermiddelen aansluiten bij de geactualiseerde kerndoelen. Waar nodig worden kwaliteitskaarten aangepast en wordt de samenhang tussen opvang en onderwijs versterkt, zodat de doorgaande lijn van 0 tot 13 jaar inhoudelijk wordt verdiept.

Daarnaast wordt professionalisering ingezet om teams tijdig voor te bereiden op inhoudelijke wijzigingen in doelen en toetsing. Deze voorbereiding vindt gefaseerd plaats in de periode 2026–2027 en wordt bestuurlijk gemonitord via de MARAP's. Op deze wijze waarborgt Chrono dat de implementatie van het nieuwe curriculum niet alleen beleidsmatig is vastgelegd, maar daadwerkelijk zichtbaar wordt in het onderwijsaanbod en het dagelijks handelen op de groepen.

### ***Inclusief onderwijs en het ondersteuningsplan SWV Veld, Vaart en Vecht***

Een belangrijke ontwikkeling voor de komende jaren is de verdere uitwerking van inclusief onderwijs, zoals verankerd in het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband Veld, Vaart en Vecht (SWV). Het SWV werkt, in lijn met de landelijke route naar inclusief onderwijs, aan een beweging waarbij leerlingen met én zonder ondersteuningsbehoefte zo veel mogelijk thuisnabij en samen onderwijs kunnen volgen. In het ondersteuningsplan is vastgelegd dat regio's gezamenlijke ambities formuleren en concrete stappen zetten richting een inclusiever onderwijsaanbod, met sterke basisondersteuning en extra ondersteuning binnen de reguliere context.

Chrono sluit hierbij aan door de basisondersteuning expliciet te verankeren in visie en curriculum en deze systematisch te borgen binnen het kwaliteitsstelsel. De ondersteuningsstructuren worden verder afgestemd op de diverse onderwijsbehoeften van leerlingen, zodat passende ondersteuning zoveel mogelijk binnen de reguliere setting gerealiseerd kan worden. Tegelijkertijd wordt geïnvesteerd in de professionalisering van teams, met als doel het versterken van inclusieve leeromgevingen waarin verschillen tussen leerlingen als uitgangspunt worden genomen. De samenwerking met ouders en ketenpartners wordt daarbij verder geïntensiveerd, zodat onderwijs, ondersteuning en zorg in samenhang worden georganiseerd.

## Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van de verschillende kindcentra van Chrono zijn weergegeven in onderstaande tabel. De bestuurlijke analyse en duiding van deze resultaten is beschreven in de paragraaf *Doelen en resultaten*.

Brin	Schooljaar	Schoolweging	Signaleringswaarden				Landelijk gemiddelde		Schoolnormen		Behaalde referentieniveaus	
			1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F		
			gem. 3 jaar		gem. 3 jaar		gem. 3 jaar		gem. 3 jaar			
<b>00MS</b>	23 / 24	SBAO	-	-	-	-				49,8%	10,6%	
<b>EDO</b>	24 / 25	SBAO	-	-	-	-				53%	10%	
	25 / 26	SBAO	-	-	-	-				55,7%	8,3%	
<b>04QE</b>	23 / 24	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,8%	96%	61%	97,3%	61,8%		
<b>KDA</b>	24 / 25	28-29	85%	48,6%	96,4%	59,8%	99%	62%	98,1%	56,8%		
<b>05LQ</b>	23 / 24	28-29	85%	48,6%	96,4%	60,7%	100%	60,7%	98,7%	60,3%		
<b>KB</b>	24 / 25	27-28	85%	50,1%	96,9%	61,2%	100%	61%	99,2%	52,8%		
<b>05LY</b>	23 / 24	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,8%	100%	63,3%	100%	65,4%		
<b>KDSE</b>	24 / 25	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,4%	100%	63,3%	98,8%	58,3%		
<b>06RL</b>	23 / 24	31-32	85%	43,5%	95,2%	55,3%	100%	63,7%	94,4%	37,8%		
<b>CB</b>	24 / 25	31-32	85%	43,5%	95,3%	54,5%	100%	35,3%	97,1%	41,9%		
<b>06UX</b>	23 / 24	31-32	85%	43,5%	95,2%	55,3%	100%	55,7%	98,6%	56,2%		
<b>KDK</b>	24 / 25	31-32	85%	43,5%	95,3%	54,5%	100%	58%	98,3%	59,2%		
<b>08AL</b>	23 / 24	32-33	85%	41,2%	94,8%	53,4%	95,3%	57,9%	100%	52,1%		
<b>KR</b>	24 / 25	32-33	85%	41,2%	94,6%	51,4%	100%	57,9%	97,2%	55,6%		
<b>08PF</b>	23 / 24	33-34	85%	38,7%	93,9%	50,4%	100%	51%	97%	47%		
<b>KDB</b>	24 / 25	33-34	85%	38,7%	94%	49,4%	100%	51%	96,3%	43,3%		
<b>10IE</b>	23 / 24	33-34	85%	38,7%	93,9%	50,4%	100%	56%	98,6%	57,1%		
<b>KDV</b>	24 / 25	33-34	85%	38,7%	94%	49,4%	100%	56%	98,2%	56%		
<b>10NB</b>	23 / 24	31-32	85%	43,5%	95,2%	55,3%	100%	55%	99,2%	47,7%		
<b>KDE</b>	24 / 25	31-32	85%	43,5%	95,3%	54,5%	100%	60%	98,7%	52,4%		
<b>10YP</b>	23 / 24	27-28	85%	50,1%	96,6%	61,4%	100%	61,7%	97%	49,2%		
<b>KDM</b>	24 / 25	27-28	85%	50,1%	96,9%	61,2%	100%	61,7%	97,5%	51,9%		
<b>11XI</b>	23 / 24	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,8%	100%	69%	98,3%	62,7%		
<b>KDA</b>	24 / 25	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,4%	97%	60%	97,5%	61,4%		
<b>12PL</b>	23 / 24	28-29	85%	48,6%	96,4%	60,7%	100%	65%	95,2%	62,3%		
<b>DDGI</b>	24 / 25	28-29	85%	48,6%	96,4%	59,8%	100%	65%	95%	58,2%		
<b>12WZ</b>	23 / 24	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,8%	100%	56,7%	96,8%	50,5%		
<b>KDR</b>	24 / 25	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,4%	100%	56,7%	97,8%	54,1%		
<b>23RK</b>	23 / 24	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,8%	100%	61,3%	97,9%	57,8%		
<b>KDB</b>	24 / 25	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,4%	100%	61,3%	98,5%	56,7%		

▼ kleine school, 5-jaars gemiddelde ● boven de schoolnorm ● boven de signaleringswaarde ● onder de signaleringswaarde

## **Onderwijs aan nieuwkomers**

Op 28 september 2016 is er een convenant getekend door de volgende partijen:

- Schoolbestuur Onderwijsstichting Arcade
- Schoolbestuur PCPO Chrono
- Schoolbestuur VGPO De Oosthoek
- Gemeente Hardenberg

In dit convenant staan de afspraken opgenomen die door bovenstaande partijen zijn gemaakt. In het convenant is onder andere opgenomen dat alle nieuwkomers van 4 tot 12 jaar eerst OBS De OpStap gaan bezoeken. Dat betekent dat kinderen die de Nederlandse taal niet spreken door de directie van de school/het kindcentrum van aanmelding, verwezen worden naar OBS De OpStap. Wanneer er twijfels zijn over het taalniveau en/of andere onderwijsbehoeften vindt er overleg plaats tussen de intern begeleider/ kwaliteitscoördinator van de beide scholen/kindcentra. Er kan een observatie of klein onderzoek gedaan worden om tot een zorgvuldige keuze te komen (de onderwijsbehoeften worden in kaart gebracht). Wanneer anderstalige peuters de overstap gaan maken naar groep 1 bekijkt OBS De Opstap gezamenlijk met de peuterspeelzaal en/of ontvangende school, waar het kind het best op zijn/haar plek is.

## **Internationalisering**

Chrono heeft geen specifiek beleid op het gebied van internationalisering.

## **Onderzoek**

Chrono heeft geen specifiek beleid op het gebied van onderzoek. Voor de grote thema's uit het Koersplan worden onderzoeksteams ingericht om kwalitatief onderzoek te verrichten. Deze teams zijn samengesteld uit medewerkers met diverse functies. Thema's, die stichtingsbreed impact hebben, worden uitgezet in een bestuurlijke opdracht. Een team van medewerkers werkt deze opdracht min of meer onderzoeksmatig uit. Medewerkers, die een opleiding volgen, kunnen onderzoek binnen het bestuur of binnen hun eigen locatie.

## **Inspectie van het Onderwijs**

De overheid voert, bij monde van de contactinspecteur onderwijs, jaarlijks een zogenoemde prestatie-risicoanalyse (JPRA) uit met het bestuur van Chrono. Op 13 oktober 2025 heeft de JPRA plaatsgevonden met de Inspectie van het Onderwijs. De JPRA is een jaarlijks toezichtmoment waarbij het bestuur wordt beoordeeld op onderwijskwaliteit, financiële continuïteit en veiligheid.

De Inspectie heeft vastgesteld dat Chrono als bestuur niet opvalt in de inspectiesystemen. Het bestuur heeft aantoonbaar zicht op risico's, neemt passende interventies waar nodig en voert hierover het inhoudelijke gesprek, zowel intern als met de Inspectie. In de JPRA worden naast publieke gegevens ook niet-publieke indicatoren beoordeeld, waaronder marges ten opzichte van signaleringswaarden, signalen uit klachtenregistraties, personeelsverloop en leerlingverplaatsingen. Deze indicatoren geven op bestuursniveau geen aanleiding tot verhoogde zorgen.

## **Locatie-specifieke aandachtspunten**

- Voor KC Bruchterveld is sprake van een rode signalering in de inspectiesystemen. Het verschil met de signaleringswaarde is beperkt, maar vraagt om gerichte opvolging. Afgesproken is om, na bekendmaking van de doorstroomtoetsresultaten, een voortgangsgesprek te voeren.
- KC Balkbrug en KC De MarsWeijde bevinden zich dicht bij de signaleringswaarde. Deze risico's zijn in beeld en worden bestuurlijk gemonitord via perspectieven groep 7, plannen van aanpak en verscherpte aandacht in de MARAP-gesprekken.

## **Bevindingen Inspectie**

De Inspectie benoemt als sterke punten:

- Goed bestuurlijk zicht op scholen en leerlingpopulaties;
- Een heldere koers en adequate respons op knelpunten;
- Intensief bestuurlijk toezicht waar nodig;
- Duidelijke keuzes in toegevoegde locatiewaarde;
- Positieve ontwikkeling van kindcentra en samenwerking;
- Sterk lerend vermogen op clusterniveau.

Als aandachtspunt wordt de verdere verbinding tussen HR-beleid en kwaliteitsverbetering genoemd. Het bestuur heeft dit punt reeds als ontwikkelthema opgenomen en is in uitvoering.

## **Visitatie**

Er heeft in 2025 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. In het verslagjaar heeft het bestuur wel gebruikgemaakt van andere vormen van externe reflectie, waaronder de jaarlijkse prestatie- en risicoanalyse (JPRA) door de Inspectie van het Onderwijs en de externe audits op alle kindcentra.

## **Sociale veiligheid en gelijke behandeling**

Chrono hecht groot belang aan sociale veiligheid en gelijke behandeling van leerlingen en medewerkers. Het bestuur ziet dit als een randvoorwaarde voor goed onderwijs en als expliciete bestuurlijke verantwoordelijkheid.

## **Veiligheidsbeleid**

Alle kindcentra beschikken over een actueel veiligheidsplan, waarin sociale, fysieke en psychische veiligheid zijn uitgewerkt. Het beleid wordt opgesteld onder verantwoordelijkheid van de directeur, in samenspraak met het team en met betrokkenheid van de medezeggenschapsraad.

Op bestuursniveau wordt toegezien op de aanwezigheid, actualiteit en uitvoering van deze plannen. Sociale veiligheid is een vast onderdeel van de kwaliteitscyclus en wordt besproken in de MARAP-gesprekken.

## **Monitoring**

Alle kindcentra monitoren jaarlijks de sociale veiligheid van leerlingen met een gestandaardiseerd instrument. De uitkomsten worden geanalyseerd op kindcentrumniveau en besproken binnen het team. Waar nodig worden interventies ingezet. De resultaten van de monitoring worden opgenomen in de schoolrapportage en vormen input voor de evaluatie van het veiligheidsbeleid en het jaarplan.

## **Vertrouwenspersonen en meldstructuur**

Chrono beschikt over interne vertrouwenscontactpersonen op de locaties en is aangesloten bij een externe vertrouwenspersoon via WerkFijn. De jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersonen wordt betrokken bij de evaluatie van het veiligheidsbeleid op bestuurs- en locatieniveau.

Alle kindcentra hanteren de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling en hebben een aanspreekpunt voor sociale veiligheid. Signalering en opvolging van meldingen vinden plaats conform wettelijke voorschriften.

### **Klachtenbehandeling**

In 2024 is een geactualiseerde klachtenregeling in werking getreden. De klachtenprocedure is opgenomen in de stichtingsbrede informatiegids. Sinds oktober 2024 is Chrono verbonden met WerkFijn. Zij leveren professionele externe vertrouwenspersonen aan. In het jaarverslag 2025 wordt opgemerkt dat er geen meldingen zijn geweest.

In 2025 zijn er een drietal klachten binnengekomen bij de vertrouwenscontactpersonen op de locaties. De onderwerpen van de klachten waren:

- Collega & ouder conflict in privésituatie met andere ouder
- Niet gehoord worden over een leerling
- Niet gesteund /gehoord worden bij directie

Er is als volgt met de klachten omgegaan: Er is doorverwezen naar degene waar de “klacht” over binnenkwam, er is doorverwezen naar de directeur en er is één keer doorverwezen naar de bovenschoolse contactpersoon. Er is niet doorverwezen naar de externe vertrouwenspersoon en ook niet naar de klachtencommissie.

### **Gelijke behandeling**

Binnen het veiligheidsbeleid is expliciet aandacht voor gelijke behandeling en het bevorderen van inclusie. Discriminatie, onverdraagzaamheid, agressie en (digitaal) pesten worden actief tegengegaan. De kindcentra werken met erkende programma's zoals Vreedzaam, Kanjertraining of KiVa ter bevordering van sociale en maatschappelijke competenties.

Het bestuur stimuleert een cultuur waarin gelijke kansen en respect voor diversiteit centraal staan. Dit wordt ook meegenomen in professionalisering en beleidsontwikkeling.

### **Evaluatie en borging**

Het veiligheidsbeleid en het beleid rondom gelijke behandeling worden jaarlijks geëvalueerd. Hierbij worden betrokken:

- directie en team;
- medezeggenschapsraad;
- vertrouwenspersonen;
- het bestuur via de kwaliteitscyclus.

Waar nodig worden verbeterpunten opgenomen in het jaarplan van het kindcentrum en gemonitord binnen de MARAP-gesprekken.

## 2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

### **Doelen en resultaten**

Er zijn personele wisselingen (geweest) binnen de afdeling. De afdeling HR en de samenwerking met OBt worden verder ingericht en geoptimaliseerd. Hierbij hebben we actief aandacht voor (verdere) digitalisering van processen en het samenvoegen van de stafdiensten tussen Chrono en Welluswijs.

Er is een start gemaakt met het actualiseren van het personeelsbeleid. Er wordt een personeelshandboek opgesteld voor alle medewerkers.

### *Strategisch Personeelsbeleid*

Eind september 2025 is aan de bestuurder een voorstel gedaan voor een wijziging in de uitvoering van de bestuurlijke SHRM-opdracht en het opstellen van een personeelshandboek. Dit voorstel is akkoord bevonden en er is gestart met de uitvoering. Er wordt, waar mogelijk, voortgeborduurd op zaken die de regiegroep eerder succesvol heeft opgeleverd. Het nieuw op te stellen personeelshandboek ondersteunt bij en voorziet in duidelijkheid, professionalisering en aantrekkelijk werkgeverschap. Het personeelshandboek is in lijn met de visie in het Koersplan en met de CAO PO. Het voorziet in een uitwerking op alle domeinen van modern HR- beleid en ondersteunt de directeuren in de uitvoering van hun integraal verantwoordelijke rol. Dit handboek biedt één samenhangend en actueel overzicht van personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden, regelingen en procedures binnen Chrono. Hiermee is de basis op orde.

De kernpunten van het nieuwe personeelsbeleid (personeelshandboek) bestaan uit het bundelen en actualiseren van bestaand beleid, het opstellen van nieuw beleid en het onderscheiden van cao-afspraken en aanvullend stichtingsbeleid. Het personeelshandboek is op één centrale, toegankelijke plek beschikbaar voor alle medewerkers, geeft (meer) duidelijkheid over rollen en verwachtingen en een eenduidig kader voor medewerkers, leidinggevend en HRM. De implementatie vindt gefaseerd plaats per deelonderwerp. Het volledige personeelshandboek is gereed vóór eind 2026.

### *Model van dienstverlening*

De transitie naar het voorgestelde model van samenwerking (november 2023) heeft gevraagd om een omslag in cultuur, in denken en werkwijze en in onderlinge communicatie en samenwerking op het stafbureau. De afdelingen zijn ingericht en de overlegstructuur is gericht op afstemming en samenwerking vanuit de doelen van het koersplan. Hiermee is een groot aantal van de aanbevelingen uit de onderzoeksrapportage ten uitvoer gekomen.

Er is blijvend aandacht voor 'de kern van het vak' in elke functie. Vakbekwaam werken staat daarin centraal. Slim organiseren, standaardiseren en automatisering van processen heeft hierin onze aandacht.

In 2025 is de gesprekkencyclus geactualiseerd in overeenstemming met het beleidsplan en als actiepunten vanuit de SPP. De nieuwe gesprekkencyclus is uitgevoerd en vastgelegd in MijnSchoolteam. Deze tool faciliteert zowel leidinggevende als medewerkers bij het voorbereiden, voeren en vastleggen van het goede gesprek.

### **Toekomstige ontwikkelingen: duurzaam personeelsbeleid**

De nadruk in het komende jaar ligt bij het ervoor zorgen dat de basis (personeelsbeleid) op orde is en dat er een goed ingerichte en georganiseerde HR-afdeling staat. De uitvoering van het opstellen van het (basis) personeelshandboek is in 2025 gestart en wordt in 2026 afgerond. Aan de personele wisselingen binnen het team wordt in 2026 verdere opvolging en invulling gegeven. Vanuit deze ontwikkelingen wordt een stabiele HR-basis opgezet in beleid en dienstverlening.

Met deze basis behouden en versterken we onze positie als aantrekkelijk werkgever. Gezien de aanhoudend krappe arbeidsmarkt is het (extra) belangrijk om professionele medewerkers te behouden en om nieuwe collega's aan te trekken. In 2025 zijn alle vacatures ingevuld.

### **Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis**

Er waren in 2025 vier vacatures voor KC-directeur. Deze zijn allemaal succesvol ingevuld. Met de invulling van deze vier directeurs met een KC-directeur profiel, bestendigen we de uitvoering van onze KC-ontwikkelingen door sterk leiderschap, die we de afgelopen jaren hebben ingezet.

### **Uitkeringen na ontslag**

In 2025 zijn er 24 medewerkers uitdienst getreden. Een uitdiensttredingsproces wordt zorgvuldig doorlopen en waar mogelijk in goed overleg met de betrokken medewerker.

Elf medewerkers bereikten in 2025 de pensioengerechtigde leeftijd. Acht medewerkers zijn uit dienst getreden op eigen verzoek en/of met wederzijds goedvinden. Van vijf medewerkers is het dienstverband beëindigd na twee jaar ziekte.

Chrono is eigenrisicodragers voor de WW. De financiële gevolgen van ontslag worden deels gedekt door het Participatiefonds (Pf). Werkgevers zijn verplicht om bij uitdiensttreding een transitievergoeding te betalen. Het UWV vergoedt de transitievergoeding voor medewerkers die na twee jaar ziekte uitdiensttreden.

Onderstaande tabel toont de eigen bijdrage van Chrono aan uitkeringslasten:

<b>Jaar</b>	<b>Eigen bijdrage uitkeringslasten</b>
2021	€ 5.976
2022	€ 5.586
2023	€ 9.096
2024	€ 9.504 minus creditnota € 6.924 (nov. 2025) = € 2.580
2025	€ 9.422

Het Participatiefonds vergoedt 50% van de werkloosheidskosten. In bepaalde situaties kan de eigen bijdrage worden verlaagd, mits voldaan wordt aan specifieke voorwaarden. Een belangrijke voorwaarde is bijvoorbeeld de inspanningsverplichting om werkloosheid te voorkomen. Dit betekent dat de werkgever tijdig en doelgericht een van-werk-naar-werk-traject moet aanbieden. Dit traject dient te worden uitgevoerd met een passend budget en een kwalitatieve partner of erkende mobiliteitsfunctionaris. Ons uitgangspunt is het voorkomen van een WW-uitkering, waarbij we inzetten op duurzame begeleiding en herplaatsing van medewerkers.

## **Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders**

De professionalisering en begeleiding van personeel is vastgelegd in het Scholingsplan, beleid Samen opleiden en het beleidsplan Nieuw personeel. In het beleid Samen opleiden is expliciet aandacht voor de begeleiding van leraren in de eerste jaren van het beroep.

Middelen worden deels op bestuursniveau (bovenschools) ingezet met instemming van de (G)MR, omdat we zo meer kunnen bereiken op het gebied van professionalisering en begeleiding teambreed en voor medewerkers individueel, van startende leraren en schoolleiders tot medewerkers met een persoonlijke loopbaanvraag of ontwikkelbehoefte. Daarnaast heeft elke locatie zijn eigen scholingsbudget. Het scholingsplan wordt voorgelegd ter besluitvorming aan de (P)MR.

Afgelopen jaar hebben zes directeuren, één aankomend directeur en twee aankomend kwaliteitscoördinatoren een opleiding gevolgd en/of afgerond. Voor toekomstige directeuren en kwaliteitscoördinatoren hebben we een talentenpool ingericht. In de talentenpool voor directeuren werden in 2025 twee medewerkers begeleid.

## **Banenafpraak**

De banenafpraak (2013) is een afspraak tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor werkgevers met 25 of meer medewerkers betekent dit dat minimaal 5% van het personeelsbestand uit deze doelgroep moet bestaan. De CAO PO stimuleert inclusief werkgeverschap. Het opnemen van deze medewerkers past binnen duurzame inzetbaarheid en sociale verantwoordelijkheid.

Chrono heeft twee medewerkers in dienst die onder de afspraakbanenregeling vallen. Zij zijn benoemd als conciërge en onderwijsassistent. Hun taken zijn aangepast zodat het werk aansluit bij hun mogelijkheden. Deze medewerkers zijn via de gemeente en/of een sociaal werkbedrijf gevonden. Chrono ontvangt voor deze medewerkers loonkostensubsidie en ondersteuning (no-riskpolis, job coaching).

Er zijn in het verslagjaar geen acties ondernomen ten aanzien van het realiseren van de banenafpraak. In 2026 wordt beleid ontwikkeld om per 1-1-2027 te voldoen aan de banenafpraak.

<b>Verslagjaar</b>	<b>fte banenafpraak</b>	<b>totaal uren banenafpraak</b>
2021	2,92	74,38
2022	2,92	74,38
2023	3,70	94,38
2024	4,49	114,38
2025	1,36	54,40

## Werkdrukmiddelen

Op alle kindcentra hebben de teams gesproken over de knelpunten en oplossingen om de werkdruk te verminderen. Op basis hiervan heeft de directeur per locatie een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de werkdrukmiddelen. De bestedingsplannen zijn ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeledingen van de MR (P-MR). Zij hebben vastgesteld dat de plannen aansluiten bij de gesprekken binnen de teams en hebben ingestemd met alle plannen.

De werkdrukmiddelen worden vooral ingezet voor extra leerkrachten, vakdocenten bewegingsonderwijs en onderwijsassistenten. Deze inzet is opgenomen in het bestuursformatieplan en overzichtelijk weergegeven, zodat duidelijk zichtbaar is hoeveel middelen beschikbaar zijn en waar deze voor worden gebruikt.

Teams blijven aandacht houden voor werkdrukvermindering, ook wanneer dit geen financiële investering vraagt. Zij doen dit door organisatorische en gedragsmatige aanpassingen, zoals efficiënter vergaderen, een evenwichtige taakverdeling, duidelijke communicatie, collegiale samenwerking en het gezamenlijk stellen van prioriteiten.

Alle kindcentra zijn tevreden over de inzet van de werkdrukmiddelen. Aan het einde van het schooljaar heeft de directeur de PMR geïnformeerd over de besteding van de middelen op BRIN-niveau. Voor middelen die nog niet zijn ingezet, worden in overleg met het team en de PMR aanvullende afspraken gemaakt, in lijn met de doelen en verwachtingen van het oorspronkelijke bestedingsplan.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag<sup>1</sup>

Nieuwe VOG's <sup>2</sup> 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	87	1 (*)	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting <sup>3</sup>	2	0	0

(\*) VOG wel aanwezig op datum in dienst, medewerker heeft net voor de indiensttredingsdatum een vervanging gedaan waarvoor een nabetaling is gedaan.

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

<sup>1</sup> Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de Rjo.

<sup>2</sup> De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

<sup>3</sup> Voor het primair onderwijs en het (V)SO zie artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a, artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, lid 6, lid 7 en lid 9, artikel 34a en artikel 45 van de WPO, artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a en artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, en lid 9, van de WEC: leerkrachten, personen die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten, (adjunct-)directeuren en personen belast met de tussenschoolse opvang.

## 2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

### **Inleiding**

Chrono heeft aan het eind van 2025 de verantwoordelijkheid voor 14 schoolgebouwen. Het gebouw van de MarsWeijde valt qua onderhoud onder verantwoordelijkheid van de gemeente. Ook heeft Chrono 2 dislocaties in gebruik aan het einde van 2025, namelijk: een gedeelte van de Expeditie (voor KC De Vlinder) en locatie Steenanjer (voor KC De MarsWeijde). Deze situatie is onveranderd ten opzichte van 2024.

Op dit moment werken we met het IHP 2020 van de gemeente Hardenberg voor renovatie- en (vervangende) nieuwbouwjaren en hanteren we deze informatie als uitgangspunt voor de portefeuille huisvesting als het gaat om noodzakelijke veranderingen in de huisvesting. Er is behoefte om beleidsmatig vast te stellen wat wij zelf van onze huisvesting verwachten. Deze ligt sinds dit jaar vast in het strategisch huisvestingsplan van Chrono.

### **Integraal HuisvestingsPlan primair onderwijs (IHP 2020)**

De negen schoolbesturen en de gemeente hebben in 2020 het Integraal HuisvestingsPlan herzien. In dit plan is wederom een link gelegd tussen renovaties, nieuwbouw, jaartallen, financiën en kwaliteitsverbeteringen zoals verwoord in het kwaliteitskader van Ruimte-OK. Hierdoor is het voor de besturen makkelijker om het groot onderhoud te plannen. Verder blijven we met de gemeente in gesprek over het verminderen van het aantal vierkante meters op een aantal locaties, zodat dit ook doorwerkt in de exploitatie van die locaties. Tegelijkertijd is er de ontwikkeling gaande om scholen te transformeren naar kindcentra, waardoor het aantal vierkante meters benodigd blijft. In de kostenraming behorende bij het IHP is rekening gehouden met een kostenverdeling omdat de gemeente bereid is bij te dragen in de kosten van renovatie omdat renovatie nieuwbouw uitstelt. Wel merken we dat de markt onder druk staat en de prijzen torenhoog zijn. Dit zorgt voor vertraging in de uitvoering. De horizon van het huidige IHP eindigde in 2024. Herziening van het IHP diende daarom in 2025 plaats te vinden. Dit is niet gerealiseerd en gaat wel in 2026 uitgevoerd worden.

### **Doelen, resultaten en (toekomstige) duurzame ontwikkelingen**

#### **Renovaties**

In 2025 zijn er geen renovaties afgerond. Wel zijn er voorbereidingen voor de renovaties van KC De Ark, KC De Elzenhof en KC De Koningsberger gedaan; het is de bedoeling dat deze in schooljaar 2025/2026 starten – zie voor meer informatie verderop in dit hoofdstuk.

#### **Onderhoud**

Lopende onderhoudsbehoeften worden volgens plan uitgevoerd. Beheerstaken worden ook opgepakt. Het ministerie legt onderwijsinstellingen op om te gaan werken volgens de componentenmethode voor het onderhoud. In 2025 geven we daar voor het eerst invulling aan en dit loopt naar behoren. Interne afstemming over wie welke werkzaamheden uitvoert loopt beter. De hele keten van conciërges, naar directeuren tot adviseurs en uitvoerende partijen raken beter op elkaar afgestemd.

## IHP-trajecten

Op dit moment werken we vanuit het IHP van de gemeente Hardenberg voor renovatie- en (vervangende) nieuwbouwjaren en hanteren we deze informatie als uitgangspunt voor de portefeuille Huisvesting.

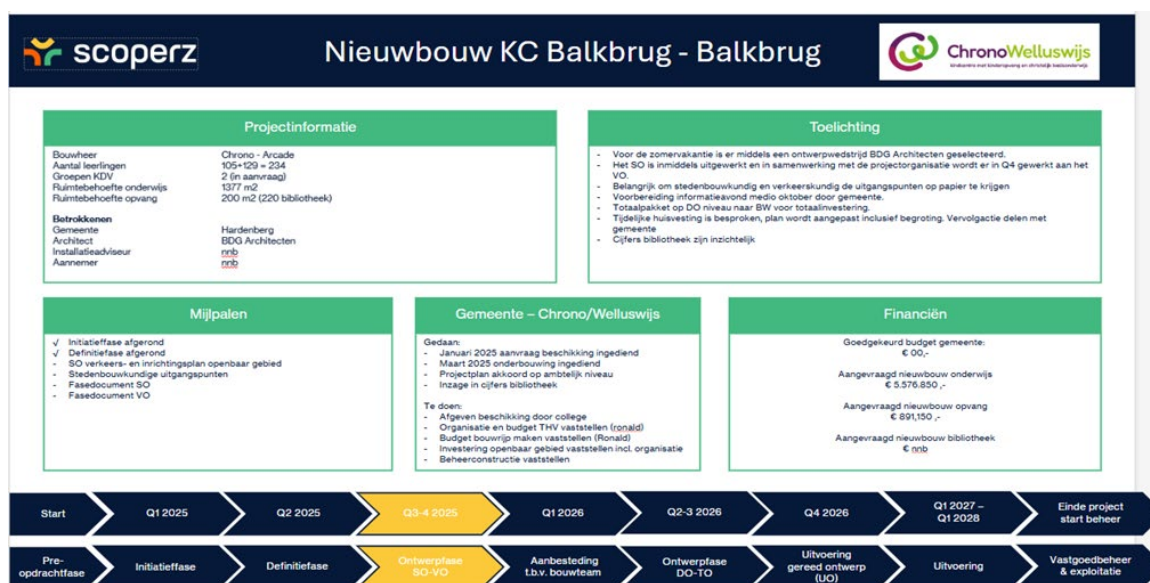
Lopende projecten:

1. Nieuwbouw Kindcentrum Balkbrug (CNS Balkbrug)
2. Nieuwbouw KC De Bron
3. Renovatie KC De Ark
4. Renovatie KC De Koningsberger
5. Renovatie KC De Elzenhof
6. Nieuwbouw KC "Marslanden 2"
7. Nieuwbouw De Groen

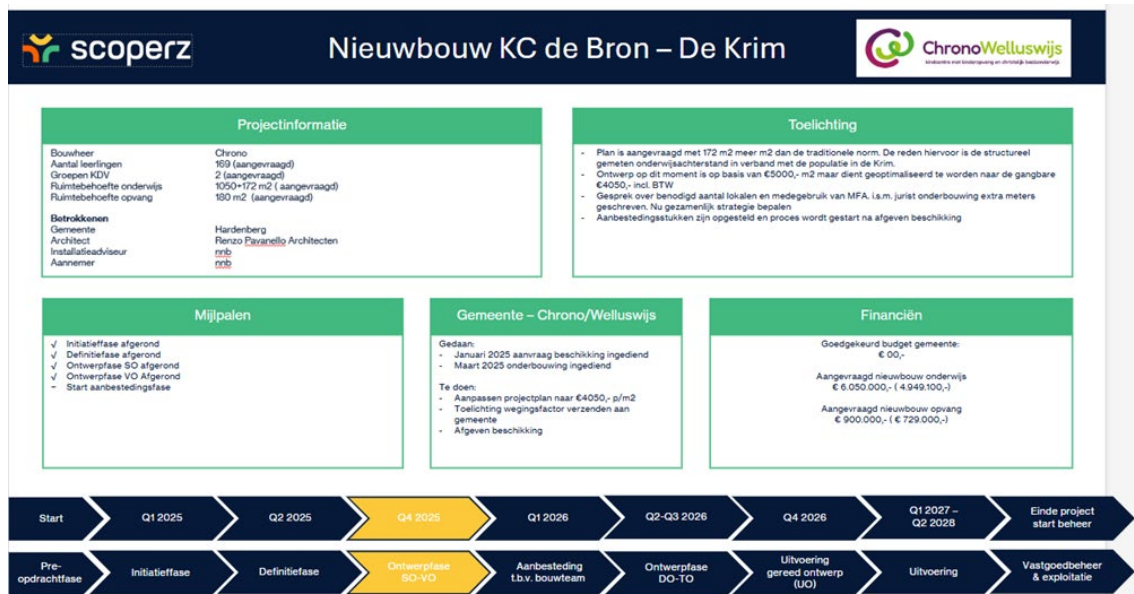
Bij alle projecten speelt het belang om goede en juiste afspraken te maken over het vormen van kindcentra waarbij kinderdagopvang, peuteropvang en BSO zijn voorzien. Met de gemeente zijn we hier al een lange tijd over in gesprek. Dit heeft geresulteerd tot besluiten en vaststellingen hoe dit vormgegeven wordt. De uiteindelijke uitkomsten sluiten aan bij de marktconforme huurtarieven. Hiermee kan er vormgegeven gaan worden aan de behoefte van vorming van kindcentra. (Gesplitst) Eigendom van het vastgoed, bruto vloeroppervlakte-verdeling, huur voor kinderopvang en exploitatielast-verdeling zijn onderwerpen, die vastgelegd zijn per object. Met deze keuze kunnen we verder voor o.a. KC Balkbrug, KC De Ark, KC De Bron en KC De Koningsberger met het traject om te komen tot (ver)nieuw(d)e huisvesting.

Stand van zaken per project:

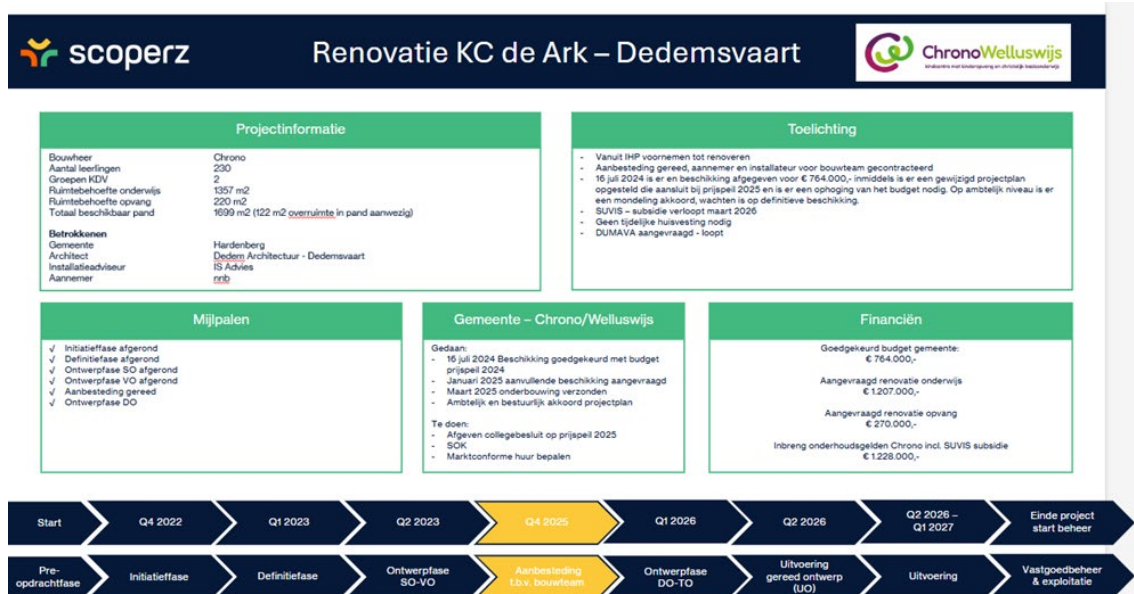
**KC Balkbrug:** Het ontwerpproces is opgestart en heeft geleid tot eerste beeldvorming van het nieuwe KC. Met de gemeente zijn we in gesprek over de gewenste aanpassingen in de openbare omgeving. Onderwerpen als verkeersroutes, parkeren en de gewenste langzaam verkeerstoegangen zijn onderwerp van gesprek.



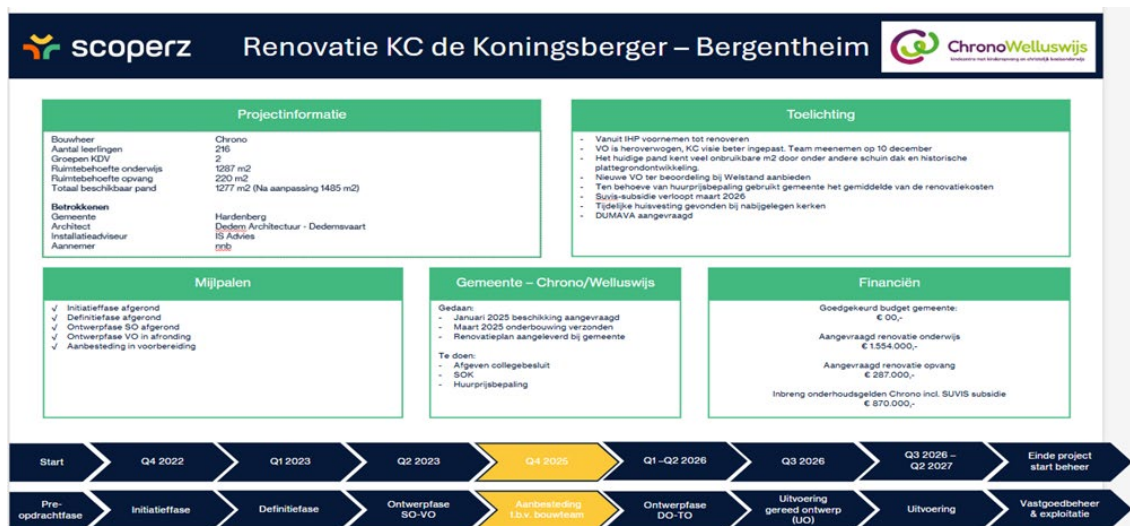
**KC De Bron:** De nieuwbouw is voorzien in aansluiting met het reeds gerealiseerde MFC “De Beuk” (o.a. sporthal en bibliotheek van De Krim zijn hierin voorzien). Hierover zijn we met het bestuur van de MFC en met Plaatselijk Belang in gesprek en dit verloopt naar behoren. Het voorlopige ontwerp en de bijbehorende kostenraming zijn ter goedkeuring ingediend bij de gemeente Hardenberg ondanks dat het benodigde budget hoger is dan het beschikbare budget. De gemeente heeft laten weten dat het gevraagde budget te hoog is en er een onderbouwing bij de m<sup>2</sup>s moet worden aangeleverd alvorens tot goedkeuring over te kunnen gaan. De onderbouwing is aangeleverd en de gemeente heeft ons laten weten dat er te omvangrijk ontworpen is. Uit de gesprekken over de begroting 2026 van de Bron blijkt ook dat structureel 8 groepen blijven formeren wellicht onhaalbaar is. Er is met het ontwerpteam overleg om te komen tot een ontwerp wat past binnen het budget en de genormeerde m<sup>2</sup>s.



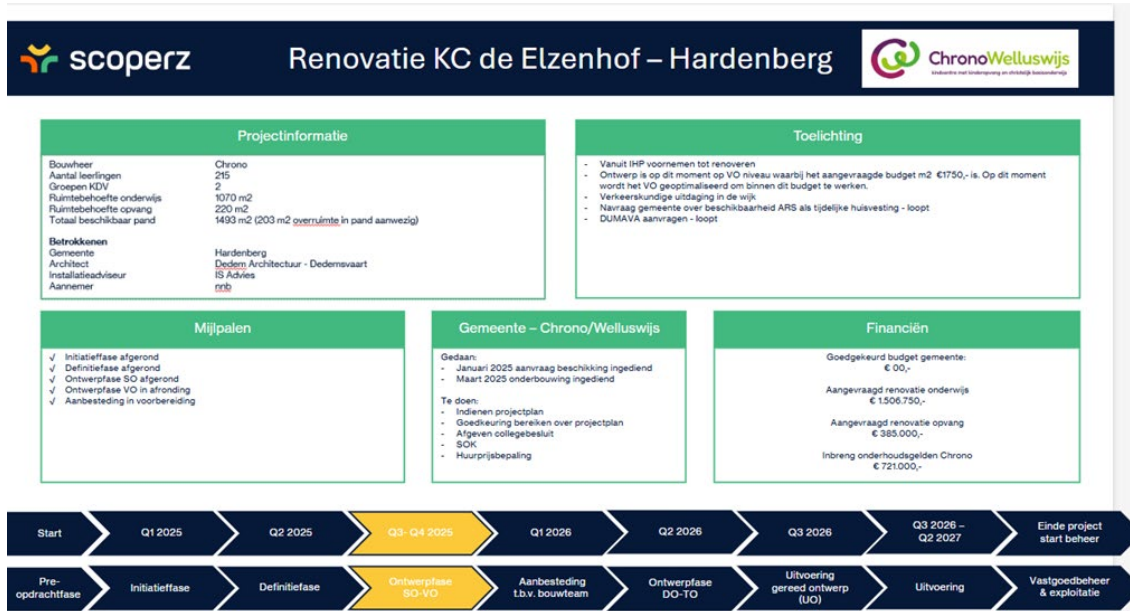
**KC De Ark:** De aanbestedingsfase is doorlopen en er is een aannemer en installateur gekozen om in bouwteamverband te komen tot realisatie van de verbouwing.



**KC De Koningsberger:** Er is goedkeuring met bijbehorend budget vanuit de gemeente. De aanbestedingsfase is ondertussen ook doorlopen en er is een aannemer en installateur gekozen om in bouwteamverband te komen tot realisatie van de verbouwing.



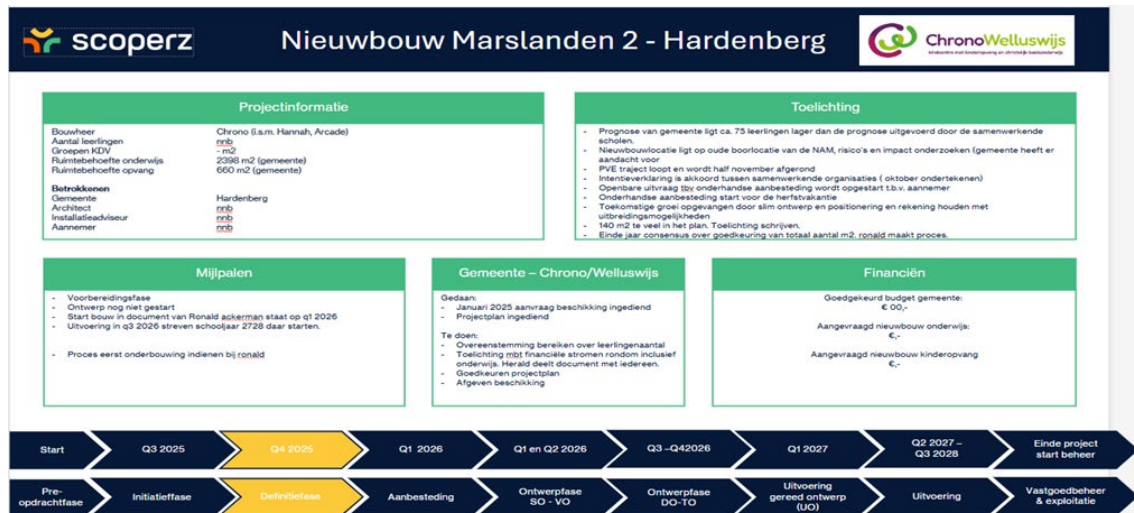
**KC De Elzenhof:** Het ontwerpteam heeft een (passend) alternatief uitgewerkt. De bijbehorende kosten sluiten nog niet aan bij de kaders van het project en worden ook niet haalbaar geacht. Er is daarom een verzoek tot ophoging van het budget ingediend bij de gemeente.



**Kindcentrum “Marslanden 2”:** Vanuit de drie betrokken schoolbesturen zijn er gesprekken gevoerd hoe de nieuwe voorziening vorm kan worden gegeven. Het doel is om in de toekomst door te groeien tot een nauwe samenwerking. Het ontwerp dient hierop voorbereid te zijn. Omvang van de voorziening is met de gemeente vastgesteld op 477 leerlingen. Tevens komt kinderdagopvang in het nieuwe gebouw. Het opstellen van het ruimtelijk en functioneel PVE is afgerond. Daarnaast heeft de aanbestedingsprocedure plaatsgevonden en is er een aannemer en architect gekozen. Het doel is om een uitvoerende partij zo vroeg mogelijk te betrekken om de realisatie zo

spoedig mogelijk in gang te zetten. Doel is om in 2026 te beginnen met bouwen en in augustus 2027 de deuren te openen.

Met het afronden van dit traject zal OBS De Kern vertrekken uit de Matrix. Hierdoor kunnen al onze kinderen van KC De MarsWeijde weer in de Matrix onderwijs krijgen. Over de benodigde aanpassingen hiervoor zullen we in gesprek gaan met de gemeente.



**KC De Groen:** Vanaf januari 2025 is het project inhoudelijk opgepakt. Door overgang van ad interim directie naar directeur met vaste aanstelling is besloten om verder te gaan in het najaar van 2025. De projectorganisatie is ingericht en is er gestart met het adviestraject om te komen tot een functioneel en ruimtelijk PVE voor de nieuwbouw.



Naast de IHP-projecten hebben we in 2025 onderstaande twee trajecten ook onder handen (gehad).

**Dislocatie KC De Vlinder:** Met De Vlinder zijn we met twee groepen gehuisvest in de naastgelegen voormalige basisschool De Expeditie. Dit gebouw wordt ook deels gebruikt voor de OpStap. Het grootste gedeelte van de leerlingen van de OpStap krijgen onderwijs in het gebouw gelegen naast het AZC. Met het besluit dat het AZC sluit per 1 maart 2026 moet dit schoolgebouw ook verdwijnen. De tijdelijke vergunning voor het gehele gebied van het AZC verloopt. Daarom is de behoefte ontstaan om de OpStap

volledig te voorzien in de Expeditie. Dit is mogelijk omdat er een stuk leegstand is en deze ruimten moeten worden gerenoveerd. Hierover zijn afspraken gemaakt met de gemeente. Na afronding van de werkzaamheden "schuiven" wij intern door, zodat de AZC optimaal kan functioneren.

*Huisvesting stafbureau:* Er is strategisch en organisatorisch de behoefte ontstaan om de medewerkers van het stafbureau Chrono en de ondersteunende dienst van Welluswijs samen te voegen. Hierover zijn de eerste gesprekken gevoerd hoe dit qua huisvesting vorm te kunnen gaan geven.

### **Strategisch huisvestingsplan (SHP)**

Er is behoefte om beleidsmatig vast te leggen wat wij zelf van onze huisvesting verwachten en daarmee is de noodzaak ontstaan om een strategisch huisvestingsplan van Chrono op te stellen. Dit document is uitgewerkt en vastgesteld. Één van de doelen van schooljaar '25/'26 is om invulling te geven aan dit plan. In deze paragraaf vindt terugkoppeling plaats op de genoemde beleidsuitgangspunten, zoals beschreven in het strategisch huisvestingsplan.

De beleidsuitgangspunten voor de duurzame onderwijshuisvesting van Chrono zijn:

1. BU 1 - Chrono biedt thuis nabij onderwijs
2. BU 2 – Elke locatie voorziet in ruimte voor (toekomstige) KC-ontwikkeling
3. BU 3 – Elke locatie is geschikt voor het geven van onderwijs passend bij de (onderwijskundige) visie van het KC
4. BU 4 - Elke locatie heeft een educatief (groen) plein
5. De bestaande gebouwen van Chrono:
  - BU 5a - Voldoen minimaal aan Frisse scholen Klasse C en waar mogelijk Klasse B
  - BU5b - zijn toekomstbestendig (duurzaam)
  - BU5c - zijn toegankelijk voor minder validen

In deze onderverdeling is deze tekst verder uitgewerkt.

1. BU 1 - Chrono biedt thuis nabij onderwijs  
Chrono streeft ernaar om in alle Hardenbergse gebieden thuis-nabij onderwijs te bieden, zodat ieder kind toegang heeft tot kwalitatief hoogstaand onderwijs in de eigen leefomgeving. Door een evenwichtige spreiding van kindcentra in de regio te waarborgen, blijven locaties toegankelijk, zowel in stedelijke kernen als in kleinere dorpsgemeenschappen.  
  
In de Marslanden 2 hebben de voorbereidingen geleid tot het ondertekenen van de intentieverklaring. Dit heeft een vervolg gekregen in het opstarten van de bouwprocedure voor de realisatie van de nieuw te bouwen kindcentrum. Het PVE is afgerond en het schetsontwerp (SO) is in voorbereiding. Dit proces gaat leiden tot uitbreiding van het aanbod van Chrono in de Marslanden 2.
2. BU 2 – Elke locatie voorziet in ruimte voor (toekomstige) KC-ontwikkeling  
Marslanden 2 is in ontwikkeling en het uitgangspunt is dat na oplevering van het nieuwe kindcentrum (gepland zomer 2027) OBS De Kern de Matrix verlaat. De overleggen met de gemeente zijn gestart zodat deze ruimten geschikt worden gemaakt voor KC De MarsWeijde.  
  
KC De Regenboog ontwikkelen wij naar een volwaardig Kindcentrum. Samen met Welluswijs is onderzocht welke gebouw technische aanpassingen er gedaan

moeten worden. De voorbereidingen op deze verbouwing zijn klaar om uitgevoerd te worden. Deze kosten komen voor rekening van Welluswijs.

De Vlinder is hoofdzakelijk gehuisvest in ons eigen gebouw. Echter zitten we ook met 2 groepen in de Expeditie. Met de sluiting van het AZC heeft de gemeente voorgesteld om Op Stap volledig te huisvesten in de Expeditie. Door deze ontwikkeling zijn wij met de gemeente en Arcade overeengekomen dat wij verhuizen naar de twee lokalen in het bijgebouw. De renovatie van deze ruimtes zijn gestart en worden uitgevoerd onder leiding van de gemeente. Het ligt in de verwachting dat dit rond begin maart 2026 wordt opgeleverd en de verhuizing plaats gaat vinden.

KC De Wiekslag is kleiner gebouwd dan de ruimte die we nodig zijn op basis van de huidige leerlingprognoses. Daarom maken we op dit moment gebruik van ruimte in het naast gelegen MFA. Overleggen met de gemeente en het bestuur van de MFA zijn gestart en moeten leiden tot heldere en duidelijke afspraken die worden vastgelegd met de betrokken partijen.

3. BU 3 – Elke locatie is geschikt voor het geven van onderwijs passend bij de (onderwijskundige) visie van het KC  
Bij KC De Groen hebben we één groep meer geformeerd dan dat we aan lokalen hebben. Daarom is de “zolder” ingezet als onderwijsruimte. Deze voldoet veiligheidstechnisch aan de gestelde eisen, maar niet aan alle eisen gesteld in ons SHP. Aangezien we verwachten dat met ingang van schooljaar 2026/2027 er een groep minder nodig is, hebben we besloten geen aanpassingen aan het gebouw uit te voeren.

Bij KC Rheezerveen hebben we vanuit behoefte (groei van het aantal kinderen) één groep meer geformeerd dan dat we aan lokalen hebben. Om deze reden wordt de “zolder” ingezet als onderwijsruimte. Deze voldoet veiligheidstechnisch aan de gestelde eisen, maar niet aan alle eisen gesteld in ons SHP. Uit onderzoek blijkt dat o.a. de vloer verbeterd moet worden, de klimaatinstallatie aangebracht dient te worden en de verlichting moet voldoen aan de gestelde eisen. De uitvoering vindt plaats in 2026.

4. BU 4 - Elke locatie heeft een educatief (groen) plein  
Op verschillende locaties zijn educatieve (groene) pleinen gerealiseerd; KC De Koningsberger en KC Rheezerveen. Deze realisatie is mogelijk gemaakt door eigen KC budgetten en subsidies van het rijk. Intern doen we onderzoek naar hoe we dit doel uit het SHP op alle locaties mogelijk kunnen maken en wat dit gaat betekenen voor de begroting. Dit vraagt om een verdere verdieping en onderbouwing van het SHP op dit onderwerp.

5. De bestaande gebouwen van Chrono:  
BU 5a - Voldoen minimaal aan Frisse scholen Klasse C en waar mogelijk Klasse B

Hier is onderzoek naar gedaan en de uitkomst is dat er een uitbreiding nodig is van het monitoringssysteem om op afstand alle data in te kunnen zien van de kindcentra. Op basis van deze data gaan we komen tot een set aan verbetervoorstellen en maatregelen om de gestelde doelen op alle kindcentra in de toekomst te realiseren.

Op basis van de huidige data hebben we geconstateerd dat er op 3 locaties noodzaak tot handelen is. Concreet betekent dit:

1. KC De Bloemenhof: luchtvochtigheid verbeteren in 2 lokalen.

2. KC De Regenboog temperatuur beheersen in de zomer; actieve koeling realiseren in meerdere lokalen op de begane grond.
3. De temperatuur in de gymzaal van De Oase is te hoog. Dit vraagt om een aanpassing in de regeling van deze installatie.

BU5b - zijn toekomstbestendig (duurzaam)

De plannen voor verbetering zijn opgenomen in de jaarplannen en in de begroting 2026.

Omdat het SHP recent is vastgesteld hebben we nog geen tijd besteed aan het monitoren van de kwaliteit op dit onderwerp. Bij nieuwbouw- en renovatieprojecten staat dit onderwerp hoog op de prioriteitenlijst.

BU5c - zijn toegankelijk voor minder validen

Aangezien het SHP recent is vastgesteld hebben we nog geen tijd besteed aan het monitoren van de kwaliteit op dit onderwerp. Bij nieuwbouw- en renovatieprojecten wordt dit doel gerealiseerd. Bij de andere kindcentra gaan we onderzoek doen of dit doel al gerealiseerd wordt en wat mogelijk nog gerealiseerd moet worden.

### **Schoonmaak**

Vanaf februari 2025 verzorgt AK Schoonmaak op een groot aantal locaties de reguliere schoonmaak en de periodieken. Afgelopen jaar hebben we een start gemaakt met het onderbrengen van schoonmaakdiensten bij AK Schoonmaak. In de toekomst willen we via natuurlijk verloop alle locaties voor de schoonmaak onderbrengen onder dezelfde partij.

## 2.4 FINANCIËEL BELEID

### **Doelen en resultaten**

Nadat er in 2024 is gestart met de herinrichting en doorontwikkeling van de financiële afdeling en er optimaal gebruik wordt gemaakt van de software van het administratiekantoor zitten we in de volgende fase waarin de wijze van rapporteren meer gestructureerd is vormgegeven en de inhoud van de rapportages is verbeterd. Ook is de financiële verantwoordelijkheid van KC-directeuren in de fase van inspraak en is op die basis de begroting van 2026 opgesteld. Vanaf 2026 is er integrale verantwoordelijkheid van KC-directeuren voor de financiën op hun locaties.

### **Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting**

Het koersplan 2022-2026 is financieel onderlegd en deze cijfers zijn opgenomen in de meerjarenbegroting van Chrono. Chrono heeft een meerjarenbegroting voor 5 jaren en een investeringsbegroting voor 15 jaren. De totale begroting van Chrono wordt gevormd door de begrotingen van de 15 kindcentra, de begroting van het stafbureau, de bovenschoolse begroting, de vervangingspool en de huisvestingsbegroting.

In de toelichting bij de meerjarenbegroting van Chrono en de kindcentra is steeds een toelichting gegeven over de wijze waarop (nieuw) beleid is vertaald in geld.

### **Toekomstige duurzame ontwikkelingen**

In de loop van 2024 zijn er een aantal duurzame ontwikkelingen gestart die in 2025 verder zijn ingericht. De locaties zijn ingedeeld in clusters van drie of vier locaties. Deze indeling is gemaakt om efficiënt met middelen binnen een cluster om te gaan en om de samenwerking en kennisdeling van personeel tussen de locaties te bevorderen. Het strategisch personeelsbeleid wordt met het investeringsplan gecombineerd tot het inzetten van boven formatief personeel per cluster. Zie voor verdere toelichting daarop het hoofdstuk “Verantwoording van de financiën” en “Financiële positie”.

In 2025 is verder gewerkt aan het versterken van de positie van de KC-directeuren op het gebied van hun financiële verantwoordelijkheid. Met het oog op KC-ontwikkeling worden directeuren geschoold tot KC-directeur, waarin o.a. aandacht is voor de bedrijfsvoering van de kinderopvangorganisatie.

In overleg tussen CvB en RvT is de termijn van het koersplan verlengd naar 2027. De tussenevaluatie op het koersplan 2022-2026 heeft in het voorjaar van 2025 plaatsgevonden. In 2025 is gebruik gemaakt van de module OnsBeleidsPlan, hierin is het huidige koersplan 2022-2026 opgenomen. Vanaf schooljaar 2026-2027 wordt in de module OnsBeleidsPlan de nieuwe koers opgenomen.

In 2026 en 2027 start op een aantal locaties de bouw van integrale kindcentra. Het gaat om zowel nieuwbouw als renovaties. Er wordt met andere besturen en de gemeente gesproken over het openen van een tweede kindcentrum in de Marslanden, de zestiende locatie van Chrono. Zie verder het hoofdstuk “Huisvesting”.

In de financiële planvorming is rekening gehouden met de genoemde toekomstige ontwikkelingen. De tweede locatie in de Marslanden is er nog niet in meegenomen, omdat er nog te veel onzekerheid is over de tijdslijnen en financiële impact.

### **Investeringsbeleid**

Elk kindcentrum heeft een eigen investeringsbegroting voor ICT, meubilair, touchscreens en methoden voor minimaal 15 jaar. Investerings worden begroot in het jaar dat de KC-directeur verwacht dat deze nodig zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de start van de verwachte renovaties en nieuwbouw. De investeringsbegroting is een integraal onderdeel van het opstellen van de meerjarenbegroting.

### **Treasury**

De uitgangspunten van het voorschrift Beleggen, Belenen en derivaten zijn vertaald in het Treasurybeleid van Chrono en zijn een afgeleide van de regelgeving van het ministerie. Chrono had in 2025 (net zoals in eerdere jaren) geen beleggingen, derivaten en leningen. Vanaf 2025 heeft Chrono schatkistbankieren, waardoor er optimaal geprofiteerd wordt van rente-inkomsten op het spaarsaldo.

### **Allocatie van middelen**

De beschikbare middelen worden op basis van een staffel voor personele formatie toegekend. Daarnaast is er ruimte voor de kindcentra voor inzet van niet-personele kosten, dit zijn hoofdzakelijk de leermiddelen en de afschrijvingslasten. Deze worden verdeeld op basis van het leerlingaantal van het kindcentrum. In 2025 is het allocatiebeleid beleidsrijk, duurzaam en strategisch vastgesteld en ingevoerd in de begroting 2026.

### **Onderwijsachterstandsmiddelen**

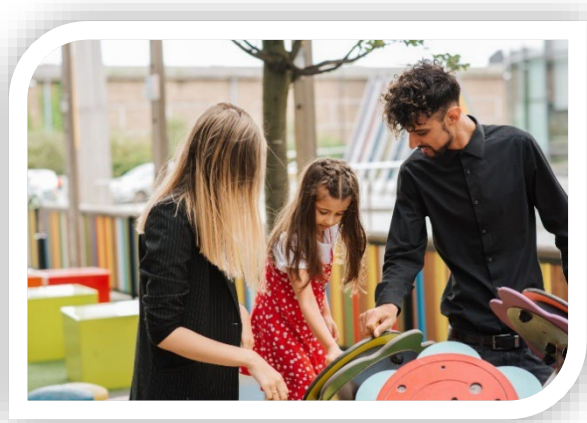
Chrono ontvangt voor enkele kindcentra achterstandsmiddelen. Deze worden volledig aan de locaties toegekend. Met deze middelen wordt voornamelijk extra ondersteuning in de groepen ingezet.

### **Planning en control cyclus**

Na vaststelling van de begroting legt het College van Bestuur drie keer per jaar verantwoording af over de financiële stand van zaken aan de RvT. In de begroting 2026-2030 is het meerjaren bestuursformatieplan verwerkt.

De begroting wordt opgesteld door de KC-directeuren in afstemming met de adviseurs van onderwijs, opvang & kwaliteit, personeel & organisatie, financiën en huisvesting. De strategische lijn die is uitgezet in het koersplan 2022-2026 wordt in de begroting in geld vertaald. De begroting wordt besproken in het College van Bestuur, het directeurenoverleg, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht.

Chrono rapporteert over de geïdentificeerde risico's. Waar nodig worden daar acties op ondernomen. Bijsturing vindt plaats via marap-gesprekken tussen KC directeuren en CvB. De adviseurs hebben een signalerende functie en melden afwijkingen tussen realisatie en begroting proactief bij CvB.



## 2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op de financiën:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen en de toelichting daarop in hoofdstuk A.3.1.
- Meerjarenbegroting (Staat van baten en lasten) en meerjarenbalans en de toelichting daarop in hoofdstuk A.3.2 en A.3.3.

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht, hoofdstuk A.4.

### **Risico's en risicobeheersing**

In het kader van een goede bedrijfsvoering is het van belang risico's in kaart te brengen. Dit stelt als randvoorwaarde dat Chrono in staat moet zijn het proces van identificatie, analyse en beheersing van risico's goed te doorlopen. Door effectief risicomanagement te voeren is de stichting zowel in staat om bestuurlijke transparantie te garanderen, als om de bedrijfsvoering efficiënter te doen verlopen.

Voor 2026 staat herziening van deze risicoanalyse gepland. Chrono start dan met het vastleggen en monitoren van de risico's via het (nieuwe) risicobeheerssysteem van Parnassys. Tijdens de drie periodieke rapportages in 2025 is aandacht besteed aan risicomanagement door risico's op de 4 domeinen (Onderwijs, Opvang & kwaliteit, Personeel & organisatie, Huisvesting en Financiën) te benoemen. De adviseurs en de directeur bedrijfsvoering voeren het gesprek onderling en met de KC-directeuren en rapporteren vervolgens aan het College van Bestuur.

### **Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden**

De risico's worden hieronder in algemene zin benoemd. Het gaat daarbij om risico's die, mochten deze risico's zich voordoen, van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie van de stichting (risico's die zijn afgedekt door een verzekering, worden hier niet benoemd). Voor het afdekken van risico's is een financiële buffer noodzakelijk.

### **Leerlingenaantal**

De ontwikkeling van het aantal leerlingen heeft direct invloed op de hoogte van de bekostiging. Er is de komende jaren sprake van een redelijk stabiel leerlingenaantal. De meerjarenbegroting en het personeelsbeleid worden hierop afgestemd, waardoor het risico grotendeels wordt gemitigeerd.

## **Onderwijsresultaten**

Het risico bestaat dat kindcentra niet aan de inspectienormen voldoen. Chrono voorziet in het afdekken van dit risico door een intern kwaliteit- monitoringssysteem, waarbij bestuurlijk toezicht een middel is, wanneer locaties niet voldoen aan de inspectienormen en de stichtingsnormen.

## **Personeel**

Op leerkrachtfuncties is de komende jaren relatief veel uitstroom vanwege personeel met de pensioengerechtigde leeftijd. Tot op heden kunnen de vacatures voor leerkrachten worden ingevuld. Het lerarentekort is echter landelijk een feit. Chrono biedt LIO-stagiairs die goed presteren in een vroeg stadium een contract aan, om zo personeel te binden. Het aantal detacheringen is dalende, het detacheringsbeleid van Chrono wordt in 2026 nader ontwikkeld en is met ingang van 2027 operationeel.

## **Huisvesting**

Schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor het buitenonderhoud aan de schoolgebouwen. Er komt, in geval van krimp, meer druk op de onderhoudsbudgetten te staan, dit is een beperkt risico.

Bij Chrono staat de komende jaren een aantal renovatie- en nieuwbouwprojecten op de agenda. Het bestuur maakt in het overleg met de gemeente afspraken over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan deze projecten, waarbij kindcentrumontwikkeling het uitgangspunt is. Er is een risico op de voortgang en op de overschrijding van de budgetten van de huisvestingsprojecten. Ook is er beperkt risico op de tijdige betaling van de vorderingen (voorgeschoten bedragen) op de gemeente van renovatie- en nieuwbouwprojecten. Risicobeperkende maatregel is het inrichten van een projectorganisatie.

Chrono kent een normaal risicoprofiel. Om bovenstaande risico's te kunnen dragen is de aanwezigheid van voldoende financiële buffer noodzakelijk. Hiertoe is de huidige algemene reserve toereikend. Dit geldt ook voor de komende jaren waardoor de stichting in financiële zin in control is.

## **Informatiebeveiliging en privacy (IBP)**

De functionaris gegevensbescherming (FG) is een onafhankelijke toezichthouder binnen een organisatie die controleert of de AVG goed wordt nageleefd. Binnen onderwijsinstellingen houdt de FG-toezicht op de verwerking van persoonsgegevens van leerlingen, ouders, medewerkers en andere betrokkenen.

Sinds 2019 wordt er door Chrono externe capaciteit ingehuurd voor het ondersteunen bij privacyvraagstukken en het voldoen aan privacy wet- en regelgeving. Deze externe functionaris maakt onderdeel uit van het team Privacy van Chronoscholen.

Het jaarverslag 2025 van de functionaris gegevensbescherming is als bijlage toegevoegd.

In 2025 zijn er geen datalekken geweest.

## A3. Verantwoording van de financiën



## 3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

### Leerlingenaantal

	Vorig jaar 2024	Verlagjaar 2025	2026	2027	2028	2029	2030
Aantal leerlingen	2.996	2.954	2.949	2.956	2.964	2.947	2.947

Teldatum 1 februari van het jaar

De leerlingenaantallen blijken de komende jaren redelijk stabiel, waarbij omstreeks 2029 verwacht wordt dat het leerlingenaantal iets meer daalt. Er is sprake van uitbreiding met een nieuwe locatie op de Marslanden, in de tabel zijn deze toekomstige leerlingen nog niet meegenomen. Hier wordt tijdig op bijgestuurd via de P&C cyclus.

### FTE aantal

FTE (teldatum 31-12-2025)

Aantal FTE	Vorig jaar 2024	Verlagjaar 2025	2026	2027	2028	2029	2030
Bestuur/management	14,11	15,99	17,64	17,20	17,20	17,20	17,20
Personeel primair proces	180,39	177,81	180,82	177,27	174,06	173,48	173,48
Ondersteunend personeel	40,73	42,32	42,92	38,97	36,95	36,95	36,95
<b>Totaal</b>	<b>235,23</b>	<b>236,12</b>	<b>241,38</b>	<b>233,44</b>	<b>228,21</b>	<b>227,63</b>	<b>227,63</b>

Vanaf schooljaar 2025-2026 is de bezetting van de directie weer op peil. Omdat er sprake is van een redelijk stabiel leerlingaantal en er ook een behoorlijke uitstroom van OP personeel is vanwege pensioen blijft het aantal fte OP vanaf 2027 nagenoeg gelijk. Het blijft van belang om de instroom te monitoren en de prognoses in de nieuwe begroting bij te stellen. Dat is ook in de begroting 2026 verwerkt.

## 3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

### Staat van baten en lasten

Omdat Chrono werkt met een investeringsplan om tijdelijk extra inzet van personeel en om de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting te realiseren, is er een 5 jaren begroting opgesteld volgens de eisen van de RJ. De situatie van extra investeren is tijdelijk. De begroting van de jaren 2026 tot en met 2030 is bewust negatief, vanwege de plannen om het bovenmatig eigen vermogen terug te dringen. Na 2030, of eerder als blijkt dat we voldoen aan de signaleringsgrens, wordt er begroot op reguliere bedrijfsvoering zonder extra investeringen.

Exploitatieoverzicht	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
<b>03 Baten</b>	<b>26.199.430</b>	<b>26.247.515</b>	<b>28.093.800</b>	<b>28.157.040</b>	<b>27.980.420</b>	<b>27.640.870</b>	<b>27.699.400</b>	<b>27.583.430</b>
3.1 Rijksbijdragen	25.124.590	25.322.469	27.076.090	27.317.950	27.222.080	26.891.180	26.949.310	26.834.190
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	203.200	286.246	252.620	117.400	36.900	27.900	27.900	27.900
3.5 Overige baten	871.640	638.800	765.090	721.690	721.440	721.790	722.190	721.340
<b>04 Lasten</b>	<b>26.380.430</b>	<b>27.029.635</b>	<b>27.466.920</b>	<b>28.985.210</b>	<b>28.154.190</b>	<b>27.815.150</b>	<b>27.845.190</b>	<b>27.975.060</b>
4.1 Personeelkosten	22.357.950	23.028.926	23.294.410	24.393.600	23.901.140	23.652.360	23.699.400	23.891.140
4.2 Afschrijvingen	452.820	480.390	409.650	491.480	485.780	476.690	485.950	421.480
4.3 Huisvestingslasten	1.571.170	1.846.862	1.726.850	1.976.320	1.736.050	1.752.680	1.728.270	1.732.970
4.4 Overige lasten	1.998.490	1.673.456	2.036.010	2.123.810	2.031.220	1.933.420	1.931.570	1.929.470
<b>05 Financiële baten en lasten</b>	<b>139.140</b>	<b>250.000</b>	<b>438.220</b>	<b>195.000</b>	<b>145.000</b>	<b>95.000</b>	<b>95.000</b>	<b>95.000</b>
5 Financiële baten en lasten	139.140	250.000	438.220	195.000	145.000	95.000	95.000	95.000
<b>Resultaat</b>	<b>-41.860</b>	<b>-532.120</b>	<b>1.065.100</b>	<b>-633.170</b>	<b>-28.770</b>	<b>-79.280</b>	<b>-50.790</b>	<b>-296.630</b>

In 2025 is er sprake geweest van krimp in leerlingenaantal. Ten opzichte van 2024 is echter wel een stijging in de rijksbijdragen en personeelslasten te zien vanwege de indexering van de baten en de loonstijging in de CAO.

Het resultaat is € + 1.065k, de afwijking ten opzichte van de begroting is te verklaren doordat er minder is geïnvesteerd en minder onderhoud gedaan als gevolg van vertragingen in de nieuwbouw/renovatie, vandaar de lagere huisvestingslasten en afschrijvingen. Het hoge positieve resultaat wordt voornamelijk veroorzaakt door de vordering op OCW ter grootte van € 1.191k, zie verdere informatie hierover in de alinea over de beroepsprocedure.

Ook zijn de personele lasten minder gestegen dan begroot, onder andere doordat de geplande personele inzet van de begrote cluster gelden zijn vertraagd. Daarnaast zijn de personele voorzieningen gedaald ten gunste van het resultaat, dat komt enerzijds door een daling van de voorziening langdurig zieken en anderzijds door een stijging van de voorziening uitkeringskosten.

De overige lasten zijn hoger dan begroot als gevolg van extra lasten voor innovatie vanuit het koersplan (PR & marketing; audits en Kindcentrum vorming). Daarnaast zijn de kosten van het onderwijsbureau ObT hoger dan begroot.

## Balans in meerjarig perspectief

Balans	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
<b>Activa</b>							
1.2 Gebouwen en	35.420	35.420	35.420	35.420	35.420	35.420	35.420
1.2 Materiële vast	1.991.100	2.140.900	2.340.260	1.986.460	1.843.120	1.865.370	1.547.990
1.5 Vorderingen	1.218.920	2.415.250	1.224.140	1.224.140	1.224.140	278.860	278.860
1.7 Liquide middel	12.412.590	11.860.920	9.498.411	10.017.044	10.205.538	10.409.841	10.424.239
<b>Balanstotaal</b>	<b>15.658.030</b>	<b>16.452.490</b>	<b>13.098.231</b>	<b>13.263.064</b>	<b>13.308.218</b>	<b>12.589.491</b>	<b>12.286.509</b>
<b>Passiva</b>							
2.1 Eigen vermog	6.162.290	7.227.390	6.594.217	6.565.447	6.486.168	6.435.358	6.138.727
2.2 Voorzieningen	5.046.850	5.179.840	2.458.755	2.652.357	2.776.790	3.054.133	3.047.783
2.4 Kortlopende s	4.448.890	4.045.260	4.045.260	4.045.260	4.045.260	3.100.000	3.100.000
<b>Balanstotaal</b>	<b>15.658.030</b>	<b>16.452.490</b>	<b>13.098.231</b>	<b>13.263.064</b>	<b>13.308.218</b>	<b>12.589.491</b>	<b>12.286.509</b>

Het saldo vorderingen is voor 2025 flink toegenomen als gevolg van de vordering op OCW nadat de scholen in het gelijk zijn gesteld in de beroepsprocedure, verder blijft het redelijk stabiel, hieronder vallen ook door Chrono voorgeschoten bedragen in het kader van aanstaande nieuwbouw/renovatie projecten. De overige vorderingen stijgen met name doordat er enkele subsidies nog te ontvangen zijn. Omdat er meer langdurig zieken zijn stijgt ook de vordering in verband met transitievergoedingen.

Het saldo liquide middelen daalt ten opzichte van 2024, dit komt hoofdzakelijk door de geplande investeringen.

Het saldo voorzieningen daalt, vooral de hoge daling van de voorziening langdurig zieken. Dit omdat er minder langdurige ziekte situaties zijn dan in 2024. Daartegenover staat een stijging van de voorziening uitkeringskosten.

De kortlopende schulden dalen ten opzichte van 2024. Dit komt doordat er in 2025 diverse voorbereidingskosten voor nieuwbouw/renovatie zijn gemaakt die ten laste zijn gegaan van al ontvangen subsidies. Hieronder valt ook de terugbetalingsverplichting aan de gemeente Hardenberg voor wat betreft de SUVIS gelden (subsidie duurzame energie).

In de meerjarenbalans en de kengetallen (zie 3.3) is te zien dat er geïnvesteerd gaat worden in de strategische doelen uit het koersplan, extra inzet van personeel in de clusters en plannen voor nieuwbouw en renovatie. Hierdoor daalt de liquiditeit en het eigen vermogen op termijn. Alle investeringen worden uit het eigen vermogen van Chrono gefinancierd.

### Toelichting beroepsprocedure vordering op ministerie van OCW

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetwijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, was dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/2023.

Schoolbesturen in het primair onderwijs werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister gekort op hun bekostiging.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts 'een boekhoud-technische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging'. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Chrono zag zich hierdoor genoodzaakt om kostenbesparingen door te voeren, met name op het personele vlak.

Chrono heeft met 221 andere schoolorganisaties, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister waren het volgens Chrono waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom heeft Chrono gezamenlijk met 221 andere schoolorganisaties beroep bij de rechtbank Midden-Nederland ingesteld tegen de beslissing op bezwaar van de minister.

Op 25 maart deed de Raad van State (RvS) uitspraak wat betreft de "Vordering OCW". Zoals bekend heeft de RvS de schoolbesturen gelijk gegeven en zal OCW alsnog de 7,12% bekostiging moeten betalen, inclusief wettelijke rente. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op een vordering van € 996.611 en wettelijke rente per 31-12-2025 van € 194.496. Het totale bedrag van € 1.191.107 is als vordering op de balans per 31 december 2025 opgenomen.



## 3.3 FINANCIËLE POSITIE

### Kengetallen

Kengetallen vermogensbeheer	signalering	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Solvabiliteit %	< 30 %	39%	44%	50%	49%	49%	51%	50%
Solvabiliteit incl. voorz. %	< 30 %	71%	75%	69%	69%	69%	75%	75%
Liquiditeit ratio	< 1,5	3,1	3,5	2,7	2,8	2,8	3,4	3,5
Rentabiliteit %	0 % - 5 %	-0,2%	3,8%	-2,2%	-0,1%	-0,3%	-0,2%	-1,1%
Weerstandsvermogen %	< 10 %	23,3%	25,3%	23,2%	23,3%	23,3%	23,1%	22,1%
		Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
A. Publiek eigen vermogen		6.145.740	7.210.840	6.577.667	6.548.897	6.469.618	6.418.808	6.122.177
B. Signaleringswaarde publiek eigen vermogen								
1.a Boekwaarde MVA (excl. gebouwen)		1.991.100	2.140.900	2.340.263	1.986.463	1.843.123	1.865.373	1.547.993
1.b (Aanschafwaarde gebouwen * 50%) * 1,27		22.492	22.492	22.492	22.492	22.492	22.492	22.492
2. Liquiditeitsbuffer (5% van totale baten)		1.309.972	1.404.690	1.407.852	1.399.021	1.382.044	1.384.970	1.379.172
<b>Totaal</b>		<b>3.323.563</b>	<b>3.568.082</b>	<b>3.770.607</b>	<b>3.407.976</b>	<b>3.247.658</b>	<b>3.272.835</b>	<b>2.949.656</b>
Signalering bovenmatig publiek eigen vermogen in euro		<b>2.822.177</b>	<b>3.642.758</b>	<b>2.807.060</b>	<b>3.140.921</b>	<b>3.221.960</b>	<b>3.145.973</b>	<b>3.172.521</b>
Als percentage van de totale baten		<b>10,8%</b>	<b>13,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>11,2%</b>	<b>11,7%</b>	<b>11,4%</b>	<b>11,5%</b>

### Toelichting op de financiële positie

In de kengetallen is te zien dat er geïnvesteerd wordt, dat betreft de strategische doelen uit het koersplan, extra personele inzet in clusters en huisvestingsplannen. Ook is het effect te zien dat de vordering op OCW in 2025 de kengetallen flink doen stijgen. De meerjarenbegroting laat een daling zien van de liquiditeit en het eigen vermogen, wat in lijn is met de planvorming om het eigen vermogen af te bouwen door middel van investeringen in personeel en huisvesting. Het weerstandsvermogen blijft steeds ruim boven de intern gehanteerde norm van 10%.

Vanaf schooljaar 2025-2026 wordt 8 fte aan leerkrachten (2 fte per cluster) boven formatief aangesteld om de toekomstige uitstroom van personeel met de pensioengerechtigde leeftijd op te kunnen vangen. Door de bezetting al eerder dan strikt noodzakelijk op te hogen kan op een strategische manier gewerkt worden binnen de nieuw ingezette clusters én wordt een start gemaakt met de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen. De verwachting is dat na ongeveer 6 jaar de bezetting weer op regulier niveau is.

Vanaf 2026 lopen er 4 nieuwbouwprojecten en 3 renovatieprojecten waarbinnen we de kans krijgen om de scholen maximaal vorm te geven als kindcentrum. Dit wordt grotendeels gefinancierd door de gemeente Hardenberg.

Hieronder volgt een toelichting op de kengetallen. De ondergrenzen en streefwaardes van de kengetallen zijn de intern vastgestelde normen.

#### *Weerstandvermogen – ondergrens 10%*

Het weerstandsvermogen (buffervermogen) bepaalt de financiële kracht van een organisatie. Voor het bepalen van het benodigde weerstandsvermogen en daarmee de hoogte van de reserves speelt het risicoprofiel een rol. Hierbij wordt 5 tot 10% als voldoende beschouwd bij een laag risicoprofiel en 20 tot 40% bij een hoog risicoprofiel. Aangezien Chrono een normaal risicoprofiel heeft is het minimale weerstandsvermogen door CvB en RvT bepaald op 10%.

#### *Solvabiliteit – ondergrens 30%*

De solvabiliteit is een graadmeter voor de financiële onafhankelijkheid (van externe partijen) van Chrono en geeft aan of op de lange termijn aan de financiële verplichtingen voldaan kan worden. Anders gezegd: solvabiliteit bepaalt de verhouding: wat is met eigen middelen gefinancierd/ wat met externe middelen. OCW hanteert op dit moment een ondergrens van 30%, waar Chrono ruim boven blijft. Het kengetal is niet echt veelzeggend voor onderwijsinstellingen, want er wordt bij PO-instellingen zelden (extern) gefinancierd.

#### *Liquiditeit – streefwaarde 1,5*

De liquiditeit geeft de verhouding weer tussen de schulden op korte termijn en de beschikbare middelen. De streefwaarde van 1,5 geeft aan dat er dus 1,5 meer beschikbaar is, dan dat er verplichtingen zijn. Zodra de ratio onder de 1 daalt, ontstaat een liquiditeitsprobleem. Uit de meerjaren prognose blijkt dat deze waarde boven de 1,5 blijft.

#### *Rentabiliteit – streefwaarde tussen 0% en 5%*

Dit kengetal wordt bepaald door het resultaat uit de gewone bedrijfsvoering te delen door het totaal aan baten.

Bij reguliere bedrijfsvoering is de streefwaarde tussen de 0 en 5 %. Wanneer er negatief wordt begroot is de rentabiliteit in dat jaar ook negatief. Omdat Chrono actief beleid voert om het mogelijk bovenmatig vermogen af te bouwen, is de begroting negatief en daarmee ook de rentabiliteit.

### **Ondertekening door bestuur**

Bas van Loo  
Voorzitter college van bestuur  
Hardenberg, april 2026

# A4. Verslag intern toezicht

Voor een uitgebreidere toelichting op de inhoud van het verslag intern toezicht zie <https://vto3.nl>.

## SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

Naam	Functie	Hoofdfunctie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/ of commissies*
Dhr. W. Boonstra  01-01-2018 31-12-2025 2 <sup>e</sup> termijn- niet hernoembaar	Voorzitter	Director MKB Accountancy & Advies bij Baker Tilly	Geen (on)betaalde nevenfuncties	Aandachtsgebied: financiën Commissies: Auditcommissie en Remuneratie commissie
Dhr. E. van de Grampel  01-01-2019 31-12-2026 2 <sup>e</sup> termijn – niet hernoembaar	Lid	Geen (pensioen)	Bestuurslid Wijkvereniging Baalder (onbetaald) Bestuurslid Platform van Kerken Hardenberg (onbetaald) Bestuurslid Stichting Platform christelijke Kinderboeken (onbetaald) Raadslid gemeente Hardenberg (betaald)	Aandachtsgebied: Overheidszaken en huisvesting Commissies: Personele commissie
Mw. W. Dunnink 01-01-2020 31-12-2027 2 <sup>e</sup> termijn – niet hernoembaar	Lid	Docent HRM bij Hogeschool Windesheim	Voorzitter gymnastiekvereniging Balkbrug (onbetaald)	Aandachtsgebied: HR, personeelszaken Commissies: Personele commissie

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Hoofdfunctie</b>	<b>Nevenfuncties betaald/ onbetaald</b>	<b>Aandachtsgebied en/ of commissies*</b>
Dhr. B. Jonkers  01-01-2020 31-12-2027 2 <sup>e</sup> termijn – niet hernoembaar	Vice-voorzitter	Geen (pensioen)	Voorzitter gewesten Drenthe en Groningen KNSB (onbetaald) Voorzitter Stichting Topschaatsen Drenthe & Groningen (onbetaald) Voorzitter Algemene Kerkenraad Protestantse Gemeente Hardenberg – Heemse (onbetaald)	Aandachtsgebied: Onderwijskwaliteit Commissies: Remuneratie commissie
Dhr. J. Fokkert 01-09-2024 01-09-2028 1 <sup>e</sup> termijn - hernoembaar	Lid	Als zelfstandige (Finance Talks) interim opdrachten bij RSG de Borgen (Leek) en Adenium (Drachten)	Penningmeester Dit Koningskind (onbetaald)	Aandachtsgebied: Bedrijfsvoering Commissies: Auditcommissie

In 2025 is er geen nieuw lid toegetreden in de Raad van Toezicht van Chrono. Per 31-12-2025 eindigt de termijn van Willy Boonstra (8 jaar). Per 1-1-2026 zal de voorzittersrol worden overgenomen door Wilma Dunnink en wordt een nieuw lid benoemd.

De leden van de Raad van Toezicht ontvingen in 2025 volgens afspraak en zoals in de statuten is vastgelegd, een vrijwilligersvergoeding voor hun werkzaamheden. Deze vergoedingen zijn in het jaarverslag verantwoord.

De Raad van Toezicht heeft wederom Van Ree Accountants te Zwolle aangesteld als controlerend accountant voor het boekjaar 2025. Dit is een voorzetting van de bestaande overeenkomst met Van Ree Accountants.

## HOE HET TOEZICHT IS VORMGEGEVEN

De afgelopen jaren is er voortvarend doorgewerkt met en aan het Koersplan van Chrono. Dit geeft een positieve kwaliteitsimpuls aan de verdere professionalisering van Chrono. De Raad van Toezicht heeft een eigen toezichtskader opgesteld met hulp van een externe deskundige. Dit kader bestond tot 2023 nog niet en vormt een goede aanvulling op het Koersplan. Het Intern toezichtskader is gericht op de beoordeling van de kwaliteit van het bestuur en de organisatie van Chrono. In de strategische jaarkalender van Chrono zijn de essentiële onderdelen van het toezichtskader opgenomen, waardoor geborgd is dat deze onderwerpen aan de orde komen. Het toezichtskader op basis waarvan ook in 2025 gewerkt is, is opgenomen als bijlage

De Raad van Toezicht toetst als intern toezichthouder het beleid en het functioneren van Chrono aan de vastgestelde missie, visie en de uitgezette koers. De Raad dient goedkeuring te verlenen aan voorgenomen beslissingen van het bestuur op het gebied van strategie, organisatie, investeringen en prestaties. Om de organisatie te sturen, risico's te beheersen en te controleren, hanteert Chrono een beleids- en budgetcyclus. Daarnaast treedt de Raad op als de werkgever van het bestuur, staat het bestuur met raad en daad terzijde en fungeert als een kritisch klankbord.

De Raad volgt de ontwikkelingen op gebied van onderwijs en financiën. Zo wordt ze tijdens de bespreking van de kwartaalrapportage door het College van Bestuur op de hoogte gebracht van de meest actuele ontwikkelingen binnen en rondom het primair onderwijs. De Raad werkt waar nodig met subgroepen waaronder begrepen de audit- en remuneratiecommissie. In totaal is de Raad in 2025 vijf keer bij elkaar gekomen.

De auditcommissie heeft daarnaast twee bijeenkomsten gehad om de financiële situatie en verwachte ontwikkeling ten opzichte van de begroting voor te bespreken met het College van Bestuur. Naast een positief voorstel richting de Raad over de vaststelling van de begroting 2025 en meerjarenraming inclusief het bestuursplan is er tevens gekeken naar een verdere optimalisatie van het treasury beleid.

Jaarlijks vindt er een bespreking plaats met de accountant over de uitkomsten en aanbevelingen van de eindejaarscontrole. In deze bespreking vindt er ook een terugkoppeling plaats op de rechtmatige en doelmatige bestemming van middelen. De conclusies en het verslag van de accountant worden integraal gedeeld met de overige leden van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft in de vergadering van 16 juni 2025 de jaarrekening 2024 en het bestuursverslag 2024 goedgekeurd.

De remuneratiecommissie voert jaarlijks in het kader van de evaluatiecyclus, een gesprek met het College van Bestuur, te weten een functioneringsgesprek c.q. beoordelingsgesprek.

Aan de orde komen de voortgang van het bereiken van de doelen en zaken die daarmee samenhangen. Het gesprek heeft een wederkerig karakter. Ook worden de nevenfuncties (betaald en onbetaald) van de bestuurder in dit overleg besproken. De resultaten van de gesprekken zijn in het besloten deel van de vergadering van de Raad van Toezicht besproken en hebben geleid tot een positieve beoordeling.

Om gevoel te houden met de organisatie vergadert de Raad van Toezicht, conform afspraak, jaarlijks twee keer met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en ook één keer met de directeurs van de kindcentra.

De organisatie van het overleg met de GMR wordt één keer door de RvT en één keer door de GMR ingevuld. Deze overleggen hebben ook in 2025 weer plaats gevonden. Daarnaast bezoeken de leden van de Raad van Toezicht afzonderlijk van elkaar jaarlijks een aantal kindcentra (2 tot 3).

Er zijn in 2025 geen meldingen binnengekomen van leden van het intern toezichtkader dat er sprake was van een potentieel en/of schijnbaar tegengesteld belang bij één van de leden.

In februari 2026 heeft de Raad van Toezicht in eigen kring haar functioneren over 2025 geëvalueerd. Deze zelfevaluatie vindt jaarlijks plaats. De Raad van Toezicht reflecteert zowel inhoudelijk als procesmatig op het eigen functioneren, het functioneren van het College van Bestuur en de samenhang daartussen.

Daarnaast is er doorlopend aandacht voor scholing. In 2025 zijn er lunchcolleges gevolgd van de NVTK-VTOI (nu VTO3) en is er door één raadslid individuele scholing gevolgd. Alle raadsleden ontvangen als lid van VTO3 nieuwsbrieven, waarmee ze op de hoogte blijven van ontwikkelingen. Binnen de Raad werken we met twee subcommissies

en sluiten we aan bij de strategische agenda van Chrono om zo meer diepgang te krijgen op relevante thema's van het koersplan en een bredere inzet van de aanwezige expertises binnen de Raad van Toezicht ten gunste van de bestuurder en Chrono.

## TOELICHTING OP GEGEVEN ADVIEZEN

In het afgelopen jaar heeft de bestuurder meerdere adviezen gevraagd op gebied van het financiële beheer, personele vraagstukken, nieuwbouw en vergaande samenwerking hierin met andere besturen en is een start gemaakt met het onderwerp bestuurlijke Holding Chrono-Welluswijs. Financieel is er advies gevraagd over de (meerjaren)ontwikkeling van het weerstandsvermogen. Tevens is ervan uit de auditcommissie advies gegeven rondom het aannemen van extra onderwijzend personeel en het doen van investeringen in gebouwen waarin fors verbouwd gaat worden. Bij nieuwbouw en samenwerking is gesproken over de bouw van een nieuw Kindcentrum in Marslanden 2 en de mogelijke samenwerking met Hannah en Arcade. In het najaar van 2025 is een start gemaakt met het traject om tot een bestuurlijke Holding te komen voor Chrono en Welluswijs. Dit traject zal verder vormkrijgen in 2026.

### **Tot slot**

Namens de leden van de Raad van Toezicht wil ik alle medewerkers van stichting Chrono bedanken voor hun inzet en betrokkenheid bij alle plannen die momenteel in uitvoering zijn. Er wordt op diverse fronten veel van eenieder gevraagd qua verdere kwaliteitsontwikkeling van Chrono. Daarentegen is het mooi om te zien dat al deze inspanningen hun vruchten aan het afwerpen zijn.

### **Ondertekening door toezichthouder**



Wilma Dunnink  
Voorzitter Raad van Toezicht  
Hardenberg, maart 2026

Bijgevoegd: Toezichtkader RVT Chrono

# Bijlagen

# 1. Intern toezichtkader Stichting Chrono

## Wat is intern toezicht?

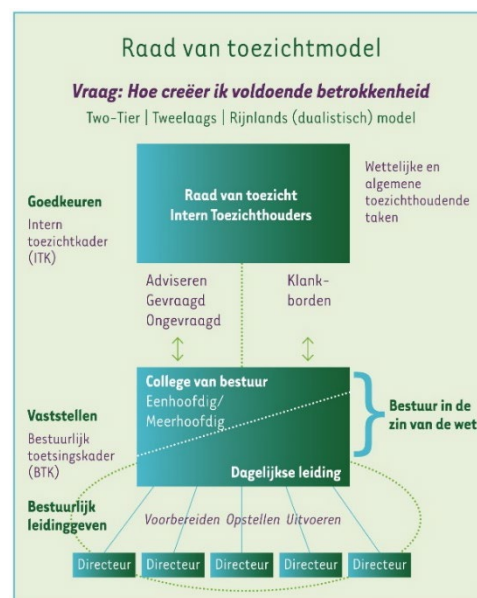
*Intern toezicht is gericht op de beoordeling van de kwaliteit van het bestuur en de organisatie opdat de onderwijsorganisatie haar onderwijskundige en maatschappelijke taak adequaat invult.*

Een *intern toezichtkader* is van belang bij het vervullen van de toezichthoudende taak.<sup>4</sup>

## Inleiding

De Raad van Toezicht (intern toezichthouders) en de bestuurder van Stichting Chrono onderscheiden de volgende taken voor het intern toezichthoudend orgaan:

1. Het houden van toezicht
  - a. toezicht vooraf: vooral wegen en beoordelen van besluiten en voornemens van de bestuurder
  - b. Toezicht achteraf: monitoren van het functioneren van de instelling en het functioneren van de bestuurder ('bewaken dat het goed gaat')
2. Het uitoefenen van statutaire en wettelijke bevoegdheden, waaronder de goedkeuringsbevoegdheid van het strategisch beleidsplan, het jaarverslag en de begroting
3. Advies- en klankbordfunctie ten behoeve van de bestuurder, op eigen initiatief van de toezichthouder individueel of als collectief, als reactie op een vraag van de bestuurder aan een toezichthouder of toezichthouders. Het gevraagd en ongevraagd adviseren en klankborden heeft een antennefunctie en kan een brug slaan naar stakeholders.
4. Het optreden als werkgever van de bestuurder, zoals het bepalen van omvang en structuur van het bestuur, het benoemen en ontslaan van de bestuurder, het bepalen van diens arbeidsvoorwaarden en het realiseren van de jaarlijkse evaluatie van bestuurder. Daarnaast klein werkgeverschap toevoegen



Met name bij de eerste twee taken maakt het intern toezichthoudend orgaan gebruik van een intern toezichtkader.

<sup>4</sup> Naast een *intern toezichtkader* hanteert het intern toezichthoudend orgaan *het koersplan* waarin richtinggevende uitspraken vastgelegd zijn over wat de organisatie over vier jaar bereikt moet hebben en is er een *managementstatuut*. Deze is als bijlage 1 opgenomen bij dit toezichtkader

### **Wat is een intern toezichtkader?**

In dit intern toezichtkader legt de intern toezichthouder een set uitspraken vast over waar zij aan hecht in de organisatie. Anders dan bij het Koersplan (dat over de inhoud gaat) gaan de uitspraken in het intern toezichtkader over de mate van professioneel handelen in de organisatie (het proces). Bij het intern toezichtkader staat de vraag centraal: 'Wanneer is het nu goed?'

Daarbij kunnen de uitspraken ook gaan over mogelijke interventies die nodig zijn bij ontwikkelingsrichtingen in beleid die schadelijk (kunnen) zijn voor Chrono en/of bij zorgen over de handelswijze en besluiten van de bestuurder. In bijlage 2 is een toolkit opgenomen die kan ondersteunen in het geval van bovengenoemde interventies.

### **Visie op toezicht houden**

Stichting Chrono heeft *governance*, de scheiding tussen bestuur en toezicht, verankerd in de 'Raad van Toezicht' enerzijds en een 'College van Bestuur' anderzijds. Toezichthoudende en bestuurlijke taken zijn strikt gescheiden, waarbij het College van Bestuur het bestuur is in de zin van de wet.

De Raad van Toezicht wil vanuit identiteit staan voor waarden gedreven toezicht en handelt daarbij vanuit de kernwaarden van Chrono:

- Geloof en talenten
- Reflecteren en verbeteren
- Samenwerken en verbinden
- Verantwoordelijkheid en openheid
- Uitdaging en toekomst

Deze waarden worden nader uitgewerkt in de missie en visie van Stichting Chrono.

### **Onze missie**

Dit zijn wij:

We richten ons op de meest haalbare ontwikkeling van ieder kind. Talenten van kinderen en talenten van onze medewerkers zetten we in om dit te realiseren. Daarbij vinden we drie aspecten belangrijk. Respect hebben voor de ander. Eigenaar zijn van je eigen ontwikkeling en elkaar zie als uniek wezen. Alles wat we daarvoor ondernemen wordt gekleurd door de rijke mix van de christelijke identiteit van Chrono en de meer neutrale identiteit van stichting Welluswijs. Onze gezamenlijke ambitie: Kindcentra waar ontwikkelen het leven is.

### **Onze Visie**

Dit vinden we belangrijk:

We vinden het belangrijk om vanuit een brede kijk op onderwijs & opvang in de aankomende jaren kindcentra in te richten en deze verder door te ontwikkelen.

- We doen dit op alle locaties in een partnerschap tussen Chrono en Welluswijs.
- In 2026 is elk kindcentrum minimaal ingericht op het niveau van 'cheek to cheek'.
- Duidelijk kaders van beleid geven onze kindcentra in het werkgebied van Chrono ruimte om met deze uitdaging aan de slag te gaan. Ook geeft het ruimte tot het realiseren van maatwerk. Deze kaders voorkomen solistisch optreden.
- De lokale kleur van onze kindcentra vinden we belangrijk. Ieder kindcentrum kent een identiteitsrijke inrichting. In de praktijk betekent dit dat er inhoud is gegeven aan de christelijke oriëntatie van Chrono en de meer algemene oriëntatie van Welluswijs.

- Eigenaarschap en werkplezier van alle medewerkers in de ontwikkeling staan voorop. Overal waar medewerkers werken, verwachten we dat medewerkers deelnemer zijn in plaats van toeschouwer. Op welke plek dan ook. Als werkgever doen we alles wat in ons vermogen ligt om dit met een hoge mate van werkplezier te doen.

We dragen voor alle leerlingen die ingrediënten aan die nodig zijn om ze te voeden met de vaardigheden, houdingen en inzichten die hen helpen om zich goed te ontwikkelen en in de toekomst adequaat te functioneren in onze snel veranderende wereld. Vaardigheden die ze nodig hebben om een leven lang te blijven leren en hun talenten op een bestendige manier te ontwikkelen. Hierin worden ze begeleid door krachtige medewerkers gericht op het realiseren van goed onderwijs.

Iedere Chronoschool kleurt op eigen wijze het onderwijsprofiel in vanuit de gezamenlijke visie. Chrono wil een beschermende en stimulerende 'paraplu' zijn vanuit gezamenlijk geformuleerde bovenstaande kernwaarden.

Uitgewerkt in het handelen van de toezichthouders leidt dit tot het volgende:

#### **Geloof en talenten**

Ieder mens heeft talenten en elk talent telt. Kinderen mogen in zichzelf geloven en het goede in een ander zien. We leven en leren vanuit een christelijke identiteit. Geloof, respect en vertrouwen staan centraal. We geloven in onze opdracht, zichtbaar in goed onderwijs in een veilige omgeving. Ieder kind doet ertoe.

#### **Reflectie en verbeteren**

We houden ons de spiegel voor. We zien wie we zijn, wat we belangrijk vinden, wat ons motiveert en wat onze doelen zijn. We houden vast wat goed is en verbeteren wat nodig is. De organisatie mag trots zijn op wat ze doet en wat kinderen bereiken door de inzet.

#### **Samenwerken en verbinden**

De school staat midden in de maatschappij. We werken samen met betrokken partners aan een doorgaande leerlijn en een warme overdracht. Onderlinge betrokkenheid groeit door elkaar te vertrouwen en feedback geven. Persoonlijk contact blijft belangrijk in een digitale wereld.

**Verantwoordelijkheid en openheid** betekent voor de toezichthouders dat we samen verantwoordelijk zijn voor de organisatie. Iedereen draagt bij aan de resultaten. We kijken naar elkaar om en helpen elkaar. In onze lerende organisatie mag iedereen zich ontwikkelen; leerling, leerkracht en schoolleiders. Leren doen we samen, van en met elkaar.

#### **Uitdaging en toekomst**

De toekomst daagt ons uit. De wereld verandert snel door technologische ontwikkelingen. Het leven in de 21ste eeuw vraagt om nieuwe vaardigheden. Deskundige leerkrachten en schoolleiders veranderen mee. Een voortdurende ontwikkeling gericht op de wereld van de toekomst.

Met verwijzing naar de uitgewerkte **missie en visie** willen de toezichthouders openstaan voor alles wat nieuw is en anderen, zonder angst en weerbaar, met respect en altijd op zoek zijn naar de verbinding en het samen doen met anderen.

## Toezichtkader

Vanuit inspectiekader <sup>5</sup> gekoppeld aan ABC	Vanuit algemeen toezichtkader	Richtlijnen	KPI's
<b>Verbeteren Stelselkwaliteit</b> <i>Ontwikkeling naar kindcentrum (C)</i>	Identiteit die is vastgelegd in visie en missie en dient als richtlijn bij strategische keuzes en leidraad is voor identiteitsrijke inrichting van kindcentra	Ontwikkelinstrument Sardes als bron.	Cheek to cheek in 2026
	Informatievoorziening aan interne toezichthouders met strategische jaarkalender	Strategische jaarkalender waardoor diverse beleidsterreinen jaarlijks aan de orde komen en overleg met GMR en directeuren	Minimaal 2x overleg met GMR en 1 x met directeuren door RVT Minimaal 2 schoolbezoeken per jaar door RVT
	Stakeholders (intern/extern)	De bestuurder draagt zorg voor een goede relatie met de interne en externe stakeholders en houdt de raad op de hoogte van inhoud van diverse contacten met stakeholders	Evaluatie bij externe stakeholders geeft score goed op tevredenheid Interne stakeholders: Kind tevredenheid > 7,5 Oudertevredenheid > 7,5 Personeelstevredenheid > 7,5  Hierbij wordt gewerkt met cijfers op basis van een driejaarlijkse cyclus. De bestuurder voorziet de Raad van Toezicht van KPI's. Afwijkingen worden besproken volgens het principe één keer is een incident, twee keer is een signaal, drie keer is een trend
<b>Verantwoordelijkheid bestuur</b> <i>Aandacht voor elkaar (A)</i> <i>Basis op orde (B)</i>  <b>Oog voor waarborgen en stimuleren en waar nodig maatwerk</b>	Strategie en Beleid	De bestuurder formuleert eens per vier jaar een helder geformuleerd strategisch Koersplan met een uitwerking met daarin duidelijke, bereikbare en toetsbare doelstellingen op basis van actuele ontwikkelingen en passend bij de geformuleerde visie en missie. Op basis van het koersplan worden jaaractieplannen per school opgesteld	Koersplan voorzien van financiële paragraaf per jaar Herijken koersplan elke 4 jaar op basis van missie en kernwaarden
	Identiteit	De bestuurder formuleert in het koersplan op welke wijze de cristelijke identiteit van Chrono in de kindcentra zichtbaar en merkbaar is. Daarbij worden formuleringen gebruikt die leiden tot meetbare resultaten.	Check door bestuurder of de uitvoering passend is in gesprek. Verantwoording voor/van de identiteit is opgenomen in de kindcentrumplannen.
	Bedrijfsvoering	De bedrijfsvoering van Stichting Chrono voldoet aan professionele standaarden en wet- en regelgeving. De financiële middelen worden zo ingezet dat zij optimaal bijdragen aan de realisatie van de voornemens uit het strategisch Koersplan en de op basis daarvan gemaakte (jaar)actieplannen. Geldstromen zijn duidelijk belegd via een zogeheten "werken onder gemene rekening" waarbij geld nooit sturend is. De financiële gevolgen hiervan worden geprognosticeerd weergegeven in de meerjarenraming en de jaarlijkse begroting. Afwijkingen in deze begrotingen worden tijdig en met onderbouwing door de bestuurder aan de Raad van Toezicht gemeld. Er is een strategische uitvoeringsagenda per jaar	Weerstandsvermogen 10%

<sup>5</sup> <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2021/07/01/onderzoekskader-2021-primair-onderwijs>

	<p>Functioneren organisatie (Onderwijsresultaten en Kwaliteitszorg)</p>	<p>De kwaliteit van de bestuurlijke organisatie voldoet aan de code goed bestuur, zoals een jaarlijkse evaluatie van de Raad van Toezicht en overige bepalingen.</p> <p>De organisatie zet de middelen uitsluitend in ten behoeve van het onderwijs.</p> <p>Bij de onderwijsresultaten wordt gerapporteerd op de vijf kwaliteitsgebieden van het inspectiekader, de referentieniveaus en eindopbrengsten, waarbij informatie verzameld wordt via zelfevaluatie, marap, audit en inspectiebezoek</p>	<p>Vijf kwaliteitsgebieden inspectiekader – voldoende Referentieniveaus – 100% signaalwaarde van de populatie Eindopbrengsten - voldoende</p>
	<p>Functioneren van de bestuurder en Personeel</p>	<p>De bestuurder beschikt over de benodigde bestuurlijke competenties, zoals opgenomen in de profielschets.</p> <p>De bestuurder zorgt voor evenwicht in het uitvoeren van bestuurlijke en managementtaken.</p> <p>De bestuurder houdt voldoende afstand van de dagelijkse gang van zaken om zijn bestuurlijke taak te kunnen uitvoeren.</p> <p>Onderwijzend Personeel is binnen drie jaar vakbekwaam. Al het personeel (OP, OOP, Directie) heeft minimaal tweejaarlijkse beoordeling</p>	<p>Ziekteverzuim &lt; 5% Al het onderwijzend personeel is binnen 3 jaar vakbekwaam (tweejaarlijkse beoordeling gemeten via mijn schoolteam) Directeuren hebben tweejaarlijkse beoordeling met score 100% &gt; voldoende 100% KC Scholing en register</p> <p>Bestuurder informeert tijdig de RVT over ontwikkelingen en stand van zaken Bestuurder heeft jaarlijks functioneringsgesprek met remuneratiecommissie, levert 360-graden feedback aan, met 100% &gt;voldoende. In het jaarlijkse beoordelen van de bestuurder vormen het verloop en de resultaten van de hoofdpunten uit het koersplan, de strategie de basis van de beoordeling. De evaluatie van het functioneren van de bestuurder heeft een plaats op de jaarkalender en de resultaten worden vastgelegd over meerdere jaren. In het geval van kritiek op het functioneren van de bestuurder behoren rechtspositionele maatregelen tot de mogelijkheden.</p>

## 2. FG-verslag 2025

### Inleiding

Als FG van St. Chrono, doe ik verslag van de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming binnen St. Chrono. Dat doe ik met behulp van het IBP Normenkader-privacy. Met de toenemende digitalisering in het onderwijs, nemen ook de privacy risico's toe. Door het gebruik van leerlingvolgsystemen, adaptieve leermiddelen en apps in de klas worden steeds meer gegevens verwerkt. De normen voor privacy binnen het IBP-normenkader gaan over de bescherming van persoonsgegevens. Aan de hand van de AVG, de Algemene Verordening Gegevensbescherming, zijn concrete maatregelen gemaakt die een school moet nemen om aan deze wet te voldoen.

De domeinen van privacy binnen het IBP-normenkader zijn: beleid, processen, organisatorische inbedding, rechten van betrokkenen, samenwerking, beveiliging en verantwoording. Het bestuur kan hiermee mede naar behoren sturen op het garanderen van rechtsbescherming in de organisatie en kan hierover met vertrouwen verantwoording afleggen<sup>6</sup>.

De FG informeert, adviseert en controleert of verwerkingen van persoonsgegevens bij St. Chrono rechtmatig, behoorlijk en transparant zijn. De FG controleert of betrokkenen van binnen en van buiten St. Chrono hun privacy-rechten kunnen uitoefenen en ziet toe op een correcte afhandeling van datalekken en klachten over het verwerken van persoonsgegevens. De FG maakt zich sterk voor een zorgvuldige omgang met persoonsgegevens die St. Chrono verwerkt en het optimaal waarborgen van het recht op gegevensbescherming en privacy. Tot slot werkt de FG samen met de externe toezichthouder, de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

### Privacybeleid – en doelstellingen

Als verwerkingsverantwoordelijke dient St. Chrono de verwerking van persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en andere betrokkenen in overeenstemming te brengen met de geldende wet- en regelgeving op het gebied van gegevensbescherming. Om dit te waarborgen, moeten effectieve processen zijn geïmplementeerd die ervoor zorgen dat persoonsgegevens adequaat worden beschermd en rechtmatig worden verwerkt. Dit vereist niet alleen een duidelijk beleid, maar ook voortdurende controle op de naleving daarvan, strikte handhaving bij gevallen van non compliance, en een goede toewijzing van rollen binnen de privacy governance (beheer) van St. Chrono.

### Conclusie

De AVG is een omvangrijke en gecompliceerde wetgeving die om structurele inzet vraagt van bestuur, management en medewerkers. In het jaarverslag komt naar voren dat de structurele inbedding van de informatieveiligheid- en privacy governance en het risicomanagement bij St. Chrono continu in ontwikkeling is. St. Chrono heeft in 2025 verdere stappen gezet in het beheersen van informatieveiligheid- en privacy risico's teneinde de naleving van het IBP-normenkader en de AVG in beleid en in de werkprocessen te borgen. Door risicoanalyse en planning, implementatie van beheersmaatregelen, toetsing en zo nodig bijsturing, wordt St. Chrono steeds meer AVG- en IBP-normenkader proof gemaakt. Met andere woorden, er ontstaat een plan-do-check-act aanpak, waardoor St. Chrono op termijn volledig AVG-conform opereert. Deze aanpak is de motor die de organisatie naar een hoger niveau stuwt. Zolang St. Chrono er in slaagt om dit vast te houden, ligt de realisatie van AVG-doelen<sup>7</sup> in het verschiet. Als FG bewaak en simuleer ik dat de motor blijft draaien.

FG-advies voor de komende periode

De volgende vier major aanbevelingen helpen om de ontwikkellijn van privacy management verder te doen stijgen:

1. Blijf sturen op de rol en betrokkenheid van bestuur en management in de uitvoering van het IBP-normenkader.
2. Gebruik de DPIA-aanpak voor het doorlichten op kwetsbaarheden van interne en extern georganiseerde processen die afhankelijk zijn van persoonsgegevens.
3. Signaleer en analyseer risico's van AI- en algoritmes en zorg voor uitleg over de risico's van algoritmes en hoe algoritmes verantwoord zijn in te zetten.
4. Blijf sturen op leerling dossiercontroles met focus op (on)rechtmatige inzagen/toegang.

Overig advies treft u aan in de rechterkolom op pagina 4/5.

<sup>6</sup> Artikel 1, 5.2 en 24 AVG

<sup>7</sup> <https://ap.lc/cFgFK> de privacy paradox

Onderstaand vindt u een nadere toelichting en verantwoording aangaande privacy management binnen St. Chrono.  
Tjalle ter Stege MBA, Functionaris Gegevensbescherming

## INHOUD

1. Toelichting
2. Informatiebeveiliging (IBP-normenkader)
3. Verantwoording en adviezen aan bestuur
4. Belangrijkste acties privacy-management 2025
5. Belangrijkste acties NEN-7510 2025
6. FG-focuspunten 2026

### 1. Toelichting

Zoals vermeld, boekt St. Chrono in 2025 goede vooruitgang op het aantoonbaar voldoen aan de AVG (privacy) en het IBP-normenkader (informatieveiligheid & privacy). De doelen van de AVG en het IBP-normenkader worden door bestuur en directeuren over het algemeen begrepen en onderschreven. Inmiddels is er ook sprake van een werkprogramma vanuit het IBP-normenkader, dat erop gericht is om te voldoen aan minimaal het volwassenheidsniveau “bepaald” op alle beheersmaatregelen in het IBP-normenkader. Door de beheersmaatregelen van het IBP-normenkader toe te passen die voortkomen uit de privacy normen, voldoet St. Chrono in de basis aan alle regels en verplichtingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

De AVG-invalshoek binnen het IBP-normenkader helpt om menselijke maatvoering als leidend principe te hanteren. De AVG en het IBP-normenkader worden minder ervaren als administratieve last, maar eerder als hefboom voor het voorzien in waarborgen op het gebied van kwaliteit en continuïteit.

De uitdaging voor St. Chrono is niet de focus op bewustwording, houding en gedrag (al heeft dat blijvende aandacht nodig) maar goed proceseigenaarschap en de facilitering hiervan. Voortgangsrapportages verdienen een vaste plek in de bestuurlijke cyclus – in lijn met de AVG-verantwoordingsplicht<sup>8</sup>.

### 2. IBP-normenkader binnen St. Chrono

Informatiebeveiliging is vanuit de AVG een belangrijk onderdeel vanuit Artikel 32. Landelijke toezichthouders zoals Autoriteit Persoonsgegevens nemen binnen het onderwijs IBP-normenkader als uitgangspunt in het voldoen aan artikel 32 van de AVG. St. Chrono wil aantoonbaar voldoen aan het IBP-normenkader. Hierin is niet het doel om alles perfect voor elkaar te hebben, maar om aantoonbaar een PDCA-cyclus te draaien in een managementsysteem en daarbinnen passende technische – en organisatorische maatregelen te treffen. In 2025 was de focus op opzet en bestaan van de fasen 1 t/m 3. In 2026 ligt de focus op de fasen 4 en 5. Onderstaand een korte toelichting op het IBP-normenkader.

- **Wat is het IBP-normenkader:** Het Normenkader IBP bestaat uit 69 normen voor informatiebeveiliging en 25 normen voor privacy. Deze normen geven je inzicht in de maatregelen die nodig zijn voor een zo goed mogelijke bescherming tegen digitale dreigingen en privacy risico's.
- **Voldoen aan het IBP-normenkader:** Door aan het Normenkader IBP te voldoen creëert St. Chrono een digitaal veilige leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers. Het helpt St. Chrono om technische problemen te voorkomen en daarmee verstoringen van bijvoorbeeld lessen en toetsen. Door de maatregelen toe te passen die voortkomen uit de privacy normen, voldoet St. Chrono bovendien aan alle regels en verplichtingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AGV).
- **Projectmatige aanpak:** Het toepassen van de maatregelen uit het Normenkader IBP vraagt om een projectmatige aanpak. In 2025 is in kaart gebracht waar St. Chrono staat ten opzichte van het normenkader en is een groeipad en actielijst opgesteld. Deze wordt periodiek besproken in het IB&P-overleg. Op deze manier werken we stapsgewijs aan het normenkader. In 2027 moet het normenkader geïmplementeerd zijn.
- **Rol van de FG in het IBP-normenkader:** Binnen St. Chrono is mijn rol als FG om toe te zien op naleving van de beheersmaatregelen, te adviseren over implementatie en fungeer ik als kartrekker voor het implementatieproject.

<sup>8</sup> Artikel 5.2 AVG

### 3. Verantwoording

Zoals gezegd, voldoet St. Chrono in de basis aan de AVG door de beheersmaatregelen van het onderdeel "privacy" toe te passen. Voor een gedetailleerde uitwerking verwijs ik naar het groeipad en de actielijst. Voor de beoordeling van de mate waarin St. Chrono aan de AVG voldoet, hanteer ik in dit jaarverslag acht prestatie-indicatoren op bestuurlijk niveau die zijn voorzien van de volgende symbolen:



Afwezig of niet aantoonbaar



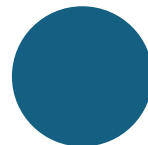
In aanzet aanwezig  
en aantoonbaar



Substantieel aanwezig  
en aantoonbaar



Grotendeels aanwezig  
en aantoonbaar



Volledig aanwezig  
en aantoonbaar

Afwezig of niet aantoonbaar  
aanwezig

In aanzet aanwezig  
en aantoonbaar

Substantieel aanwezig  
en aantoonbaar

Grotendeels aanwezig  
en aantoonbaar

Volledig  
aantoonbaar

en aantoonbaar

Ze zijn geplaatst in drie kolommen:

- **Opzet:** de aanpak klopt op papier – er is goed over nagedacht.
- **Bestaan:** de aanpak is volgens plan in praktijk gebracht – St. Chrono heeft daadwerkelijk in passende gegevensbescherming voorzien.
- **Werking:** de aanpak blijkt ook in de praktijk doelmatig en doeltreffend.

Alle symbolen behoren volledig blauw te zijn. Naar AVG-maatstaven doet St. Chrono er dan al het nodige aan om behoorlijk bestuur te betrachten in het digitale tijdperk. Leerlingen en andere doelgroepen kunnen rekenen op een mensgerichte aanpak. St. Chrono waarborgt dan AVG-rechtsbescherming. De beoordeling is kwalitatief, door directe toetsing aan de AVG door middel van het IBP-normenkader en dan specifiek het privacy onderdeel. Dit in tegenstelling tot indirecte toetsing met behulp van een standaard-auditchecklijst. Directe toetsing aan de AVG is wat je van een FG mag verwachten. Voor meer uitleg zie "Hoe ben je FG?"<sup>9</sup>. Oordeelsvorming vloeit voort uit gesprekken, documenten, periodiek overleg, adviesaanvragen, datalekken of ander contact<sup>10</sup>.

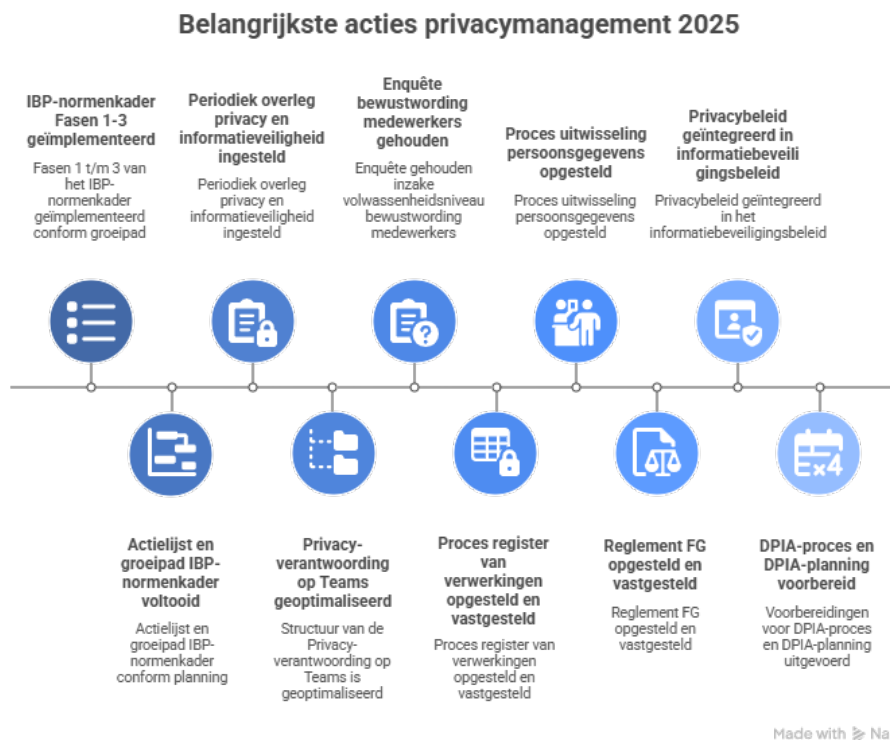
<sup>9</sup> <https://shop.wolterskluwer.nl/Hoe-ben-je-FG-sNPFUNGEGE/>

<sup>10</sup> Een functionaris voor gegevensbescherming (FG) is wettelijk toezichthouder naar Europees recht op de interne naleving van de AVG en gerelateerde wet- en regelgeving. Zolang het gaat om verwerking van persoonsgegevens, gaat FG-toezicht voor op rechtsadvies of accountantscontrole. In voorkomende gevallen werkt de FG samen met de Autoriteit Persoonsgegevens. Boven de FG staat de rechter, en uiteindelijk het EU Hof van Justitie.

AVG- thema	Opzet	Bestaan	Werking	Advies
<b>1. Beleid en toezicht</b> Bestuurlijke borging informatie(re)le rechtsbescherming				(1) Stuur naast vaststelling van strategisch beleid ook op de rol van bestuur en management in uitvoering IBP-normenkader (2) (2) Betrek de FG naar behoren en tijdig bij beleidskwesties met een hoog risicoprofiel, nu ook gezien vanuit de nieuwe EU-wet over gebruik van algoritmes en kunstmatige intelligentie.
<b>2. Regie en support</b> Proceseigenaarschap en vakkundige ondersteuning vanuit meerdere disciplines				(1) Verhoog kennis en betrokkenheid management (2) Optimaliseer waar nodig of mogelijk (lerende organisatie).
<b>3. Binnenshuis</b> Kwaliteit van interne werkprocessen en informatieverwerking op orde				(1) Gebruik de DPIA-aanpak voor het doorlichten op kwetsbaarheden van de interne processen die afhankelijk zijn van persoonsgegevens (2) Hanteer een auditplan voor toetsing op de nakoming van DPIA-afspraken.
<b>4. Buitenshuis</b> Uitbesteding en deelname in samenwerkingsverbanden op orde (ketenregie)				(1) Gebruik de DPIA-aanpak voor het doorlichten op kwetsbaarheden van extern georganiseerde processen die afhankelijk zijn van persoonsgegevens (2) Let op het ontstaan en beheer van effectieve ketenregie afspraken conform artikel 26 en 28 AVG.
<b>5. Verzoeken, klachten en incidenten</b> Veerkracht en servicegerichtheid				1) Bewaak de goede werking van afhandeling van verzoeken, klachten en incidenten (2) Stimuleer het melden van datalekken (3) Blijf leren trekken uit klachten en incidenten (4) Er zijn 2 datalekken gemeld. Geen meldingen gedaan bij AP. Meldingen bij leveranciers nemen toe.
<b>6. Communicatie en training/opleiding</b> Cultuur, begrip en draagvlak				(1) Draag zorg voor doelgroepgerichte interne en externe communicatie (2) Maak budget vrij voor bewustwordingsactiviteiten (3) Waarborg dat personeelwisselingen niet kunnen leiden tot een kennisgat.
<b>7. Informatieveiligheid</b> Beschikbare, betrouwbare en veilige informatievoorzieningen				(1) Bezie informatieveiligheid als een randvoorwaardelijk uitvoeringsaspect van de AVG (vanzelfsprekend onderdeel van oplossingen volgens punten 3 en 4).
<b>8. Privacymanagement</b> Proactieve, systematische en cyclische aanpak om privacy te integreren in de DNA van een organisatie				(1) Als eindverantwoordelijke voor naleving AVG, kan/moet de RvB zichzelf de volgende vragen stellen: <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Strategie:</b> "Is privacy een vast onderdeel van onze bedrijfsstrategie en onze innovatieplannen?"</li> <li><b>Risico:</b> "Wat zijn onze drie grootste privacyrisico's en wat doen we om deze te mitigeren?"</li> <li><b>Aantoonbaarheid:</b> "Kunnen we morgen aantonen aan de toezichthouder dat we ons aan de AVG houden?"</li> <li><b>Governance:</b> "Heeft onze FG voldoende invloed en middelen? Rapporteer de FG direct aan het bestuur?"</li> <li><b>Cultuur:</b> "Hoe zorgen we ervoor dat elke medewerker begrijpt wat zijn of haar rol is in het beschermen van persoonsgegevens?"</li> <li><b>Incidenten:</b> "Wat is ons plan als er morgen een groot datalek wordt ontdekt? Wie neemt de leiding en hoe communiceren we naar buiten?"</li> </ol>

#### 4. Belangrijkste acties privacy-management in 2025

Privacy management is het systematisch en structureel organiseren van alle activiteiten binnen een organisatie om persoonsgegevens te beschermen en de rechten van betrokkenen te waarborgen, in lijn met de wet (zoals de AVG) en de eigen ethische normen. Met het IBP-normenkader als basis aangaande de beginselen en verplichtingen vanuit de AVG, vindt u onderstaand een weergave van de belangrijkste activiteiten die in 2025 zijn gerealiseerd. Voor gedetailleerde informatie verwijst ik naar het IBP-normenkader.



#### 5. Focus toezicht FG in 2026

Naast mijn rol binnen het normenkader IBP zal het toezicht vanuit mijn wettelijke taken zich richten op **4 cruciale pijlers**: Governance & Beleid, Onderwijsprocessen, ICT & Beveiliging, en Mensen & Cultuur.

- **Pijler 1: Governance & Basis**

Deze pijler richt zich op de fundamenteën: documentatie en contracten. Zonder een goede basis is de rest van de compliance moeilijk waar te maken. Dit is geborgd binnen het IBP-normenkader.

- **Pijler 2: Onderwijsprocessen & Data**

Hier kijkt u naar de dagelijkse praktijk in de school. Dit gaat vaak over *kindergegevens* en *oudergegevens*. Dit komt gedeeltelijk terug in het IBP-normenkader maar vraagt ook om meer verdieping.

- **Pijler 3: ICT & Informatiebeveiliging**

Technische beveiliging is essentieel om hackers en datalekken te voorkomen. Dit komt gedeeltelijk terug in het IBP-normenkader maar vraagt ook om meer verdieping.

- **Pijler 4: Mensen, HR & Bewustwording**

Het menselijke aspect is vaak de zwakste schakel. Dit komt gedeeltelijk terug in het IBP-normenkader maar vraagt ook om meer verdieping.

In het FG-werkplan 2026 staat dit nader uitgewerkt.

Om het toezicht effectief en doelmatig vorm te geven, worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- **Risico gebaseerde aanpak.** De AVG hanteert een op risico gebaseerde handelwijze. Daarbij worden de grootste risico's als eerste onderzocht en waar mogelijk gemitigeerd.
- **Aantoonbaarheid.** Het principe van accountability staat centraal in de AVG. Dat betekent dat je als organisatie moet kunnen aantonen dat je op de juiste wijze omgaat met thema's hierin zijn:



**Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO**

**Jaarrekening 2025**

## B Jaarrekening 2025

### B1 Grondslagen

#### Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Dit betreft Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering van activa en verplichtingen plaats tegen de verkrijgingsprijs.

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

#### Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

#### Activiteiten

De Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs Chrono voert het bevoegd gezag over 15 scholen. De Stichting wil kwalitatief goed Protestants Christelijk Primair onderwijs waarborgen en in stand houden in zoveel mogelijk dorpen en kernen in de gemeente Hardenberg.

#### Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen, worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire bestuursleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs Chrono en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang

van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

#### Vergelijkende cijfers

De cijfers van 2024 zijn waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2025 mogelijk te maken.

#### Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

#### Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling zich over verschillende zaken een oordeel vormt en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

### Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

#### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte 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 eerstvolgende jaar na ingebruikname van het materieel vast actief. Over terreinen en grond wordt niet afgeschreven. De gehanteerde activeringsgrens bedraagt € 1.000.

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de Stichting en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn:

Categorie	Termijn
Gebouwen	20 jaar
Schoolmeubilair	15 jaar
Inventaris en apparatuur	15 jaar
ICT	5 jaar
Vervoersmiddelen	5 jaar
Leer- en hulpmiddelen	8/10 jaar

Om vast te stellen of er voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering, wordt verwezen naar 'Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa'.

#### **Investeringsubsidies**

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

#### **Financiële vaste activa**

De leningen en vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk is aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

#### **Bijzondere waardevermindering van vaste activa**

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

Een bijzonder waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in het exploitatieoverzicht. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

#### **Vorderingen**

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 mogelijke verliezen als gevolg 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 de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden. Eventuele rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder de schulden aan kredietinstellingen onder de kortlopende schulden.

#### **Algemene Reserve**

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de stichting. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de gerealiseerde baten en de werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

#### **Bestemmingsreserves**

Hieronder zijn opgenomen de reserves die bedoeld zijn voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden, waarbij om die reden door het bestuur een beperktere bestedingsmogelijkheid is aangebracht.

#### **Voorzieningen**

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de

verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

#### **Voorziening ambtsjubileum**

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea voor personeelsleden.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van ambtsjubilea is een voorziening gevormd. De voorziening is bepaald op basis van € 990 per FTE per jaareinde. Betaalde bedragen inzake jubileum worden ten laste van deze voorziening gebracht.

#### **Voorziening Duurzame inzetbaarheid**

Deze voorziening is gevormd ter dekking van aanwending van de door het personeel opgebouwde gespaarde duurzame inzetbaarheidsuren. In de berekeningen is rekening gehouden met de verwachte opnamekosten. De waardering op 31 december 2025 is € 330.080.

#### **Voorziening langdurig zieken**

De voorziening langdurig zieken is gevormd voor per balansdatum bekende langdurige zieke werknemers. Dit betreffen werknemers die langdurig ziek zijn maar naar verwachting minder dan twee jaar en werknemers die naar verwachting de WGA instromen of al ingestroomd zijn.

#### **Voorziening uitkeringskosten**

Deze voorziening kan uitsluitend gevormd worden voor personen waarmee voor of op balansdatum onherroepelijke afspraken zijn gemaakt over ontslag en ontslagvergoeding (RJ 271.503). Een voornemen tot ontslag of waarschijnlijk ontslag is hiervoor onvoldoende. Voor tijdelijke contracten, waarvan op balansdatum vaststaat dat deze niet worden verlengd, kan geen voorziening uitkeringskosten worden gevormd.

#### **Onderhoudsvoorziening**

Deze voorziening wordt gevormd ter dekking van groot planmatig onderhoud. Dagelijks onderhoud wordt rechtstreeks ten laste van het exploitatieoverzicht gebracht. De meerjarenonderhoudsvoorziening is bepaald op basis van het geschatte bedrag per onderhoudscomponent en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

#### **Schulden**

Opgenomen leningen en schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële

waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

## **Grondslagen voor de bepaling van het exploitatieoverzicht**

#### **Baten**

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege ontvangen (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW subsidies en overige overheidsbijdragen, alsmede de van derden ontvangen overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop deze betrekking hebben. Opbrengsten van diensten worden opgenomen naar rato van de mate waarin de diensten zijn verricht, gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

#### **Personele lasten**

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

#### **Pensioenen**

De onderwijsinstelling heeft haar pensioenregeling ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen uit de regeling worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in het exploitatieoverzicht verantwoord.

Voor bestaande verplichtingen (anders dan de te betalen premies) jegens de pensioenuitvoerder en/of werknemers wordt een voorziening opgenomen (indien relevant).

Ultimo 2025 en 2024 waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. Ultimo 2024 was de beleidsdekkingsgraad van het ABP 113,1%. De beleidsdekkingsgraad eind 2025 is 118,3%. De overheid eist een beleidsdekkingsgraad van 104,2% of hoger. Hiermee voldoet de beleidsdekkingsgraad aan de minimale vereisten van de toezichthouder.

### **Afschrijvingen**

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

### **Lasten**

De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop deze betrekking hebben.

### **Financiële baten en lasten**

De financiële baten en lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende ontvangen en betaalde rente-ontvangsten en -uitgaven van uitgegeven en ontvangen leningen en overige kredietfaciliteiten.

## **Grondslagen voor het kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en vlottende effecten, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden.

Ontvangen en betaalde interest en ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

**B2****Balans per 31 december 2025**

(na bestemming van het resultaat over 2025)

<b>1</b>	<b>Activa</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
	<b>Vaste activa</b>		
<u>1.2</u>	<u>Materiële vaste activa</u>		
1.2.1	Gebouwen en terreinen	35.420	35.420
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.594.630	1.423.110
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	546.270	567.990
<b>1.2</b>	<b>Materiële vaste activa</b>	<b>2.176.320</b>	<b>2.026.520</b>
	<b>Totaal vaste activa</b>	<b>2.176.320</b>	<b>2.026.520</b>
	<b>Vlottende activa</b>		
<u>1.5</u>	<u>Vorderingen</u>		
1.5.1	Debiteuren	123.160	443.340
1.5.2	Ministerie OCW	1.191.110	-
1.5.7	Overige vorderingen	320.190	446.540
1.5.8	Overlopende activa	780.790	329.040
<b>1.5</b>	<b>Vorderingen</b>	<b>2.415.250</b>	<b>1.218.920</b>
<u>1.7</u>	<u>Liquide middelen</u>		
1.7.2	Banken	11.860.920	12.412.590
<b>1.7</b>	<b>Liquide middelen</b>	<b>11.860.920</b>	<b>12.412.590</b>
	<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>14.276.170</b>	<b>13.631.510</b>
	<b>Totaal activa</b>	<b>16.452.490</b>	<b>15.658.030</b>
<b>2</b>	<b>Passiva</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
<u>2.1</u>	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene Reserve	6.989.180	5.494.790
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	221.660	650.950
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	16.550	16.550
<b>2.1</b>	<b>Eigen vermogen</b>	<b>7.227.390</b>	<b>6.162.290</b>
<u>2.2</u>	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	998.760	1.108.800
2.2.3	Overige voorzieningen	4.181.080	3.938.050
<b>2.2</b>	<b>Voorzieningen</b>	<b>5.179.840</b>	<b>5.046.850</b>
<u>2.4</u>	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.4.2	Vooruitontvangen gelden	611.620	1.194.290
2.4.3	Crediteuren	635.610	602.490
2.4.7	Belastingen en premies soc.verz.	1.066.040	1.051.570
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	280.480	267.800
2.4.9	Overige kortlopende schulden	536.100	219.390
2.4.10	Overlopende passiva	915.410	1.113.350
<b>2.4</b>	<b>Kortlopende schulden</b>	<b>4.045.260</b>	<b>4.448.890</b>
	<b>Totaal passiva</b>	<b>16.452.490</b>	<b>15.658.030</b>

### B3 Exploitatieoverzicht 2025

3	Baten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1	Rijksbijdragen OCW	27.076.090	25.322.490	25.124.590
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	252.620	286.250	203.200
3.5	Overige baten	765.090	638.820	871.640
	<b>Totaal baten</b>	<b>28.093.800</b>	<b>26.247.560</b>	<b>26.199.430</b>
4	Lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1	Personeelslasten	23.294.410	23.028.970	22.357.950
4.2	Afschrijvingen	409.650	480.370	452.820
4.3	Huisvestingslasten	1.726.850	1.846.860	1.571.170
4.4	Overige lasten	2.036.010	1.673.460	1.998.490
	<b>Totaal lasten</b>	<b>27.466.920</b>	<b>27.029.660</b>	<b>26.380.430</b>
	<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>626.880</b>	<b>782.100-</b>	<b>181.000-</b>
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Financiële baten	443.730	251.500	141.700
5.5	Financiële lasten	5.510	1.510	2.560
	<b>Saldo financiële baten en lasten</b>	<b>438.220</b>	<b>249.990</b>	<b>139.140</b>
	<b>Totaal resultaat</b>	<b>1.065.100</b>	<b>532.110-</b>	<b>41.860-</b>

## B4 Kasstroomoverzicht over 2025

Kasstroomoverzicht over 2025		Ref.	2025	2024
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Saldo baten en lasten			626.880	181.000-
Aanpassingen voor:				
	- Afschrijvingen	4.2	409.650	452.820
	- Mutaties voorzieningen	2.2	132.990	377.980
Veranderingen in vlottende middelen:				
	- Vorderingen (-/-)	1.5	1.275.820-	636.470
	- Kortlopende schulden	2.4	403.830-	1.137.410
<b>Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>			<b>510.130-</b>	<b>2.423.680</b>
	- Ontvangen interest	5.1	523.220	30
	- Betaalde interest (-/-)	5.5	5.310	2.430
			517.910	2.400-
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>			<b>7.780</b>	<b>2.421.280</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
	(Des)investeringen materiële vaste activa (-/-)	1.2	559.450-	273.620-
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>			<b>559.450-</b>	<b>273.620-</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>			<b>551.670-</b>	<b>2.147.660</b>
	Beginstand liquide middelen	1.7	12.412.590	9.901.800
	Liquide middelen de Wiekslag	1.7	-	363.130
	Mutatie liquide middelen	1.7	551.670-	2.147.660
<b>Eindstand liquide middelen</b>			<b>11.860.920</b>	<b>12.412.590</b>

## B5 Toelichting op de balans per 31 december 2025

1 Activa	1.2.1	1.2.1.1	1.2.2	1.2.2.2	1.2.2.3	1.2.2.4	1.2.3	1.2.3.1	1.2.3.2	Totaal
<b>1.2 Materiële vaste activa</b>	Gebouwen en terreinen	Gebouwen	Inventaris en apparatuur	Schoolmeubilair	Inventaris en apparatuur	ICT	Andere vaste bedr. middelen	Vervoersmiddelen	Leer- en hulpmiddelen	
Aanschafprijs	35.420	35.420	3.751.590	1.970.060	465.390	1.316.140	1.003.850	16.930	986.920	4.790.860
Investeringsubsidies	-	-	1.420-	560-	-	860-	-	-	-	1.420-
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-	-	2.327.060	1.012.270	416.360	898.430	435.860	16.930	418.930	2.762.920
<b>Stand per 1 januari 2025</b>	<b>35.420</b>	<b>35.420</b>	<b>1.423.110</b>	<b>957.230</b>	<b>49.030</b>	<b>416.850</b>	<b>567.990</b>	<b>-</b>	<b>567.990</b>	<b>2.026.520</b>
<b>Mutaties 2025</b>										
Investeringen	-	-	471.020	209.990	57.870	203.160	96.820	23.290	73.530	567.840
Investeringsubsidies	-	-	8.390-	-	8.390-	-	-	-	-	8.390-
Afschrijvingen	-	-	291.110	120.450	4.020	166.640	118.540	1.360	117.180	409.650
<b>Saldo mutaties</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>188.300</b>	<b>89.540</b>	<b>62.240</b>	<b>36.520</b>	<b>21.720-</b>	<b>21.930</b>	<b>43.650-</b>	<b>166.580</b>
Aanschafprijs	35.420	35.420	4.222.610	2.180.050	523.260	1.519.300	1.100.670	40.220	1.060.450	5.358.700
Investeringsubsidies	-	-	9.810-	560-	8.390-	860-	-	-	-	9.810-
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-	-	2.618.170	1.132.720	420.380	1.065.070	554.400	18.290	536.110	3.172.570
<b>Stand per 31 december 2025</b>	<b>35.420</b>	<b>35.420</b>	<b>1.594.630</b>	<b>1.046.770</b>	<b>94.490</b>	<b>453.370</b>	<b>546.270</b>	<b>21.930</b>	<b>524.340</b>	<b>2.176.320</b>

### Specificatie 1.2.1:

Gebouwen en terreinen	Aanschafprijs t/m 2025	Afschrijving cumulatief t/m 2025	Boekwaarde 31-12-2025
Perceel Gouden Regenstraat 75, Gramsbergen	11.270	-	11.270
Perceel Hoofdweg, De Krim	18.150	-	18.150
Perceel Radewijkerweg, Radewijk	6.000	-	6.000
	<b>35.420</b>	<b>-</b>	<b>35.420</b>

1	Flottende activa	2025	2024
<b>1.5</b>	<b>Vorderingen</b>		
1.5.1	Debiteuren	123.160	443.340
	Ministerie van OCW	1.191.110	-
1.5.2	Ministerie van OCW	1.191.110	-
	Overige vorderingen	320.190	446.540
1.5.7	Overige vorderingen	320.190	446.540
	Overlopende activa	-	4.260
	Vooruitbetaalde kosten	185.690	165.920
	Vooruitbetaalde huisvestingskosten	595.100	158.860
1.5.8	Overlopende activa	780.790	329.040
	<b>Totaal vorderingen</b>	<b>2.415.250</b>	<b>1.218.920</b>

De vorderingen hebben per einde 2025 en 2024 een looptijd korter dan een jaar.

1.7	Liquide middelen	2025	2024
1.7.2	Banken	11.860.920	12.412.590
	<b>Totaal liquide middelen</b>	<b>11.860.920</b>	<b>12.412.590</b>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de onderwijsinstelling.

2	Passiva	Mutaties 2025				
		Saldo 1-1-2025	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025	
<b>2.1</b>	<b>Eigen vermogen</b>					
2.1.1	Algemene Reserve	5.494.790	1.494.390	-	6.989.180	
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	650.950	429.290-	-	221.660	
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	16.550	-	-	16.550	
	<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>6.162.290</b>	<b>1.065.100</b>	<b>-</b>	<b>7.227.390</b>	
2.1.2	<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>					
	Bijzondere bekostiging	12.100	1.100-	-	11.000	
	GMR	5.000	5.000-	-	-	
	Culturele Commissie Avereest	25.360	1.710	-	27.070	
	NPO-gelden	608.490	424.900-	-	183.590	
	<b>Totaal bestemmingsreserves</b>	<b>650.950</b>	<b>429.290-</b>	<b>-</b>	<b>221.660</b>	
<b>2.2</b>	<b>Voorzieningen</b>					
		Stand per 1-1-2025	Dotaties	Mutaties 2025 Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>					
	Voorziening jubilea	221.350	21.010	4.780	-	237.580
	Voorziening uitkeringskosten	-	206.520	-	-	206.520
	Voorziening ziekte langdurig	641.630	103.120	520.170	-	224.580
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	245.820	84.260	-	-	330.080
		1.108.800	414.910	524.950	-	998.760
2.2.3	<i>Overige voorzieningen</i>					
	Onderhoudsvoorziening	3.938.050	383.860	140.830	-	4.181.080
		3.938.050	383.860	140.830	-	4.181.080
	<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>5.046.850</b>	<b>798.770</b>	<b>665.780</b>	<b>-</b>	<b>5.179.840</b>

	Onderverdeling saldo per 31-12-2025		Stand per 31-12-2025
	< 1 jaar	> 1 jaar	
2.2.1 <i>Personeelsvoorzieningen</i>			
Voorziening jubilea	16.530	221.050	237.580
Voorziening uitkeringskosten	49.480	157.040	206.520
Voorziening ziekte langdurig	224.580	-	224.580
Voorziening duurzame inzetbaarheid	33.000	297.080	330.080
2.2.3 <i>Overige voorzieningen</i>			
Onderhoudsvoorziening	3.097.020	1.084.060	4.181.080
<b>Totaal</b>	<b>3.420.610</b>	<b>1.759.230</b>	<b>5.179.840</b>

<b>2.4</b>	<b><u>Kortlopende schulden</u></b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
2.4.2	Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen	611.620	1.194.290
2.4.3	Crediteuren	635.610	602.490
	Afdr. / inh. loonheffing	1.053.620	1.007.720
	Afdr. / inh. Participatiefonds	12.420	43.850
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.066.040	1.051.570
	Afdr. / inh. ABP Loyalis	280.480	267.800
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	280.480	267.800
	Overige kortlopende schulden	527.260	204.710
	Netto salarissen	8.840	14.680
2.4.9	Overige kortlopende schulden	536.100	219.390
	Overlopende passiva	7.570	133.540
	Te betalen vakantie-uitkering	739.050	695.600
	Te betalen toelage	57.420	-
	Overige subsidies OCW/niet geoormerkt	111.370	284.210
2.4.10	Overlopende passiva	915.410	1.113.350
	<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>4.045.260</b>	<b>4.448.890</b>

De kortlopende schulden hebben per einde 2025 en 2024 een looptijd korter dan een jaar.

## Model G. Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie regeling lerarenbeurs	2022/2/19403178 (131968)	22-8-2022	Onderhanden
Subsidie regeling lerarenbeurs	2023/2/22414406 (144272)	22-8-2023	Onderhanden
Subsidie regeling lerarenbeurs	2024/2/25172228	20-8-2024	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2023	VBV23-PO-3210	31-5-2023	Ja
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2023	VBV23-PO-0778	31-5-2023	Ja
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor prioriteitsscholen 2023	VBV23P-R2-PO-0059	30-11-2023	Ja
Subsidie regeling Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL22460	10-11-2022	Ja
Subsidie regeling Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO24506	6-11-2024	Ja
Subsidie intensivering en verbreding intensivering en verbreding regionale samenwerking kansengelijkheid in het onderwijs 2025	GKA250075	11-6-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-2698	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-0160	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-2674	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-2610	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-0526	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-1148	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-1529	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-2677	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-2608	28-4-2025	Onderhanden
Subsidie regeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	VBV25-PO-2675	28-4-2025	Onderhanden

**B6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans  
bijkende rechten (actief)**

Er zijn geen "niet in de balans opgenomen verplichtingen/niet uit de balans bijkende rechten"

## B7 Toelichting op de exploitatierekening over 2025

3	Baten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
<b>3.1</b>	<b><u>Rijksbijdragen OCW</u></b>			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	25.298.040	23.841.310	23.437.520
3.1.2	Overige subsidies OCW	549.110	252.150	272.100
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	1.228.940	1.229.030	1.414.970
	<b>Totaal</b>	<b>27.076.090</b>	<b>25.322.490</b>	<b>25.124.590</b>

De Rijksbijdragen OCW (3.1.1) is inclusief de vergoeding van het ministerie van OCW van € 966.610. Dit bedrag is toegekend na een procedure tegen het OCW naar aanleiding van de nieuwe bekostigingssystematiek per 1-1-2023.

<b>3.2</b>	<b><u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u></b>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	243.910	136.250	203.200
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	8.710	150.000	-
	<b>Totaal</b>	<b>252.620</b>	<b>286.250</b>	<b>203.200</b>

<b>3.5</b>	<b><u>Overige baten</u></b>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.1	Verhuur	11.790	102.950	214.330
3.5.2	Detachering personeel	497.140	364.000	471.630
3.5.4	Sponsoring	-	2.000	-
3.5.6	Overige	256.160	169.870	185.680
	<b>Totaal</b>	<b>765.090</b>	<b>638.820</b>	<b>871.640</b>

### *Uitsplitsing*

3.5.6	<i>Overige</i>			
	Overige baten formatie	-	4.500	13.170
	Diversen	256.160	165.370	172.510
	<b>Totaal</b>	<b>256.160</b>	<b>169.870</b>	<b>185.680</b>

4	Lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
<b>4.1</b>	<b><u>Personeelslasten</u></b>			
4.1.1	Lonen en salarissen	21.295.740	21.448.690	20.665.340
4.1.2	Overige personele lasten	2.166.220	1.750.280	1.900.880
4.1.3	Af: uitkeringen	167.550-	170.000-	208.270-
	<b>Totaal</b>	<b>23.294.410</b>	<b>23.028.970</b>	<b>22.357.950</b>

### *Uitsplitsing*

4.1.1	<i>Lonen en salarissen</i>			
	Brutolonen en salarissen	16.458.190	16.512.950	15.853.140
	Sociale lasten	2.496.070	2.536.570	2.509.760
	Pensioenpremies	2.341.480	2.399.170	2.302.440
	<b>Totaal</b>	<b>21.295.740</b>	<b>21.448.690</b>	<b>20.665.340</b>

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
<b>4.1.2 Overige personele lasten</b>			
Reiskosten (woon- werkverkeer)	100.390	66.700	90.290
Dienstreizen	16.220	-	11.910
Personeel niet in loondienst	1.263.680	682.750	890.810
Vrijwilligersvergoeding	5.950	6.750	-
Onderzoeken/begeleidingsdienst	156.520	225.000	125.660
Dotatie personele voorzieningen	15.090-	33.000	256.640
Scholing	315.530	367.500	324.470
Arbo-dienstverlening	29.940	71.390	41.220
Overige pers. lasten/via salaris	680	-	-
Overige personele lasten	292.400	297.190	159.880
<b>Totaal</b>	<b>2.166.220</b>	<b>1.750.280</b>	<b>1.900.880</b>

Er heeft bezoldiging plaatsgevonden conform artikel 383 lid 1 BW. Voor een specificatie van het bedrag zie bijlage B11.

Gemiddeld aantal FTE's	2025	2024
- Directie	15,99	14,11
- Onderwijzend Personeel	177,81	180,39
- Onderwijs Ondersteunend Personeel	42,32	40,73
	<b>236,12</b>	<b>235,23</b>

<b>4.2 Afschrijvingen</b>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2 Gebouwen	-	52.480	-
4.2.3 Inventaris en apparatuur	291.110	307.830	325.940
4.2.4 Overige materiële vaste activa	-	-	3.220
4.2.5 Leermiddelen	118.540	120.060	123.660
<b>Totaal</b>	<b>409.650</b>	<b>480.370</b>	<b>452.820</b>

<b>4.3 Huisvestingslasten</b>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1 Huur	282.500	285.000	235.270
4.3.3 Onderhoud	181.340	126.700	124.840
4.3.4 Energie en water	338.200	362.500	368.500
4.3.5 Schoonmaakkosten	379.760	270.000	289.390
4.3.6 Heffingen	37.490	40.000	36.130
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	383.860	383.860	327.000
4.3.8 Overige huisvestingslasten	123.700	378.800	190.040
<b>Totaal</b>	<b>1.726.850</b>	<b>1.846.860</b>	<b>1.571.170</b>

<b>4.4 Overige lasten</b>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1 Algemene beheerslasten	573.170	430.210	544.880
4.4.2 Kosten inventaris en apparatuur	152.700	125.750	127.530
4.4.3 Kosten leer- en hulpmiddelen	734.800	707.500	724.560
4.4.5 Overige kosten	575.340	410.000	601.520
<b>Totaal</b>	<b>2.036.010</b>	<b>1.673.460</b>	<b>1.998.490</b>

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
<i>Uitsplitsing</i>			
<b>4.4.1 Algemene beheerslasten</b>			
Administratie- en advieskosten	388.100	290.000	326.580
Accountantskosten *	23.810	27.000	26.920
Kantoorbenodigdheden	63.650	63.280	64.270
Reis- en verblijfkosten	1.200	3.200	2.020
Telefoonkosten	10.090	13.930	11.260
Overige beheerslasten	80.010	30.300	108.180
Vervoerskosten	6.310	2.500	5.650
<b>Totaal</b>	<b>573.170</b>	<b>430.210</b>	<b>544.880</b>
* <i>Specificatie honorarium accountant</i>			
- onderzoek jaarrekening	23.810	27.000	26.920
<b>Accountantskosten</b>	<b>23.810</b>	<b>27.000</b>	<b>26.920</b>
<b>4.4.2 Kosten inventaris en apparatuur</b>			
Inventaris en apparatuur	18.440	18.250	17.550
ICT-verbruikskosten	130.730	106.500	109.980
ICT-licenties	3.530	1.000	-
<b>Totaal</b>	<b>152.700</b>	<b>125.750</b>	<b>127.530</b>
<b>4.4.3 Kosten leer- en hulpmiddelen</b>			
Verbruiksmateriaal onderwijs	366.670	354.430	396.830
Culturele vorming	82.660	58.570	82.980
Licentie onderwijsmethode	285.470	294.500	244.750
<b>Totaal</b>	<b>734.800</b>	<b>707.500</b>	<b>724.560</b>
<b>4.4.5 Overige kosten</b>			
Wervingskosten	14.340	20.000	-
Innovatie	188.750	20.000	343.450
Schoolse activiteiten	17.860	35.500	95.680
Muziek/Toneel/Jaarfeest	13.040	10.000	6.190
Klassenbudget	30	1.000	-
Huishoudelijke uitgaven	25.470	19.500	-
PR/Schoolkrant	99.890	150.000	12.250
Verzekeringen	4.950	7.200	11.870
Abonnementen	181.840	120.050	117.960
Medezeggenschapsraad	4.300	5.750	-
GMR	4.300	6.000	5.700
Toezichthoudend orgaan	20.570	15.000	8.420
<b>Totaal</b>	<b>575.340</b>	<b>410.000</b>	<b>601.520</b>
<b>5.1 Financiële baten</b>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rentebaten	443.730	251.500	141.700
<b>Totaal</b>	<b>443.730</b>	<b>251.500</b>	<b>141.700</b>
De rentebaten zijn de renten van de spaarrekening en rekeningcourant.			
<b>5.5 Financiële lasten</b>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rente- en bankkosten	5.510	1.510	2.560
<b>Totaal</b>	<b>5.510</b>	<b>1.510</b>	<b>2.560</b>
De rente- en bankkosten bestaan uit de kosten van het aanhouden van een spaarrekening en rekeningcourant.			

## B8 (Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo

Het exploitatieresultaat over het jaar 2025 bedraagt € 1.065.100 positief.

Het bestuur heeft besloten het exploitatieresultaat als volgt te verdelen en te onttrekken danwel toe te voegen aan de volgende reserves:

Reserves	Stand 1-1-2025	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2025
Algemene Reserve	5.494.790	1.494.390	-	6.989.180
Bestemmingsreserve (publiek)	650.950	429.290-	-	221.660
Bestemmingsreserve (privaat)	16.550	-	-	16.550
<b>Totaal reserves</b>	<b>6.162.290</b>	<b>1.065.100</b>	-	<b>7.227.390</b>

Algemene Reserve	Stand 1-1-2025	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2025
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
EKC de Oase	334.340	-	-	334.340
KC de Akker	98.990	-	-	98.990
KC Balkbrug	48.180	-	-	48.180
KC de Spreng-El	18.580	-	-	18.580
KC Bruchterveld	234.580	-	-	234.580
KC de Koningsbergerschool	257.970	-	-	257.970
KC Rheezerveen	84.820	-	-	84.820
KC de Bron	22.830	-	-	22.830
KC de Vlinder	126.990	-	-	126.990
KC de Elzenhof	45.360	-	-	45.360
KC de MarsWeijde	106.870	-	-	106.870
KC de Ark	246.100	-	-	246.100
DKC de Groen	89.000	-	-	89.000
KC de Regenboog	175.380	-	-	175.380
KC de Bloemenhof	368.820	-	-	368.820
Bovenschools	3.235.980	1.494.390	-	4.730.370
	<b>5.494.790</b>	<b>1.494.390</b>	-	<b>6.989.180</b>

Bestemmingsreserve (publiek)	Stand 1-1-2025	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2025
Bijzondere bekostiging	12.100	1.100-	-	11.000
GMR	5.000	5.000-	-	-
Culturele Commissie Avereest	25.360	1.710	-	27.070
EKC de Oase	2.000	2.000-	-	-
KC de Akker	22.860	22.860-	-	-
KC Balkbrug	11.350	11.350-	-	-
KC de Spreng-El	3.370	3.370-	-	-
KC Bruchterveld	27.480	-	-	27.480
KC de Koningsbergerschool	25.250	25.250-	-	-
KC Rheezerveen	13.000	8.690-	-	4.310
KC de Bron	123.820	46.020-	-	77.800
KC de Vlinder	144.900	94.900-	-	50.000
KC de Elzenhof	59.300	35.300-	-	24.000
KC de MarsWeijde	42.010	42.010-	-	-
KC de Ark	11.370	11.370-	-	-
DKC de Groen	6.870	6.870-	-	-
KC de Regenboog	50.520	50.520-	-	-
KC de Bloemenhof	64.390	64.390-	-	-
	<b>650.950</b>	<b>429.290-</b>	-	<b>221.660</b>

## B9 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die aanleiding geven hier te worden vermeld

## B10 Overzicht verbonden partijen

*Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)*

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel
Samenwerkingsverband PO Veld Vaart & Vecht	Vereniging	Hardenberg

## B11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

### WNT-verantwoording 2025 Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO

Het voor Chrono toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 191.000 (bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D) met een totaal aan complexiteitspunten van 9, nader gespecificeerd als volgt:

- Baten	4
- Leerlingen	3
- Onderwijssoorten	<u>2</u>
<b>Totaal</b>	<b>9</b>

#### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2025		
bedragen x € 1		B.B. van Loo
<b>Functiegegevens</b>		Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2025		01-01 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,000
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	157.689
Beloningen betaalbaar op termijn	€	23.413
<i>Subtotaal</i>	€	181.102
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	191.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	€	-
<b>Totale bezoldiging</b>	€	181.102

Gegevens 2024		
bedragen x € 1		B.B. van Loo
<b>Functiegegevens</b>		Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2024		01-01 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,000
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	146.698
Beloningen betaalbaar op termijn	€	23.487
<i>Subtotaal</i>	€	170.185
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	181.000
<b>Totale bezoldiging</b>	€	170.185

#### 1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 2.100 of minder

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
W.E. Boonstra	Voorzitter
W. Dunnink-Jentink	Lid
B. Jonkers	Lid
E.S.P. van de Grampel	Lid
J. Fokkert	Lid

## **C Overige gegevens**

**C1      Controleverklaring**