



Stichting PrimAH

# Jaarverslag 2025

Bestuursverslag en jaarrekening  
23 juni 2026



Openbaar Primair Onderwijs Aa en Hunze

# Inhoud

<b>INHOUD</b> .....	<b>2</b>
<b>VOORWOORD</b> .....	<b>3</b>
<b>1. HET SCHOOLBESTUUR</b> .....	<b>4</b>
1.1 PROFIEL .....	5
1.2 ORGANISATIE .....	7
<b>2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID</b> .....	<b>11</b>
2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT .....	12
2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING .....	25
2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN.....	29
2.4 FINANCIËEL BELEID.....	32
2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF .....	35
<b>3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN</b> .....	<b>38</b>
3.1 ONTWIKKELING IN MEERJARIG PERSPECTIEF .....	39
3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS .....	40
3.3 FINANCIËLE POSITIE .....	48
<b>4. BIJLAGEN</b> .....	<b>48</b>
<b>BIJLAGE 1: JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT STICHTING PRIMAH 2024</b> .....	<b>50</b>
<b>BIJLAGE 2: JAARVERSLAG GMR STICHTING PRIMAH 2025</b> .....	<b>56</b>
<b>BIJLAGE 3: RISICOMATRIX</b> .....	<b>58</b>
<b>BIJLAGE 4: JAARREKENING</b> .....	<b>64</b>
<b>BIJLAGE 5: LIJST MET AFKORTINGEN</b> .....	<b>97</b>

## Voorwoord

Met trots presenteren wij het bestuursjaarverslag over 2025. Het afgelopen jaar stond opnieuw in het teken van groei, ontwikkeling en de gezamenlijke inzet om onze organisatie en het onderwijs voor onze leerlingen verder te versterken.

Financieel sluiten we 2025 af met een positief resultaat van € 537.665. Dit resultaat is toe te schrijven aan de ontvangst van een bijzondere erfenis ten behoeve van OBS De Kameleon. Deze waardevolle gift biedt obs de Kameleon de unieke mogelijkheid om een blijvende investering te doen in de toekomst van haar leerlingen. De erfenis dient volgens de wens van de erflater te worden ingezet voor het realiseren van een schoolbibliotheek/ondersteunen van het leesonderwijs, waarmee een krachtige impuls gegeven wordt aan leesbevordering en het vergroten van leesplezier onder de kinderen.

Ook op andere vlakken hebben wij belangrijke stappen gezet. In Eext bevinden de leerlingen zich in een tijdelijk schoolgebouw in afwachting van nieuwbouw. Hoewel deze situatie flexibiliteit vraagt van zowel leerlingen als medewerkers, zien wij dat er met grote veerkracht en betrokkenheid gewerkt wordt aan een prettig en stabiel leerklimaat.

Op het gebied van onderwijskwaliteit hebben wij in 2025 gericht geïnvesteerd in het versterken van onze expertise, met name op het gebied van rekenen. Door te investeren in kennis en vaardigheden van onze professionals blijven wij bouwen aan kwalitatief sterk en toekomstgericht onderwijs. Daarnaast merken wij dat onze organisatie een aantrekkelijke werkgever is. Medewerkers kiezen er bewust voor om bij ons te werken én te blijven werken. Dit maakt dat wij niet te maken hebben met een personeelstekort en de formatie op onze scholen goed en relatief eenvoudig rond krijgen. Wij zijn trots op deze stabiele basis, die ruimte biedt voor verdere ontwikkeling.

Het afgelopen jaar heeft tevens een vooronderzoek plaatsgevonden naar de mogelijkheden voor een intensievere en meer gestructureerde samenwerking met Stichting Baasis. Dit vooronderzoek laat zien dat er binnen beide organisaties veel kwaliteit, betrokkenheid en gezamenlijke ambitie aanwezig is. Tegelijkertijd zien wij dat een intensievere samenwerking kansen biedt om onze kracht verder te bundelen: beter inspelen op ontwikkelingen in het onderwijs, een aantrekkelijker werkgever zijn en de toekomstbestendigheid van onze organisaties versterken. Op basis van deze bevindingen zetten wij nu de volgende stap met een verdiepend onderzoek, dat zich richt op de concrete vormgeving, haalbaarheid en effecten van een mogelijke fusie.

Tot slot spreken wij onze waardering uit voor de inzet en betrokkenheid van al onze medewerkers, schoolleiders en partners. Dankzij hun professionaliteit en toewijding blijven wij bouwen aan een organisatie waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Ik nodig u uit om verder te lezen en meer te ontdekken over onze prestaties en initiatieven van het afgelopen jaar.

Jeroen Kleyberg,  
Directeur-bestuurder.



## 1. Het schoolbestuur

Stichting PrimAH verzorgt het openbaar onderwijs in de gemeente Aa en Hunze. Het onderwijs wordt verzorgd door ongeveer 200 personeelsleden voor rond de 1540 leerlingen. Er zijn 12 scholen, verspreid over de gemeente Aa en Hunze, elk geleid door een schooldirecteur.



## 1.1 Profiel

### Missie & visie

#### Missie

Stichting PrimAH staat voor:

- ✓ **Hart voor goed onderwijs**
- ✓ **Hart voor kinderen**
- ✓ **Hart voor personeel**

#### Visie

Vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid draagt Stichting PrimAH bij aan de ontplooiing van alle talenten van kinderen. Hierbij is het de plicht van Stichting PrimAH constant te werken aan de verdere verbetering van het onderwijs. Het onderwijspersoneel heeft hierin een centrale rol.

Personeel wordt gestimuleerd zich maximaal te ontplooiën, waardoor goed onderwijs plaatsvindt. We werken op basis van vertrouwen en nemen en geven verantwoordelijkheid. Openheid en respect zijn waarden die in de scholen zichtbaar zijn. In al ons handelen zijn we consequent en transparant.

We werken continu aan verbetering van het onderwijs, met goede schoolresultaten op het gebied van kennis, vaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen als meetbaar gevolg. Dit doen we in een cultuur waarin we open staan voor nieuwe ideeën en veranderingen.

Bij alles wat we doen vragen we ons altijd af:

“Wat draagt het bij aan de ontwikkeling van het kind?”

“Wat draagt het bij aan het werkplezier en de kwaliteit van iedereen bij PrimAH?”

Ons motto is dan ook:

**Hart voor kinderen en hart voor personeel, samen ontwikkelen we ons.  
De kwaliteit van het onderwijs staat altijd centraal.**

#### Kernwaarden

Vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid draagt Stichting PrimAH bij aan de maximale ontplooiing van alle talenten van kinderen. We werken constant aan de verdere verbetering van het onderwijs. Het onderwijspersoneel heeft hierbij een centrale rol. Leerkrachten worden gestimuleerd zich maximaal te ontplooiën, waardoor er kwalitatief goed onderwijs plaatsvindt.

Daarom werken we met de volgende vijf kernwaarden:

1. Onderwijs dat PrimAH past
2. De medewerker in Balans
3. Samen voor PrimAH onderwijs
4. Vertrouwen op vakmanschap
5. Trots op PrimAH

### **Koersplan 2023-2027**

Vanaf het schooljaar 2023-2024 werken we met het Koersplan 2023-2027. Het is een richtinggevend document voor de scholen en het bestuur van Stichting PrimAH. Waar staan we nu en waar willen we over vier jaar staan? We hebben onze ambities vertaald naar een viertal speerpunten, elk uitgewerkt in meetbare doelen voor de scholen. Onze speerpunten voor 2023-2027 zijn:

1. Basisvaardigheden
2. Vakmanschap
3. Samenwerking
4. Brede ontwikkeling

Meer over het koersplan is te vinden op <http://www.primah.org/documenten>

### **Toegankelijkheid & toelating**

Stichting PrimAH verzorgt het openbaar onderwijs in de gemeente Aa en Hunze door ongeveer 200 personeelsleden voor rond de 1540 leerlingen. Er zijn 12 scholen, verspreid over de hele gemeente, elk geleid door een schooldirecteur.

Alle kinderen zijn welkom op onze scholen en verdienen een zo passend mogelijke plek in het onderwijs. Onderwijs dat leerlingen uitdaagt, dat uitgaat van hun mogelijkheden en rekening houdt met hun beperking. Kinderen gaan, als het kan, naar het regulier onderwijs. Zo worden ze zo goed mogelijk voorbereid op een vervolgopleiding en op een plek in de samenleving.

## 1.2 Organisatie

### Contactgegevens

- Stichting PrimAH
- Bestuursnummer 41899
- KvK-nummer 01167668
- Spiekersteeg 1, 9461 BH Gieten
- 0592-333800
- [info@primah.org](mailto:info@primah.org)
- [www.primah.org](http://www.primah.org)

### Bestuur

Het College van Bestuur (CvB) vormt het bevoegd gezag van alle scholen van Stichting PrimAH, zijnde alle 12 openbare basisscholen in de gemeente Aa en Hunze.

Het CvB bestaat uit:

Jeroen Kleyberg, hierna te lezen als directeur-bestuurder.

In het reglement CvB zijn taken en bevoegdheden van de directeur-bestuurder vastgelegd.

### Overzicht scholen

School	Website	Scholen op de kaart
OBS J. Emmens	<a href="http://www.obsjemmens.nl">www.obsjemmens.nl</a>	<a href="http://www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/gasselternijveen/11297/openbare-basisschool-j-emmens">www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/gasselternijveen/11297/openbare-basisschool-j-emmens</a>
OBS De Dobbe	<a href="http://www.obsdedobbe.nl">www.obsdedobbe.nl</a>	<a href="http://www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/gasselte/11298/openbare-basisschool-de-dobbe">www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/gasselte/11298/openbare-basisschool-de-dobbe</a>
OBS De Flint	<a href="http://www.basisschooldeflint.nl">www.basisschooldeflint.nl</a>	<a href="http://www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/ekehaar/11299/basisschool-de-flint">www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/ekehaar/11299/basisschool-de-flint</a>
OBS Gieten	<a href="http://www.obs-gieten.nl">www.obs-gieten.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/gieten/7481/obs-gieten">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/gieten/7481/obs-gieten</a>
OBS De Drift	<a href="http://www.obsdedrift.nl">www.obsdedrift.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/grolloo/11301/basisschool-de-drift">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/grolloo/11301/basisschool-de-drift</a>
OBS Bonnen	<a href="http://www.bonnenschool.nl">www.bonnenschool.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/gieten/11302/bonnenschool">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/gieten/11302/bonnenschool</a>
OBS Jan Thies	<a href="http://www.janthiesschool.nl">www.janthiesschool.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/rolde/7482/basisschool-jan-thies">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/rolde/7482/basisschool-jan-thies</a>
OBS Anloo	<a href="http://www.obsanloo.nl">www.obsanloo.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/anloo/7483/basisschool-anloo">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/anloo/7483/basisschool-anloo</a>
SWS Oostermoer	<a href="http://www.swssoostermoer.nl">www.swssoostermoer.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/gieterveen/24701/samenwerkingsschool-oostermoer">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/gieterveen/24701/samenwerkingsschool-oostermoer</a>
OBS De Eshoek	<a href="http://www.eshoek.nl">www.eshoek.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/annen/7485/basisschool-de-eshoek">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/annen/7485/basisschool-de-eshoek</a>
OBS PWA	<a href="http://www.pwaeext.nl">www.pwaeext.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/eext/7486/basisschool-prins-willem-alexander">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/eext/7486/basisschool-prins-willem-alexander</a>
OBS De Kameleon	<a href="http://www.dekameleoneexterveen.nl">www.dekameleoneexterveen.nl</a>	<a href="https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/eexterveen/11303/basisschool-de-kameleon">https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/eexterveen/11303/basisschool-de-kameleon</a>

### Juridische structuur

De juridische structuur van PrimAH is een Stichting en is te vinden in het handelsregister bij de Kamer van Koophandel onder nummer 01167668. De officiële handelsnaam is “Stichting Openbaar Primair Onderwijs Aa en Hunze”.

## Organisatiestructuur

### Bestuur

De directeur-bestuurder geeft leiding aan de gehele organisatie.

### Stafbureau

Het stafbureau adviseert en ondersteunt de directeur-bestuurder en de schooldirecteuren bij het uitoefenen van hun functie en geeft uitvoering aan het beleid van de stichting.

De bezetting van het stafbureau ziet er als volgt uit:

Mw. Gea Linker	beleidsmedewerker financiën en onderwijshuisvesting
Mw. Cassandra Zwiers	beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit
Mw. Cisca Oenema	beleidsmedewerker personeel en organisatie
Mw. Janet Buissink	bestuurssecretaris

### Directies

De schooldirecteuren vormen samen het DIBO.

Het DIBO adviseert de directeur-bestuurder over beleidszaken en zaken van organisatorische aard.

Tevens is het een platform voor opinievorming en uitwisseling van kennis en ervaringen.

In het managementstatuut zijn de taken en bevoegdheden van de DIBO-leden omschreven.

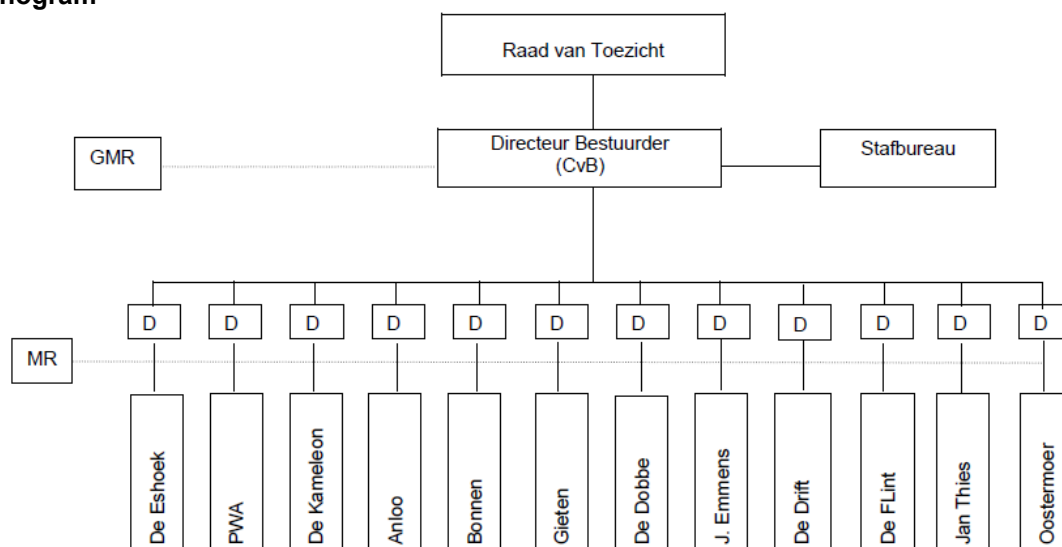
Het DIBO vergadert minimaal 5 keer per jaar. Ter voorbereiding van deze vergadering zijn twee werkgroepen ingesteld, te weten:

- **Projectgroep(naam):** Deze bereidt een **nieuw** beleidsvoorstel voor en kan afhankelijk van het onderwerp bestaan uit: directeur(en), stafmedewerker(s), IB(ers), leerkracht(en) of andere PrimAH medewerkers. Gedurende zijn werkzaamheden zorgt de projectgroep er regelmatig voor dat de overige DIBO leden worden meegenomen en dat ook zij hun overwegingen/meningen kunnen inbrengen. De directeur-bestuurder stelt nadat het beleidsstuk door de projectgroep in het DIBO is toegelicht (en na instemming/advies van de GMR en/of RvT) het beleidsstuk vast. De naam van de projectgroep is afhankelijk van het onderwerp van het beleidsstuk en wisselt, net als de samenstelling, per keer.
- **Staf(werkgroep):** Deze bereidt de technische/praktische uitvoering van wet- en regelgeving en bestaand beleid voor en bestaat uit: De stafmedewerker die verantwoordelijk is voor het betreffende onderwerp. Op aanvraag van de stafmedewerker kunnen directeuren, IB-ers of andere PrimAH medewerkers fungeren als sparringpartner. Gedurende de (voorbereidende) werkzaamheden neemt de stafmedewerker het DIBO mee in het gehele proces zodat iedereen inzicht heeft in het waarom. Nadat de uitwerking van de wet- en regelgeving of het bestaand beleid door de stafmedewerker in het DIBO is toegelicht, wordt hier door alle betrokkenen naar gehandeld en vervallen eventueel eerder gemaakte afspraken.

### Besluitvorming

De directeur-bestuurder draagt zorg voor de vaststelling van besluiten.

## Organogram



## De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Medezeggenschap in het onderwijs is verplicht en is vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). Elke school heeft een Medezeggenschapsraad (MR) en er is een overkoepelende Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

De GMR van Stichting PrimAH bestaat uit 8 leden: 4 personeelsleden en 4 ouders. Deze 8 personen vertegenwoordigen scholen uit twee clusters. Deze twee clusters worden jaarlijks gevuld op basis van de oktobertelling:

- Cluster 1 wordt gevormd door de scholen met (minimaal) de eerste 50% van de leerlingen, te beginnen bij de scholen met de grootste omvang.
- Cluster 2 wordt gevormd door de overige scholen.

Beide clusters leveren 2 personeelsleden en 2 ouders.

Voor het jaarverslag van de GMR verwijzen wij u naar bijlage 2.

## Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de vorm van de samenwerking of dialoog
SWV PO 22.01	Stichting PrimAH maakt onderdeel uit van het samenwerkingsverband PO 22.01. In het PO verband nemen alle schoolbesturen deel uit de gemeenten Assen, Aa en Hunze, Midden Drenthe en Tynaarlo en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het vorm geven van passend onderwijs binnen de regio. Het SWV vertegenwoordigt ongeveer 13.000 leerlingen. Circa 11,5% daarvan is afkomstig van Stichting PrimAH.
Gemeente Aa en Hunze	Stichting PrimAH is per 1 januari 2010 verzelfstandigd en werkt vanuit de door de gemeenteraad goedgekeurde statuten. De gemeente is ook een belangrijke partner als het gaat om huisvesting, lokale educatieve agenda, het VVE-beleid etc.
Onderwijsregio	Onderwijsregio Noord PO is een samenwerking tussen 60 besturen in het noorden (waaronder Stichting PrimAH). We zijn druk bezig op het gebied van strategisch personeelsbeleid met het verbeteren van de instroom, doorstroom en uitstroom en uiteraard ook met het delen van kennis en informatie. Dit laatste doen we onder andere via SchoolpleinNoord, ons centrale online platform.
Zorgpartijen	We werken samen met Attenta om te kunnen voorzien in de ondersteuningsbehoefte van leerlingen.
Hogescholen	De samenwerking met de Hogescholen betreft vooral afspraken over opleidingsplaatsen voor PABO studenten. Hierbij is het mogelijk om mede te sturen op de kwaliteit van de PABO opleidingen. Hierdoor kan PrimAH ook in de toekomst beschikken over goed opgeleide leerkrachten. Het geeft ook de mogelijkheid om in vroegtijdig stadium talenten voor het onderwijs te ontdekken en aan ons te binden.
Kinderopvangorganisaties	Op een aantal scholen hebben externe kinderopvangorganisaties een plek in de school voor de organisatie van de BSO. Op bestuurlijk niveau vindt er overleg plaats met alle organisaties voor kinderopvang die VVE aanbieden.
Personeel	Wekelijks verschijnt er vanuit het staffbureau een weekbericht met belangrijke mededelingen. Directies zorgen er voor dat deze informatie bij het personeel terecht komt. Daarnaast gaat de informatievoorziening ook via een nieuwsbrief.
(G)MR	Het bovenschools beleid en middelen worden besproken met de GMR. Op schoolniveau wordt de MR betrokken bij het schoolbeleid en de inzet van middelen.
Raad van Toezicht	In de frequente vergaderingen en via managementrapportages legt het bestuur verantwoording af aan de RvT over het gevoerde beleid en de inzet van middelen.

### **Klachtenbehandeling**

Stichting PrimAH is aangesloten bij de commissie onderwijsgeschillen. Op onze website is de klachtenregeling te vinden. In 2025 zijn er geen officiële klachten binnen gekomen. Wel hebben er twee klachtgesprekken plaatsgevonden die intern zijn opgelost.

### **Governance**

De scheiding tussen het bestuur en intern toezicht is vorm gegeven in de Statuten van Stichting PrimAH en het managementstatuut. Stichting PrimAH conformeert zich aan de Governancecode Funderend Onderwijs (Zie: <https://www.poraad.nl/professioneel-bestuur/goed-bestuur/governancecode-funderend-onderwijs>). De governancecode bestaat uit vijf principes van goed bestuur en intern toezicht in het funderend onderwijs: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. Bij ieder principe is vervolgens een aantal normen beschreven. Deze normen geven nadere invulling van de principes.

### **Functiescheiding**

De Governancecode Funderend Onderwijs benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. Bij Stichting PrimAH is sprake van organieke scheiding (two-tier).

## 2. Verantwoording van het beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen:

1. Onderwijs & kwaliteit,
2. Personeel & professionalisering,
3. Huisvesting & facilitaire zaken en
4. Financieel beleid.

Centraal staan de in het strategisch beleidsplan gestelde doelen, het behaalde resultaat en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.



## 2.1 Onderwijs & Kwaliteit

### Onderwijskwaliteit

Visie op Onderwijskwaliteit en goed Onderwijs

Stichting PrimAH streeft naar een onderwijskwaliteit die verder gaat dan de minimale eisen en richtlijnen. Onze visie is dat goed onderwijs begint met het welzijn en de ontwikkeling van elk kind. We geloven dat ieder kind uniek is en dat het belangrijk is om hun talenten en ambities te erkennen en te ondersteunen. Dit staat centraal in onze aanpak, waarbij we "hart voor kinderen" als leidraad gebruiken.

Onze kernwaarden - zorg voor passend onderwijs, aandacht voor het welzijn van medewerkers, samenwerking met de gemeenschap, vertrouwen op vakmanschap en trots op onze organisatie - vormen de basis voor onze onderwijskwaliteit. We zetten ons in om een professionele cultuur te creëren waarin leerkrachten en ondersteunend personeel zich kunnen ontwikkelen en hun expertise inzetten om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen.

Daarnaast willen we een leeromgeving bieden die leerlingen uitdaagt om nieuwsgierig en ondernemend te zijn. We investeren in moderne werkvormen en digitale tools die bijdragen aan de brede ontwikkeling van leerlingen, met aandacht voor sociale en emotionele vaardigheden, creativiteit en burgerschap.

Onze ambities zijn gericht op continu verbeteren: we willen niet alleen basisvaardigheden (OP0) onderwijzen, maar ook vaardigheden die leerlingen voorbereiden op een duurzame en zelfredzame toekomst. Dit doen we door een veilige en respectvolle omgeving te creëren waar leerlingen en medewerkers zich gewaardeerd voelen en kunnen groeien. Door samen te werken en van elkaar te leren, versterken we niet alleen ons onderwijskundig profiel, maar dragen we ook bij aan een betere toekomst voor onze leerlingen en de gemeenschap. Samen werken we aan een onderwijsaanpak die recht doet aan de diversiteit van onze leerlingen en hen in staat stelt om hun volledige potentieel te realiseren.

De onderwijskwaliteit is de kwaliteit van het onderwijs dat op de scholen van PrimAH wordt gegeven. Kwaliteit is meetbaar, het behalen van individuele leerwinst per leerling staat steeds centraal. Het belang van onze leerlingen staat voorop. Hiervoor wordt op onze scholen gebruik gemaakt van gevalideerde toetsen. Door gegevens te interpreteren is afstemming van het onderwijs mogelijk. Indien nodig worden bestaande schoolafspraken, bijvoorbeeld met betrekking tot het didactisch handelen, aangepast. De intern begeleider is hier de spin in het web. De aansturing heeft een sterk onderwijskundig karakter. Het onderwijs wordt consequent en systematisch geëvalueerd met alle betrokkenen in de school. Een gedegen kennis van de leerlijnen en leerdoelen is van belang om als leerkracht keuzes te kunnen maken in het gebruik van de lesmethodes. Wat kun je weglaten, wat wil je juist toevoegen en welke volgorde kies je. Werken en denken vanuit de leerdoelen biedt een nieuw houvast en vormt een kapstok voor het leerprogramma. Het versterkt het eigenaarschap van de leerkrachten. De leerlingen profiteren van het onderwijs en ontwikkelen zich passend bij zijn/haar/hen mogelijkheden. Onze leerlingen moeten zich veilig voelen, betrokken zijn en in staat worden gesteld om te leren. Onderwijskwaliteit betekent daarnaast niet alleen het aanleren van basisvaardigheden, maar ook het vormen van kinderen tot zelfstandige, zelfverantwoordelijke personen.

Naast het werken aan de basiskwaliteit is er actief aandacht voor wat goed gaat, wat werkt. Hierbij richten scholen zich op hoge verwachtingen en het waarmaken van aanvullende ambities. Scholen zijn binnen wet- en regelgeving autonoom in het maken van beredeneerde keuzes. Tijdens de schoolbezoeken van de beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit en de bestuurder van stichting PrimAH worden deze keuzes besproken en indien nodig aangescherpt en/of bijgesteld.

### **Zicht op de onderwijskwaliteit**

Op de scholen van stichting PrimAH maken we vanaf het schooljaar 2023-2024 gebruik van een PDCA-cyclus (Schoolmonitor) om de onderwijskwaliteit te monitoren en waar nodig te verbeteren. Hierin zit een logische cyclus van schoolplan naar jaarplan. Medewerkers zijn middels werkgroepen gekoppeld aan projecten binnen het jaarplan en werken zo gezamenlijk aan de ontwikkeling en verbetering van de onderwijskwaliteit. Daarnaast is er aandacht voor nieuwe ambities en is er toegevoegd welke groei er wordt doorgemaakt en worden de doelen van het ene jaar opgenomen als borgingsdoelen voor het jaar erop, om de cyclus compleet te maken.

Op de scholen wordt Parnassys gebruikt om de inrichting van het onderwijs en de ondersteuning aan de leerlingen inzichtelijk te maken. Parnassys wordt ook gebruikt als leerling administratiesysteem, de winst hiervan is, dat gegevens allemaal op één plek staan en niet meer in meerdere plaatsen staan. Parnassys wordt gebruikt voor de middellange cyclus, met de resultaten en analyses van de methodetoetsen en voor de lange cyclus met de groepsplannen en de analyses n.a.v. de Lvs toetsen. Daarnaast zijn de individuele plannen en opp's bij de leerling te vinden.

Er is op de PrimAH scholen ook expliciet aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, naast de basisvaardigheden. Er wordt onder andere veelvuldig gebruik gemaakt van de lessen Rots & Water, de vreedzame school aanpak en de kanjeraanpak. Het is van belang om goed zicht te houden/krijgen op de ondersteuningsbehoeften van leerlingen, kennis te hebben van de leerlijnen en verdieping te zoeken in de vakdidactische vaardigheden. Twee scholen hebben in schooljaar 2024-2025 de subsidie basisvaardigheden ontvangen en deze volop ingezet voor rekenen en taal. De overige scholen hebben meegelift op de opgedane kennis.

### **Op welke manier werkt het bestuur aan de onderwijskwaliteit?**

Stichting PrimAH geeft aantoonbaar en systematisch invulling aan de kwaliteitszorg. Dit doet ze door een cyclische PDCA-benadering waarbij het koersplan richtinggevend is voor de strategische en onderwijskundige ontwikkeling. Dit sluit aan bij het inspectiekader voor het primair onderwijs. (oa SKA). De strategische ambities zijn vertaald naar concrete en navolgbare doelstellingen op schoolniveau (Plan). De scholen verwerken deze in hun jaarplannen, waarna ze worden geïmplementeerd in het onderwijsproces, het didactisch handelen en de schoolontwikkeling (Do).

De voortgang van de doelstellingen wordt structureel gemonitord middels een samenhangend stelsel van managementinformatie. (Check). Hierbij wordt onder andere gebruik gemaakt van:

- Leerlingvolgsysteemgegevens en de doorstroomtoets
- Analyses van het onderwijsproces en didactisch handelen
- Gegevens over sociale veiligheid en schoolklimaat
- Interne audits, zelfevaluaties en kwaliteitsgesprekken (3 keer per jaar) met de stafmedewerker onderwijs en kwaliteit, personeel en organisatie en de bestuurder

De uitkomst van deze monitor wordt gebruikt om gericht te sturen en waar nodig worden verbetermaatregelen geformuleerd en uitgevoerd. Ook worden eventuele interventies aangepast en geborgd in de organisatie (Act). Dit proces wordt ondersteund door een professionele dialoog op alle niveaus binnen en buiten de organisatie (SKA2- kwaliteitscultuur en SKA3 verantwoording en dialoog).

Deze aanpak waarborgt een transparante, doelgerichte en aantoonbare sturing op onderwijskwaliteit en past bij de continue lerende en verantwoordingsbewuste stichting die PrimAH is.

Zie ook [Document PrimAH Kwaliteitscultuur, samenhang en PDCA](#)

### **Hoe wil het bestuur de leerprestaties (taal en rekenen) duurzaam en evidence-informed verbeteren en borgen?**

Stichting PrimAH werkt structureel aan het versterken van de basisvaardigheden (OP0) vanuit een cyclische kwaliteitsaanpak (PDCA) en een duidelijke focus op evidence-informed handelen. Het bestuur geeft richting door hoge verwachtingen te stellen, die de scholen passend bij hun populatie uitwerken, de voortgang systematisch te volgen en scholen te ondersteunen in het versterken van hun didactisch handelen.

### **Kern van de aanpak:**

#### **• Gericht sturen op referentieniveaus en trendanalyses**

Het bestuur volgt de opbrengsten op stichtings- en schoolniveau nauwgezet en analyseert jaarlijks de trendgegevens. De conclusies worden gebruikt om doelgerichte interventies te bespreken en scholen hun verbeterplannen aanscherpen. Scholen zijn verplicht om ambitieuze schooleigen doelen te formuleren die aansluiten op de referentieniveaus voor taal en rekenen.

#### **• Werken vanuit leerdoelen en vakdidactische expertise**

In alle scholen wordt gewerkt vanuit kennis van leerlijnen en leerdoelen. Leerkrachten maken beredeneerde keuzes in methodes en leeractiviteiten. De intern begeleider en directeur spelen een sleutelrol in de onderwijskundige sturing. Het bestuur faciliteert dit door scholing, professionalisering en het inzetten van het PrimAH themateam en het PrimAH Expertise Team (PET) waar nodig.

#### **• Kwaliteitsbezoeken met focus op basisvaardigheden (OP0)**

De bestuurder en beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit bezoeken de scholen meerdere keren per jaar. Tijdens deze bezoeken staan de analyses van midden- en eindtoetsen centraal, evenals de borging van het onderwijsproces en de effectiviteit van ingezette interventies. Indien resultaten achterblijven, stuurt het bestuur actief bij en zet extra ondersteuning in, zoals externe audits of themateams.

#### **• Professionalisering en versterking van onderwijskundig leiderschap**

In PLG's (o.a. inclusief onderwijs, hoge verwachtingen en feedback, digitale vaardigheden, hoorrecht en gesprekken met ouders) en expertgroepen wordt gezamenlijk gewerkt aan het verbeteren van didactisch handelen. Leerkrachten worden ondersteund in het differentiëren, het geven van effectieve feedback en het werken vanuit hoge verwachtingen.

#### **• Integrale kwaliteitszorg en transparantie**

Scholen werken met de Schoolmonitor waarin doelen, evaluaties en borgingsdoelen jaarlijks worden vastgelegd. De PDCA-cyclus is hiermee volledig zichtbaar. Het bestuur verantwoordt zich jaarlijks richting GMR en RvT en gebruikt de analyses om beleid verder te versterken.

### **Kwaliteitsonderzoek**

Vanaf januari 2022 werken we binnen PrimAH met een themateam en niet meer met een intern auditteam. Het themateam geeft ondersteuning op de scholen naar aanleiding van een hulpvraag. Het themateam is één van de ondersteuningsmogelijkheden binnen PrimAH vanuit regie op onderwijskwaliteit. Iedere school van PrimAH krijgt 1 keer in de 3 à 4 jaar een externe audit. De uitkomsten hiervan worden ook weer verwerkt in het school(jaar)plan zodat ook hier weer sprake is van PDCA. Wanneer een nieuwe directeur op een school start kiezen we ervoor om een extra audit te laten doen als nulmeting.

Er heeft in 2025 een bestuursgesprek plaatsgevonden met de inspectie. Uit dit gesprek is gebleken dat onze stichting een verwaarloosbaar laag risico heeft. Ze hebben ook aangegeven dat we onze scholen goed in beeld hebben. Omdat het laatste bestuurlijke inspectiebezoek in 2018 is geweest en we graag wilden weten of ons beeld van de stichting juist is, hebben we in schooljaar 2024-2025 een bestuurlijke visitatie door de PO-Raad laten uitvoeren. De conclusie is dat er veel goed gaat en dat er geen frictiepunten aangetroffen zijn. De aanbevelingen die gedaan zijn waren al in beeld en zijn inmiddels uitgevoerd.

### **PrimAH Expertise Team**

Het PrimAH Expertise team (PET) brengt jaarlijks een uitgebreid jaarverslag uit van de consultgesprekken en werkzaamheden die zij op scholen en binnen de stichting uitvoeren. Het PrimAH Expertise Team (PET) overlegt wekelijks middels een agenda om lopende zaken te bespreken. Indien nodig vinden er interventies plaats. Stichting PrimAH heeft een deel van de beschikbare ondersteuningsgelden ingezet in de vorm van extra formatie, oftewel buidels. Stichting PrimAH faciliteert in deze vorm de ondersteuning op de scholen zodat passend onderwijs zoveel mogelijk te realiseren is. Jaarlijks wordt de inzet geëvalueerd en de nieuwe inzet voor het jaar erop besproken.

De orthopedagogen, de gedragspecialist en de HB-specialist hebben als consultatieve leerlingbegeleider alle scholen binnen Stichting PrimAH minimaal drie keer structureel bezocht. Vanuit de CLB (consultatieve leerlingbegeleiding) zijn er psychodiagnostisch onderzoeken gedaan, observaties door de orthopedagogen en de HB-specialist en gedragsobservaties door de ambulante begeleider uitgevoerd.

Het PET heeft diverse deskundigenadviezen geschreven t.b.v. verwijzing naar het SBO en het SO/VSO. De meerwaarde van een intern PrimAH Expertise Team (PET) wordt gewaardeerd en is waardevol in het bepalen van de juiste routes en aanpak voor leerlingen op de scholen van PrimAH. Het streven is om onze kinderen een passende onderwijsplek te bieden. Het PrimAH Expertise Team (PET) is structureel aanwezig bij het IB-netwerk en PLG's en is daarnaast beschikbaar voor het directieboard als de actualiteit daarnaar vraagt. In het schooljaar 2023-2024 heeft het team de contacten met betrokkenen vanuit de zorg structureel gepland in de jaarplanning. Het doel is om samen een plan te maken voor het kind. Daarnaast sturen we op het inzetten van de juiste expertise op het juiste moment. Het lukt nog steeds om alle (onderzoeks)aanvragen van de scholen te honoreren, dit komt doordat we zoveel mogelijk preventief werken. De betrokkenen ervaren deze manier van samenwerken als positief.

### **Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?**

Het bestuur legt, ten minste eenmaal per jaar, verantwoording af aan de GMR om een indruk te geven van de cultuur binnen de organisatie. De kwaliteit van het onderwijs is hier een belangrijk onderdeel. Daarnaast presenteert de beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit aan de RvT (commissie O&K) een beeld van de kwaliteit d.m.v. het delen van de behaalde referentiescores (onderwijsresultatenmodel), de tevredenheidspeilingen en overige inhoudelijke zaken. Risico's worden tevens besproken. De inspectie volgt ons via verschillende kanalen, onder andere Scholen op de kaart en het Schooldossier.

### **Sociale veiligheid en gelijke behandeling**

Stichting PrimAH waarborgt een veilig en inclusief leer- en werkklimaat voor leerlingen en medewerkers. Het bestuur stuurt actief op een positief schoolklimaat, hoge verwachtingen en gelijke kansen voor alle kinderen. Sociale veiligheid en gelijke behandeling maken integraal onderdeel uit van onze kwaliteitszorg.

Het veiligheidsbeleid wordt jaarlijks opgesteld en geëvalueerd in samenwerking met directeuren, intern begeleiders, schoolteams, vertrouwenspersonen en het PrimAH Expertise Team (PET). Ouders en leerlingen leveren input via de jaarlijkse tevredenheidspeilingen. De uitkomsten hiervan worden gebruikt om het beleid aan te scherpen en nieuwe borgingsdoelen te formuleren.

Alle scholen vullen jaarlijks de monitor in, waarin zicht op leerlingen, welbevinden en veiligheid wordt vastgelegd. De directeur-bestuurder en beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit bespreken deze bevindingen tijdens de schoolbezoeken in het kader van kwaliteitszorg. De school bespreekt de uitkomsten ook met de MR van de school. Voor het realiseren van doelen op sociale veiligheid en gelijke behandeling maken scholen gebruik van interne en externe ondersteuning, zoals het PET, themateams, scholing en jeugdzorgpartners. Deze ondersteuning wordt gericht ingezet voor thema's als sociaal-emotioneel leren, groepsdynamiek, pestpreventie, traumasensitief onderwijs en het bevorderen van gelijke kansen.

### **Progressie van de koersplandoelen 2023-2027.**

De hierna genoemde doelen zijn de doelen uit ons koersplan 2023-2027. Vanuit Rijnlants denken hebben de scholen de vrijheid om de doelen in te plannen in deze 4 jaren en de verantwoordelijkheid om deze doelen behaald te hebben in 2027. Jaarlijks worden geplande jaarplandoelen en het jaarverslag besproken in het eerste schoolbezoek van de directeur bestuurder en de medewerker onderwijs en kwaliteit.

**Toelichting:****Doelen basisvaardigheden**

In de komende jaren ligt de focus op het structureel versterken van de basisvaardigheden taal, rekenen en digitale geletterdheid. Scholen werken doelgericht aan het behalen van de referentieniveaus en formuleren daarbij ambitieuze, schooleigen doelen. Digitale vaardigheden, mediawijsheid en burgerschapsvorming krijgen een vaste plek in het curriculum. Door effectief te differentiëren en onderwijs op maat te bieden, wordt passend onderwijs verder ontwikkeld, met hoge verwachtingen en aandacht voor feedback en eigenaarschap van leerlingen.

In 2025 is vooral gewerkt aan het verhogen van de expertise op rekengebied omdat de resultaten op 1S niveau achterblijven bij onze verwachtingen. Externe rekenexperts hebben met ons meegekeken en hebben de interne rekencoördinatoren o.a. ondersteund bij analyses en zijn ook op alle scholen geweest om school specifieke vragen te beantwoorden. Komend jaar wordt deze begeleiding voortgezet.

<b>1. Scholen de referentiedoelen voor rekenen en taal behalen (3-jaarlijks gemiddelde) en daarnaast ambitieuze schooleigen doelen stellen.</b>	
<b>7/12</b>	<b>5/12</b>
Toelichting: op alle scholen zijn ambitieuze schooleigen doelen gesteld die volgens de pdca cyclus worden gemonitord. Alle scholen scoren op het 3-jaarlijks gemiddelde voldoende echter blijven de rekenresultaten op 1S niveau wat achter bij de verwachtingen. Er wordt extra ondersteuning geboden vanuit het bestuur om deze resultaten te verhogen.	

<b>2. Scholen digitale geletterdheid, waaronder ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden en mediawijsheid een prominente rol in het onderwijs geven.</b>	
<b>9/12</b>	<b>3/12</b>
Toelichting: de laatste drie scholen starten hier komend jaar mee zodat daarna op alle scholen van PrimAH <b>extra</b> aandacht wordt besteed aan digitale geletterdheid. De ontwikkelingen op het gebied van AI worden hierbij ook nadrukkelijk meegenomen zodat de kinderen hier ook in worden begeleid.	

<b>3. Scholen burgerschapsvorming hebben verantwoord in een burgerschapsplan.</b>	
<b>9/12</b>	<b>3/12</b>
Toelichting: op alle scholen is er structureel aandacht voor burgerschapsvorming en is er een burgerschapsplan. De wijze van (effectieve) registratie hiervan op leerling niveau is op enkele scholen nog in ontwikkeling.	

<b>4. Scholen ervoor zorgen dat er succesvol gedifferentieerd wordt en waar mogelijk onderwijs op maat geboden wordt. Ze bieden adequate basisondersteuning en extra ondersteuning aan leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag.</b>	
<b>8/12</b>	<b>4/12</b>
Toelichting: op alle scholen wordt er adequate basisondersteuning geboden en is er binnen de mogelijkheden van de school extra ondersteuning voor leerlingen met een specifieke hulpvraag. Dit is een proces dat steeds verder ontwikkeld wordt en waarbij we werken richting inclusief onderwijs in 2035.	

## Doelen vakmanschap

Toekomstbestendig onderwijs vraagt om onderwijsprofessionals met sterk en actueel vakmanschap. In de planperiode investeren scholen in gezamenlijke kennisontwikkeling, onder andere via expertgroepen en professionele leergemeenschappen. Onderwijsprofessionals beschikken over de nodige kennis en vaardigheden om in te spelen op verschillen tussen leerlingen, doorgaande leerlijnen te benutten en extra ondersteuning te organiseren. Daarnaast is er blijvende aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen en de impact daarvan op het onderwijs, evenals voor het borgen van kwaliteit en het boeien en binden van personeel.

In 2025 is o.a. gewerkt aan het werken in de zorgcyclus (korte, middellange en lange). In de PLG's is gewerkt aan hoge verwachtingen en feedback, hoorrecht en gesprekken met ouders en de route richting inclusiever onderwijs. Professionalisering is een belangrijk onderdeel en zorgt voor een stabiele brede basis bij de medewerkers. Het is van belang de teams en overige betrokkenen actief te houden en voor te bereiden op en mee te nemen in de doorontwikkeling richting inclusief onderwijs. De directeur heeft hier een belangrijke rol. De vragen die nu en in de toekomst essentieel zijn: welke competenties hebben we als team nodig om alle leerlingen te kunnen bedienen?

**1. Alle onderwijsprofessionals de kennis, vaardigheden en attitude hebben om hun taal- en rekenaanbod af te stemmen op de referentieniveaus en de onderwijsbehoeftes van de kinderen.**

7/12

5/12

Toelichting: Hiertoe wordt er veel scholing gevolgd door de medewerkers, zowel individueel als teamscholing. Ook middels PLG's en expertgroepen werken we aan de verdere ontwikkeling van onze medewerkers. Om ook op termijn het driejaarlijkse gemiddelde voor de opbrengsten op de scholen op niveau te houden is dit essentieel. Leren van en met elkaar wordt als belangrijk ervaren.

**2. Alle onderwijsprofessionals de kennis, vaardigheden en attitude hebben om doorgaande leerlijnen effectief en flexibel in te zetten.**

5/12

7/12

Toelichting: Hiertoe wordt er veel scholing gevolgd door de medewerkers, zowel individueel als met het hele team. Ook middels collegiale visitaties en klassenbezoeken wordt de ontwikkeling van de medewerkers ondersteund zodat ze de leerlijnen steeds effectiever en flexibeler kunnen inzetten.

**3. Het onderwijsproces op de scholen dusdanig is ingericht dat extra ondersteuning aan leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag mogelijk is.**

12/12

Toelichting: Hiermee zorgen we ervoor dat er voor zo veel mogelijk kinderen passend onderwijs kan worden geboden en thuis nabij onderwijs krijgen.

**4. De schoolleiding en leerkrachten de veiligheid in de school waarborgen en preventieve maatregelen nemen om incidenten te voorkomen. Deze werkwijze staat beschreven in het veiligheidsbeleid van de school.**

9/12

3/12

Toelichting: Dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd op de school volgens de PDCA cyclus.

**5. Alle onderwijsprofessionals zich verantwoordelijk voelen voor het permanent ontwikkelen van eigen en elkaars toegevoegde waarde in de ontwikkeling en het leren van leerlingen.**

9/12

3/12

<b>6. Alle onderwijsprofessionals zich op de hoogte houden van maatschappelijke ontwikkelingen en de impact van deze ontwikkelingen op het onderwijs kunnen opvangen. Te denken valt aan onder andere: kansenongelijkheid, armoede en nieuwkomers.</b>		
8/12	3/12	1/12
Toelichting: komend schooljaar zal ook op de laatste school van PrimAH hier <b>expliciet extra</b> aandacht voor zijn. Binnen PrimAH zien we steeds meer nieuwkomers (NT2 leerlingen) instromen. Deze groep vraagt vaak extra aandacht en expertise van de school. Middels de expertgroep NT2 worden de scholen hierbij ondersteund. Deze ondersteuning zal in de toekomst mogelijk worden geïntensiveerd. (zie ook kopje: toekomstige ontwikkelingen)		

### **Doelen samenwerking**

Samenwerking wordt verder geïntensiveerd om een samenhangend en ondersteunend netwerk rondom kinderen te realiseren. Scholen werken aan een doorlopende ontwikkelingslijn van 0 tot 12 jaar in samenwerking met kinderopvang, ouders en maatschappelijke partners. Passend onderwijs, gelijke kansen en inclusie vormen hierbij het uitgangspunt. Daarnaast wordt ingezet op samenwerking rond zorg, welzijn, huisvesting en verduurzaming, evenals op het verkennen van bestuurlijke samenwerking om de organisatie minder kwetsbaar en toekomstbestendig te maken.

In 2025 hebben de scholen o.a. een kwaliteitskaart ingevuld m.b.t. de samenwerking met de kinderopvang (VVE). De kinderopvang heeft dit ook gedaan, waarna dit gezamenlijk besproken is om te werken aan een goede doorlopende lijn. Deze doorlopende lijn zal ook in de volgende koersplanperiode een plek krijgen zodat er een heldere visie op IKC zal zijn binnen PrimAH.

<b>1. Scholen een visie hebben beschreven op samenwerking met de kinderopvang en maatschappelijke organisaties rondom kinderen.</b>		
10/12		2/12
Toelichting: op alle scholen wordt er samengewerkt met de kinderopvang en maatschappelijke organisaties rondom kinderen. Op twee scholen is de visie nog niet in concreet beleid op papier vertaald. Dit staat voor de komende periode (2026/2027) op de planning.		

<b>2. Scholen werken aan een doorgaande lijn van 0-12 jaar in samenwerking met één of meerdere organisaties voor kinderopvang.</b>		
10/12		2/12
Toelichting: alle scholen werken samen met één of meerdere kinderopvang organisaties en op de meeste scholen wordt ook gewerkt aan de ontwikkeling van één doorgaande lijn. Op de scholen waar dit nog moet worden opgepakt zal dit in 2026/2027 gebeuren. Het ligt in de lijn der verwachting dat in de nieuwe koersplan periode (2027- 2031) hier een vervolg aan zal worden gegeven en we zullen toewerken naar volwaardige IKC's.		

<b>3. Scholen ouders actief betrekken bij de ontwikkeling van hun kind vanuit de driehoek kind-ouders-school.</b>		
10/12		2/12
Toelichting: samen zijn we, ieder vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid, verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de kinderen die de PrimAH scholen bezoeken. De scholen geven hier op een wijze die bij de visie van de school past uitvoering aan echter wel vanuit de driehoek kind-ouder-school.		

**4. Scholen een omgeving creëren waarin kinderen met reguliere en aanvullende onderwijsbehoeften samen kunnen spelen, leren en ontwikkelen. Een omgeving waarin begrip voor en acceptatie van elkaar vanzelfsprekend is.**

10/12

2/12

Toelichting: Je veilig en geaccepteerd voelen is voorwaardelijk om tot leren te kunnen komen. In een wereld die steeds verder lijkt te polariseren is het van groot belang dat hier veel aandacht voor is op de scholen en dat doen we dan ook! De school als oefenplaats en als minimaatschappij.

**5. Passend onderwijs, het bieden van gelijke kansen en een doorgaande ontwikkelingslijn net als voorgaande jaren belangrijk blijven. Scholen hebben intensieve samenwerking met partners voor zorg en welzijn en de gemeente.**

11/12

1/12

### Doelen brede ontwikkeling

Naast cognitieve opbrengsten richten scholen zich expliciet op de brede ontwikkeling van leerlingen. Dit betekent structurele aandacht voor sociale, creatieve en persoonlijke vaardigheden, zoals samenwerken, kritisch denken, zelfredzaamheid en culturele vorming. Scholen maken in hun schoolplannen inzichtelijk hoe deze vaardigheden, in samenhang met de basisvaardigheden, worden aangeboden. Hiermee worden leerlingen voorbereid op hun rol in een veranderende samenleving en ondersteund in hun persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling.

In 2025 is gewerkt aan digitale vaardigheden van zowel de leerlingen als de medewerkers. Er zijn leerlijnen ontwikkeld en na en bijscholing is gevolgd. Burgerschap is zo veel mogelijk geïntegreerd in andere vakken. Ook aan techniekonderwijs is met de komst van het project Techkwadraat een boost gegeven. Techniekonderwijs krijgt nu in alle groepen aandacht. De komende jaren zal dit nog verder worden uitgebouwd en verder worden geïntegreerd in de verschillende "vakken".

**1. Scholen structureel aandacht besteden aan zowel de basisvaardigheden als aan overige vaardigheden.**

5/12

7/12

Toelichting: op alle scholen wordt hier structureel aandacht aan besteed. De wijze waarop verschilt per school en vindt plaats op een manier die bij de school past.

**2. Scholen inzichtelijk maken in het schoolplan op welke wijze ze naast de basisvaardigheden de overige vaardigheden aanbieden.**

6/12

6/12

Toelichting: In de schoolplannen is dit inzichtelijk. De wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven verschilt per school en past bij de visie en werkwijze van de school.

	Doel is niet gehaald/gestart
	Doel is gehaald
	Is in ontwikkeling

## **Toekomstige Ontwikkelingen**

### **- *Nieuwe curriculum***

Hoe bereidt het bestuur zich voor op de implementatie van het nieuwe curriculum?

Het bestuur bereidt zich zorgvuldig en planmatig voor op de invoering van het nieuwe curriculum door te investeren in kennis, samenhang, professionalisering en organisatorische randvoorwaarden.

Hoofdpijnen van de voorbereiding:

#### **• *Versterken van vakmanschap en kennisbasis***

Binnen de PLG's en expertgroepen wordt gewerkt aan het verdiepen van kennis van leerlijnen, formatief handelen, differentiatie en de nieuwe kerndoelen (waar relevant). Het bestuur verwacht van alle onderwijsprofessionals dat zij hun vakkennis op peil houden en stimuleert dit met gerichte scholing en intervisie.

#### **• *Afstemming van leerlijnen en onderwijsinhoud***

De scholen analyseren hun huidige curriculum en brengen in kaart waar aanpassingen nodig zijn om aan te sluiten bij de nieuwe kerndoelen. Het werken vanuit leerdoelen, zoals nu al gebeurt, vormt de basis waarop het nieuwe curriculum soepel ingepast kan worden.

#### **• *Borging via kwaliteitszorg en Schoolmonitor***

In de Schoolmonitor worden nieuwe curriculumdoelen opgenomen zodra deze landelijk vastgesteld zijn. Scholen verwerken de benodigde stappen in hun jaarplan en beleidsstukken, zodat implementatie cyclisch, verantwoord en meetbaar verloopt.

### **- *Verbeteren rekenresultaten***

In de periode 2026-2028 versterken wij het rekenonderwijs op alle scholen, met als doel dat meer scholen de referentieniveaus 1F en 1S behalen. Iedere school neemt deel aan de rekenexpertgroep via een rekenexpert of betrokken leerkracht. Deze expertgroep ontwikkelt jaarlijks praktische aanpakken en materialen voor rekenonderdelen die extra aandacht vragen, zoals meten en meetkunde. De deelnemers dragen deze kennis over binnen hun eigen team en zorgen voor borging in de school. Daarnaast ondersteunen rekenexperts scholen gericht bij hun specifieke ontwikkelvragen door middel van schoolbezoeken en begeleiding op locatie. Zo versterken we de kwaliteit van het rekenonderwijs, vergroten we de expertise binnen de scholen en dragen we bij aan betere rekenresultaten voor alle leerlingen.

### **- *NT2-onderwijs versterken***

Bij integratie van leerlingen met gespecialiseerde ondersteuningsbehoeften en NT2 in regulier onderwijs is het in elk geval belangrijk dat onze leerkrachten kunnen differentiëren naar verschillende leer- en ontwikkelingslijnen en kunnen ondersteunen wanneer leerlingen trauma's hebben. Dit stelt eisen aan de competenties van leerkrachten, intern begeleiders, onderwijsondersteuners en directeurs. Toekomstige ontwikkelingen zijn gericht op passend onderwijs voor bijna alle kinderen in onze gemeente, maar dan wel binnen de mogelijkheden die er zijn en die wij hebben.

Kinderen met een NT2-achtergrond verdienen een krachtige start in het Nederlandse onderwijs. Door hen goed op te vangen en te begeleiden in een doorgaande leerlijn, kunnen zij hun potentieel ontwikkelen en volwaardig deelnemen aan het onderwijs.

Het aantal NT2-leerlingen groeit. Teams geven aan dat zij behoefte hebben aan handvatten en expertise om deze leerlingen goed te begeleiden en te laten aansluiten bij het groepsniveau.

### **- *Samenwerking***

Visie op samenwerking met kinderopvang:

Een sterke samenwerking tussen school en kinderopvang draagt bij aan een doorgaande ontwikkellijn voor kinderen. Door gezamenlijk te werken aan pedagogische en educatieve doelen ontstaat een rijkere leeromgeving waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

De samenwerking met kinderopvangorganisaties is op veel plekken nog ad hoc en niet altijd gebaseerd op een gedeelde visie. Er is behoefte aan een gezamenlijke koers waarin beide partijen hun rol en verantwoordelijkheid helder hebben. In het nieuwe Koersplan zal de gezamenlijke visie op IKC's worden uitgewerkt en geïmplementeerd.

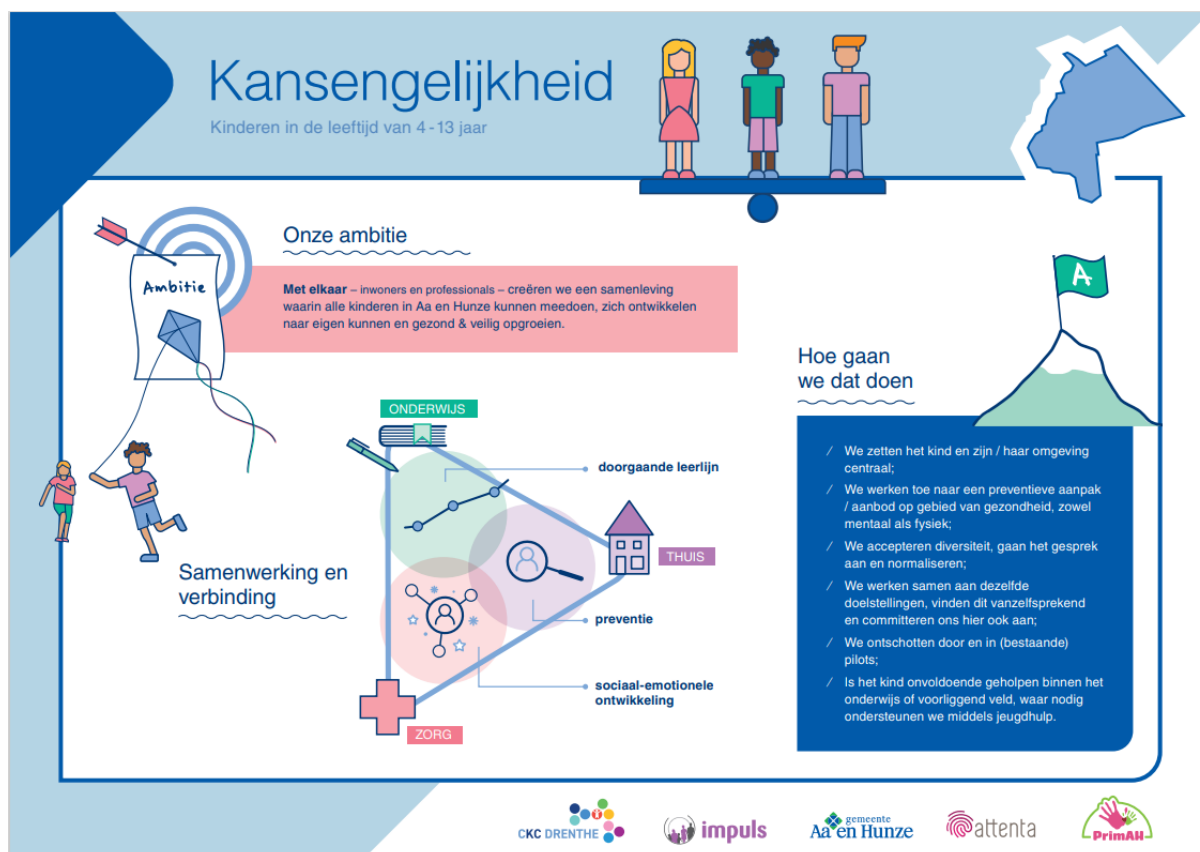
### **- *Op weg naar inclusiever onderwijs***

Om een goede invulling te geven aan passend onderwijs voor de leerlingen op de scholen van PrimAH, is in de voorwaardelijke sfeer een stevige basis nodig. Om inhoudelijk door te ontwikkelen, is

slagvaardigheid in de aansturing vanuit het bestuur noodzakelijk. De directeurs en de ib'ers (tandem) op de scholen moeten zodanig ondersteund en gefaciliteerd worden, dat zij dagelijks leiding kunnen geven en het belang van de kinderen en het team vanuit deskundigheid en met lef vertegenwoordigen. De directeur is de kartrekker om de teams op de scholen aan te spreken op professionaliteit. Dit draagt bij aan de vorming van één team en biedt voor het personeel veel meer duidelijkheid. Onderwijskundig heeft de beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit hier een ondersteunende rol. In deze voorwaardelijke sfeer worden onderwijskundige thema's jaarlijks ingepland en wordt er gestuurd op ontwikkeling en de taak om passend onderwijs te kunnen geven aan onze leerlingen op weg naar inclusief onderwijs.

Daarnaast zijn we in 2023 gestart met het Schakelteam Opgroeien. Hierin participeren de twee onderwijsbesturen PO binnen de gemeente Aa en Hunze, het VO, gemeente Aa en Hunze en de zorgpartners Impuls en Attenta. Doel is samenwerken in verbinding om te zorgen dat geen enkel kind meer buiten de boot valt. Hierin is het afgelopen jaar een mooie progressie gemaakt. Er is bij de scholen opgehaald waar behoefte aan is en op basis daarvan zijn trainingen "outreaching gesprekken" gepland. Ook werden er Toekomstpraat bijeenkomsten georganiseerd met onderwerpen die voor alle deelnemers van het schakelteam interessant zijn en ervoor zorgt dat de verschillende partners elkaar ontmoeten.

Onderstaand de gezamenlijke ambitieposter:



## Onderwijsresultaten

Behaalde gemiddelde resultaten eindtoets 2025

School	Niveau 1F 2025 Gemiddeld	norm	Niveau 2F / 1S 2025 Gemiddeld	norm
OBS J. Emmens	100%	85%	69%	46%
OBS De Dobbe	100%	85%	53%	50%
OBS De Flint	100%	85%	67%	49%
OBS Gieten	97%	85%	62%	54%
OBS De Drift	100%	85%	63%	63%
OBS Bonnerschool	94%	85%	49%	46%
OBS Jan Thies	99%	85%	64%	52%
OBS Anloo	100%	85%	72%	50%
SWS Oostermoer	94%	85%	55%	46%
OBS De Eshoek	90%	85%	48%	52%
OBS PWA	97%	85%	64%	52%
OBS De Kameleon	100%	85%	50%	49%
TOTAAL PrimAH	97%	85%	59%	51%

- ▶ Alle scholen van PrimAH scoren op het fundamentele niveau (uitstroom VMBO KB en lager) boven de signaleringswaarde (85%).
  - ▶ De Eshoek heeft de signaleringswaarde voor 2F/1S niet behaald.
  - ▶ Op stichtingsniveau scoort PrimAH voor zowel het fundamentele als het streefniveau boven de gestelde inspectienormen.
- ★ Wat niet uit bovenstaand overzicht blijkt is dat de resultaten voor rekenen op 1S niveau op veel scholen minder zijn dan we zouden willen. Hier zetten we zoals u eerder heeft kunnen lezen gerichte actie op in

## Behaalde gemiddelde resultaten over 3 jaar (signaleringswaarde)

School	3-jarig gemiddeld SW			
	1F 3-jaars	SW 1F (norm)	1S / 2F 3-jaars	SW 2F / 1S (norm)
OBS J. Emmens	98%	85%	62%	46%
OBS De Dobbe	96%	85%	52%	50%
OBS De Flint	94%	85%	65%	49%
OBS Gieten	97%	85%	59%	54%
OBS De Drift	97%	85%	57%	50%
OBS Bonnerschool	89%	85%	49%	46%
OBS Jan Thies	98%	85%	65%	52%
OBS Anloo	100%	85%	67%	50%
SWS Oostermoer	91%	85%	54%	46%
OBS De Eshoek	93%	85%	54%	52%
OBS PWA	97%	85%	63%	52%
OBS De Kameleon	98%	85%	57%	49%
<b>TOTAAL PrimAH</b>	<b>96%</b>	<b>85%</b>	<b>59%</b>	<b>50%</b>

- ▶ Op stichtingsniveau scoort PrimAH voor zowel het fundamentele als het streefniveau boven de gestelde inspectienormen.
- ▶ Alle scholen scoren gemiddeld over 3 jaar voldoende.
- ▶ 3 scholen (Dobbe, Bonnerschool en de Eshoek) zitten dicht tegen het signaleringspercentage aan en hebben de opdracht gekregen om een verbeterplan te maken.

### Onderwijs aan nieuwkomers

Binnen de gemeente Aa en Hunze worden in Papenvoort vluchtelingen uit Oekraïne opgevangen. Door de onderwijsbesturen voor PO (CKC Drenthe en Stichting PrimAH) wordt samengewerkt om op locatie onderwijs te geven aan deze kinderen.

In Gieten is in 2023 een opvanglocatie gestart als overloop van Ter Apel. Kinderen die de Nederlandse taal nog niet machtig zijn gaan naar Feniks, basisschool voor asielzoekerskinderen in Assen. Kleuters worden indien mogelijk op een van onze basisscholen opgevangen. Gemeente Aa en Hunze heeft ook een verplichting om statushouders te huisvesten. Dit is vooral in de dorpen Gieten, Rolde, Annen en Gasselternijveen.

We werken met een expertgroep NT2. Zij verzorgen een nieuwsbrief naar alle scholen, met hierin informatie m.b.t. de ondersteuning van NT2 leerlingen. Daarnaast fungeren ze als vraagbaak voor de scholen. Een van de leden van de expertgroep neemt ook deel aan de NT2 werkgroep van het samenwerkingsverband.

### Inspectie

Er is een bestuursgesprek geweest tijdens het verslagjaar. Alle scholen zitten in het basisarrangement. De inspecteur geeft aan dat we een verwaarloosbaar risico hebben en dat we de scholen en wat er nodig is goed in beeld hebben.

## Visitatie

Er heeft een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden in het schooljaar 2024-2025 van De PO-raad. De conclusie was dat er veel goed gaat en dat er geen frictiepunten aangetroffen zijn. De aanbevelingen waren al in beeld en zijn uitgevoerd.

Zie ook [Rapport bestuurlijke visitatie Stichting PrimAH Gieten](#)

## Tevredenheidspeilingen

Elk jaar worden de vensters enquêtes m.b.t. de tevredenheid van de leerlingen afgenomen, zie het overzicht hieronder.

Alles scholen scoren voldoende op alle onderdelen. De resultaten worden in de teams en de MR besproken.

Als bestuur volgen we de resultaten nauwkeurig en zullen we actie ondernemen indien nodig.

Tevredenheid leerlingen	Respondenten	Algemene tevredenheid	Welbevinden	Ervaren veiligheid
Obs. Emmens	100%	7,8	6,9	7,8
Obs De Dobbe	100%	7,8	7,3	7,8
Obs De Flint	100%	7,9	7,0	8,5
Obs Gieten	94%	8,1	7,7	8,2
Obs De Drift	96%	7,6	7,1	7,8
Bonnarschool	100%	7,8	7,4	7,4
Obs Jan Thies	95%	8,0	7,6	8,2
Obs Anloo	100%	8,2	7,8	7,8
Sws Oostermoer	100%	7,9	7,1	7,4
Obs De Eshoek	93%	7,3	7,0	7,8
Obs PWA	94%	7,7	7,3	7,5
Obs De Kameleon	96%	8,0	7,4	7,8
Stichting PrimAH	97%	7,8	7,3	7,8

## 2.2 Personeel & Professionalisering

### Doelen en resultaten

Beleidsvoornemen 2025:	Beoogd effect:	Behaald resultaat
Medewerker in balans	Een aanbod van Kies je Coaching voor al onze medewerkers met drie verschillende soorten trajecten waardoor dit leidt tot meer werkgeluk, minder stress gerelateerd verzuim en een betere balans voor onze medewerkers.	
Aanbieden fietsleaseregeling	Fietsleaseregeling aanbieden aan onze medewerkers per 1 januari 2025 en daarmee uitbreiding van onze secundaire arbeidsvoorwaarden.	
Loonkostenbegroting en realisatie vanuit nieuw systeem	Een goede loonkostenbegroting voor 2025 en daarna voor 2025-2026 maken vanuit het nieuwe systeem Anago met vervolgens inzicht in de realisatie.	
Duurzame inzetbaarheid (uren cao) uitwerken	Een beleidsnotitie waarin duidelijk beschreven staat voor welke doelen de PDI uren wel of niet ingezet kunnen worden. Ook is het belangrijk dat alle medewerkers deze informatie kennen en dat leidinggevenden hen hierover kunnen informeren en het gesprek over aangaan.	
Evaluatie en bijstelling gesprekkencyclus	Een bijgestelde notitie gesprekkencyclus aan de hand van verbetervoorstellen uit de praktijk. Ook willen we de formats (nog) meer aansluiten bij de wensen van de medewerkers en leidinggevenden en conform waarderende gesprekken.	

	Doel is niet gehaald
	Doel is gehaald
	Is in ontwikkeling

### Medewerker in balans

Aan het eind van 2024 hebben alle medewerkers een concreet aanbod gehad in de samenwerking met Kies je Coaching waarbij zij een individueel coachingstraject kunnen aangaan. Van het aanbod van individuele coachingstrajecten is goed gebruik gemaakt. Begin 2025 hebben we de medewerkers geïnformeerd dat het tijdelijk niet meer beschikbaar was en dat geëvalueerd zou worden of het herhaald kan worden. Het is nooit één op één aan te tonen wat het resultaat is, maar we hebben van enkele medewerkers begrepen dat ze het traject als positief hebben ervaren en blij waren deze kans te krijgen. Ook hebben we het idee dat we bij enkele medewerkers verzuim hebben voorkomen. Vanuit Kies je Coaching hebben we ook een algemene, geanonimiseerde evaluatie ontvangen hoe de trajecten zijn verlopen.

In juni 2025 hebben we een nieuw aanbod neergelegd bij alle medewerkers. Bij de start van het nieuwe schooljaar hebben we dit aanbod opnieuw onder de aandacht gebracht in onze nieuwsbrieven, ook met het oog op de nieuwe medewerkers voor wie dit aanbod nieuw is. In november 2025 zijn nogmaals de drie workshops aangeboden. Deze keer was er voldoende animo voor de workshop Overgang en hormonen die positief is ervaren door de aanwezigen. Ook wordt in oktober gekeken of voor de geplande workshops in november 2025 voldoende animo is om ze door te laten gaan. Ten slotte willen we kijken of we structureel een samenwerking kunnen aangaan met Kies je Coaching en in hoeverre we ook met een tweede partner hierin willen samenwerken. In het najaar van 2025 hebben we besloten om de samenwerking met Kies je Coaching voort te zetten in 2026. Ook zijn we in overleg gegaan met Loyalis voor cofinanciering van ons aanbod omdat dit past in de doelen van Loyalis om verzuim te voorkomen.

### **Uitbreiden secundaire arbeidsvoorwaarden: fietsleaseregeling**

Per 1 januari 2025 kunnen medewerkers meedoen aan onze fietsleaseregeling. Door medewerkers is positief gereageerd op het feit dat we ook een fietsleaseregeling aanbieden. Inmiddels maakt een aantal hier ook gebruik van. Het uitrollen van de fietsleaseregeling binnen de organisatie verliep prima omdat Hellorider ons hierin heeft voorzien van informatie voor nieuwsbrieven, een speciale website en een webinar. We informeren actief onze nieuwe medewerkers over de fietsleaseregeling en onze andere secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast zorgen we ervoor dat we minimaal één keer per jaar in de nieuwsbrief de medewerkers wijzen op het bestaan van de fietsleaseregeling, maar ook over de ons aanbod via FiscFree.

### **Loonkostenbegroting en realisatie vanuit nieuw systeem**

Om onze doelen uit ons koersplan te kunnen behalen is een beleidsrijke begroting noodzakelijk. We moeten financieel gezond blijven en willen de verantwoordelijkheid laten waar deze hoort. Dit betekent dat een deel van de verantwoordelijkheid op schoolniveau ligt en een ander deel op bestuursniveau. In 2024 zijn we overgestapt naar een ander administratiekantoor en daarmee ook naar andere systemen. Voor de loonkostenbegroting 2025 en schooljaar 2025-2026 betekende dit vanuit een nieuw systeem een goede begroting opstellen. Daarnaast hebben we via het nieuwe systeem actueel inzicht in de realisatie van de begroting gekregen zodat daarmee de ingezette formatie, maar ook bijvoorbeeld vervangingskosten e.d. inzichtelijk zijn. Dit inzicht is er zowel op school- als bestuursniveau. Voor de begroting 2026 hebben we in overleg met het administratiekantoor opnieuw gekeken naar Anago. We willen zorgen dat het opstellen van een goede begroting dan minder tijdrovend is.

### **Duurzame inzetbaarheid (uren cao) uitwerken**

In ons koersplan is de medewerker in balans genoemd en de professionele cultuur waarin elke medewerker zich ontwikkelt. In de cao 2024-2025 zijn de uren voor duurzame inzetbaarheid en professionalisering (PDI-uren) samengevoegd en de bestedingsdoelen zijn herschreven. Op dit moment zijn de PDI-uren voor elke medewerker inzichtelijk in Cupella en worden in overleg met de leidinggevende ingezet. We missen hierin alleen een duidelijk beleid met handvatten waar het wel of niet voor ingezet kan worden. In het najaar van 2025 wilden we een start maken met als doel een beleidsnotitie waarin duidelijk beschreven staat voor welke doelen de PDI uren wel of niet ingezet kunnen worden. Ook is het belangrijk dat alle medewerkers deze informatie kennen en dat leidinggevendenden hen hierover kunnen informeren en het gesprek over aangaan. Zo geven we concreet uitvoering aan de cao. Dit is doorgeschoven naar 2026 omdat in het najaar van 2025 andere werkzaamheden prioriteit hadden.

### **Evaluatie en bijstelling gesprekkencyclus**

Om de onderwijskwaliteit op peil te houden/krijgen en te verbeteren is het van belang dat medewerkers zich ontwikkelen. Daarnaast is onderdeel van goed werkgeverschap ook het feit dat medewerkers de gelegenheid krijgen om zich blijvend te ontwikkelen. De gesprekkencyclus is onderdeel van deze ontwikkeling. In 2022 hebben we een nieuwe gesprekkencyclus opgesteld gericht op ontwikkeling van de medewerker. Duidelijk zijn alle gesprekken en het proces beschreven en zijn formats ontwikkeld voor de verschillende gesprekken. Met ingang van voorjaar 2023 hanteren we deze gesprekkencyclus. In het najaar van 2025 hebben we een start gemaakt met het evalueren van de huidige gesprekkencyclus, zowel op het proces van de gesprekkencyclus als op de inhoudelijke formats. Het doel van de evaluatie is een bijgestelde notitie gesprekkencyclus aan de hand van verbetervoorstellen uit de praktijk. Ook willen we de formats (nog) meer aansluiten bij de wensen van de medewerkers en leidinggevendenden en conform waarderende gesprekken. In 2026 zullen we twee werkgroepen gaan vormen, één met medewerkers en één met directeuren die hiermee verder aan de slag gaan.

### **Toekomstige ontwikkelingen**

Het (dreigende) tekort van personeel voelen we ook in het Noorden, hoewel hier meer sprake is van krapte in plaats van een tekort. Om te voorkomen dat we een tekort krijgen, nemen we meerdere maatregelen. We zetten nog meer in op het behoud van onze medewerkers en proberen een aantrekkelijk werkgever voor hen te zijn en blijven. Dit doen we bijvoorbeeld met uitbreiding van secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals verruiming van de werkkostenregeling, maar ook zorgen voor voldoende scholingsbudget en het hebben van een kweekvijver voor intern begeleiders en schoolleiders. We besteden extra aandacht aan onze startend leerkrachten om hen te behouden voor

het onderwijs. Maar we vergeten ook zeker niet onze medewerkers die al langer in het onderwijs werkzaam zijn. Thema's als werkdruk, balans werk-privé en ambities zijn vast onderdeel van de gesprekken. Ook doen meerdere scholen mee aan het medewerkerstevredenheidsonderzoek van Klassewerkplek en uit die onderzoeken halen we waardevolle informatie hoe we een (nog) betere werkplek kunnen vormen. Ten slotte proberen we jaarlijks nieuwe collega's te verwelkomen op onze scholen door zichtbaar te zijn op bijvoorbeeld de hogescholen en te zorgen dat er positief over ons gepraat wordt door onze medewerkers.

Het gaat met ons verzuim goed, we willen dit graag zo laag houden door in te zetten op preventieve inzet en te zorgen voor werkgeluk. Op dit moment zijn we nog aangesloten bij het Vervangingsfonds maar we onderzoeken in 2026 of we per 1 januari 2027 eigen risicodragers kunnen worden. Omdat we al meerdere jaren geen hoog verzuim hebben, lijkt dit financieel mogelijk.

### **Uitkeringen na ontslag**

In 2025 hebben we voor één medewerker werkloosheidskosten betaald die in 2025 een korte periode minder uren kon werken bij ons en daarmee aanspraak maakte op een werkloosheidsuitkering. In 2022 is het reglement van het Participatiefonds gewijzigd waardoor werkloosheidskosten voor minimaal 50% ten laste komen van het schoolbestuur. In uitzonderlijke gevallen kan dat teruggebracht worden naar 10%. We proberen werkloosheidskosten te voorkomen door enerzijds goed te monitoren aan welke personeelsleden we verplichtingen opbouwen en anderzijds in onze meerjaren formatieplanning rekening te houden met in- en uitstroom van personeel. Ook onze vaste vervangerspool is een middel om werkloosheidskosten te voorkomen omdat medewerkers dan vanuit de vervangerspool ingezet kunnen worden.

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

De middelen van deze aanvullende bekostiging hebben we ingezet om onze startend leerkrachten te begeleiden. De bovenschoolse starterscoach wordt hieruit betaald en de extra tijd die startend leerkrachten in hun eerste jaar bij ons krijgen, wordt hier ook uit bekostigd. We hebben ervoor gekozen om deze bedragen bovenschools in te zetten zodat het voor een individuele school niet uitmaakt of zij geen, weinig of juist veel startend leerkrachten hebben. Voor hen vormt de bekostiging dan geen belemmering om een startend leerkracht juist wel of niet te verwelkomen. Daarnaast is voor de schoolleiders de bekostiging in het scholingsbudget voor hen opgenomen. Aangezien deze bekostiging in onze begroting is opgenomen, is de GMR betrokken geweest bij de besluitvorming over de inzet van deze bekostiging.

### **Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid**

Binnen ons koersplan hebben we als ambitie opgenomen dat we ons inspannen voor een professionele cultuur waarin het voor collega's aantrekkelijk is om te werken en zich te ontwikkelen. We erkennen ieders rol in de organisatie. Leerkracht, ondersteuner, stafmedewerker, directeur of bestuurder: in de professionele cultuur krijgt iedereen ruimte voor de eigen taak en verantwoordelijkheid. Binnen de kaders van het grote geheel van de school en Stichting PrimAH houdt iedereen zijn of haar eigen vak goed bij en ontwikkelt zich om een moderne professional te blijven. Iedereen kan gebruik maken van het scholingsbudget zoals dat in de cao is vastgelegd en op schoolniveau is dat budget opgehoogd zodat ook de kleine scholen voldoende middelen hebben om bijvoorbeeld een teamscholing te bekostigen. Alle directeuren gebruiken jaarlijks hun scholingsbudget voor hun professionele ontwikkeling. Ten slotte volgen meerdere medewerkers scholing op het gebied van een specifiek specialisme, zoals rekenen, taal of het Jonge kind.

Onze stichting heeft twaalf scholen en zij hebben alle twaalf een eigen onderwijskundige visie. Ons personeelsbeleid is er zo op afgestemd dat we binnen onze stichting deze verschillen mogelijk (blijven) maken. Het personeelsbeleid wordt opgesteld binnen een werkgroep en daarna intern binnen het directeuren overleg besproken. Tussendoor wordt het besproken met de GMR om direct vanuit hen ook input te krijgen. Als er een gezamenlijke definitieve versie is opgesteld, wordt het ter instemming aan de (P)GMR voorgelegd. Binnen het directeuren overleg wordt zowel door directeuren als stafmedewerkers het beleid gemonitord en geëvalueerd. De GMR wordt ook geïnformeerd over deze evaluatie. Indien van toepassing worden leerkrachten en andere medewerkers gevraagd deel te nemen aan een werkgroep om zo mee te werken aan de ontwikkeling van het personeelsbeleid.

## Banenafpraak

Binnen stichting PrimAH hebben we een samenwerking met Werkplein Drentsche Aa om op die manier mensen de mogelijkheid te bieden om aan de slag te gaan op onze scholen. Deze mensen hebben een afstand tot de arbeidsmarkt en worden via Werkplein Drentsche Aa bij ons ingezet in de functie van conciërge.

## Werkdrukmiddelen

Per school is inzichtelijk gemaakt wat het budget van de werkdrukmiddelen is voor elk nieuw schooljaar. Op elke school beslist het team samen met de directeur hoe de werkdrukmiddelen voor het komende schooljaar worden ingezet. Daarbij moet wel de kanttekening geplaatst worden dat als personeel met een vast dienstverband is ingezet op deze werkdrukmiddelen, er niet zomaar een andere keuze gemaakt kan worden in een volgend jaar. Dan moet binnen de hele stichting gekeken worden in hoeverre deze medewerker op een andere school aan de slag zou kunnen gaan. Op bijna alle scholen worden de werkdrukmiddelen ingezet voor extra inzet van personeel. Op de ene school is dit een vakleerkracht gymnastiek, bij een andere school een onderwijsassistent, maar het wordt ook ingezet om meer groepen te kunnen formeren.

Naast deze inzet van werkdrukmiddelen besteden we structureel op de scholen aandacht aan het thema werkdruk. Het systeem Cupella helpt ons om op individueel niveau in beeld te brengen of de inzet van de medewerker past bij diens aanstellingsomvang. In onze gesprekkencyclus wordt ook expliciet aandacht besteed aan het thema werkdruk en zo bespreken leidinggevenden dit met alle medewerkers. De schooldirecteuren hebben tijdens de tweedaagse in het voorjaar van 2025 tijdens een dagdeel aandacht besteed aan het voeren van het goede gesprek over werkdruk, werkgeluk en welke verschillen er zijn binnen teams. Eventuele signalen hierover uit rapportages als Klassewerkplek en de medewerkerstevredenheidsspeilingen worden opgepakt door de directeur samen met de beleidsmedewerker P&O. Zo kan het thema werkdruk bijvoorbeeld met een geheel team worden besproken, maar soms is op individueel niveau een inzet nodig om de werkdruk te verlagen. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om bijvoorbeeld coaching hiervoor te volgen. Onze startend leerkrachten krijgen extra tijd vanuit de cao en ons eigen beleid om te zorgen dat de werkdruk bij hen in balans blijft.

## Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	37	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	0	0	0

- Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5.
- Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.
- Bij elke medewerker die in loondienst komt is de VOG tijdig aanwezig. Ons beleid is erop gericht dat het dienstverband van een medewerker niet mag starten als er geen geldige VOG aanwezig is.

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

## 2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

### Doelen en resultaten

Onderwerp	Toelichting	Behaald resultaat
Nieuwbouw obs Prins Willem Alexander	Ten behoeve van het huisvestingsprogramma 2021 is er een voorbereidingskrediet voor de renovatie/nieuwbouw van Obs Prins Willem Alexander aangevraagd. Eind 2021 is er gestart met het onderzoek renovatie of nieuwbouw van de school. In 2022 is de definitieve keuze voor nieuwbouw gemaakt en is er gestart met het opstellen van een Programma van Eisen voor de architectenselectie. In december 2023 heeft er een meervoudig onderhandse aanbesteding architectenselectie plaatsgevonden en is het project gegund aan De Unie Architecten uit Groningen. Begin 2025 zou er gestart worden met de sloopwerkzaamheden van het huidige gebouw. Vanwege mogelijke aanwezigheid van vleermuizen is er een aanvullend natuuronderzoek in het voorjaar van 2025 uitgevoerd en zijn er laatvliegers aangetroffen. De laatvlieger is een zeldzame beschermde vleermuissoort. Het aantreffen van deze vleermuis was een onverwachte wending waardoor het oude schoolgebouw nog niet gesloopt kon worden. De gemeente heeft gekozen voor de snelste oplossing om het gebouw wél te kunnen slopen. Namelijk het bouwen van een speciaal dak op de gymzaal. Dit wordt uitgevoerd in het voorjaar 2026. Zodra het kan wordt het oude gebouw vleermuisvrij gemaakt zodat de vleermuis niet terug de school in kan. Wanneer is geconstateerd dat er geen vleermuizen in het gebouw aanwezig zijn kan de school eind 2026 gesloopt worden. Sinds de zomer van 2025 zijn de kinderen van de PWA gehuisvest in de tijdelijke huisvesting.	
Leerplein obs de Dobbe	Op obs de Dobbe te Gasselte hebben we te maken met een structureel ruimtetekort. Vanwege de stijging van het aantal leerlingen is er een aanvraag voor het programma onderwijshuisvesting 2023 ingediend voor een uitbreiding en een interne verbouwing voor de realisatie van een leerplein. De aanvraag is toegekend en in het voorjaar van 2024 zou er worden gestart met bouwwerkzaamheden. Als gevolg van de te verwachten groei van het aantal leerlingen is de uitbreiding tijdelijk "on hold" gezet en werd er in 2024 onderzocht of het niet beter is om de geplande nieuwbouw (2030-2035) naar voren te halen. Dit in gezamenlijk overleg met het bestuur van het aangrenzende dorpshuis aangezien zij ook verbouwplannen hebben. Voor het acute ruimtegebrek bij de school is er in de zomer van 2024 een semipermanente huisvesting geplaatst. In november 2025 is er in de raad een motie over onderzoek naar de realisatie van een nieuw MFC in Gasselte aangenomen. Deze nieuwe invalshoek vraagt om een verdere analyse van hetgeen wat het afgelopen jaar al is besproken in de werkgroep bestaande uit onderwijs, dorpshuisbestuur, plaatselijk belang, kinderopvang en gemeente. Er wordt een notitie Nieuwbouw MFC Gasselte opgesteld. Deze zal door de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2026 behandeld worden door de nieuwe raad.	

<p>Actualiseren en uitvoeren Meerjarig Investeringsplan Meubilair</p>	<p>Meubilair is cruciaal voor het onderwijs omdat het leerlingen ondersteunt in hun concentratie, gezondheid en leerproces. Goed ergonomisch meubilair voorkomt lichamelijke klachten en bevordert een gezonde zithouding, wat leidt tot betere focus. Flexibele inrichtingen maken dynamische leeromgevingen mogelijk die samenwerking en creativiteit stimuleren, terwijl een rustige en veilige sfeer met goed gekozen meubels de leerprestaties kan verbeteren. In de periode 2006-2015 zijn alle scholen voorzien van nieuw meubilair. Dit alles op basis van het Meerjarig Investeringsplan Meubilair. Inmiddels zijn we 20 jaar verder en is het meubilair de komende jaren afgeschreven. Tijd om het Meerjarig Investeringsplan Meubilair te actualiseren. Naast het vervangen van de leerlingsetjes zijn in de afgelopen jaren ook diverse personeelskamers, directieruimtes, speellokalen etc. opnieuw ingericht. De leerlingsetjes zijn destijds passend voor de leerling aangeschaft. Tijden veranderen, kinderen worden groter en de manier van lesgeven vraagt om een andere inrichting van een leslokaal. Doel is een geactualiseerde Meerjarig Investeringsplan Meubilair waarin duidelijk kaders zijn aangegeven met betrekking tot het aan te schaffen meubilair.</p>	
---	---	--

	Doel is niet gehaald
	Doel is gehaald
	Is in ontwikkeling

### Groot Onderhoud

Op zeven scholen is er in 2025 groot onderhoud uitgevoerd:

Omschrijving onderhoud	School
Schilderwerk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obs de Flint</li> <li>- Bonnerschool</li> <li>- Obs Jan Thies</li> <li>- Obs Anloo</li> <li>- SWS Oostermoer</li> </ul>
Vervangen goten	- Bonnerschool
Vervangen groepenkast	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonnerschool</li> <li>- Obs Gieten</li> </ul>
Vervangen kozijnen	- Obs de Eshoek

### Toekomstige ontwikkelingen

#### - IKC

In het nieuwe Integraal Huisvestingsplan (IHP) is opgenomen dat de gemeente de vorming van IKC's stimuleert bij de ontwikkeling van plannen voor nieuwbouw en renovatie van onderwijsaccomodaties waarbij de ontwikkelingen rond het zogeheten "Didam-Arrest" worden gevolgd. In het algemeen geldt als er over combinatie van huisvesting wordt gesproken moet er een inhoudelijk traject gericht zijn op IKC-vorming of op zijn minst nauwe samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang. De gemeente werkt niet mee aan huisvesting in één gebouw wanneer er geen samenwerkingsafspraken zijn gemaakt tussen onderwijs en kinderopvang. Bij de ontwikkelingen rondom de nieuwbouw van obs de Dobbe wordt hier gehoor aan gegeven. Verder zijn er plannen om op obs Anloo de buitenschoolse opvang uit te breiden naar een kinderdagverblijf.

### **- Groene schoolplein**

De J. Emmensschool zit samen met 't Kompas van CKC Drenthe in MFC de Spil in Gasselternijveen. Om het schoolplein van grijze tegels om te vormen tot een groene, beweegvriendelijke en kunstzinnige omgeving die de creatieve, sociale en motorische ontwikkeling stimuleert, is er een motivatieformulier voor een subsidie bij Schoolpleinen Revolutie Drenthe ingediend. Met succes want de subsidie is aan beide scholen samen toegekend.

### **- Ecologisch onderzoek**

Om vertraging van de nieuwbouw in Gasselte te voorkomen, heeft de gemeente besloten alvast te starten met een ecologisch onderzoek bij obs de Dobbe.

### **Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen**

Alle overheidsgebouwen (inclusief scholen) in Nederland die nieuw gebouwd worden dienen een Bijna Energie Neutraal Gebouw oftewel BENG te zijn. BENG specificiert eisen voor de maximale energiebehoefte, het maximale fossiele gebouw gebonden energiegebruik en een minimaal aandeel hernieuwbaar op te wekken energie. Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn onderdeel van het integraal huisvestingsplan. Het leveren en aanbrengen van zonnepanelen, nieuwe gebouwen niet meer aan te sluiten op het gas en het aanbrengen van grotere isolatiewaarden zijn voorbeelden van verantwoord ondernemen. Bij nieuwbouw is in 2040 meer nodig dan bouwen volgens het bouwbesluit (BENG). Er wordt gestreefd naar energieneutraal (ENG). Daarbij zal de hoogte van de extra kosten bepalen in hoeverre aan dit streven voldaan kan worden.

### *Groene schoolpleinen*

Zowel bij bestaande gebouwen als bij nieuwbouw wordt gekeken naar de mogelijkheid van het realiseren van groene schoolpleinen. Mede dankzij subsidies worden grijze schoolpleinen getransformeerd in groene, uitdagende en educatieve ontmoetingsplekken. De afgelopen jaren is de helft van de scholen voorzien van een groen schoolplein.

## 2.4 Financieel Beleid

### Doelen en resultaten

Doel	Toelichting	Behaald resultaat
Begroten vanuit het nieuwe begrotingssysteem	Voor de realisatie van de doelen van de vier speerpunten uit ons koersplan is het noodzakelijk beleidsrijk te begroten. Dit gebeurt zowel op bestuursniveau als ook op schoolniveau. Per 1 januari 2024 zijn we overgestapt naar een ander administratiekantoor en daarmee ook naar een ander digitaal begrotingssysteem. In de afgelopen jaren maakten we gebruik van Capisci voor het opstellen van de begroting. De schooldirecteuren maken de begroting op schoolniveau voor hun eigen budget. Samen met de begroting op bestuursniveau vormt het de totale begroting van Stichting PrimAH. Door allerlei oorzaken is het doel om voor 2025 een begroting en meerjarenperspectief te maken vanuit het nieuwe systeem Anago niet gehaald. 2025 hebben we gebruikt om het nieuwe begrotingssysteem eigen te maken en zijn de schooldirecteuren begeleidt bij het opstellen van een beleidsrijke begroting 2026 en meerjarenperspectief 2026-2029. Voor 2026 en de jaren daarna is de begroting vanuit Anago tot stand gekomen.	
Om financieel gezond te blijven is het belangrijk om inzicht in de financiën te hebben en de realisatie af te kunnen zetten tegen de begroting zowel op schoolniveau als op bestuursniveau.	In de afgelopen jaren hadden we zowel op schoolniveau als op bestuursniveau inzicht in onze financiën via het systeem Capisci. Per 1 januari 2024 zijn we overgestapt naar een ander administratiekantoor en daarmee ook naar een ander financieel pakket (Exact) en financieel dashboard (Zidat). Voor een goed en volledig beeld van de financiën is het belangrijk dat er een juiste vertaling van de cijfers in Exact naar Zidat is. Daarvoor is het belangrijk om de ins en outs van Exact in de vingers te krijgen. Alle schooldirecteuren hebben toegang tot Zidat en weten het systeem te gebruik. Tijdens schoolbezoeken wordt de stand van zaken aan de hand van Zidat doorgenomen waarbij de directeur uitleg geeft over de verschillende posten en welke plannen er nog zijn voor de rest van het jaar.	
Actualiseren Treasurybeleid	Als onderwijsinstelling heeft Stichting PrimAH de verantwoordelijkheid om haar financiële middelen doelmatig en veilig te beheren. Hierbij moet zij met betrekking tot de publieke middelen voldoen aan de Regeling Beleggen, lenen en derivaten (2016, met kleine wijzigingen in 2018) van het ministerie van OCW. Het treasurystatuut is een uitwerking van deze regeling. In het statuut wordt het beleid ten aanzien van het vermogensbeheer geformuleerd en wordt de organisatie en werking van de treasuryfunctie beschreven. Stichting PrimAH beschikt over een treasurystatuut. Deze was nog opgesteld volgens de "Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010" en voldeed daarmee niet aan de huidige regeling. Er is eind 2025 een nieuw treasurystatuut vastgesteld die voldoet aan de huidige regeling Beleggen, lenen en derivaten 2016.	

	Doel is niet gehaald
	Doel is gehaald
	Is in ontwikkeling

## Opstellen meerjarenbegroting en bestuursverslag

De (meerjaren)begroting wordt in november opgesteld voor het volgende kalenderjaar. Onderstaande informatie ligt ten grondslag aan deze begroting:

- ✓ Leerlingaantal per 1 oktober en per 1 februari van dat jaar (het aantal leerlingen vormt de basis van het groepsafhankelijke en het leerling-afhankelijke programma van eisen).
- ✓ Programma's van eisen waarin wordt aangegeven voor welke doelen de bekostiging wordt gegeven.
- ✓ Indicatie van de PO-raad van de effecten van de diverse akkoorden.
- ✓ CAO Primair Onderwijs.
- ✓ Meerjarenformatieplan.
- ✓ Investeringsplannen onderwijsleerpakket, meubilair, ICT en onderhoud.
- ✓ Strategische keuzes op basis van het Koersplan 2023-2027.
- ✓ De schoolbegroting opgesteld door de schooldirecteur.
- ✓ Analyse van de jaarcijfers over het voorgaande jaar en van het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> trimester van het lopende jaar.

## Ontwikkelingen

### - **NPO**

In het voorjaar 2021 is het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) gelanceerd door het ministerie van Onderwijs om achterstanden als gevolg van Covid-19 te bestrijden. Per augustus 2023 is NPO gestopt en is besloten dat de gelden tot en met het schooljaar 2024-2025 besteed mogen worden. De totale subsidie voor Stichting PrimAH bedroeg € 1.800.919 en deze middelen zijn inmiddels volledig besteed aan inzet van extra personeel en materiële middelen. De niet bestede NPO-gelden (€ 315.593 eind 2024 in de bestemmingsreserve NPO) zijn hiermee volledig besteed.

### - **Professionalisering en Begeleiding Starters en Scholleiders**

De regeling is per 1 augustus 2023 komen te vervallen. Net als voor 2025 is voor 2026 de helft aan het onderwijs toegekend en de andere helft aan de onderwijsregio's. De verwachting is dat ook voor 2026 de gelden worden doorgesluisd naar de schoolbesturen.

### - **Voorziening transitievergoeding**

Zoals het nu lijkt stopt de compensatie transitievergoeding vanuit het UWV waarschijnlijk per 1 juli 2026. Voor langdurig zieken die na 30 juni 2026 uit dienst gaan, wordt er een voorziening voor de transitievergoeding opgenomen.

## Investeringsbeleid

Investeringsplannen voor ICT en Leermiddelen worden jaarlijks bij de begrotingsgesprekken in samenspraak met directeurs gemaakt. In 2025 is er voor € 87.041 hierin geïnvesteerd.

## Treasurybeleid

Stichting PrimAH beschikt over een treasurystatuut. In 2025 is het treasurystatuut geactualiseerd en voldoet aan de regeling Beleggen, lenen en derivaten 2016. De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij Stichting PrimAH is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. We streven ernaar om een zodanige financiële positie te bereiken en te behouden dat Stichting PrimAH te allen tijde aan haar verplichtingen kan voldoen.

In het verslagjaar hebben er, conform het vastgestelde treasurystatuut, geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Conform het treasurystatuut is er geen gebruik gemaakt van derivaten, beleggingen of leningen. In 2025 is er € 78.083 aan rente ontvangen. De BNG is de huisbankier. Ultimo 2025 was er bijna € 4,5 miljoen aan liquide middelen aanwezig ten opzichte van € 3,6 miljoen ultimo 2024.

## Erfenis Kameleon

Eind 2024 ontving obs de Kameleon het bericht dat de school een erfenis zal ontvangen. In haar testament heeft de erflater de school als enige erfgename benoemd met als uitdrukkelijke wens dat haar nalatenschap gebruikt wordt ten behoeve van het opzetten dan wel in stand houden van een bibliotheek in de school. In 2025 is er een voorschot op de erfenis ontvangen van € 656.488. Deze zijn verantwoord onder de overige baten. Naar verwachting wordt het geld in 2026 overgemaakt naar een stichting in oprichting ten behoeve van het beheer van de erfenis.

### **Allocatie middelen**

Binnen Stichting PrimAH werken we met Formatie op Maat.

Het belangrijkste uitgangspunt van FOM is om de scholen op maat te bedienen van formatie. Als een school extra formatie nodig heeft, wordt die toegekend op basis van argumenten.

We berekenen de formatie op basis van T-0:

- We kennen op basis van de prognose van het komende schooljaar de formatie toe.
- Het werkelijke aantal leerlingen op de teldatum van het lopende schooljaar is leidend.
- Er kan (bij voorkeur vooraf) een verzoek worden neergelegd voor extra formatie in de loop van het schooljaar, bijv. bij extra instroom van kleuters. Daarvoor reserveren we budget.

Via het samenwerkingsverband 22.01 in Assen krijgen we ondersteuningsmiddelen en zetten die deels in voor Basisondersteuning als onderdeel van het FOM.

In de loop van 2018 werden door het ministerie aan de scholen werkdrukmiddelen toegekend. Deze zijn één-op-één doorgerekend naar de formatie van de scholen.

### **Materiële instandhouding (MI)**

De scholen krijgen de beschikking over een zelfbeheerbudget, bestaande uit een deel materieel en een deel personeel, en bevat de volgende componenten:

#### **Materieel budget**

- Overige uitgaven
- OLP-A (Onderhoud, vervanging en vernieuwing jaarlijks Onderwijs Leer pakket)
- Onderhoud
- MR-vergoeding
- Cultuurbudget bestaande uit:
  - Culturele vorming MI
  - Compenta cultuurgeld
  - Cultuurgeld voormalige Prestatiebox € 18,48 per leerling
- OLP-B (Onderhoud, vervanging en vernieuwing meerjaarlijks Onderwijs Leer pakket)
- ICT

#### **Personeelsbudget**

- Scholingsbudget: - Vaste voet € 1.100,- en € 5,- per leerling (1 oktobertelling)  
- € 500,- per fte
- Teambuilding € 20,- per medewerker

Alle overige middelen worden bovenschools ingezet, denk hierbij aan huisvesting, bedrijfsgezondheidszorg, professionalisering staf en directie, schoonmaak en meubilair.

### **Onderwijsachterstandenmiddelen**

We ontvangen voor twee scholen OAB-middelen. Deze middelen wordt aan de desbetreffende school toegekend en toegevoegd aan de formatie.

## 2.5 Continuïteitsparagraaf

### Risicobeheersing

#### Planning- en controlcyclus

Voor het voeren van goed financieel beleid en beheer werkt Stichting PrimAH met een planning- en controlcyclus. De begroting en het meerjarenperspectief maken daarvan onderdeel uit. De doelstellingen zijn geformuleerd in het Strategisch Beleidsplan en de schoolplannen.

Door middel van periodieke managementrapportages wordt het realiseren van de doelstellingen en de budgetuitputting bewaakt. In de inhoudelijke toelichting bij de jaarrekening wordt verantwoording afgelegd over de rechtmatigheid van de bestedingen.

Voor het realiseren van de financiële doelstellingen zijn in het kader van 'zelfbeheer' regels vastgesteld tussen het Stafbureau en de scholen. De uitgangspunten die hierbij gelden zijn:

- De schooldirecteur is budgethouder.
- Verschuiving tussen de onderdelen van de budgetten is op schoolniveau toegestaan.
- Overschrijding van het toegekende schoolbudget is niet toegestaan.

De processen en budgetten ten aanzien van het personeelsbeheer worden centraal beheerd. Intern zijn de belangrijkste administratieve processen zoals betalingsverkeer en personele mutaties door middel van een adequaat systeem waar de nodige "checks en balances" en functiescheidingen in zitten afgedekt. Door middel van de interimcontrole beoordeelt de instellingsaccount het systeem en rapporteert hierover in de managementletter.

Een belangrijk onderdeel bij risicobeheersings- en controlesystemen is de mate waarin gestuurd kan worden indien er onverwachte gebeurtenissen zich voordoen. Doordat de nodige "checks en balances" zijn ingebouwd kunnen we in dergelijke situaties snel handelen. Ook zijn er systeemtechnische onderdelen in het systeem verwerkt. Zo vindt bijvoorbeeld de formatie toedeling op basis van het verwachte leerlingaantal plaats, de zogenaamde T-systematiek. De bekostiging vindt echter wel plaats op basis van de zekere geldstroom van T-1. Hierdoor kan er vroegtijdig worden geanticipeerd op financiële knelpunten en indien nodig maatregelen worden getroffen. Tevens wordt er zoveel mogelijk gebruik gemaakt van rekenmodellen van de PO-Raad om zoveel mogelijk zekerheid te krijgen met betrekking tot de rijks bekostiging. We begroten behoudend. Er wordt bijvoorbeeld alleen rekening gehouden met het werkelijk aantal aanwezige leerlingen en niet met een mogelijke verwachte groei van een school. Hierdoor is het mogelijk, naast het volgen van de ontwikkelingen op personeel en financieel gebied, scenario's makkelijker door te rekenen.

#### Risico's algemeen

Op strategisch vlak is er gezorgd voor een goede verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de verschillende geledingen in de organisatie. De raad van toezicht houdt toezicht op de directeur bestuurder volgens de meest recente Code Goed Bestuur PO.

De Administratieve Organisatie/ Interne Beheersing (AO/IB) van de Stichting heeft noodzakelijke functiescheidingen doorgevoerd: de belangrijkste processen betreffen: inkopen/betalen, personeel en administratie en huisvesting. Het vierogen principe wordt bij financiële processen altijd toegepast en er is een procuratieregeling opgesteld in 2022. De financiële verslaglegging vindt plaats via het jaarverslag, elk kwartaal via de managementrapportage en via de meerjarenbegroting.

#### Werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Voor de uitgaven binnen de organisatie wordt gewerkt met het digitale factuurverwerkingsproces van SpendCloud. Daardoor liggen alle uitgaven digitaal vast en zorgt het procuratieschema ervoor dat er altijd een vier-ogen principe op elke factuur (uitgave) wordt toegepast. Het resultaat van de inrichting van het interne risicobeheersingssysteem is dat functievermenging zo veel mogelijk wordt vermeden en daarmee het risico op fraude zo veel mogelijk wordt beperkt. Door de periodieke managementrapportages en het begrotingsproces worden regelmatig de gerealiseerde cijfers en de prognose voor het huidige kalenderjaar doorgenomen. Hierdoor kan er worden bijgestuurd waar nodig en is zowel bestuur als RvT op de hoogte.

### **Externe risico-inventarisatie**

In 2024 is er een risico-inventarisatie uitgevoerd door een externe partij om onze risico's in beeld te brengen en te kwalificeren. Enerzijds om te beoordelen of beleidsaanpassingen nodig zijn en anderzijds om te beoordelen of het weerstandsvermogen op voldoende niveau is. De uitkomsten hiervan zijn vertaald naar een risicomatrix (zie bijlage 3). Op grond van de risico-inventarisatie is het benodigd weerstandsvermogen totaal € 1.430.0000 waarbij er rekening is gehouden met een opslag van 30% voor tactische en operationele risico's. De inventarisatie wordt jaarlijks voor het opstellen van de begroting geëvalueerd.

### **Hoge GPL**

De gemiddelde personele last binnen onze stichting is hoog. 79% van ons onderwijzend personeel valt in de categorie > 36 jaar. Over het algemeen zit je dan op het maximum van je salarisschaal, met name door de inkorting van de lerenschalen in 2022 van 15 naar 12 treden. Daarnaast heeft ongeveer 27% van ons personeel een functie in de LC-schaal.

### **Vervangingsproblematiek**

Er is landelijk gezien een lerarentekort. Wij merken dat het invullen van de reguliere formatie nog wel lukt, maar dat dit al moeite kost. Daarnaast merken wij dat er regelmatig geen vervangers beschikbaar zijn, met name voor de ad hoc invaldagen. Om te voorkomen dat een klas naar huis gestuurd wordt, zetten we steeds meer ook docenten in met een bevoegdheid om bijvoorbeeld creatieve les of theaterles te geven. Dit brengt echter hogere kosten met zich mee omdat deze inzet niet gedeclareerd kan worden bij het Vervangingsfonds en dus volledig voor eigen rekening is.

Om onder andere oplossingen te zoeken voor het lerarentekort, zijn wij deelnemer van het project Regionale Aanpak Lerarentekort regio Drenthe en kop van Overijssel (RAP) en lid van SchoolpleinNoord. Binnen deze regionale samenwerking willen we de kwaliteit en continuïteit van ons onderwijs behouden en verder verbeteren. Daarbij willen we een goede werkgever zijn die actief inzet op behoud en ontwikkeling van het personeel en die meewerkt aan opleiding en begeleiding van nieuwe collega's. Zo hopen we zoveel mogelijk mensen te werven voor het onderwijs en te behouden voor het onderwijs. Binnen PrimAH hebben we daarom ook aandacht voor de mensen die al bij ons werken.

### **Datalekken**

We werken met veel persoonsgegevens, zowel van leerlingen als personeel. Veel van deze gegevens zijn in beveiligde externe omgevingen opgeslagen. We werken met aanbieders die een groot marktaandeel bezitten en dus veel hebben te verliezen bij onverantwoord beheer van de gegevens. Een datalek, hack of gijzelname van de ICT-omgeving kan grote gevolgen hebben. De functionaris gegevensbescherming houdt zich intensief bezig met de bewustwording bij alle medewerkers hoe om te gaan met privacygevoelige gegevens om o.a. datalekken te voorkomen. Het PIT (PrimAH ICT Team) zorgt er voor dat alle systemen goed beveiligd zijn en blijven.

In het jaar 2025 heeft Stichting PrimAH te maken gehad met één datalek op schoolniveau. Deze was AI-gerelateerd. Hier is melding van gemaakt bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Zowel schade als gevolgen zijn beperkt en de betrokken onderwijslocatie heeft in nauwe samenwerking met de Functionaris gegevensbescherming en de Privacy officer de betrokkenen geïnformeerd, het geheel geëvalueerd en noodzakelijke maatregelen getroffen. Daarnaast zijn er twee kleine privacy-incidenten geweest waarvan het risico en de gevolgen vrijwel verwaarloosbaar zijn en alle betrokkenen intern werkzaam zijn. Dit was geen reden tot aanpassing van geldende afspraken of beleid.

Mede naar aanleiding van bovengenoemd datalek, heeft Stichting PrimAH stappen gemaakt in het ontwikkelen van AI-beleid. Hier is een heldere afsprakenkaart uit voort gekomen die geldt voor alle medewerkers. Deze is meermaals verspreid en toegelicht. In 2026 wordt dit beleid herzien en aangepast, omdat het aan sterke veranderingen en ontwikkelingen onderhevig is. Daarnaast wacht Stichting PrimAH op de publicatie van het 'Toetsingskader AI', welke naar verwachting in Q1 van 2026 door het ministerie van OCW gepubliceerd zal worden. In het verslagjaar is een start gemaakt met het ontwikkelen van een AI-geletterdheidstraining. Vanaf januari 2026 is het alle medewerkers verplicht deze training te volgen.

### **Informatiebeveiliging en privacy**

Er zijn in het verslagjaar 2025 geen beveiligingsincidenten geweest met gebruikersaccounts, door middel van cybercriminaliteit, nalatigheid, gebruik privé-apparatuur, enzovoorts. De genomen maatregelen met betrekking tot het aanscherpen van het tweestapsverificatie-beleid en verbod op gebruik van privé-apparatuur in het verslagjaar 2024, heeft er in 2025 niet toe geleid deze maatregelen te herzien of aan te passen. Gebleken is dat de maatregelen effectief bijdragen aan de informatiebeveiliging van Stichting PrimAH.

Overall heeft Stichting PrimAH in het jaar 2025 intensief ingezet op 'bewustwording' binnen het onderwerp 'Informatiebeveiliging en Privacy'. Mede door schoolbezoeken en het regelmatig delen van nieuws- en kennisbrieven onder alle medewerkers, zien we een significante groei in de bewustwording onder medewerkers. Men is zich bewuster van gevaren en valkuilen en treedt vaker in overleg met de Privacy officer met betrekking tot vraagstukken over dit onderwerp.

### **Oekraïne**

Als gevolg van de oorlog tussen Oekraïne en Rusland hebben we in de gemeente Aa en Hunze te maken met de opvang van vluchtelingen en dus ook kinderen uit Oekraïne. In samenwerking met CKC Drenthe en Kits Primair verzorgt Stichting PrimAH het onderwijs voor deze kinderen in Papenvoort. De onderwijslocatie is een dependance van de Lichtbaak in Assen vallend onder het bevoegd gezag CKC Drenthe. Er wordt onderwijs geboden aan ongeveer 80 leerlingen welke doorstromen naar het regulier onderwijs. De kans is groot dat de kinderen naar onze scholen in Grollo en/of Rolde gaan.

### 3. Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk geven we een beeld van de financiële staat van Stichting PrimAH. Het hoofdstuk bevat 3 paragrafen:

1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
2. Analyse van de staat van baten en lasten en balans
3. Financiële positie



## 3.1 Ontwikkeling in meerjarig perspectief

### Leerlingen

	Vorig jaar 2024	Verslagjaar 2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen per 1 februari	1505	1539	1535	1536	1535

### Ontwikkeling van het aantal leerlingen

Vergrijzing en ontgroening zorgen ervoor dat er steeds minder leerlingen in het basisonderwijs komen. Het aantal Drentse basisschoolleerlingen neemt sinds 2009 af. Na jaren van daling zien we vanaf 2021 een stabilisatie van het leerlingaantal en vanaf 2024 een lichte groei.

### FTE

Aantal FTE	Vorig jaar 2024	Verslagjaar 2025	2026	2027	2028
Bestuur / management	10,2	9,9	9,9	9,5	9,4
Onderwijzend personeel	92,6	92,4	92,7	91,8	91,2
Ondersteunend personeel	15,7	14,6	15,3	14,9	14,7

In het meerjarenformatieplan is rekening gehouden met de ontwikkeling van leerlingaantallen. Het huidige meerjarenformatieplan laat stabilisatie in het leerlingaantal zien. Ondanks de stabilisatie is er een daling te zien in het aantal beschikbare fte's. Dat heeft te maken met een gewijzigde verdeling tussen onderbouw- en bovenbouwleerlingen. Daarnaast lopen tijdelijke contracten in het kader van vervanging en ouderschapsverlof af (dit geldt zowel voor de fte's onderwijzend personeel als voor de fte's directeurs). Door ziekte is er in 2024 en 2025 extra inzet op directie geweest.

Uitstroom pensioen	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030
Verwachte uitstroom fte	2,11			
Verwachte uitstroom fte		0		
Verwachte uitstroom fte			1	
Verwachte uitstroom fte				0,94

Bovenstaande tabel laat zien dat in het nieuwe schooljaar 2026-2027 een uitstroom te verwachten is van 2,1 fte. Dit zijn medewerkers die schriftelijk aangegeven hebben per 1 augustus 2026 met (vervroegd) pensioen te willen gaan of ontslag te nemen om andere redenen of die in de loop van schooljaar 2026-2027 met pensioen gaan. In de jaren daarna is de verwachte uitstroom uitgaande van de AOW-gerechtigde leeftijd aangegeven. Deze ligt op dit moment op 67 jaar voor de mensen die geboren zijn voor 1 januari 1961. De medewerkers die tussen 1 januari 1961 en 1 oktober 1963 geboren zijn, ligt de AOW-gerechtigde leeftijd op 67 jaar en drie maanden. De uitstroom betreft de categorieën leerkracht, directie en onderwijsassistent. De schoonmaakmedewerkers zijn hier buiten gehouden. De ervaring leert daarnaast dat meerdere mensen niet doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd, maar eerder stoppen met werken. De cijfers zullen in de praktijk daarom anders uitpakken. Waarschijnlijk stoppen er meer mensen bij de start van het nieuwe schooljaar dan de nu aangegeven 2 fte. Dit werkt vervolgens door in de jaren daarna. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat uitstroom in bijvoorbeeld 2026-2027, ook effect heeft in 2027-2028. Ook zijn er wellicht nog medewerkers die per 1 augustus 2026 minder willen gaan werken. In 2025 hebben medewerkers aangegeven tijdelijk minder te willen werken en nemen hiervoor dan een vorm van verlof op. Ten slotte hebben in 2025 voor de omvang van ongeveer 2,7 fte aan medewerkers definitief ontslag genomen in verband met een overstap naar een andere werkgever en is er voor de omvang van 2,3 fte met pensioen gegaan.

## 3.2 Staat van baten en lasten en balans

	Vorig jaar 2024	Begroting verslagjaar 2025	Realisatie verslagjaar 2025	2026	2027	2028	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen	13.205.082	13.370.961	13.916.000	14.779.156	15.064.026	14.933.165	545.039	710.918
Overige overheidsbijdragen en subsidies	14.946	16.950	14.900	16.550	15.050	14.550	2.050-	46-
Overige baten	265.118	104.103	1.034.633	306.214	267.804	270.062	930.530	769.515
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>13.485.146</b>	<b>13.492.014</b>	<b>14.965.533</b>	<b>15.101.920</b>	<b>15.346.880</b>	<b>15.217.777</b>	<b>1.473.519</b>	<b>1.480.387</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	11.755.609	12.030.070	12.448.747	13.426.216	13.551.911	13.533.376	418.677	693.138
Afschrijvingen	242.731	228.342	253.904	432.016	233.376	236.029	25.562	11.173
Huisvestingslasten	595.124	636.000	685.332	676.469	676.469	676.469	49.332	90.208
Overige lasten	928.753	816.483	1.113.872	1.112.415	958.318	865.818	297.389	185.119
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>13.522.217</b>	<b>13.710.895</b>	<b>14.501.855</b>	<b>15.647.116</b>	<b>15.420.074</b>	<b>15.311.692</b>	<b>790.960</b>	<b>979.638</b>
<b>SALDO</b>								
Saldo baten en lasten	37.071-	218.881-	463.678	545.196-	73.194-	93.915-	682.559	500.749
Saldo financiële baten en lasten	82.948	90.000	73.987	60.000	60.000	60.000	16.013-	8.961-
Saldo buitengewone baten en lasten								
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>45.877</b>	<b>128.881-</b>	<b>537.665</b>	<b>485.196-</b>	<b>13.194-</b>	<b>33.915-</b>	<b>666.546</b>	<b>491.788</b>
<b>Netto Resultaat</b>	<b>45.877</b>	<b>128.881-</b>	<b>537.665</b>	<b>485.196-</b>	<b>13.194-</b>	<b>33.915-</b>	<b>666.546</b>	<b>491.788</b>

## **Verklaring verschillen resultaat verslagjaar t.o.v. resultaat vorig verslagjaar**

De rijksbijdragen zijn 700.000 hoger ten opzichte van 2024. De hogere rijksbijdragen zijn voor een groot deel het gevolg van de jaarlijkse indexatie van de bekostiging. Daarnaast is er € 155.000 meer ontvangen aan groeibekostiging en € 75.000 aan basisvaardigheden.

De overige baten zijn bijna € 770.000 hoger ten opzichte van 2024 wat vooral is toe te schrijven aan een erfenis bestemd voor obs de Kameleon ter grootte van € 656.488.

Ten opzichte van vorig jaar zit er een groot verschil in de personeelslasten van bijna € 695.000. Dit komt met name door een loonsverhoging vanaf oktober 2024 met 4,9%. Daarnaast hebben we op twee scholen een interim-directeur voor langere tijd gehad. Ook is er in het kader van de basisvaardigheden meer ingezet op scholing.

Het verschil in de overige lasten ten opzichte van 2024 wordt vooral veroorzaakt door private uitgaven vanwege uitgaven in het kader van de renovatie van schoolpleinen waarvan de gelden grotendeels in 2024 zijn ontvangen.

## **Verklaring belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en de begroting**

Het nettoresultaat over 2025 is € 537.665 positief. Ten opzichte van de begroting is dit € 666.546 voordeliger.

De baten zijn € 1.473.519 hoger dan begroot

- Deels komt dit door de indexering van de bekostiging (referentiesystematiek). Daarnaast hebben we bijzondere bekostiging asielzoekers en groeibekostiging ontvangen.
- Door de aanpassing van de bekostigingsbedragen valt ook de doorbetaling vanuit het samenwerkingsverband hoger uit dan begroot.
- Verder is er voor ruim € 145.000 vanuit de gereserveerde bedragen Subsidie Basisvaardigheden ingezet.
- Door continuering van een detachering van een leerkracht is er meer vergoeding detachering ontvangen.
- Grootste oorzaak is de ontvangen erfenis voor obs de Kameleon.

De lasten zijn € 790.60 hoger dan begroot

- De overschrijding op de personele lasten wordt veroorzaakt door een hogere GPL (Gemiddelde Personele Last) als gevolg van het nieuwe cao-akkoord waarin o.a. een salarisverhoging van 4,6% is afgesproken. Daarnaast zijn er twee interim-directeuren voor langere tijd ingezet. Verder is er meer ingezet op scholing.
- De overige lasten zijn hoger dan de begroot door hogere kosten voor leermiddelen en overige instellingslasten (zelfbeheer). Dit komt onder andere door niet begrote, extra subsidiabele uitgaven in het kader van de subsidie Basisvaardigheden. Ook zijn de private uitgaven hoger dan begroot.

## Verklaring verschillen baten per categorie t.o.v. begroting

3. Baten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil:
3.1 Rijksbijdragen	13.916.000	13.370.961	545.039
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	14.900	16.950	2.050-
3.5 Overige baten	1.034.633	104.103	930.530
<b>Totaal:</b>	<b>14.965.533</b>	<b>13.492.014</b>	<b>1.473.519</b>

### 3.1 Rijksbijdragen

3.1 Rijksbijdragen	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil:
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.783.152	12.626.835	156.317
3.1.2 Overige subsidies OCW	416.621	54.206	362.415
3.1.3 Samenwerkingsverband	716.227	689.920	26.307
<b>Totaal:</b>	<b>13.916.000</b>	<b>13.370.961</b>	<b>545.039</b>

De Rijksbijdrage OCW is als volgt te specificeren:

3.1.1 Rijksbijdrage OCW	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil:
Basis bekostiging	12.679.275	12.452.374	226.901
Overgangsregeling	19.703	20.548	846-
Regeling PBSS	84.175	153.914	69.739-
<b>Totaal:</b>	<b>12.783.152</b>	<b>12.626.835</b>	<b>156.317</b>

- De indexering van de bekostiging valt hoger uit dan in de begroting was ingeschat.
- De overdracht van de PBSS-middelen vanuit de onderwijsregio is onder rijksbijdrage begroot, de ontvangst is onder overige baten verantwoord.

De Overige subsidies OCW zijn als volgt te specificeren:

3.1.2 Overige subsidies OCW	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil:
Groeibekostiging	190.513	-	190.513
Aanvullende bekostiging onderwijsachterstanden	14.924	14.199	725
Bijz. bekostiging bijzondere situaties	45.879	-	45.879
Bekostiging i.v.m. asielzoekers	18.495	-	18.495
Overige subsidies ministerie	146.810	40.007	106.803
<b>Totaal:</b>	<b>416.621</b>	<b>54.206</b>	<b>362.415</b>

De Personele bekostiging groei is ontvangen over de maanden april t/m juli. Groeibekostiging wordt ontvangen als het aantal leerlingen op totaalniveau 4% hoger is dan het aantal leerlingen van de teldatum van de bekostiging. De teldatum voor de bekostiging van 2025 is 1 februari 2024.

De bijzondere bekostiging bijzondere situaties is ter compensatie voor de effecten van de overgangsregeling.

Binnen de overige subsidies ministerie wordt de tegenboeking voor subsidie basisvaardigheden geboekt. De bate is gelijk aan de kosten die het oormerk van subsidie basisvaardigheden hebben gekregen. Op dit moment is € 145.501 gerealiseerd, hiervan zit € 107.386 in personeelslasten en € 38.114 in leermiddelen en overige lasten.

<b>3.1.3 Samenwerkingsverband</b>	<b>Realisatie 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Vershil:</b>
Budget Passend Onderwijs	716.227	689.920	26.307
<b>Totaal:</b>	<b>716.227</b>	<b>689.920</b>	<b>26.307</b>

De aanpassing van de bekostiging werkt ook door in de bijdrage van het samenwerkingsverband, de bijdrage is € 26.307 hoger dan begroot. Deze post bevat het budget ondersteuning € 682.109 en het budget hoogbegaafdheid € 7.921.

Daarnaast is de definitieve resultaatuitkering over 2024 van € 11.399 ontvangen en een voorschot betaling van het resultaat over 2025 van € 14.798.

### **3.2 Overige overheidsbijdragen**

<b>3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>	<b>Realisatie 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Vershil:</b>
Overige overheidsbijdragen	14.900	16.950	2.050-
<b>Totaal:</b>	<b>14.900</b>	<b>16.950</b>	<b>2.050-</b>

De overige overheidsbijdragen bestaan uit de bijdrage van Stichting Compenta betreffende CMK gelden.

### **3.5 Overige baten**

<b>3.5 Overige baten</b>	<b>Realisatie 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Vershil:</b>
Verhuur	54.334	49.853	4.481
Detachering	101.873	27.570	74.303
Overige baten	857.327	26.680	830.647
<b>Totaal:</b>	<b>1.013.533</b>	<b>104.103</b>	<b>909.430</b>

Door meer verhuur van ruimtes in de scholen zijn de huurinkomsten hoger dan begroot.

De detachering is hoger dan begroot. Dit heeft te maken met de continuering van een detachering van een leerkracht per 1 januari 2025.

De overige baten zijn hoger vanwege de overheveling van PBSS-middelen vanuit de onderwijsregio. Verder is hier de ontvangen erfenis voor obs de Kameleon onder verantwoord.

## Verklaring verschillen lasten per categorie t.o.v. begroting

4. Lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil:
4.1 Personeelslasten	12.448.747	12.030.071	418.676-
4.2 Afschrijvingen	253.904	228.342	25.562-
4.3 Huisvestingslasten	685.332	636.000	49.332-
4.4 Overige lasten	1.113.872	816.483	297.389-
<b>Totaal:</b>	<b>14.501.855</b>	<b>13.710.896</b>	<b>790.959-</b>

De totale lasten vallen € 790.959 hoger uit dan begroot. De overschrijding zit met name in de personeelslasten en de overige lasten.

### 4.1 Personeelslasten

4.1 Personeelslasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil:
Totaal 4.1.1 Lonen en salarissen	12.267.605	11.909.229	358.376-
Totaal 4.1.2 Overige personele lasten	705.713	460.842	244.871-
Totaal 4.1.3 Af: ontvangen vergoedingen	524.571-	340.000-	184.571-
<b>Totaal:</b>	<b>12.448.747</b>	<b>12.030.071</b>	<b>418.676-</b>

Per saldo zien we in de salarissen een negatief resultaat van € 358.376 wat veroorzaakt wordt door de aanpassing van de CAO en een hogere inzet vervanging dan begroot. Daartegenover staat ook een hogere uitkering vanuit het vervangingsfonds

Daarnaast wordt er 0,5 fte meer ingezet op detachering. Hier staan ook meer inkomsten tegenover.

Binnen de salarislasten is een totaal van € 67.375 met een oormerk; € 41.828 NPO, € 10.923 Basisvaardigheden en € 14.624 ten laste van de Erfenis Kameleon. Met de uitgaven NPO en Basisvaardigheden was in de begroting rekening gehouden.

4.1.2 Overige personeelslasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil:
Voorziening jubilea	16.425	25.000	8.575-
Dotatie overige personele voorzieningen	29.673		29.673
Extern personeel (PNIL)	161.676	30.000	131.676
Arbodienst	25.708	27.500	1.792-
(Na)Scholing en cursussen	266.463	186.000	80.463
Werving van personeel	5.692	10.000	4.308-
Activiteiten personeel	8.318	-	8.318
Personele verzekeringen	91.015	85.000	6.015
Extern personeel niet PNIL	19.162	-	19.162
Uitkeringskosten	41.493	22.500	18.993
Overige personele lasten	40.088	74.842	34.754-
<b>Totaal:</b>	<b>705.713</b>	<b>460.842</b>	<b>244.871-</b>

Zoals het nu lijkt stopt de compensatie transitievergoeding vanuit het UWV waarschijnlijk per 1 juli 2026. Voor langdurig zieken die na 30 juni 2026 uit dienst gaan, wordt er een voorziening voor de transitievergoeding opgenomen. De dotatie aan deze voorziening was niet begroot.

De belangrijkste afwijking onder de overige personele lasten is de inhuur van Extern personeel. Dit heeft te maken met de inhuur van een interim-directeur voor de Eshoek en obs Gieten.

De totale uitgaven op scholing zijn hoger dan begroot. Hiervan is € 96.463 uitgegeven vanuit de subsidie Basisvaardigheden.

Vanuit de overige personele lasten zijn de vrijwilligersvergoedingen verschoven naar de post Extern personeel niet PNIL. Ook de activiteiten van personeel is verschoven vanuit de overige personele lasten.

#### **4.2 Afschrijvingen**

<b>4.2 Afschrijvingen</b>	<b>Realisatie 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Vershil:</b>
Afschrijving installaties & apparatuur	23.198	22.315	883-
Afschrijvingslasten meubilair	75.292	59.548	15.744-
Afschrijving ICT	107.863	100.448	7.415-
Afschrijving Onderwijsleerpakket	47.551	46.031	1.520-
<b>Totaal:</b>	<b>253.904</b>	<b>228.342</b>	<b>25.562-</b>

Er heeft een correctie afschrijving plaatsgevonden op "ouder" meubilair daar deze in een eerdere conversie bij de overgang naar een ander administratiekantoor een verkeerde afschrijvingstermijn hadden. De inhaalafschrijvingen betreffen ongeveer € 15.000.

#### **4.3 Huisvestingslasten**

<b>4.3 Huisvestingslasten</b>	<b>Realisatie 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Vershil:</b>
Huur	37.351	33.000	4.351-
Onderhoud	202.998	165.500	37.498-
Schoonmaak	64.467	60.000	4.467-
Gas, elektriciteit & water	210.386	222.500	12.114
Publiekrechtelijke heffingen	19.971	20.000	29
Voorziening groot onderhoud	150.159	135.000	15.159-
<b>Totaal:</b>	<b>685.332</b>	<b>636.000</b>	<b>49.332-</b>

De onderhoudslasten zijn hoger dan begroot door de prijsstijgingen. Daarnaast zijn er werkzaamheden uitgevoerd die niet begroot waren. Daarnaast vallen de kosten voor gas lager uit dan begroot.

#### **4.4 Overige lasten**

<b>4.4 Overige lasten</b>	<b>Realisatie 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Vershil:</b>
Administratiekantoor	120.299	120.000	299-
Accountant	30.250	22.500	7.750-
Deskundigenadvies	69.015	35.000	34.015-
Kantoorbenodigheden	674	1.250	576
Onkostenvergoeding RvT	43.757	52.625	8.868
Inventaris, ICT & reproductie	159.033	129.813	29.220-
Leer- en hulpmiddelen	424.759	323.231	101.528-
Private uitgaven	107.494	3.000	104.494-
Overige lasten	158.590	129.064	29.526-
<b>Totaal:</b>	<b>1.113.872</b>	<b>816.483</b>	<b>297.389-</b>

De accountantslasten zijn € 7.750 hoger dan begroot, dit heeft te maken met een verhoging voor de jaarrekeningcontrole.

De lasten voor deskundigenadvies zijn hoger vanwege de inhuur van ondersteuning voor de Eshoek en OBS Gieten. Ook de kosten m.b.t. het onderzoek tot samenwerking met Stichting Baasis zijn op deze post geboekt.

De ICT licenties onder Inventaris, ICT en Reproductie zijn hoger dan begroot door een presentatieverschil. In de begroting is een bedrag van € 45.486 onder de post leer- & hulpmiddelen hiervoor opgenomen.

Er is meer op leermiddelen uitgegeven dan begroot. Hiervan is € 13.800 aan niet begrote uitgaven NPO, € 38.114 in het kader van de subsidie Basisvaardigheden en zijn er € 26.407 aan leermiddelen uitgegeven van de erfenis van De Kameleon.

De private uitgaven (ouderbijdragen, sponsorgelden, schoolreizen etc. van de ouderraad) zijn bijna niet begroot. Hierdoor is er een overschrijding van de private uitgaven. Binnen de private uitgaven zijn er hoge uitgaven vanwege de renovatie van schoolpleinen. De gelden hiervoor zijn grotendeels in 2024 ontvangen.

## Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie vorig jaar 2024	Realisatie verslagjaar 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
<b>ACTIVA</b>					
<b>VASTE ACITVA</b>					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	1.294.094	1.165.457	1.746.066	1.607.908	1.538.577
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>1.294.094</b>	<b>1.165.457</b>	<b>1.746.066</b>	<b>1.607.908</b>	<b>1.538.577</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Voorraden	-	-	-	-	-
Vorderingen	243.060	352.763	352.763	352.763	352.763
Kortlopende effecten	-	-	-	-	-
Liquide middelen	3.598.794	4.447.386	3.348.827	3.560.944	3.619.212
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>3.841.854</b>	<b>4.800.149</b>	<b>3.701.590</b>	<b>3.913.707</b>	<b>3.971.975</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>5.135.948</b>	<b>5.965.606</b>	<b>5.447.656</b>	<b>5.521.615</b>	<b>5.510.552</b>
<b>PASSIVA</b>					
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	1.697.828	1.923.000	1.923.000	1.923.000	1.923.000
Bestemmingsreserves	800.340	1.112.832	627.636	614.440	580.524
Overige reserves en fondsen					
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>2.498.168</b>	<b>3.035.832</b>	<b>2.550.636</b>	<b>2.537.440</b>	<b>2.503.524</b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	1.259.650	1.273.656	1.240.902	1.328.057	1.350.909
<b>LANGLOPENDE SCHULDEN</b>			-	-	-
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	1.378.130	1.656.118	1.656.118	1.656.118	1.656.118
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>5.135.948</b>	<b>5.965.606</b>	<b>5.447.656</b>	<b>5.521.615</b>	<b>5.510.551</b>

### Belangrijkste mutaties in de balansposten

- **Materiële Vaste Activa**  
Ten opzichte van het vorig verslagjaar is er voor ruim € 125.000 geïnvesteerd in inventaris, meubilair, lesmethodes en ICT. De komende vier jaar wordt er voor ruim € 1.400.000 geïnvesteerd.

	2026	2027	2028	2029	Totaal
Meubilair	1.000.000	-	-	-	1.000.000
ICT	97.275	45.582	154.528	27.807	325.192
Lesmethode	13.045	27.548	42.628	20.399	103.621
Overige MVA	-	-	1.814	1.912	3.726
<b>Totaal</b>	<b>1.110.320</b>	<b>73.130</b>	<b>198.970</b>	<b>50.119</b>	<b>1.432.538</b>

- **Vorderingen**  
De vorderingen zijn hoger ten opzichte van 2024. De post debiteuren en de vordering op het vervangingsfonds zijn hoger in 2025.
- **Bestemmingsreserves**  
Voor de erfenis voor obs de Kameleon is een bestemmingsreserve gevormd, deze gelden zullen waarschijnlijk in 2026 doorgestort worden naar een stichting in oprichting.

## 3.3 Financiële positie

### Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar 2024	Realisatie Verslagjaar 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Signalering
Solvabiliteit 2	73%	72%	70%	70%	70%	Ondergrens: <30%
Weerstandsvermogen	19%	20%	17%	17%	16%	Ondergrens: <5%
Liquiditeit	2,8	2,9	2,2	2,4	2,4	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	0,3%	3,6%	-3,2%	-0,1%	-0,2%	Afhankelijk van de financiële positie.

Voor de beoordeling van de financiële positie van schoolbesturen hanteren we de door het ministerie gestelde signaleringsgrenzen.

#### **Solvabiliteit**

De solvabiliteitsfactor geeft aan in hoeverre kan worden voldaan aan de verplichtingen op lange termijn. Voor ons is deze ondergrens normatief vast te stellen op 30%. Het werkelijke solvabiliteitspercentage per 31 december 2025 bedraagt 72%.

#### **Weerstandsvermogen**

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van de financiële buffer van het bestuur, het eigen vermogen dat nodig is om tegenvallers op te kunnen vangen.

#### **Liquiditeit**

Dit kengetal geeft aan in hoeverre kan worden voldaan aan de verplichtingen op de korte termijn. De commissie geeft als grens aan dat deze zich tussen de 0,5 en 1,5 dient te bevinden. De inspectie van onderwijs hanteert een signaleringsgrens van 0,75. Per 31 december 2025 bedraagt de liquiditeitsfactor voor ons bestuur 2,9.

#### **Rentabiliteit**

Deze factor wordt verkregen door het exploitatieresultaat af te zetten tegen het totaal van de baten. Dit percentage dient zich tussen de 0% en 5% van de totale baten te bevinden. Voor 2025 is dit percentage vast te stellen op 3,6%.

#### **Conclusie**

De financiële positie van Stichting PrimAH is gezond. Op basis van de signaleringswaarde van OCW hebben we een bovenmatige reserve. Het normatief eigen vermogen is circa € 1,9 miljoen. Stichting PrimAH heeft een eigen vermogen van circa € 2,4 miljoen. Er is een sprake van een mogelijk bovenmatig eigen vermogen van circa € 500.000. Deze berekening is tot stand gekomen met behulp van de rekentool van de Inspectie van Onderwijs.

Voor 2026 voorzien we een negatief resultaat van € 485.197 veroorzaakt door onderstaande extra uitgaven:

- In 2026 worden alle leerlingsetjes op alle scholen vervangen. Zo hebben we op alle scholen hetzelfde meubilair. Om dit te realiseren gaan we leerlingsetjes eerder vervangen en daarmee halen we de afschrijvingslasten naar voren. Kosten € 215.000.
- Een structureel aanbod van Kies je Coaching en/of andere partners met als doel meer werkgeluk, minder stress gerelateerd verzuim en een betere balans voor onze medewerkers. Kosten € 25.000 op jaarbasis.
- Voor 2026 hebben we 2fte aan frictie begroot, kosten € 200.000.
- In het schooljaar 2026-2027 willen we graag een vervolgtraject om het rekenniveau op de scholen te verbeteren, kosten € 85.000.

Door deze extra investeringen zorgen we ervoor dat de middelen van de stichting aan het onderwijs besteed worden en niet onnodig op de bank blijven staan.

**Verwijzing:** Zie voor een vergelijk van de kengetallen met vergelijkbare besturen <https://www.schoolbesturenopdekaart.nl>

## 4. Bijlagen

# Bijlage 1:

## Jaarverslag Raad van Toezicht Stichting PrimAH 2024

### Inleiding

Dit jaarverslag beschrijft de werkzaamheden van de Raad van Toezicht (RvT) van Stichting PrimAH in kalenderjaar 2025.

De RvT vervult de rol van intern toezichthouder. De RvT houdt toezicht op het beleid en het functioneren van het bestuur en vervult daarbij vier kerntaken: (1) toezicht, (2) werkgeverschap, (3) advisering/klankbord en (4) maatschappelijke oriëntatie en netwerk.

### Governancecode Goed Bestuur en werkwijze RvT

De RvT werkt conform de Governance Code Goed Bestuur funderend onderwijs. Deze code is in 2025 geactualiseerd en door de RvT vastgesteld als uitgangspunt en referentiepunt voor het handelen van zowel de RvT als het bestuur.

In 2024 heeft de RvT het handboek Governance vastgesteld. Het handboek bevat alle governance-documenten van de organisatie. Governance is een vast agendapunt op het overleg van de RvT o.a. om in dialoog te zijn over mogelijke vormen van belangenverstrengeling of de schijn hiervan. Tussentijds behandelen we in de vergaderingen diverse onderdelen van het handboek, voegen nieuwe onderdelen toe en worden onderdelen daar waar nodig geactualiseerd.

De RvT functioneert als team en is zodanig samengesteld dat relevante aandachts- en kennisgebieden zijn vertegenwoordigd, waaronder: onderwijs en kwaliteit, HRM en werkgeversrol, financiën en bedrijfsvoering, governance/juridische aspecten en externe oriëntatie/netwerken. Het overzicht Samenstelling RvT 2025 beschrijft hoe deze kennisgebieden zijn verdeeld binnen de RvT.

De RvT werkt met drie commissies. De auditcommissie houdt toezicht op financiële verslaggeving, interne controle en audits om de integriteit en betrouwbaarheid van financiële informatie te waarborgen en de RvT te adviseren over financiële en controleaspecten. Ze fungeert als contact met de externe accountant en controleert de effectiviteit van interne systemen. De remuneratiecommissie vervult de werkgeversrol naar de bestuurder toe en adviseert de RvT over het functioneren en beoordelen en de beloning van de bestuurder. De commissie Onderwijs & Kwaliteit is namens de RvT belast met het toezicht op de onderwijskundige processen, de kwaliteitscyclus en -cultuur en de onderwijskwaliteit. Commissies nemen geen besluiten maar adviseren de RvT. Mogelijke besluiten naar aanleiding van deze adviezen worden altijd genomen door de RvT.

De vergaderingen van de RvT zijn, onder voorbehoud van specifieke vertrouwelijke onderwerpen, in beginsel openbaar. De agenda volgt een jaarcyclus met vaste planning- en control onderwerpen (beleidsplan/begroting, jaarverslag/jaarrekening/accountantsverslag), diverse managementrapportages, aangevuld met actuele thema's.

## Samenstelling en rooster van aftreden

De RvT bestond in 2025 uit de volgende leden:

Samenstelling RvT 2025		
Naam	Rol	Deelname commissie
Karin Weening-Wedzinga	Lid	Remuneratiecommissie
Martijn Mulder	Lid	Auditcommissie Commissie Onderwijs & Kwaliteit
Rianne Timmermans-Linnenkoper	Lid	Commissie Onderwijs & Kwaliteit
Ferdinand Vinke	Voorzitter	Remuneratiecommissie
Arnold Wessels	Lid	Auditcommissie

Rooster van aftreden 2025				
Leden	Op voordracht GMR/RvT	Startdatum	Aftredend en herkiesbaar	Aftredend en niet herkiesbaar
Karin Weening-Wedzinga (profiel communicatie, HRM en/of ondernemerschap)	RvT	01-01-2018	01-01-2022	01-01-2026
Martijn Mulder (profiel onderwijs)	RvT	01-06-2023	01-06-2027	01-06-2031
Rianne Timmermans-Linnenkoper (profiel onderwijs)	GMR	01-06-2024	01-06-2028	01-06-2032
Ferdinand Vinke, voorzitter (profiel bestuurlijk/juridisch)	RvT	01-06-2024	01-06-2028	01-06-2032
Arnold Wessels (profiel financieel/juridisch)	GMR	01-12-2024	01-12-2028	01-12-2032

Gedurende 2025 hebben geen wijzigingen in de samenstelling plaatsgevonden.

Mevr. Weening heeft in de laatste vergadering van de RvT in 2025 afscheid genomen nadat haar 2<sup>e</sup> termijn was verstreken. De RvT bedankt haar voor haar jarenlange betrokkenheid en inzet voor de stichting en voor de RvT.

In het najaar van 2025 heeft de gemeenteraad op voordracht van de RvT mevr. Marcellien Middendorp benoemd als opvolger van mevr. Weening m.i.v. het kalenderjaar 2026. Deze voordracht is via een openbare procedure en met betrokkenheid van de GMR tot stand gekomen. Gedurende het najaar heeft mevr. Middendorp ter voorbereiding op haar lidmaatschap als toehoorder de vergaderingen van de RvT bijgewoond.

## Bijeenkomsten en contacten

Hieronder het overzicht van de diverse bijeenkomsten en contactmomenten die de RvT in 2025 heeft gehad:

- De reguliere RvT-vergaderingen vonden plaats op 13/2, 15/4, 17/6 + 7/7, 15/10 en 16/12.
- De vergaderingen van de RvT werden voorbereid door de voorzitter van de RvT en de bestuurder. Verslaglegging werd verzorgd door de bestuurssecretaris. Het laatste deel van de reguliere vergaderingen is bestemd voor reflectie op het verloop van de vergadering.
- De auditcommissie kwam bijeen op 1/4, 3/6, 30/9, 13/11 en 3/12.
- De remuneratiecommissie voerde de jaargesprekken met de bestuurder op 22/5 en 10/12
- De commissie Onderwijs & Kwaliteit kwam bijeen op 27/5, 8/10 en 10/10
- De RvT voerde in 2025 een zelfevaluatie uit op 18/3.
- De RvT voerde overleg met de GMR op 13/5 en 18/11 en had overleg met schooldirecteuren en staf op 26/11.
- Het jaarlijkse overleg met het college van B&W van de gemeente Aa en Hunze vond plaats op 4/11.
- In 2025 heeft de RvT 4 scholen bezocht. Bezoeken zijn afgelegd aan:
  - OBS Anloo en OBS De Flint op 13 juni
  - OBS Emmens en OBS De Eshoek op 31 oktober.

## Statutaire en wettelijke taken

In het verslagjaar heeft de RvT uitvoering gegeven aan haar statutaire en wettelijke taken, waaronder:

Goedkeuring jaarverslag en jaarrekening over 2024.

Goedkeuring van de begroting 2026 en de meerjarenbegroting 2026–2029.

Toezicht op rechtmatige en doelmatige besteding van middelen en op continuïteit (incl. risicobeheersing).

Bespreking accountantsverslag met de accountant.

Verder heeft de RvT in 2025 de volgende (goedkeurings)besluiten genomen:

- Bezoldigingsbepalingen WNT 2024 en 2025
- Professionaliseringskosten bestuurder
- Gesprekkencyclus bestuurder
- Aangepast reglement commissie Onderwijs & kwaliteit
- Voordracht nieuw lid RvT
- Salarisdoorgroei bestuurder
- Governancecode Funderend Onderwijs 2025
- Samenwerkingsovereenkomst Onderwijsregio PO Noord
- Honorering RvT 2025
- Treasurystatuut
- Aanpassing bezetting diverse commissies per 2026 n.a.v. wisseling samenstelling RvT

## **Toezicht op financiën en bedrijfsvoering**

De RvT hield toezicht op een rechtmatige en doelmatige besteding van middelen, passend bij de doelen van de stichting. De RvT is via managementrapportages geïnformeerd over realisatie ten opzichte van begroting en exploitatie. De RvT toetste de planning- en controlcyclus, inclusief (meerjaren)begroting, investeringen en liquiditeits-/continuïteitspositie.

De jaarrekening en het accountantsverslag zijn behandeld in aanwezigheid van de accountant.

Ten aanzien van de financiële continuïteit kan worden geconcludeerd dat de stichting in control is en de risico's in beeld zijn en afgedekt zijn met een passend weerstandsvermogen. De diverse ratio's (liquiditeit, solvabiliteit, etc.) bevinden zich boven de door de inspectie PO gestelde ondergrenzen, dan wel binnen de door de inspectie PO gestelde bandbreedtes.

## **Toezicht op onderwijs en kwaliteit**

De RvT stelt zich op verschillende manieren op de hoogte van de kwaliteit van het onderwijs, onder meer via: de kwaliteitscyclus, (management)rapportages, leeropbrengsten, inspectiebezoeken, verbeterplannen en tevredenheidsmetingen, alsmede via scholenbezoeken en gesprekken met schoolleiding en medewerkers.

De commissie Onderwijs & Kwaliteit bereidde de inhoudelijke dialoog in de RvT voor en zocht verdieping op thema's zoals basisvaardigheden, kwaliteitszorg, personele stabiliteit, IKC-ontwikkeling, rekenen en inclusie/ondersteuning.

## **Werkgeversrol en functioneren/beoordelen bestuurder**

De RvT stelde in 2025 in samenspraak met de bestuurder een nieuwe gesprekkencyclus op, gebaseerd op CAO Bestuurders Funderend Onderwijs en het Beroepsprofiel Bestuurders Funderend Onderwijs. Het functioneringsgesprek heeft in mei plaatsgevonden waarbij afspraken zijn gemaakt omtrent de professionalisering van de bestuurder. Het beoordelingsgesprek is gestart in december en moet nog worden afgerond. Daarnaast heeft de remuneratiecommissie voorstellen gedaan aan de RvT omtrent de professionaliseringskosten en salarisdoorgroei van de bestuurder. De RvT heeft deze voorstellen overgenomen.

## **Strategische en maatschappelijke oriëntatie**

In 2025 is veel tijd gestoken in de gesprekken en verkenningen rondom de mogelijke samenwerking tussen de stichtingen PrimAH en Baasis. In samenspraak met de GMR en RvT van beide stichtingen hebben de bestuurders onderzoek gedaan naar de vraag of en indien zo ja beide stichtingen zouden kunnen profiteren van verdere vormen van samenwerking. De uitkomst van dit onderzoek laat zien dat een bestuurlijke fusie tussen beide stichtingen kansrijk kan zijn. Eind 2025 hebben de bestuurders hiervoor een concept onderzoeksopdracht gepresenteerd. De RvT ziet de meerwaarde van deze zoektocht maar is eind 2025 nog in gesprek met de bestuurder over de finetuning van de opzet van dit onderzoek en de rol van de RvT daarbij. In het geval het onderzoek leidt tot een voorstel tot een bestuurlijke fusie van beide bestuurders heeft de RvT een statutair goedkeuringrecht. Op weg daar naar toe wil de RvT er op toezien dat het onderzoek zorgvuldig verloopt zodat een mogelijk goedkeuringsbesluit door de RvT vanzelfsprekend kan zijn.

Daarnaast fungeerde de RvT als gesprekspartner en klankbord bij strategische en beleidsmatige onderwerpen, waaronder de ontwikkeling van de kindcentra, de ontwikkelingen rondom Nij Begun, de onderwijsregio PO noord, de inrichting stichting *De Kameleon leest*, huisvestingthema's, samenwerking met de gemeente en de regionale samenwerking met andere schoolbesturen.

## Zelfevaluatie en deskundigheidsbevordering

De RvT voerde in 2025 een zelfevaluatie uit op 18 maart, waarbij is gereflecteerd op een groot aantal onderwerpen als terugblik zelfevaluatie 2023, samenstelling en rolvastheid RvT, werkwijze commissies RvT, expertise op diverse beleidsterreinen, naleving Governancecode goed bestuur, honorering RvT, informatievoorziening en de kwaliteit van de dialoog met bestuur en stakeholders. De RvT heeft geconstateerd dat de RvT op veel van deze thema's goed op koers ligt en daar waar nodig verbeterafspraken gemaakt bijvoorbeeld bij het dieper doorleven van de nieuwe Governancecode of verbetering van de rol van de RvT als sparringpartner naar de bestuurder toe.

Leden van de RvT namen deel aan relevante (bij)scholingsactiviteiten, onder meer via VTOI/NVTK, VOSABB en/of andere aanbieders, gericht op actuele thema's in het funderend onderwijs, toezicht, governance en financiën.

## Honorering en vergoedingen

In 2025 heeft de RvT de honorering voor de RvT opnieuw opgesteld aan de hand van de nieuwe Adviesregeling honorering toezichthouders 2025 zoals deze door de VTOI-NVTK, de brancheorganisatie voor toezichthouders, is opgesteld. De honorering van de RvT past binnen de in deze adviesregeling gestelde bandbreedtes en daarmee ook binnen de kaders van de WNT. De RvT heeft deze nieuwe regeling voorgelegd en besproken met de bestuurder en de GMR.

De honorering van de bestuurder past binnen kaders van de Bestuurders CAO Funderend Onderwijs en de WNT.

Voor de hoogte van de honorering van de leden van de RvT en de bestuurder wordt verwezen naar de toelichting in de jaarrekening.

## Tenslotte

De RvT spreekt waardering uit voor de inzet van alle medewerkers van PrimAH in 2025 om goed onderwijs te bieden aan de leerlingen. De RvT dankt de bestuurder, de schooldirecteuren, de staf en de medezeggenschap voor de open dialoog en samenwerking.

Nevenfuncties leden RvT 2025			
Naam	Organisatie	Functie	Bezoldigd ja/nee
Karin Weening-Wedzinga	Stichting Scala Welzijn	Bestuurder a.i.	Ja
	Stichting PrimAH	Lid Raad van Toezicht	Ja
	Stichting de Blanckenborg	Lid Raad van Toezicht	Ja
	RSG de Borgen	Lid Raad van Toezicht	Ja
Martijn Mulder	Stichting PrimAH	Lid RvT	Ja
	Vereniging VOO	Lid RvT	Ja
Rianne Timmermans-Linnenkoper	Timmermans Onderwijs en Advies	Directeur	Ja
	Stichting PrimAH Gieten	Lid Raad van Toezicht	Ja
	JSW	Redactielid	Nee
	DaltonAvontuur	Directeur	Ja
	Annewieke VCOMOG	MR-lid	Nee
Ferdinand Vinke	Stichting Ommeriek	Lid Raad van Toezicht	Ja
	Stichting Openbaar Onderwijs Oost-Groningen	Lid Raad van Toezicht	Ja
	Stichting PrimAH	Lid Raad van Toezicht	Ja
	Stichting Gebiedsfonds Windpark N33 Midden-Groningen	Voorzitter Raad van Toezicht	Nee
	Stichting OSG Singelland	Bestuurder	Ja
	Coöperatie Scholengroep Pemplebêd U.A.	Lid bestuur	Nee
	Stichting Samenwerkingsverband Zuidoost-Friesland VO	Lid bestuur	Nee
	Vinke BeMaTo	Directeur	Ja
Arnold Wessels	Niels Autowas Holding B.V. en gelieerde entiteiten: • Niels Autowas B.V. • Niels Autowas West B.V. • Niels Autowas Harderwijk B.V. • Niels Autowas Raalte B.V. • Niels Autowas Vastgoed Raalte B.V. • Niels Autowas Vastgoed Harderwijk B.V.	Bestuurder	Ja
	Stichting WerkPro (en gelieerde entiteiten Stichting Botteldam en Stichting Startbaan)	Lid Raad van Commissarissen	Ja
	Stichting Kabelnet Veendam (en gelieerde entiteit SKV Beheer B.V.)	Penningmeester	Nee
	Scilla Andante B.V.	Lid Raad van Toezicht	Nee
	Stichting Onderwijsgroep Midden Friesland	Lid Raad van Toezicht	Ja
	Stichting PrimAH	Lid Raad van Toezicht	Ja

## Bijlage 2: Jaarverslag GMR Stichting PrimAH 2025



### **Inleiding**

Medezeggenschap in het onderwijs is verplicht en is vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). Elke school heeft een Medezeggenschapsraad (MR) en er is een overkoepelende Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). In dit jaarverslag worden de werkzaamheden van de GMR van Stichting PrimAH over het jaar 2025 uiteengezet.

### **Samenstelling GMR**

De GMR van Stichting PrimAH bestaat uit 8 leden: 4 personeelsleden en 4 ouders. Deze 8 personen vertegenwoordigen scholen uit twee clusters. Deze twee clusters worden jaarlijks gevuld op basis van de oktobertelling: cluster 1 wordt gevormd door de scholen met (minimaal) de eerste 50% van de leerlingen, te beginnen bij de scholen met de grootste omvang. Cluster 2 wordt gevormd door de overige scholen.

Beide clusters leveren 2 personeelsleden en 2 ouders.

#### Cluster 1:

##### *Personeelsgeleding:*

- Mevr. M.D. Raven-Damveld, voorzitter GMR
- Vacant, per 01-08-2025 ingevuld door mevr. H. de Vries

##### *Oudergeleding:*

- Dhr. J. Bouwman
- Dhr. M. Feldmann, afgetreden per 01-08-2025, functie daarna vacant

#### Cluster 2:

##### *Personeelsgeleding:*

- Mevr. T. Hadderingh
- Mevr. I. Woortman-Drenth

##### *Oudergeleding:*

- Mevr. A. Rietveld
- Mevr. Y. Vos

*Secretaris: mevr. H. de Vries*

In juni 2025 is het besluit genomen om de traditionele clusterindeling los te laten. Deze keuze is ingegeven door de overtuiging dat GMR-leden handelen vanuit een bovenschools belang en niet als afgevaardigde van één specifieke school of regio.

Met het loslaten van deze kaders beoogt de GMR de toegankelijkheid te vergroten en de drempel voor nieuwe kandidaten te verlagen. De afgelopen jaren is een trend zichtbaar waarbij het vervullen van vacatures uitdagender is geworden. Door de focus te verleggen naar de brede betrokkenheid bij de gehele stichting, hoopt de GMR een diverse groep kandidaten aan te trekken die zich wil inzetten voor de kwaliteit van ons onderwijs als geheel. Hiermee borgen we de continuïteit en de denkkraft van de medezeggenschap op de lange termijn.

### **GMR-vergaderingen en bijeenkomsten**

De GMR heeft in 2025 acht keer vergaderd, waaronder één vergadering met de voltallige GMR en voltallige RvT en één vergadering met een afvaardiging van GMR en een afvaardiging van de RvT.

Documenten die ter kennisgeving, advisering of instemming zijn aangeboden het afgelopen jaar:

- Vakantierooster 2025-2026
- Toestemmingsformulier beeldmateriaal medewerkers
- Bestuursformatieplan
- Bestuursverslag
- Privacyverklaring leerlingen
- Bestuursverslag 2024
- Jaarverslag GMR 2024
- Begroting 2026/meerjarenperspectief
- Governance code funderend onderwijs
- Rapportage QuickScan (welzijn personeel)

Verder is de GMR geïnformeerd over zaken als:

- Duurzame huisvesting (status schoolgebouwen/integraal huisvestingsplan)
- Verkenning en start vooronderzoek mogelijke samenwerking met Stichting Baasis
- Risco-inventarisatie en evaluatie
- Onderwijsregio
- Nij Begun

### **Communicatie en contact met de achterban**

Na elke GMR-vergadering is een nieuwsbrief uitgegeven die is verspreid onder de volgende belanghebbenden van de stichting PrimAH: ouders, medewerkers, MR'en, schooldirecteuren en Raad van Toezicht. De nieuwsbrieven worden ook op de website van Stichting PrimAH ([www.primah.org](http://www.primah.org)) geplaatst. In de nieuwsbrief worden de highlights uit de GMR-vergaderingen opgenomen. De notulen worden na vaststelling op de website van Stichting PrimAH geplaatst.

### **BAC**

In 2025 is er een BAC-procedure geweest waarbij de GMR betrokken is geweest. Met ingang van 01-08-2025 is er door het vertrek van Karin Weening een vacature ontstaan in de RvT. Deze vacature wordt nu vervuld door Marcellien Middendorp.

### **Overleg Raad van Toezicht (RvT)/DB GMR**

De GMR heeft in 2025 twee keer een overleg gehad met de leden van de Raad van Toezicht die op voorspraak van de GMR in de Raad van Toezicht zitten.

### **Tot slot**

De GMR kijkt met een positief en voldaan gevoel terug op het kalenderjaar 2025. Ook dit jaar werd de samenwerking met de directeur-bestuurder gekenmerkt door een open en prettige dialoog. De GMR voelt zich nadrukkelijk gehoord, zowel bij de formele advies- en instemmingsaanvragen als bij de onderwerpen die de raad op eigen initiatief agendeerde. Feedback vanuit de GMR werd door het bestuur serieus gewogen en waar mogelijk geïntegreerd in het beleid.

De betrokkenheid vanuit het stafbureau bleef onverminderd groot. Beleidsmedewerkers schoven regelmatig aan om complexe dossiers en toekomstplannen toe te lichten. Deze momenten boden veel ruimte voor verdiepende vragen en constructieve feedback, wat het wederzijds begrip en de kwaliteit van de besluitvorming ten goede is gekomen.

### *Strategische oriëntatie en professionalisering*

Een cruciaal thema in 2025 was het verkennende onderzoek naar een mogelijke samenwerking met een andere stichting. Gezien de impact en de complexiteit van dit traject, heeft de GMR besloten zich hierin proactief op te stellen. Om haar rol als kritische sparringpartner waar te maken, laat de GMR zich in dit proces adviseren door een deskundige externe partner. Hiermee waarborgen we dat de belangen van onze leerlingen, ouders en medewerkers ook in een eventuele nieuwe constellatie optimaal vertegenwoordigd blijven. Dit is ook in lijn met de ambities uit het vorig jaarverslag, waarin werd vermeld dat de GMR in 2025, in navolging van de investering die in 2024 is gedaan door het volgen van de cursus 'MR Effectief, verder in wil inzetten op haar eigen professionalisering. De GMR blijft zich ook in het komende jaar inzetten om als deskundig en betrokken partner bij te dragen aan de koers van de stichting.

## Bijlage 3: Risicomatrix

	Speerpunt/doelen	Risico	Toelichting	Oorzaak	Gebeurtenis	Gevolg	Omvang risico	In Euro
<b>1.</b>	<b>Basisvaardigheden:</b>							
1.1	Scholen de referentiedelen voor rekenen en taal behalen (3-jaarlijksgemiddelde) en daarnaast ambitieuze schooleigen doelen stellen.	Instroom asielzoekers-kinderen	Er is een overloop van Ter Apel gevestigd in Gieten. Gemeente Aa en Hunze heeft een verplicht aantal statushouders te huisvesten in de gemeente. Er komen meerdere anderstalige kinderen/NT2 leerlingen de scholen binnen. Dit zijn onze scholen niet gewend. Er moet een aanpassing plaatsvinden in het aanbod en de ondersteuning.	Overloopvestiging in Gieten	Doorstroom asielzoekerskinderen naar de reguliere basisschool zonder extra bekostiging.	Ondersteuning moet betaald worden uit eigen middelen.	Kans: 3 Schade: 4  Omvang risico: 12	€ 65.000
		Instroom Oekraïense kinderen	In Papenvoort is de opvang voor Oekraïeners gevestigd. Leerlingen gaan hier ook naar school. Omdat ze nu langere tijd blijven dan voorheen bedacht is de bekostiging niet toereikend. Na een jaar vervalt de aanvullende bekostiging.	Extra bekostiging voor Oekraïense kinderen vervalt na 1 jaar	Doorstroom naar regulier onderwijs (in kleine dorpsschool te Grollou).	Ondersteuning moet betaald worden uit eigen middelen.	Kans: 4 Schade: 3  Omvang risico: 12	€ 45.500
		Instroom NT2 leerlingen	Gevolg risico voor de beide hierboven genoemde risico's.	Hogere instroom NT2 leerlingen	Leerlingpopulatie verandert.	Ouders zoeken andere scholen/leerkrachten vertrekken	Kans: 2 Schade: 2	€ 7.500
		Kwaliteit niet toereikend	De kwaliteit is ontoereikend, door verschillende oorzaken zoals kwaliteit schoolleiders, niet passend aanbod, kwaliteit onderwijzend personeel of ontbreken ambitieuze doelen.	Onvoldoel kwaliteit	De referentiedoelen worden niet behaald.	Imagoschade, terugloop leerlingen, toename ziekteverzuim.	Kans: 2 Schade: 3  Omvang risico: 6	€ 19.500
1.2.	Scholen digitale geletterdheid, waaronder ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden en mediawijzheid een prominente rol in het onderwijs geven.	Aanpassing kerndoelen 1	De kerndoelen voor oa. digitale geletterdheid worden aangepast, dit gaat waarschijnlijk in 2027 in.	Scholen passen zich niet snel genoeg aan.	Leerkrachten zijn onvoldoende vaardig en kunnen de leerlingen onvoldoende begeleiden.	Kerndoel wordt niet gehaald, negatief oordeel van de inspectie.	Kans: 3 Schade: 1  Omvang risico: 3	€ 3.750
		Aanpassing kerndoelen 2	Zie hierboven.	Scholen passen zich niet snel genoeg aan.	Leerkrachten zijn onvoldoende vaardig en kunnen de leerlingen onvoldoende begeleiden.	Onnodige kosten (b.v. aanschaf verkeerde hulpmiddelen zoals chormebooks), danwel onvoldoende gebruik.	Kans: 2 Schade: 3  Omvang risico: 6	€ 19.500
		Invoer digitale methodieken	Verdergaande digitale methodieken.	Iedereen krijgt op kosten van de school een eigen device.	Gebruik van zowel digitale als papieren methodes.	Niet begrote dubbele kosten.	Kans: 3 Schade: 2  Omvang risico: 6	€ 12.500

Speerpunt/doelen	Risico	Toelichting	Oorzaak	Gebeurtenis	Gevolg	Omvang risico	In Euro
	Geen gebruik Google diensten	Google komt door een privacy-kwestie in opspraak. SIVON of een andere beleidsbepalende organisatie in Nederland geeft het dwingende advies om geen google-gerelateerde producten meer te gebruiken in het onderwijs.	Stichting PrimAH moet besluiten om geen gebruik meer te maken van de diensten van Google.	Alle devices voor leerlingen zijn niet meer te gebruiken (chromebooks). De hele infrastructuur van inloggen, portalen, koppelingen etc. is gebouwd op Google for Education en moet per direct uitgeschakeld worden. Opgeslagen data en gebruikersgegevens gaan verloren of zijn niet meer bruikbaar.	Niet begrote extra kosten.	Kans: 2 Schade: 5  Omvang risico: 10	€ 52.500
Scholen burgerschapsvorming hebben verantwoord in een burgerschapsplan.	Burgerschap	Alle scholen moeten een burgerschapsplan hebben.	Alle scholen hebben een burgerschapsplan.	Burgerschapsplan voldoet niet aan de eisen.	Negatief oordeel inspectie.	Kans: 3 Schade: 1  Omvang risico: 3	€ 3.750
Scholen ervoor zorgen dat er succesvol gedifferentieerd wordt en waar mogelijk onderwijs op maat geboden wordt. Ze bieden adequate basisondersteuning en extra ondersteuning aan leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag.	Differentiatie en onderwijs op maat.	Leerlingen gaan waar mogelijk in hun eigen omgeving naar de basisschool. Het aanbod is niet altijd toereikend. Er wordt te weinig gedifferentieerd.	Leerlingen gaan in eigen omgeving naar school.	Aanbod is ontoereikend.	Ontvreden ouders, leerlingen en leerkrachten.	Kans: 2 Schade: 2  Omvang risico: 4	€ 7.500
	Expertise, kwaliteit	Kwaliteit van leerkrachten is ontoereikend om basisondersteuning en extra ondersteuning te bieden.	Expertise binnen stichting PrimAH is niet toereikend.	Passend onderwijs kan niet geboden worden.	Ontvreden ouders, leerlingen en leerkrachten. Leerling(en) komen niet allemaal op het gestelde referentieniveau.	Kans: 2 Schade: 2  Omvang risico: 4	€ 7.500
	Expertise, capaciteit	Het aantal leerkrachten is onvoldoende. (capaciteitsgebrek) om basisondersteuning en extra ondersteuning te bieden.	Onvoldoende expertise binnen stichting PrimAH beschikbaar door capaciteitsgebrek.	Extra ondersteuning voor leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag kan onvoldoende ingevuld worden.	Leerling(en) komen niet allemaal op het gestelde referentieniveau. Ontvreden ouders, leerlingen en leerkrachten.	Kans: 3 Schade: 3  Omvang risico: 9	€ 32.500
<b>Samenwerking</b>							
Scholen een visie hebben beschreven op samenwerking met de kinderopvang en maatschappelijke organisaties rondom kinderen.	Samenwerking rondom kinderen	De verschillende aanbieders van kinderopvang en organisaties hebben verschillende vormen van financiering/visie/identiteit/huisvesting/ andere doelstellingen.	De afzonderlijke organisaties verschillen in uitgangspositie.	De goede samenwerking komt niet van de grond tussen school en kinderopvang.	Ouders kiezen voor andere school, slechte naam van de school, problemen met financiering, geen inzicht op insroom van leerlingen.	Kans: 2 Schade: 2  Omvang risico: 4	€ 7.500

Speerpunt/doelen	Risico	Toelichting	Oorzaak	Gebeurtenis	Gevolg	Omvang risico	In Euro
2.2. Scholen werken aan een doorgaande lijn van 0-12 jaar in samenwerking met één of meerdere organisaties voor kinderopvang.	Eigen kindcentra	Geen eigen kindcentra, dus samenwerking met andere partners nodig.	Geen eigen kindcentra.	Geen regie op doorlopende leerlijnen.	Ontevreden ouders.	Kans: 5 Schade: 2  Omvang risico: 10	€ 22.500
2.6. Scholen het gebouw en de omgeving zo duurzaam en energiezuinig mogelijk gebruiken. Zij maken hierbij gebruik van samenwerkingspartners.	Staat van gebouwen.	Verouderde en slecht geïsoleerde gebouwen.	Stijgende tarieven voor energie.	de energienota is erg hoog, de vaste lasten zijn hierdoor erg gestegen.	Gevolg: tekort op de begroting .	Kans: 4 Schade: 4  Omvang risico: 16	€ 91.000
	Binnenklimaat	Binnenklimaat van gebouwen.	Na corona hogere eisen aan binnenklimaat van leslokalen.	Gemeente investeert onvoldoende in binnenklimaat.	Slecht binnenklimaat/ hogere eigen kosten dan begroot.	Kans: 4 Schade: 3  Omvang risico: 12	€ 45.500
2.7. Stichting PrimAH de mogelijkheden verkent om onze gebouwen zoveel mogelijk te verduurzamen. De gemeente Aa en Hunze is al eigenaar van de panden voornaamste gesprekspartner bij het formuleren en realiseren van de plannen.	Verduurzaming	Verduurzaming.	Gebouweigenaar wil niet, of onvoldoende vlot verduurzamen.	Verduurzaming panden wordt niet uitgevoerd of verloopt heel traag.	Te hoge CO2-uitstoot en te hoge energierekening.	Kans: 4 Schade: 4  Omvang risico: 16	€ 91.000
2.8. Stichting PrimAH de mogelijkheden verkent om de kwetsbaarheid van het stafbureau te verkleinen. Hierbij valt te denken aan een samenwerking met een aanpalend schoolbestuur.	Kwetsbaarheid door solitaire functies	Op het stafbureau zijn de aandachtsgebieden financiën, P&O en overige bezet door 1 medewerker per aandachtsgebied.	kwetsbaar stafbureau.	uitval van medewerker(s) stafbureau.	Ontevredenheid, kwaliteit bedrijfsvoering schiet te kort, extra kosten inhuren.	Kans: 3 Schade: 3  Omvang risico: 9	€ 32.500
	Achternavigatie administratie kantoor	De rol van het administratiekantoor is hierbij ook van belang. Dit kan namelijk zowel positieve als negatieve invloed hebben en ook leiden tot risico's. Als de dienstverlening vanuit het administratiekantoor niet goed verloopt, kunnen we geld mislopen omdat er bijvoorbeeld geen loonkosten worden gedeclareerd bij het VF. Als er onvrede is over bijvoorbeeld salarissen, dan doet dat iets met de medewerkerstevredenheid. Ook zorg dat voor meer werkdruk bij de P&O'er. Die heeft dan minder tijd voor de eigenlijke taken. Er ontstaat dan weer risico op een minder goed HRM beleid of uitvoering van dit beleid.	Functioneren administratiekantoor voldoet niet aan de eisen.	Onvoldoende dienstverlening door administratiekantoor.	Ontevredenheid, kwaliteit bedrijfsvoering schiet te kort, extra kosten inhuren, mislopende opbrengsten (VF).	Kans: 2 Schade: 3  Omvang risico: 6	€ 19.500

	Speerpunt/doelen	Risico	Toelichting	Oorzaak	Gebeurtenis	Gevolg	Omvang risico	In Euro
<b>3</b>	<b>Vakmanschap</b>							
3.1.	In expertgroepen onderzocht wordt op welke wijze we onze ambities en ontwikkeldoelen het beste kunnen verwezenlijken. De expertgroepen worden bemand door experts uit de organisatie.	Expertgroepen (capaciteit)	Bezetting van de expertgroepen kan onvoldoende worden ingevuld doordat er te weinig experts binnen PrimAH beschikbaar zijn (capaciteit).	Weinig extra formatie.	Leerkrachten te veel werkdruk, dus minder behoefte aan extra taken.	Expertise moet worden ingekocht..	Kans: 3 Schade: 3  Omvang risico: 9	€ 32.500
		Expertgroepen (kwaliteit)	De bezetting van de expertgroepen is onvoldoende doordat er te weinig experts met bepaalde kennis op een bepaald gebied aanwezig zijn. (kwaliteit)	Te weinig expertise op bepaalde vakgebieden.	Bepaalde expertise groepen worden goed vertegenwoordigd, andere niet of minder. Hierdoor ligt de focus te snel op bepaalde onderdelen.	Personeel moet geschoold worden, dit brengt kosten en formatie problemen met zich mee.	Kans: 2 Schade: 2  Omvang risico: 4	€ 7.500
		Allocatie expert	De experts met bepaalde kennis zijn niet evenwichtig aanwezig op alle schoollocaties van PrimAH.	Onevenwichtige verdeling van expertise over de scholen.	Te veel leerkrachten met bepaalde expertise op 1 school.	Demotivatie of geen gebruik maken van expertise.	Kans: 3 Schade: 1  Omvang risico: 3	€ 3.750
3.3.	Alle onderwijsprofessionals de kennis, vaardigheden en attitude hebben om doorgaande leerlijnen effectief en flexibel in te zetten.	Doorgaande leerlijn	Het niveau van de pedagogisch academies wordt verder naar beneden bijgesteld om de instroom te verhogen. Dit alles in een poging om het nijpende lerarentekort het hoofd te bieden. Daarnaast worden de regels om onbevoegden voor de klas te zetten versoepeld.	Het aantal leerkrachten dat kennis heeft van de leerlijnen, de didactische vaardigheden bezit om deze aan te bieden en attitude heeft om het vakmanschap hoog te houden daalt in toenemende mate.	Concessie doen aan instroom eisen voor leerkrachten.	Doorgaande leerlijnen worden niet gerealiseerd.	Kans: 2 Schade: 2  Omvang risico: 4	€ 7.500
		Concessie instroom leerkrachten	Vervolg risico van hierboven: er worden concessie gedaan aan de instroom eisen.	Er is onvoldoende kennis van de leerlijn, onvoldoende ondersteuningsmiddelen, onvoldoende leerkrachten.	School kan niet voldoen aan de ondersteuningsvraag van het kind.	Extra kosten door scholing team, extra personeel, inhuur van externe expertise, leermiddelen.	Kans: 3 Schade: 3  Omvang risico: 9	€ 32.500
3.4.	Het onderwijsproces op de scholen dusdanig is ingericht dat extra ondersteuning aan leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag mogelijk is.	Capaciteitstekort voor specifieke ondersteuningsvraag	Er is te weinig capaciteit beschikbaar om extra ondersteuning te kunnen bieden.	Te weinig formatie / te volle groepen.	Het is organisatorisch lastig alle leerlingen voldoende aandacht/ begeleiding te geven te geven. Het groepsbelang gaat voor de individuele aandacht.	Toenemende werkdruk (beleving), waardoor uitval en hogere kosten voor vervanging.	Kans: 3 Schade: 4  Omvang risico: 12	€ 65.000
		Samenstelling groepen	Samenstelling groepen.	Ondersteuningsvraag blijkt in de huidige groepssamenstelling te complex.	Leerling heeft met bepaalde ondersteuningsvraag prima gefunctioneerd in bepaalde groepen, maar in huidige groep gaat dit niet samen met andere leerlingen.	Toenemende werkdruk (beleving), waardoor uitval en hogere kosten voor vervanging.	Kans: 3 Schade: 2  Omvang risico: 6	€ 12.500

	Speerpunt/doelen	Risico	Toelichting	Oorzaak	Gebeurtenis	Gevolg	Omvang risico	In Euro
		Kwaliteits tekort specifieke ondersteuningsvraag	Kwaliteit van medewerkers.	Het ontbreekt aan kennis om een leerling met een bepaalde ondersteuningsvraag te begeleiden.	Leerling en leerkracht loopt vast.	Hogere kosten door inhuur inhuur van expertise, bijscholing.	Kans: 3 Schade: 2 Omvang risico: 6	€ 12.500
3.9.	Alle onderwijsprofessionals nieuw en zitten personeel, willen boeien en binden om te zorgen voor voldoende gekwalificeerde leerkrachten op onze scholen.	Lerarentekort	Het lerarentekort dreigt, dus wordt er gezocht naar manieren om leerkrachten voor langere tijd aan de stichting te binden.	Kwaliteit van werkgeverschap en arbeidsvoorwaarden zijn onvoldoende concurrerend.	Onvoldoende bezettingen op de groepen.	Duurdere inhuur nodig of groepen naar huis.	Kans: 3 Schade: 4 Omvang risico: 12	€ 65.000
		Arbeidsconflict	Stichting PrimAH komt in opspraak door een uit de hand gelopen conflict op een school, angstcultuur etc. die in de media breed wordt uitgemeten. Leerkrachten nemen afscheid, nieuwe leerkrachten kiezen voor besturen in de buurt, de aanwas van personeel bestaat uit mensen die moeilijk bij andere besturen aan de slag kunnen.	PrimAH heeft imago-probleem.	Onvoldoende bezettingen op de groepen.	Duurdere inhuur nodig of groepen naar huis.	Kans: 2 Schade: 4 Omvang risico: 8	€ 39.000
		Werkgeversrol	Schoolleiders zijn een hele belangrijke schakel in het uitvoeren en uitdragen van HRM-beleid. Als dat niet goed loopt, negatief gaat of op een andere manier niet positief gaat, heeft dat gevolgen voor de individuele medewerker, het team en wellicht ook medewerkers op andere scholen. Dit kan dan weer leiden tot ontevredenheid, langdurige zieke medewerkers, werkdruk, verloop, vacatures en uiteindelijk misschien wel vertrek van leerlingen.	Schoolleiders pakken werkgeversrol onvoldoende op en zijn niet ins taat om HRM beleid goed uit te voeren.	Onvoldoende bezetting op de groepen.	Duurdere inhuur nodig of groepen naar huis.	Kans: 2 Schade: 4 Omvang risico: 8	€ 39.000
<b>4</b>	<b>Brede ontwikkeling</b>							
4.1.	Scholen structureel aandacht besteden aan zowel de basisvaardigheden als aan overige vaardigheden.	Focus	Te zware focus op cognitieve doelen, waardoor te weinig tijd is voor overige vaardigheden.	Te weinig aandacht voor overige vaardigheden.	Achterblijvende ontwikkeling.	Negatief oordeel inspectie, vertrekkende leerlingen, verlies aan bekostiging.	Kans: 2 Schade: 2 Omvang risico: 4	€ 7.500

	Speerpunt/doelen	Risico	Toelichting	Oorzaak	Gebeurtenis	Gevolg	Omvang risico	In Euro
5	<b>Bedrijfsvoering</b>							
5.1.	Financiën en huisvesting.	Leermiddelen	Onvoldoende concurrentie op de markt voor leermiddelen (zowel papier ls digitaal).	Machtspositie uitgeverij/tussenpersoon.	Hoge prijzen lesmethode.	Langer werken met een lesmethode of kiezen voor een goedkopere minder kwalitatief goede methode.	Kans: 4 Schade: 3 Omvang risico: 12	€ 45.500
		Huisvesting	Gemeente heeft alleen verantwoordelijkheid voor nieuwbouw van school en niet voor kinderopvang.	Integraal Huisvestings Plan gaat alleen uit van nieuwbouw school.	Het niet realiseren van kindcentra.	Geen intensieve samenwerking die het kind ten goede kunnen komen.	Kans: 4 Schade: 2 Omvang risico: 8	€ 17.500
		Krimp	Krimp in leerlingen aantal voor PrimAH als geheel en/of de krimp is onevenredig over het verzorgingsgebied.	De voorspelde krimp in de regio is groter dan verwacht, danwel doet zich onevenredig lokaal voor.	De kleinste scholen binnen stichting PrimAH moeten sluiten.	Verlies aan bekostiging en frictiekosten.	Kans: 3 Schade: 3 Omvang risico: 9	€ 22.500
5.2.	ICT	Informatieveiligheid	Informatietechnologie speelt een niet weg te denken rol in het functioneren van de school. De eisen op het gebied van beveiliging (denk ook aan AVG) steeds hoger. Maar ook mdat de stand van de technologie in een hoog tempo wijzigt.	Onvoldoende beveiliging van informatie-systemen.	Syteem worden gehacked.	Informatie gaat verloren, kosten voor herstel, imagoschade.	Kans: 3 Schade: 5 Omvang risico: 15	€ 87.500
							<b>Totaal</b>	<b>€ 1.083.750</b>

## **Bijlage 4: Jaarrekening**

**Stichting PrimAH**

**Jaarrekening 2025**

## Inhoudsopgave

<b>Jaarrekening Stichting PrimAH</b>	<b>Pagina</b>
Kengetallen	67
Grondslagen	68
Model A: Balans per 31 december 2024	71
Model B: Staat van baten en lasten over 2024	72
Model C: Kasstroomoverzicht	73
Model VA: Vaste Activa	74
Model VV: Voorraden en vorderingen	75
Model EL: Effecten en Liquide middelen	76
Model EV: Eigen vermogen	77
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	78
Model KS: Kortlopende schulden	79
Model G: Verantwoording subsidies	80
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	81
Model AB: Opgave andere baten	82
Model LA: Opgave van de lasten	83
Model FB: Financiële baten en lasten	85
Model E: Overzicht verbonden partijen	86
WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector	87
Niet uit de balans blijvende verplichtingen en rechten	89
Gebeurtenissen na balansdatum	90
Bestemming van het resultaat	91
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	92
<b>Overige gegevens</b>	<b>93</b>
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	94
Gegevens rechtspersoon	95

## Financiële kengetallen

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

<b><u>Kengetallen</u></b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
<u>Solvabiliteit</u> <i>Eigen vermogen + voorzieningen in percentage van het totale vermogen.</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar langetermijnverplichting te voldoen. 30% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 30% dan is de stichting in staat om aan haar langetermijnverplichtingen te voldoen.	72,2%	73,2%
<u>Liquiditeit (Current ratio)</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar kortetermijnverplichtingen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de stichting in staat aan haar kortetermijnverplichtingen te voldoen.	2,90	2,79
<u>Weerstandvermogen</u> <i>Verhouding tussen het totale eigen vermogen en de totale baten.</i>  Een weerstandvermogen tussen 10% en 40% wordt binnen de stichting als aanvaardbaar geacht. Het weerstandvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen.	20,3%	18,5%
<u>Rentabiliteit</u> <i>Verhouding exploitatieresultaat en de totale baten.</i> Dit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief exploitatieresultaat. Daarbij wordt uitgegaan van de gewone bedrijfsvoering. Het wordt berekend door het resultaat (het "exploitatiesaldo") te delen door de totale baten van de bedrijfsvoering.	3,6%	0,3%
<u>Huisvestingsratio</u> <i>Verhouding tussen de huisvestingslasten vermeerderd met afschrijvingen gebouwen en terreinen en de totale lasten</i> De huisvestingsratio geeft het aandeel van de totale huisvestingslasten in verhouding van de totale lasten weer. Als signaleringswaarde wordt een maximum van 10% gehanteerd.	4,7%	4,4%
Aantal leerlingen per teldatum 1-2	1.539	1.505
Aantal FTE (inclusief vervanging)	130,97	129,46
<u>Personeelskosten per FTE</u>	€ 93.667	€ 91.154
<u>Percentage personeelskosten t.o.v. de totale lasten</u>	85,8%	86,9%

## **A1 Grondslagen**

### **1 Algemeen**

#### *Activiteiten van het bevoegd gezag*

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

#### *Grondslagen voor de jaarrekening*

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

#### *Financiële instrumenten*

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

### **2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva**

#### *Materiële vaste activa*

Investerings in materiële vaste activa worden op de balans gewaardeerd tegen de aanschafwaarde verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. De materiële vaste activa worden lineair afgeschreven vanaf de maand van aanschaf. Als ondergrens van de te activeren activa wordt € 500,- aangehouden. Investeringsubsidies die ontvangen zijn, worden in mindering gebracht op de investering. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur rekening houdend met een eventuele restwaarde.

#### *Eigendom*

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

#### *Financiële vaste activa*

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

#### *Vorderingen en overlopende activa*

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

#### *Liquide middelen*

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

#### *Algemene reserve publiek*

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten. Aan de reserve worden via de resultaatbestemming overschotten in een boekjaar toegevoegd en tekorten onttrokken. De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Stichting PrimAH

#### *Bestemmingsreserves (publiek en privaat)*

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

#### *Voorzieningen*

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

#### *Voorziening ambtsjubileum*

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

#### *Voorziening groot onderhoud*

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks van jaren op basis van een onderhoudsplan. De voorziening wordt per component lineair opgebouwd. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

#### *Kortlopende schulden*

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

#### *Overlopende passiva*

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

### **3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat**

#### *Algemeen*

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

#### *Rijksbijdragen*

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

#### *Opbrengsten*

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

#### *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 Stichting PrimAH heeft een pensioenregeling. Pensioenen voor het onderwijspersoneel zijn ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Per eind 2025 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 123,5%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies.

### *Rente*

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

## **4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht**

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

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

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

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

**Model A: Balans per 31 december 2025**

(na resultaatverdeling)

<b>1 Activa</b>	<b>31 december 2025</b>	<b>31 december 2024</b>
<b>Vaste Activa</b>		
1.1.2 Materiële vaste activa	<u>1.165.457</u>	<u>1.294.093</u>
<u>Totaal vaste activa</u>	<i>1.165.457</i>	<i>1.294.093</i>
<b>Vlottende activa</b>		
1.2.2 Vorderingen	352.763	243.059
1.2.4 Liquide middelen	<u>4.447.386</u>	<u>3.598.794</u>
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>4.800.149</u>	<u>3.841.854</u>
<b><u>Totaal activa</u></b>	<b><u>5.965.606</u></b>	<b><u>5.135.947</u></b>
<b>2 Passiva</b>		
2.1 Eigen vermogen	3.035.832	2.498.167
2.2 Voorzieningen	1.273.656	1.259.650
2.4 Kortlopende schulden	1.656.118	1.378.130
<b><u>Totaal passiva</u></b>	<b><u>5.965.606</u></b>	<b><u>5.135.947</u></b>

**Model B: Staat van baten en lasten over 2025**

	<b>Realisatie 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Realisatie 2024</b>
<b>3 Baten</b>			
3.1 Rijksbijdragen	13.916.000	13.296.361	13.205.082
3.2 Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	14.900	91.550	14.946
3.5 Overige baten	<u>1.034.633</u>	<u>104.103</u>	<u>265.118</u>
<b>Totaal baten</b>	<u>14.965.534</u>	<u>13.492.014</u>	<u>13.485.146</u>
<b>4 Lasten</b>			
4.1 Personeelslasten	12.448.747	12.030.071	11.755.609
4.2 Afschrijvingen	253.904	228.342	242.731
4.3 Huisvestingslasten	685.332	636.000	595.124
4.4 Overige lasten	<u>1.113.872</u>	<u>816.483</u>	<u>928.753</u>
<b>Totaal lasten</b>	<u>14.501.856</u>	<u>13.710.895</u>	<u>13.522.217</u>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<u>463.678</u>	<u>-218.881</u>	<u>-37.071</u>
<b>6 Financiële baten en lasten</b>	<u>73.987</u>	<u>90.000</u>	<u>82.948</u>
<b>Resultaat</b>	<u>537.665</u>	<u>-128.881</u>	<u>45.877</u>

**Model C: Kasstroomoverzicht**

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Saldo Baten en Lasten	463.678	-37.071
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	253.904	242.731
Mutaties voorzieningen	14.007	-31.914
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	-109.704	74.895
Schulden	<u>277.987</u>	<u>42.179</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	899.872	290.820
Ontvangen interest	78.083	86.016
Betaalde interest (-/-)	<u>-4.096</u>	<u>-3.067</u>
	73.987	82.948
<b><u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u></b>	<u>973.859</u>	<u>373.768</u>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Investerings in MVA (-/-)	-125.367	-276.058
Desinvesterings in MVA	100	487
	<u>-125.267</u>	<u>-275.572</u>
<b><u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u></b>	<u>-125.267</u>	<u>-275.572</u>
<b>Mutatie liquide middelen</b>	848.592	98.196
Beginstand liquide middelen	3.598.794	3.500.599
Mutatie liquide middelen	<u>848.592</u>	<u>98.196</u>
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<u><u>4.447.386</u></u>	<u><u>3.598.794</u></u>

**Model VA: Vaste Activa**

**1 Activa**

**1.1.2 Materiele vaste activa**

	Cumulatieve aanschafwaarde per 1 januari 2025	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 1 januari 2025	Boekwaarde per 1 januari 2025	Mutaties 2025			Cumulatieve aanschafwaarde per 31 december 2025	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025
				Investeringen	Des- investeringen	Afschrij- vingen			
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.872.950	930.253	942.697	102.126	100	183.059	1.974.005	1.112.343	861.663
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	838.560	487.163	351.397	23.242		70.845	861.802	558.008	303.794
<b>Materiële vaste activa</b>	<b>2.711.510</b>	<b>1.417.417</b>	<b>1.294.093</b>	<b>125.367</b>	<b>100</b>	<b>253.904</b>	<b>2.835.807</b>	<b>1.670.350</b>	<b>1.165.457</b>

**Toelichting:**

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris en ICT middelen.  
Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 500.

Onder andere vaste bedrijfsmiddelen vallen o.a. het onderwijsleerpakket en overige materiële vaste activa

De desinvesteringen hadden het volgende effect op de aanschafwaarde en de afschrijvingen

	Aanschafwaarde	Cumulatieve afschrijvingen	Desinvesting
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.070	970	100
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa			-
	1.070	970	100

*Gehanteerde afschrijvingspercentages inventaris en andere vaste bedrijfsmiddelen per categorie:*

	<i>termijn in jaren</i>	<i>percentage</i>
1.1.2.3 -Schoolmeubilair	20	5%
- Inrichting speellokaal	30	3,33%
- Kasten	40	2,5%
- Inventaris	5 - 15	6,67% - 20%
- ICT	4 - 10	10% - 25%
- Huishoudelijke apparatuur	10	10%
1.1.2.4 - Leermiddelen	9	11,1%
- Overige MVA	10 - 20	5% - 10%

## Model VV: Voorraden en vorderingen

### 1.5 Vorderingen

	<u>31 december 2025</u>	<u>31 december 2024</u>
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	120.711	63.870
1.2.2.2 Vorderingen op OCW	3.808	-
1.2.2.8 Overige overheden	6.794	-
1.2.2.10 Overige vorderingen	160.160	83.473
1.2.2.14 Te ontvangen interest	25.027	34.112
1.2.2.15 Overlopende activa	<u>36.264</u>	<u>61.604</u>
<b><u>Vorderingen</u></b>	<u><u>352.763</u></u>	<u><u>243.059</u></u>

## Model EL: Effecten en Liquide middelen

### 1.7 Liquide middelen

	<u>31 december 2025</u>	<u>31 december 2024</u>
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	520.291	539.928
1.7.4 Overige liquide middelen	<u>3.927.095</u>	<u>3.058.866</u>
<b><u>Liquide middelen</u></b>	<u><u>4.447.386</u></u>	<u><u>3.598.794</u></u>

#### **Toelichting**

De post overige liquide middelen bevat het rekening-courant tegoed in het kader van Schatkistbankieren

## Model EV: Eigen vermogen

### 2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2025
2.1.1.1 Algemene reserve	1.697.828	12.812	212.361	1.923.000
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	800.340	-84.886	-212.361	503.093
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	-	609.739	-	609.739
<b><u>Eigen Vermogen</u></b>	<b><u>2.498.167</u></b>	<b><u>537.665</u></b>	<b><u>-</u></b>	<b><u>3.035.832</u></b>

#### Uitsplitsing

<i>21150 - Algemene reserve</i>	1.697.828	12.812	212.361	1.923.000
<u>2.1.1.1 Algemene reserve</u>	1.697.828	12.812	212.361	1.923.000
<i>21213 - Bestemmingsreserve NPO</i>	315.593	-103.232	-212.361	-
<i>21219 - Overige bestemmingsreserve</i>	-	-	-	-
<i>21220 - Bestemmingsreserve personeel</i>	484.747	18.346	-	503.093
<u>2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek</u>	800.340	-84.886	-212.361	503.093
<i>21300 - Bestemmingsreserve privaat</i>	-	609.739	-	609.739
<u>2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat</u>	-	609.739	-	609.739

#### Toelichting:

De bestemmingsreserve privaat betreft de ontvangen gelden minus de uitgegeven gelden m.b.t. het ontvangen gedeelte van de erfenis voor basisschool obs De Kameleon. De gelden zullen waarschijnlijk in 2026 doorgestort worden naar een op te richten stichting.

**Model VI: Voorzieningen en langlopende schulden****2.2 Voorzieningen**

	Stand per 1 januari 2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31 december 2025	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 t/m 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.2.1 Voorziening jubilea	185.516	46.098	19.799	-	211.814	43.309	48.772	119.733
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	1.074.134	150.159	162.451	-	1.061.842	86.707	498.299	476.836
<b>Voorzieningen</b>	<b>1.259.650</b>	<b>196.257</b>	<b>182.250</b>	<b>-</b>	<b>1.273.656</b>	<b>130.016</b>	<b>547.071</b>	<b>596.569</b>

## Model KS: Kortlopende schulden

### 2.4 Kortlopende schulden

	<b>31 december 2025</b>	<b>31 december 2024</b>
2.4.6 Schulden aan gemeenten	15.616	33.205
2.4.8 Crediteuren	163.860	105.699
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	569.184	547.102
2.4.10 Pensioenen	162.976	174.212
2.4.12 Overige kortlopende schulden	28.771	3.597
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	210.529	53.728
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	16.407	2.127
2.4.17 Vakantiegeld en bindingstoelage	437.731	386.378
2.4.19 Overige overlopende passiva	<u>51.042</u>	<u>72.081</u>
<b><u>Kortlopende schulden</u></b>	<b><u>1.656.118</u></b>	<b><u>1.378.130</u></b>



## Model OB: Opgave overheidsbijdragen

### 3.1 Rijksbijdragen

	<b>Werkelijk 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Werkelijk 2024</b>
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.783.152	12.552.235	12.348.312
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	416.621	54.206	131.715
3.1.3.1 Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	716.227	689.920	725.055
<b><u>Rijksbijdragen</u></b>	<b>13.916.000</b>	<b>13.296.361</b>	<b>13.205.082</b>
<b>Uitsplitsing</b>			
<i>81003 - Basisbekostiging PO</i>	12.679.275	12.452.374	12.104.013
<i>81004 - Overgangsregeling PO</i>	19.703	20.548	84.547
<i>81101 - Vermindering uitkeringskosten</i>	-	-	-351
<i>81114 - Regeling profess.&amp;begeleiding starters &amp; schoolleiders</i>	84.175	79.314	160.103
<u>3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW</u>	12.783.152	12.552.235	12.348.312
<i>81200 - Personele bekostiging groei</i>	190.513	-	35.311
<i>81219 - Aanv. bek. onderwijsachterstandenbeleid</i>	14.924	14.199	17.720
<i>81231 - Bijz. bekostiging bijzondere situaties</i>	45.879		-
<i>81232 - Bijz. bekostiging ivm toename asielzoekers</i>	18.495	-	4.655
<i>81276 - Subsidie Basisvaardigheden</i>	145.501	-	-
<i>81290 - Overige subsidies ministerie</i>	1.309	40.007	74.030
<u>3.1.2.1 Overige subsidies OCW</u>	416.621	54.206	131.715
<i>81302 - Budget passend onderwijs</i>	716.227	689.920	725.055
<u>3.1.3.1 Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden</u>	716.227	689.920	725.055

### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	<b>Werkelijk 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Werkelijk 2024</b>
3.2.2.3 Overige overheden	14.900	91.550	14.946
<b><u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u></b>	<b>14.900</b>	<b>91.550</b>	<b>14.946</b>

## Model AB: Opgave andere baten

### 3.5 Overige baten

	<b>Werkelijk 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Werkelijk 2024</b>
3.5.1 Opbrengst verhuur	54.334	49.853	53.426
3.5.2 Detachering personeel	101.873	27.570	94.370
3.5.10 Overige	857.327	26.680	117.323
<b><u>Overige baten</u></b>	<b>1.034.633</b>	<b>104.103</b>	<b>265.118</b>

## Model LA: Opgave van de lasten

### 4 Lasten

#### 4.1 Personele lasten

	<b>Werkelijk 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Werkelijk 2024</b>
4.1.1 Lonen en salarissen	12.267.605	11.909.229	11.800.818
4.1.2 Overige personele lasten	705.713	460.842	417.600
4.1.3 Af: Ontvangen vergoedingen	524.571	340.000	462.810
<b><u>Personele lasten</u></b>	<b>12.448.747</b>	<b>12.030.071</b>	<b>11.755.609</b>
Uitsplitsing			
4.1.1.1 <i>Brutolonen en salarissen</i>	9.260.188	11.909.229	8.850.597
4.1.1.2 <i>Sociale lasten</i>	1.252.569		1.197.918
4.1.1.3 <i>Premies Participatiefonds</i>	74.946		139.522
4.1.1.4 <i>Premies Vervangingsfonds</i>	348.849		367.596
4.1.1.5 <i>Pensioenpremies</i>	1.331.053		1.245.185
<u>Lonen en salarissen</u>	12.267.605	11.909.229	11.800.818
4.1.2.1 <i>dotaties/vrijval voorzieningen</i>	16.425	25.000	-2.969
4.1.2.2 <i>personeel niet in loondienst</i>	161.676	30.000	16.315
4.1.2.3 <i>overige</i>	527.612	405.842	404.254
<u>Overige personele lasten</u>	705.713	460.842	417.600

#### 4.2 Afschrijvingslasten

	<b>Werkelijk 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Werkelijk 2024</b>
4.2.2 Afschrijvingen materiele vaste activa	253.904	228.342	242.731
<b><u>Afschrijvingslasten</u></b>	<b>253.904</b>	<b>228.342</b>	<b>242.731</b>

### 4.3 Huisvestingslasten

	<b>Werkelijk 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Werkelijk 2024</b>
4.3.1 Huurlasten	37.351	33.000	36.123
4.3.3 Onderhoudslasten	202.998	165.500	194.477
4.3.4 Energie en water	210.386	222.500	206.965
4.3.5 Schoonmaakkosten	45.729	60.000	44.470
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	38.708	20.000	33.590
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	150.159	135.000	79.500
<b><u>Huisvestingslasten</u></b>	<b>685.332</b>	<b>636.000</b>	<b>595.124</b>

### 4.4 Overige lasten

	<b>Werkelijk 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Werkelijk 2024</b>
4.4.1 Administratie en beheer	319.669	285.443	276.752
4.4.2 Inventaris en apparatuur	159.033	129.813	161.845
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	424.759	323.231	322.933
4.4.5 Overige	210.411	77.996	167.223
<b><u>Overige lasten</u></b>	<b>1.113.872</b>	<b>816.483</b>	<b>928.753</b>
Specificatie honorarium			
4.4.1.1 <i>Onderzoek jaarrekening</i>	30.250	0	33.568
4.4.1.2 <i>Andere controle opdracht</i>	-	-	-
4.4.1.3 <i>Fiscale adviezen</i>	-	-	-
4.4.1.4 <i>andere niet-controle dienst</i>	-	-	-
<b><u>Accountantslasten</u></b>	<b>30.250</b>	<b>0</b>	<b>33.568</b>

## Model FB: Financiële baten en lasten

### 6 Financiële baten en lasten

	<b>Werkelijk 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Werkelijk 2024</b>
6.1.1 Rentebaten	78.083	90.000	86.016
6.2.1 Rentelasten (-/-)	4.096		3.067
<b><u>Financiële baten en lasten</u></b>	<b>73.987</b>	<b>90.000</b>	<b>82.948</b>

### Model E: Overzicht verbonden partijen

Stichting PrimAH participeert in relatie tot zorg in een samenwerkingsverband die als verbonden partij te kenmerken is.

<b>Naam</b>	<b>Juridische vorm 2025</b>	<b>Statutaire zetel</b>	<b>Code activiteiten</b>
SWV PO 22.01 Noord-en Midden-Drenthe	Stichting	Assen	4

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

## WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector

### 4.1: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

#### Vermelding topfunctionarissen

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting PrimAH. Het voor Stichting PrimAH toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 175.000, het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse C. Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen en volgens een puntensysteem als volgt vastgesteld :

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

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

<b>Gegevens 2025</b>	
<b>Bedragen x € 1</b>	Dhr. J.A. Kleyberg
<b>Functiegegevens</b>	Directeur/Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1,0
Dienstbetrekking	Ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	123.679
Beloningen betaalbaar op termijn	20.448
<b>Subtotaal</b>	<b>144.127</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	175.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de	n.v.t.
<b>Totale bezoldiging 2025</b>	<b>144.127</b>

<b>Gegevens 2024</b>	
<b>Bedragen x € 1</b>	Dhr. J.A. Kleyberg
<b>Functiegegevens</b>	Directeur/Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1,0
Dienstbetrekking	Ja
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	110.830
Beloningen betaalbaar op termijn	17.531
<b>Subtotaal</b>	<b>128.361</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	166.000
<b>Totale bezoldiging 2024</b>	<b>128.361</b>

#### 1c Toezichthoudende toefunctionarissen

<b>Gegevens 2025</b>	F. Vinke	K. Weening	A. Wessels	M.H. Mulder	R. Timmermans
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Vicevoorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde dienstvervulling in 2025	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>					
Bezoldiging	10.500	7.000	7.000	7.000	7.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.250	17.500	17.500	17.500	17.500
<b>Totale bezoldiging</b>	<b>10.500</b>	<b>7.000</b>	<b>7.000</b>	<b>7.000</b>	<b>7.000</b>

<b>Gegevens 2024</b>	K. Weening	K. Weening	F. Vinke	E. Verdonk	M.H. Mulder	R. Timmermans
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde dienstvervulling in 2024	01/06 - 31/12	01/01 - 31/05	01/06 - 31/12	01/01 - 30/06	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>						
Bezoldiging	2.730	1.875	2.778	2.200	4.565	3.249
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	14.559	6.894	9.706	8.255	17.500	17.500
<b>Totale bezoldiging</b>	<b>2.730</b>	<b>1.875</b>	<b>2.778</b>	<b>2.200</b>	<b>4.565</b>	<b>3.249</b>

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

<b>Gegevens 2025</b>	
<b>Naam toefunctionaris</b>	<b>Functie</b>
M.M. Middendorp-Smits	Lid

### **3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT**

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

## **Bestemming van het resultaat**

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

### **Resultaat 2025**

12.812 wordt toegevoegd aan de algemene reserve

18.346 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve publiek

103.232 wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO

609.739 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat

537.665 totaal resultaatverdeling

## **Niet uit de balans blijkende verplichtingen**

### Huurovereenkomst

Medio 2022 is er na een onderhandse aanbesteding een nieuw contract t.b.v. kopiëren afgesloten. Dit contract loopt t/m 2027. De maandelijkse lasten hiervoor bedragen ca € 3.700.

### Huur Stafbureau

T.b.v. het stafbureau wordt ruimte gehuurd van de gemeente Aa en Hunze. De maandelijkse lasten hiervoor bedragen in 2026 ca € 2.800. Het contract wordt jaarlijks stilzwijgend verlengd.

### Administratiekantoor

Vanaf januari 2024 is een contract afgesloten met Preadyz voor het (mede) verzorgen van de financiële en personele administratie. Het contract kan jaarlijks verlengd worden en omvat, in 2025, een contractwaarde van ca € 102.000. Voor 2026 is er een getekend contract voor ca. € 108.000,-

## **Niet uit de balans blijkende rechten**

### Erfenis obs De Kameleon

In 2025 is het grootste deel van de nalatenschap ontvangen. Deze is verantwoord in de staat van baten en lasten. De notaris is nog bezig met de afwikkeling van de nalatenschap. Naar verwachting zal het resterende deel in 2026 worden overgemaakt. Op moment van opstellen van de jaarrekening is onbekend wat het totaalbedrag van de nalatenschap is.

### **Gebeurtenissen na balansdatum**

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

## Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur:

- Dhr. J.Kleyberg

Raad van Toezicht:

Voorzitter Dhr. F. Vinke

Lid Mevr. M. Middendorp

Lid Mevr. R. Timmermans

Lid Dhr. M. Mulder

Lid Dhr. A. Wessels

Datum vaststelling jaarrekening:

## Gegevens over de rechtspersoon

### Algemene gegevens

Bestuursnummer 41899  
Naam instelling Stichting PrimAH

Adres Spiekersteeg 1  
Postcode 9460 AA  
Plaats Gieten  
Telefoon 0592-333800  
Website [www.primah.org](http://www.primah.org)

Contactpersoon Dhr.J.Kleyberg  
Telefoon 0592-333800  
E-mailadres [info@primah.nl](mailto:info@primah.nl)

### **BRIN-nummers**

08EZ	OBS J.Emmensschool
09FC	OBS De Dobbe
09HW	OBS De Flint
10AB	OBS Gieten
10DK	OBS De Drift
10SG	OBS Bonnen
10VA	OBS Jan Thiesschool
11AK	OBS Anloo
11GR	SWS Oostermoer
11YV	OBS De Eshoek
12HY	OBS Pr.Willem Alexander
12QP	OBS De Kameleon

## Overige gegevens

**Controleverklaring van de accountant**

## Bijlage 5: Lijst met afkortingen

In onderwijsland wordt vaak gemaakt van afkortingen.

Om het verslag ook voor niet-ingewijden leesbaar te maken hierbij een lijst met de meeste in dit jaarverslag gebruikte afkortingen in alfabetische volgorde:

AOZ	-	algemene en onderwijskundige zaken
BAPO	-	bevordering arbeidsparticipatie ouderen
BSO	-	buitenschoolse opvang
BURAP	-	bestuursrapportage
Cito	-	Centraal instituut voor toetsontwikkeling
CvB	-	College van Bestuur
CLB	-	consultatieve leerlingbegeleiding
DB	-	Dagelijks Bestuur
DIBO	-	directeurenoverleg basisonderwijs
DIM	-	Directe Instructie Model
DOM	-	Drentse onderwijsmonitor
EFJ	-	elektronisch financieel jaarverslag
GMR	-	gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
IB	-	intern begeleider
ICT	-	informatie- en communicatietechnologie
INK	-	instituut Nederlandse kwaliteit
IMPO	-	indicatief meetsysteem primair onderwijs
LA	-	leerkracht A
LB	-	leerkracht B
LGF	-	leerlinggebonden financiering
LVS	-	leerlingvolgsysteem
MARAP	-	managementrapportage
MFC	-	multifunctioneel centrum
MJP	-	meerjarenperspectief
MR	-	medezeggenschapsraad
MRT	-	motorische remedial teaching
NT2	-	Nederlands als tweede taal
OBS	-	openbare basisschool
OKV	-	onderwijskwaliteitsverslag
OOGO	-	op overeenstemming gericht overleg
OZOP	-	onderwijszorg en ondersteuningsplan
PET	-	PrimAH expertise team
PLG	-	professionele leergemeenschap
PO	-	primair onderwijs
POP	-	persoonlijk ontwikkelingsplan
PVG	-	planningsverband Groningen
PZ	-	personele zaken
RI&E	-	risico inventarisatie & evaluatie
RvT	-	Raad van Toezicht
SBL	-	Stichting Beroepskwaliteit Leraren
Stichting PrimAH	-	Stichting voor Openbaar Primair Onderwijs Aa en Hunze
SWV	-	samenwerkingsverband
VHM	-	vaardigheidsmeter
VPI	-	Vraagprofiel Instrument
WMS	-	Wet op de medezeggenschap
WSNS	-	weer samen naar school

