

Jaarverslag 2025



Voorwoord	4
Inleiding	5
<i>Terugblik op 2025</i>	5
1. Verslag toezichthoudend orgaan	8
<i>Samenstelling en nevenfuncties</i>	8
<i>Werkzaamheden</i>	10
<i>Commissies</i>	12
<i>Werkgeverschap</i>	12
<i>Inhoudelijk toezicht</i>	13
<i>Toepassing Governance</i>	13
<i>Honorering en onkostenvergoeding</i>	14
<i>Professionalisering en evaluatie van eigen functioneren</i>	14
2. Algemeen	15
2.1 <i>Missie en Visie</i>	15
2.2 <i>Besturing: College van Bestuur</i>	17
2.3 <i>Naleving branchecode</i>	19
2.4 <i>Omgevingsgericht ondernemen</i>	20
2.5 <i>Maatschappelijke thema's</i>	21
2.6 <i>Allocatie van middelen</i>	26
2.7. <i>Toetsing en examinering</i>	26
2.8. <i>Werkdrukmiddelen</i>	26
2.9. <i>Passend Onderwijs</i>	26
2.10. <i>NP Onderwijs</i>	37
3. Risicomanagement	39
3.1 <i>Risicoanalyse StOVOG</i>	39
3.2 <i>Toelichting risicobeleid StOVOG</i>	41
4. Bedrijfsvoering	42
4.1 <i>Algemene inleiding, belangrijkste financiële doelstellingen</i>	42
4.2 <i>Beleggen en belenen</i>	43
4.3 <i>Bedrijfsvoering in relatie tot ons onderwijs</i>	46
5 Ons onderwijs	48
5.1 <i>Het Coornhert Gymnasium, een categorale school voor VWO</i>	48
5.2 <i>De GSG Leo Vroman, een smalle scholengemeenschap</i>	49
5.3 <i>Het Segment, school voor praktijkonderwijs</i>	54

5.4	<i>Onderwijsresultaten van onze scholen</i>	58
5.5	<i>Toelatingsbeleid</i>	62
6	<i>Duurzaamheid</i>	64
6.1	<i>Duurzame organisatie</i>	64
6.2	<i>Personeelstekorten</i>	64
6.3	<i>Ziekteverzuim 2025</i>	64
6.4	<i>Evenredige vertegenwoordiging</i>	65
6.5	<i>VOG</i>	65
6.6	<i>Kwaliteit</i>	66
6.7	<i>Veiligheid</i>	66
7.	<i>Toekomst</i>	66
7.1	<i>Strategisch Beleidsplan 2023-2027 ‘De koers naar 2028’</i>	66
7.2	<i>Continuïteitsparagraaf</i>	72
	JAARREKENING 2025	78
	<i>Grondslagen</i>	79
	<i>Grondslagen balans</i>	79
	<i>Grondslagen Staat van baten en lasten</i>	83
	<i>Grondslagen Kasstroomoverzicht</i>	83
	<i>Algemeen</i>	85
	<i>Balans 86</i>	
	<i>Staat van baten en lasten</i>	86
	<i>Materiële vaste activa</i>	87
	<i>Vlottende activa</i>	87
	<i>Eigen vermogen</i>	88
	<i>Eigen vermogen specificatie</i>	89
	<i>Voorzieningen</i>	90
	<i>Voorzieningen specificatie</i>	90
	<i>Overige voorzieningen specificatie</i>	91
	<i>Kortlopende schulden</i>	91
	<i>Niet uit de balans blijvende Rechten en Verplichtingen</i>	92
	<i>Kasstroomoverzicht</i>	94
	<i>Overheidsbijdragen</i>	95
	<i>Overige baten</i>	95
	<i>Lasten 96</i>	
	<i>Segmentatie van de balans</i>	97

<i>Segmentatie van baten en lasten</i>	98
<i>Verantwoording subsidies G1</i>	98
<i>Verbonden partij met belang in bevoegd gezag</i>	99
<i>WNT algemeen</i>	99
<i>1A Leidinggevende topfunctionarissen</i>	100
<i>1B WNT Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking</i>	101
<i>1C Toezichthoudende topfunctionarissen</i>	102
<i>1D WNT topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder</i>	103
<i>1E WNT topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700</i>	103
<i>1F WNT topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.</i>	103
<i>1G WNT topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is</i>	103
<i>2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband topfunctionarissen</i>	103
<i>3 Overige rapportage verplichtingen op grond van de WNT</i>	103
<i>CP Balans</i>	104
<i>CP Baten en lasten</i>	105
<i>Financiële kengetallen</i>	106
<i>CP gegevensset</i>	106
<i>NPO verdeling interventie 2025</i>	107
<i>Basisvaardigheden verdeling interventie 2025</i>	107
<i>Verdeling resultaat 2025</i>	108
Ondertekening van de jaarrekening	109

Voorwoord

In dit jaarverslag (bestuursverslag en jaarrekening) wordt verantwoording afgelegd over de onderwijskwaliteit, het gevoerde personeelsbeleid en de bedrijfsvoering in 2025. Het jaarverslag zal na vaststelling openbaar gemaakt worden op de website van StOVOG en is daarom voor de leesbaarheid voorzien van onderstaande toelichting.

Het eerste deel betreft het bestuursverslag met algemene informatie over StOVOG en inhoudelijke informatie over onderwijs en kwaliteit in relatie tot de koers zoals vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan 2023-2027 *'De koers naar 2028'*, ontwikkeling van de leerlingenaantallen, personeel, de ondersteunende organisatie en governance. Hierin verantwoorden we ons ook over de maatschappelijke thema's:

- Sterke basis hoge kwaliteit
- Goed en voldoende onderwijspersoneel (strategisch personeelsbeleid)
- Sociale veiligheid en gelijke behandeling
- Informatiebeveiliging en Privacy
- Banenafpraak

Vervolgens hebben we een financiële analyse geschreven met extra aandacht voor de continuïteitsparagraaf, als ook de omvang en opbouw van de reserves in relatie tot de signaleringswaarden.

In het laatste hoofdstuk wordt in financiële zin de balans van 2025 opgemaakt. De financiële verslaggeving is verzorgd conform de richtlijn 'Jaarverslag Onderwijs'. Het jaarverslag heeft evenals de afgelopen jaren weer een behoorlijke omvang gekregen. We menen dat hierdoor recht gedaan wordt aan

- de transparantie van de stukken,
- aan alle activiteiten die in het verslagjaar in het belang van het onderwijs aan onze leerlingen verricht zijn, en
- aan de complexe financiële wereld die daarachter schuilgaat.

Het College van Bestuur is alle medewerkers van StOVOG veel dank verschuldigd voor hun inzet in het afgelopen jaar. Onderwijs is en blijft mensenwerk en alleen dankzij de inzet van al ons onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel, de ouders en toezichthouders maken wij de beste toekomst mogelijk voor onze leerlingen.

College van Bestuur

Inleiding

Het jaarverslag van StOVOG over 2025 is de terugblik op het jaar 2025 en vormt daarmee onderdeel van de jaarlijkse reflectie op het kalenderjaar en de basis voor een blik vooruit naar de toekomst. In dit bestuursverslag verantwoorden we ons over de besteding van de publieke middelen.

We verantwoorden ons niet alleen via het bestuursverslag en de jaarrekening. We doen dit tevens digitaal via www.scholenopdekaart.nl. Op basis van belangrijke indicatoren als leerresultaten, tevredenheidsonderzoeken, leerlingensamenstelling, onderwijsuitgangspunten, personeelsbeleid en financiën willen we daarbij een goed beeld schetsen van onze scholen.

Terugblik op 2025

Leerlingen

Op 1 oktober 2024 waren de leerlingaantallen voor het schooljaar 2025-2026 voor het geheel van de stichting ongeveer 2% lager dan het vorige schooljaar. De GSG Leo Vroman en Het Segment hadden ongeveer 3% minder leerlingen en Het Coornert Gymnasium 2% meer leerlingen.

In de meerjarenbegroting gaan we uit van een ongeveer gelijk aantal leerlingen voor de komende jaren. In de regio zijn echter een aantal onzekere factoren die invloed kunnen hebben op het aantal leerlingen zoals het initiatief om islamitische scholen in Gouda e.o. te stichten. Daarnaast kunnen de gevolgen van de doorstroomtoets en het kansrijk adviseren een negatief effect hebben op het aantal leerlingen van het praktijkonderwijs. Landelijk is deze trend al zichtbaar.

uit ANAGO 14-1-2026						
	okt-2024	okt-2025	okt-2026	okt-2027	okt-2028	okt-2029
segment	362	350	350	350	350	350
Coornhert	614	630	635	634	647	659
GSG	1.120	1.083	1.097	1.068	1.087	1.111
	2.096	2.063	2.082	2.052	2.084	2.120

De ambities en de koers

Het bestuursverslag wordt beschreven aan de hand van de ambities in het Strategisch Beleidsplan. In de cyclus van dit plan zitten we in jaar drie.

Oordeel inspectie

In 2021 heeft het College van Bestuur voor het laatst een gesprek gehad met de Onderwijsinspectie. De Onderwijsinspectie heeft in haar jaarlijks oordeel voor alle opleidingen daarin het huidige basisarrangement vastgesteld. Dit betekent dat de kwaliteit van het geboden onderwijs en de naleving van wet- en regelgeving op orde zijn.

Financiële positie, reserves en signaleringswaarde

StOVOG is financieel gezond. De diverse kentallen over 2025 bevestigen dit beeld. Onze algemene reserve blijkt nog boven de recent door de overheid vastgestelde signaleringswaarden te liggen. Echter, wanneer we de begroting beschouwen, zien we dat, tegen het eind van de vijfjaarscyclus, we aan de signaleringsgrenzen zullen voldoen.

De politiek en de inspectie vragen ons om een verantwoorde onderbouwing van noodzakelijke reserves naast een planmatige afbouw van dat deel dat boven de signaleringswaarde als niet noodzakelijk mag worden beschouwd. In dit jaarverslag verantwoorden we ons hierover en is, evenals in de begroting 2026 en meerjarenperspectief 2026-2029, die planmatige extra inzet van reserves terug te lezen. Hieruit blijkt dat StOVOG zich inzet voor een planmatige afbouw van de reservepositie. In de financiële verantwoording gaan we daar ook uitgebreid op in. De inzet van het formatieve budget en de reserves blijft gericht op de volgende punten:

- Investeren in het handhaven en versterken van de onderwijskwaliteit;
- Investeren in docenten i.v.m. het natuurlijk verloop in de komende jaren. Door te grote bezuinigingen zouden zij juist vertrekken, met alle gevolgen voor vacatures in de toekomst;
- Investeren in ons onderwijsaanbod (Coornhert Junior)
- Investeren in onderwijsontwikkeling.

In financiële zin monitoren we zorgvuldig de ontwikkelingen de komende jaren. Daarbij merken we op dat er naast goedgekeurde extra onttrekkingen aan de reserves, tevens onttrekkingen zullen zijn in het kader van onderwijskundige aanpassingen van gebouwen. Ook is er een grote zorg over de schaarste op de arbeidsmarkt. Extra inhuur via een ZZP-constructie is vanwege wetgeving inmiddels schier onmogelijk geworden. De continuïteit van ons onderwijs is daarom een grote zorg.

Een uitgebreide toelichting op de onderwijskundige prestaties is te lezen in hoofdstuk 5.

Een uitgebreide toelichting op de toekomstige ontwikkelingen is te lezen in hoofdstuk 7.

Baten

Bij het opstellen van de begroting hanteert StOVOG het voorzichtigheidsprincipe. Dit houdt in dat we alleen die posten aan de batenkant opnemen waarover zekerheid bestaat.

Het totaal van de begrote baten bedroeg	€ 24.346.721
De gerealiseerde baten bedroegen	€ 26.382.412
Het totale verschil in gerealiseerde t.o.v. begrote baten bedraagt	€ 2.035.691

Dit wordt veroorzaakt door onder meer

- niet voorziene subsidies; basisvaardigheden
- hogere Rijksbijdrage ten gevolge van onder meer prijsaanpassing;
- hogere bijdrage dan begroot vanuit samenwerkingsverband.

Lasten

De begrote lasten bedroegen	€ 26.582.134
De realisatie was	€ 28.468.883
Het verschil bedraagt	€ 1.886.749

Dit wordt veroorzaakt door onder meer

- CAO verhoging
- Extra dotatie voorziening Meerjaren onderhoud
- Het verschil tussen begrote en gerealiseerde lasten is 7%.

Begroting en resultaat 2025 en de bestemming

Het begrote resultaat over 2025 was € 1.638.913 negatief. Gerealiseerd is een resultaat van € 1.466.207 negatief. Het resultaat is positiever dan we hadden begroot. Dit is onder meer veroorzaakt door extra subsidie basisvaardigheden. Daar waar tot 2025 bestemmingsreserves waren gevormd voor de aanpassing aan de gebouwen, zijn, als gevolg van nieuwe regelgeving, deze posten nu opgenomen in de onderhoudsvoorziening middels de componenten methode.

Het resultaat wordt verdeeld volgens de verdeling van het financiële resultaat op pagina 104. Voor de komende jaren zijn exploitatietekorten voorzien ten gevolge van leerlingaantallen en verdere investeringen in ons onderwijs. Ook speelt het een rol dat we onze formatieve bezetting waar mogelijk in stand willen houden omdat we vanaf schooljaar 2026- 2027 weer groei verwachten van het leerlingenaantal. We hopen hiermee mogelijke toekomstige vacatures te voorkomen.

Het weerstandsvermogen daalt jaarlijks met enige procenten. Hiermee voldoet StOVOG aan de afspraken met de inspectie uit 2021 om langzaam maar verantwoord 'af te bouwen'. Door onze financiële positie kunnen we de komende periode zonder ingrijpende maatregelen doorkomen. Wel blijft de sterk fluctuerende leerlingenstroom in de regio een groot risico, waar we, zoals besproken met de onderwijsinspectie, altijd terdege rekening mee dienen te houden

Maatschappelijke thema's

De staatssecretaris heeft de onderstaande thema's aangewezen op basis van de regeling jaarverslaggeving onderwijs artikel 4, lid 6 (zie brief 15 december 2025 besturen PO en VO). Het betreft het verzoek om te rapporteren over de doelen waarvoor middelen zijn ingezet en de resultaten die daarmee zijn behaald op de navolgende politieke of maatschappelijke thema's, te weten:

- Een sterke basis en hoge kwaliteit;
- Goed en voldoende onderwijspersoneel (strategisch personeelsbeleid);
- Sociale veiligheid en gelijke behandeling;
- Informatiebeveiliging en privacy;
- Banenafpraak.

Deze thema's zijn vastgesteld voor verslagjaar 2025. Hierover wordt in hoofdstuk 2.5 in dit verslag gerapporteerd.

Naast de aandacht die we schenken aan de maatschappelijke thema's zijn ook de onderstaande toelichtingen in het bestuursverslag opgenomen:

- NP Onderwijs;
- Werkdrukmiddelen;
- Onderwijskansenregeling.

1. Verslag toezichthoudend orgaan

De Raad van Toezicht is het toezichthoudende orgaan van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda, hierna StOVOG. De Raad van Toezicht streeft transparantie na in het functioneren en legt daar in dit hoofdstuk van het jaarverslag verantwoording over af. We besteden daarbij aandacht aan de volgende onderwerpen:

1. Samenstelling, commissies en nevenfuncties;
2. Werkzaamheden;
3. Commissies;
4. Werkgeverschap;
5. Inhoudelijk toezicht;
6. Toepassing governance;
7. Honorering en onkostenvergoeding;
8. Professionalisering en evaluatie eigen functioneren.

De Raad van Toezicht telt momenteel vijf leden en voldoet hiermee aan de statuten. De Raad van Toezicht richt zich naar de Code Goed Toezicht van de Vereniging van toezichthouders in onderwijs en kinderopvang (VTOI-NVTK). In 2025 is deze code door de VTOI-NVTK samen met de PO-raad en de VO-raad doorontwikkeld naar de Governance Code Funderend Onderwijs 2025. De Raad van Toezicht van StOVOG committeert zich aan deze nieuwe governance code.

Voor de leden van de Raad van Toezicht is een profiel opgesteld dat bepalend is voor de samenstelling van de raad. Dit profiel voorziet erin dat onafhankelijkheid, deskundigheid en verankering in de samenleving is geborgd.

Samenstelling en nevenfuncties

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf personen en kende in 2025 drie commissies: de remuneratiecommissie, de auditcommissie en de commissie kwaliteit en strategie:

- Mevrouw J. Bennani-Karim: lid van de auditcommissie;
- Mevrouw N. van Engen: lid van de auditcommissie;
- De heer L. van der Meij: voorzitter, lid van de remuneratiecommissie en lid van de commissie kwaliteit en strategie;
- De heer J. Schouten: vicevoorzitter, lid van de commissie kwaliteit en strategie en lid van de remuneratiecommissie;
- De heer J. Ykema: per 1-10-2025 lid van de Raad van Toezicht.

Het wervings- en selectieproces voor een nieuw lid van de Raad van Toezicht is medio 2025 afgerond met het selecteren van de heer J. Ykema. De formele aanstelling is door het zomerreces van de gemeenteraad van Gouda bekrachtigd per 1 oktober 2025. Voor nieuwe leden hanteert de Raad van Toezicht een inwerkprogramma: 'Werkwijze Welkom nieuw lid RvT StOVOG'. De heer J. Ykema heeft dit gebruikt als leidraad voor zijn introductie bij StOVOG en de werkzaamheden van de Raad van Toezicht.

Nevenfuncties

Alle leden van de Raad van Toezicht zijn onafhankelijk van de stichting. Er is geen sprake van belangenverstrengeling met andere (bestuur)functies. Geen van de leden is of was in het verleden in dienst van StOVOG, of onderhoudt een directe of indirecte band met toeleveranciers of afnemers van StOVOG.

De leden van de raad hebben naast hun toezichthoudende functie bij StOVOG de volgende betaalde en onbetaalde nevenfuncties:

Mevrouw J. Bennani-Karim,

- Lid Raad van Toezicht StOVOG
 - Bezoldigd
- Bennani Legal directeur-eigenaar, hoofdfunctie
 - Bezoldigd

Mevrouw N. van Engen,

- Lid Raad van Toezicht StOVOG
 - Bezoldigd
- Afdelingshoofd Inspectie der Rijksfinanciën Ministerie van Financiën, hoofdfunctie
 - Bezoldigd
- Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Liduina/Spieringshoek te Schiedam, nevenfunctie. Dit bestuur is niet actief in het Voedingsgebied van StOVOG.
 - Bezoldigd

De heer L. van der Meij,

- Lid Raad van Toezicht StOVOG
 - Bezoldigd
- Zelfstandig organisatieadviseur bij Van der Meij Organisatieadvies BV, hoofdfunctie
 - Bezoldigd
- Mede-eigenaar/lead auditor bij CIO BV, hoofdfunctie
 - Bezoldigd
- Voorzitter Coöperatieve Vereniging Energie Gouda B.A., nevenfunctie
 - Onbezoldigd
- Penningmeester Rotaryclub Gouda, nevenfunctie
 - Onbezoldigd

De heer J. Schouten,

- Lid Raad van Toezicht StOVOG
 - Bezoldigd
- De Zorgstrategiepraktijk directeur-eigenaar, hoofdfunctie
 - Bezoldigd
- Voorzitter Bestuur Stichting Sentire, centrum voor leven met en na kanker (tot maart 2025), nevenfunctie
 - Onbezoldigd

De heer J. Ykema

- Lid Raad van Toezicht StOVOG
 - Bezoldigd
- Directeur/eigenaar van Lagant (hoofdfunctie)
 - Bezoldigd
- Lid van de Raad van advies van Code Snippet - nevenfunctie
 - Onbezoldigd
- Mentor bij Startupbootcamp - nevenfunctie
 - Onbezoldigd

In het najaar 2025 heeft een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur gesproken met de Commissie Code Goed Onderwijsbestuur, over de interpretatie van de Governance Code Funderend Onderwijs, de lidmaatschapseisen van de VO-raad en voorbeeldcasuïstiek uit de praktijk. Dit gesprek heeft niet tot andere inzichten geleid rondom eventuele (schijn van) belangenverstrengeling van leden van de Raad van Toezicht: deze is er niet. De voltallige Raad van Toezicht heeft in december 2025 met het College van Bestuur gesproken over dit onderwerp, met de volgende conclusies en afspraken:

1. Er zijn geen leden van het College van Bestuur noch Raad van Toezicht die activiteiten verrichten voor een onderwijsadviesbureau in de sector voortgezet onderwijs. Er wordt daarmee dus voldaan aan de nieuwe lidmaatschapseis;
2. Het thema governance code/integriteit wordt tenminste jaarlijks expliciet besproken in zowel de Raad van Toezicht zelfevaluatie als een College van Bestuur-vergadering. Vervolgens wordt het ook ten minste jaarlijks besproken op een College van Bestuur - Raad van Toezicht vergadering. De conclusies komen terug in de verslagen van die overleggen;
3. In het jaarverslag van StOVOG wordt expliciet over de conclusies onder punt 2 gerapporteerd;
4. Als er een nieuw lid van College van Bestuur of Raad van Toezicht begint wordt deze in de aanstellingsbrief expliciet op de governance code/lidmaatschapseis gewezen met het verzoek zich hieraan te houden en het belang hier proactief over in gesprek te gaan bij eventuele veranderende omstandigheden. Voordat de aanstellingsbrief wordt verstuurd wordt vanzelfsprekend gecontroleerd of er aan de governancecode/lidmaatschapseis wordt voldaan. Dit is ook al gebeurd bij de start van J. Ykema.

Werkzaamheden

Algemeen

De Raad van Toezicht heeft toezicht gehouden op de taken en bevoegdheden van het College van Bestuur. Statutair en aanvullend is in het Reglement Raad van Toezicht vastgelegd welke bevoegdheden de Raad van Toezicht heeft ten aanzien van door het College van Bestuur voorgestane beleidsontwikkelingen. De Raad van Toezicht richt zich in het algemeen op de volgende onderwerpen:

- bewaken van de uitgezette koers en de continuïteit van de organisatie;
- bewaken van de kwaliteit van het onderwijs in algemene zin;
- bewaken en bevorderen van een goede organisatiecultuur;
- werkgeverschap naar en van het College van Bestuur;
- klankbord en advies voor College van Bestuur;
- toezicht op taken en bevoegdheden College van Bestuur;
- goedkeuringsbevoegdheden;
- governance.

De Raad van Toezicht is een onafhankelijk orgaan binnen de stichting. De samenstelling, benoeming, taak, wijze van vergadering en de wijze van besluitvorming is vastgelegd in de statuten en in het Reglement Raad van Toezicht. Daarbij richt men zich op de maatschappelijke doelstellingen van de stichting en de daarmee verbonden onderwijsdoelstelling zoals omschreven in de missie. Tevens is de Raad van Toezicht ook de 'kritische vriend' van het College van Bestuur; de raad adviseert (gevraagd en ongevraagd), steunt en fungeert als klankbord.

In totaal is de raad in 2025 viermaal in reguliere vergadering met het College van Bestuur bijeengewees. De Raad van Toezicht heeft in deze vergaderingen niet alleen kennisgenomen van voorstellen en rapportages, maar het College van Bestuur actief bevraagd op onderliggende aannames, risico's en

alternatieve handelingsperspectieven. Daarbij is expliciet aandacht besteed aan de samenhang tussen strategische keuzes, financiële continuïteit en onderwijskwaliteit. Waar nodig heeft de Raad aanvullende informatie gevraagd alvorens tot besluitvorming over te gaan.

Besturingsmodel

Daarnaast heeft de raad in 2025 veelvuldig, intensief en in diverse samenstellingen met het bestuur gesproken over de toekomstbestendigheid van StOVOG, de kansen en uitdagingen (intern en extern) en hoe verschillende (alternatieve) besturingsmodellen deze kansen en uitdagingen het hoofd kunnen bieden. Directe aanleiding lag in het voorziene vertrek van twee van de vier bestuurders (per 31 december 2025 en per 28 februari 2026) vanwege pensionering.

Om dit verder te verkennen is aan een extern bureau een onderzoeksopdracht verstrekt. Dit was de onderzoeksopdracht: "Is StOVOG, gezien de vraagstukken waar de organisatie voor staat, voldoende toekomstbestendig"? De deelvragen die zijn meegegeven waren:

- Wat zijn die vraagstukken en wat zijn de kansen en risico's daarbij?
- Is het huidige besturingsmodel en de bovenschoolse organisatie adequaat om de kansen en risico's die er voor StOVOG zijn op/aan te pakken en wat zijn de aandachts-/vraagpunten hierbij?
- Welke andere opties/scenario's voor besturingsmodel en bovenschoolse organisatie zouden een alternatief kunnen zijn en wat zijn de aandachts-/vraagpunten hierbij?

Om een antwoord te formuleren op deze onderzoeksvraag en deelvragen zijn aan het onderzoeksbureau diverse documenten verstrekt en zijn er diverse stakeholders, inclusief de GMR, geïnterviewd in het kader van het onderzoek. De uitkomsten hiervan zijn met het de raad, bestuur en de GMR besproken. Uit het onderzoek bleek dat er zowel externe als interne uitdagingen zijn die volgens de onderzoekers vragen om een heroverweging van het besturingsmodel. Daarom adviseerden zij toe te groeien naar een model met één bestuurder.

De Raad van Toezicht heeft in samenspraak met het College van bestuur in dit traject nadrukkelijk stilgestaan bij de voor- en nadelen van verschillende besturingsmodellen en bij de risico's die verbonden zijn aan zowel het huidige collegiale model als een éénhoofdig bestuur. In de afweging zijn onder meer bestuurlijke continuïteit, slagvaardigheid, interne checks en balances en de borging van tegenspraak betrokken. De raad heeft erop toegezien dat de besluitvorming zorgvuldig en transparant heeft plaatsgevonden.

Na een uitgebreid en zorgvuldig traject is november 2025 door de Raad van Toezicht het voornemen uitgesproken om toe te groeien naar een besturingsmodel met één bestuurder. Dit is door het bestuur schriftelijk voorgelegd aan de GMR, conform de Wet Medezeggenschap op Scholen. 11 december 2025 heeft de GMR haar positieve advies gegeven. De overwegingen die daarbij zijn meegegeven worden door het College van Bestuur meegenomen in een te ontwikkelen transitieprogramma. In 2026 zal dit ook een belangrijk thema zijn voor de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. VOS/ABB is door het College van Bestuur gevraagd deze transitie te begeleiden en zorgvuldig vorm te geven.

Overige

De Raad van Toezicht wordt via een digitaal verslag van het bestuursoverleg geïnformeerd door het College van Bestuur over haar acties, besluiten en ontwikkelingen. De Raad van Toezicht blijft daarnaast op de hoogte van ontwikkelingen binnen de stichting door periodiek overleg met (leden van) het College van

Bestuur, voorafgaand aan de vergaderingen van de Raad van Toezicht (in het informele agendaoverleg en de commissievergaderingen) en schoolbezoeken. Tevens is de relatie met de GMR geactiveerd, via enkele informele overleggen tussen (vice-)voorzitters, de gezamenlijke bespreking van het onderwerp openbaar onderwijs (2024), een nadere verdieping van de kennismaking en rollen (2025) en gesprekken in de benoemingsadviescommissies.

Commissies

De Raad van Toezicht heeft enkele taken gedelegeerd aan commissies. Besluitvorming vindt altijd plaats in de complete Raad van Toezicht, de commissies hebben een uitvoerende en adviserende taak binnen de kaders van het Reglement Raad van Toezicht. StOVOG kende in 2025 de volgende commissies:

Remuneratiecommissie

De commissie voert namens de Raad van Toezicht de taken uit die behoren bij het werkgeverschap (zie ook de paragraaf hieronder). Vanuit dit perspectief heeft de remuneratiecommissie in mei 2025 een beoordelingsgesprek gevoerd met één van de bestuurders (in het kader van het omzetten van de aanstelling voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd). Eind september zijn met de overige leden van het bestuur individuele functioneringsgesprekken gevoerd. Van al deze gesprekken is een verslag opgesteld en ook afgestemd met het CvB. Deze verslagen zijn (vertrouwelijk) met de gehele raad gedeeld.

Commissie kwaliteit & strategie

De commissie heeft in 2025 geen separaat overleg gevoerd. De onderwerpen zijn steeds besproken in de reguliere Raad van Toezicht – College van Bestuur-vergaderingen, dan wel in de bijzondere overleggen in het kader van de ontwikkelingen in het besturingsmodel. Het betreft de volgende onderwerpen:

- voortgang Strategische Beleidsplan;
- instrumenten om de onderwijskwaliteit te volgen, inclusief de inzet en opbrengsten daarvan;
- strategische personeelsplanning;
- ontwikkelingen in governance.

In de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht in november 2025 is besloten de commissie kwaliteit en strategie niet te continueren in 2026. De onderwerpen zullen in de reguliere RvT-vergaderingen een plaats krijgen.

Auditcommissie

Naast overleg over het financieel beleid in de brede zin (begroting, jaarrekening), heeft deze commissie ook adviezen gegeven aan de Raad van Toezicht over:

- beleggen en belenen;
- het te voeren Treasury-beleid;
- managementletter accountant over boekjaar 2025;
- financiële rapportages.

Namens het College van Bestuur participeren mevrouw Leijh, Den Hartog (tot 1 juni 2025) en mevrouw Haanschoten (vanaf 1 juni 2025) in deze commissie. De commissie heeft in 2025 driemaal overleg gehad.

Werkgeverschap

Als werkgever:

- Heeft de remuneratiecommissie individuele voortgangs-, functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd met het College van Bestuur;

- Heeft de Raad van Toezicht op grond van de nieuwe CAO voor bestuurders de bezoldigingsbedragen voor de leden van het College van Bestuur, met inachtneming van het vastgesteld bezoldigingsplafond op basis van complexiteitspunten, vastgesteld.

De door de raad verkregen informatie uit bovenstaande en andere gesprekken, uit controles en rapportages en schoolbezoeken draagt bij aan het goed kunnen uitoefenen van de rol als werkgever, net als die van toezichthouder en adviseur. De Raad van Toezicht concludeert dat het bestuur in 2025 in lijn met het strategisch beleidsplan en het handboek governance heeft gehandeld. Eventuele ontwikkelpunten zijn besproken en worden in 2026 gemonitord.

Inhoudelijk toezicht

2025 kenmerkte zich voor de Raad van Toezicht door diverse overgangen. Er waren wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur, daarnaast is een nieuwe accountant gecontracteerd. Verder is geïnvesteerd in verdere verbinding en verdieping, onder meer via de bijeenkomsten in het kader van de doorontwikkeling van het besturingsmodel.

Het College van Bestuur heeft de Raad van Toezicht regelmatig geïnformeerd en geconsulteerd over de realisatie van het strategisch beleid, in het licht van de ontwikkelingen binnen de maatschappij, het onderwijs, de stad Gouda en de individuele scholen van StOVOG. Het in 2023 vastgestelde Strategisch Beleidsplan 2023-2028 is in de diverse gesprekken met het bestuur hierbij leidraad geweest.

Uit bestuursverslagen en contacten met leden van de GMR concludeert de Raad van Toezicht dat het bestuur ook actief de GMR meeneemt en consulteert in de ontwikkelingen van StOVOG.

Met behulp van de rapportage van de accountant en aanvullende inhoudelijke informatie van het bestuur heeft de raad gewaakt voor een rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen voor het kalenderjaar 2025. De Raad van Toezicht heeft dit met de goedkeuring van de jaarrekening in april 2025 formeel bevestigd. Gedurende het jaar is er middels, onder andere de financiële kwartaalrapportages, inzicht gekregen in de realisatie van de begroting 2025 en zijn afwijkingen getoetst en door het College van Bestuur van toelichting voorzien. In december 2025 is, na positief advies van de GMR en na bespreking in de auditcommissie en de voltallige raad, de Begroting 2026-2030 door de Raad van Toezicht goedgekeurd.

Met de GMR zijn de contacten in 2025 voortgezet in lijn met 2024. In een gezamenlijke werksessie van GMR en de Raad van Toezicht is in breed verband nader kennis gemaakt met elkaar en is aan de hand van stellingen elkaars rol en verantwoordelijkheid besproken. Daarnaast hebben er enkele afstemmingsoverleggen tussen de RvT- en GMR-voorzitters en -vicevoorzitters plaatsgevonden en is informatie uitgewisseld tijdens de gesprekken in de benoemingsadviescommissie voor het nieuwe RvT-lid.

Toepassing Governance

De Raad van Toezicht wordt periodiek geïnformeerd door het College van Bestuur over de volgende domeinen: 1. Financiën; 2. Personeel; 3. Onderwijs; 4. Governance; 5. Strategische zaken

De volgende onderwerpen zijn in 2025 onder meer door de Raad van Toezicht besproken:

- jaarstukken 2024, inclusief accountantsrapport;
- kwartaalrapporten;

- treasurystatuut;
- strategisch beleidsplan 2023-2028;
- relatie met de GMR;
- samenwerking Raad van Toezicht en College van Bestuur;
- remuneratie;
- HRM-zaken (o.a. formatie, verzuim, professionalisering);
- jaarverslag AVG/Functionaris Gegevensbescherming;
- begroting 2026 – 2030.

Honorering en onkostenvergoeding

In 2025 betrof de vergoeding € 5.844 voor de voorzitter en € 4.329 voor de overige leden. Deze bedragen liggen ruim onder het individueel toepasselijk maximum voor 2024 en zijn daarmee volledig in overeenstemming met de wet normering topinkomens (WNT). Ingediende onkosten die gerelateerd waren aan het uitoefenen van de toezichthouderfunctie, zoals reiskosten en opleidingskosten, zijn eveneens vergoed.

Professionalisering en evaluatie van eigen functioneren

De Raad van Toezicht heeft in 2025 geïnvesteerd in het inhoudelijk inwerken van het nieuwe lid, in het individueel professionaliseren via bijvoorbeeld intervisie, in de teamvorming onderling en in de samenwerking met het College van Bestuur. Enkele leden hebben individuele intervisiebijeenkomsten gehad.

Jaarlijks organiseert de Raad van Toezicht een zelfevaluatie. Deze is gehouden in november 2025. Deze sessie heeft plaatsgevonden onder externe begeleiding. In deze evaluatie is gereflecteerd op het eigen functioneren, de samenwerking met het College van Bestuur en de onderlinge taakverdeling. Tevens zijn verbeterafspraken gemaakt over de interactie met bestuur en GMR, de inrichting van de vergaderagenda en de verdere ontwikkeling van de toezichtvisie. Ook is er gesproken over het proces en profiel van het nieuwe lid Raad van Toezicht dat in 2026 geworven zal worden vanwege het eindigen van de tweede termijn van de heer J. Schouten per zomer 2026. Daarnaast zijn (toekomstige) opleidingswensen geïnventariseerd.

Naar aanleiding van de zelfevaluatie heeft de Raad van Toezicht besloten de commissiestructuur per 1 januari 2026 aan te passen. De commissie Kwaliteit en Strategie wordt opgeheven en de betreffende onderwerpen worden integraal in de voltallige Raad behandeld. Tevens is de taakverdeling binnen de audit- en remuneratiecommissie herzien met het oog op een evenwichtiger interne werkverdeling. Over de werking van deze aangepaste inrichting zal in het jaarverslag 2026 worden gerapporteerd.

2. Algemeen

2.1 Missie en Visie

Artikel 4.1 van de statuten:

‘Het doel van de Stichting is het in stand houden van openbare scholen voor voortgezet onderwijs als bedoeld in artikel 42b van de wet. Om haar doel te bereiken kan de stichting gebruik maken van alle middelen die daaraan dienstbaar zijn.’

Het betreft hierbij de volgende scholen:

- De GSG Leo Vroman
- Het Coornhert Gymnasium
- Het Segment

Het openbaar onderwijs dat wordt verzorgd door de door de Stichting in stand gehouden openbare scholen draagt bij aan de ontwikkeling van de leerlingen met aandacht voor de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die leven in de Nederlandse samenleving en met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid van die waarden. De door de Stichting in stand gehouden openbare scholen zijn toegankelijk voor alle kinderen zonder onderscheid van godsdienst of levensbeschouwing.

Onze missie is ‘Wij maken voor iedere leerling, ongeacht achtergrond, de beste toekomst mogelijk.’

Wij denken dat deze missie slaagt als er aan een vijftal randvoorwaarden – onze visie - wordt voldaan. De scholen van StOVOG:

- bieden het best mogelijke onderwijs voor de individuele leerling;
- bieden de leerlingen een omgeving waarin ze zich gekend weten en veilig voelen;
- ondersteunen en dagen elke leerling uit zijn of haar ambities te ontwikkelen;
- zijn oprecht betrokken bij de ontwikkeling van iedere leerling;
- zijn eigentijds en onderscheidend.

Waarden

Wij verzorgen ons onderwijs met inachtneming van de kernwaarden van het openbaar onderwijs: ‘gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting’.

Strategisch beleid

In 2023 is het nieuwe Strategisch Beleidsplan 2023-2027, ‘De Koers naar 2028’ vastgesteld.

De belangrijkste speerpunten zijn:

A Strategisch HRM

- We werken samen met schoolbesturen in de regio en leveren in samenwerking met opleidingsinstituten een bijdrage aan het opleiden van nieuwe leraren.
- We nemen deel aan landelijke/regionale werkgroepen die zich bezighoudt met het plaatsen van personeel.
- We voeren werkdruk-verlagende maatregelen door voor zowel OP als OOP;
- We ontwikkelen beleid voor het geval er mogelijke boventaligheid ontstaat op een van de scholen, mede in het kader van gekende problemen op de arbeidsmarkt.

B Interne governance Raad van Toezicht en College van Bestuur

- We nemen maatregelen om te zorgen voor continuïteit binnen het College van Bestuur en de directies door:

- overdracht van kennis en afspraken uit het verleden;
 - uitleg over werkwijze, oftewel de mores van ons denken en handelen.
- C Regionale samenwerking
- We werken aan verder vormgeven van intensievere samenwerking met andere besturen/scholen in de regio m.b.t. afstemming aanbod, werving en leerling-stromen waarbij de positie van het openbaar onderwijs geborgd moet blijven.
 - We monitoren de instroom van leerlingen met betrekking tot de doorstroomtoets primair onderwijs.
- D Externe financiële ontwikkelingen
- We blijven de vermogenspositie van onze stichting volgen en houden deze tegen het licht van actuele voorschriften van de overheid.
- E Huisvesting
- De onderwijskundige ontwikkeling van GSG De mavo vraagt om passende huisvesting. Plannen worden in relatie tot onderwijsontwikkelingen (nieuwe scholen) en demografische ontwikkelingen in Gouda en omgeving gerealiseerd.
 - Waar mogelijk willen we effectieve maatregelen realiseren in het kader van duurzaamheid.
- F Betekenisvol en toekomstgericht onderwijs
- We versterken activerend leren door een actieve leerhouding van de leerling te stimuleren;
 - We werken aan uitvoering van nieuwe wetgeving van basisvaardigheden, waarbij tempo en inhoud passen bij de ontwikkeling van de school.
 - Burgerschap;
 - Rekenen;
 - Taal;
 - Digitale geletterdheid.
 - We richten het onderwijs in lijn met de kerndoelen en curriculum M/H/V
 - We realiseren uitvoering van het mogelijk wettelijk kader ten aanzien van een praktijkvak voor mavo/havo.
 - We zoeken naar maatwerkoplossingen voor de toenemende vraag naar extra ondersteuning binnen en buiten de school.
- G Kwaliteitszorg
- Implementatie 'Ken je school' als middel in ons kwaliteitszorgsysteem.

Er heeft in samenspraak met de Raad van Toezicht een evaluatie plaatsgevonden aan het einde van het tweede beleidsjaar van het strategisch beleidsplan.

Kaders en beleidsontwikkeling

Het College van Bestuur bepaalt de gemeenschappelijke beleidskaders na goedkeuring door de Raad van Toezicht en houdt hierbij rekening met de wettelijke kaders. De voor StOVOG kenmerkende autonomie van de scholen is terug te vinden in de uitwerking van de algemene beleidskaders op schoolniveau. De missie van StOVOG en de kernwaarden voor het openbaar onderwijs dienen primair tot uiting te komen in het onderwijsbeleid van iedere school en is terug te lezen in de onderscheidenlijke schoolplannen.

Optimaliseren van de kwaliteit van ons onderwijs is de belangrijkste centrale doelstelling. Alle andere doelstellingen zijn daaraan ondergeschikt. Het verzorgen van goed onderwijs conform de daartoe geldende wettelijke kaders is de kerntaak van iedere school. Alle andere beleidsterreinen dienen slechts als randvoorwaarden om deze kerntaak te realiseren. Dit betekent dat StOVOG garant staat voor kwalitatief

goed onderwijs en zich richt op optimale ontwikkeling van leerlingen. Iedere individuele leerling kan zich in een veilige en uitdagende omgeving veelzijdig ontwikkelen; de zelfstandigheid en de eigen verantwoordelijkheid van iedere leerling wordt gestimuleerd vanuit een houding van respect en aandacht voor elkaar. Ontmoeting staat centraal met nadrukkelijk waardering en aandacht voor verschillen tussen individuen en voor verscheidenheid in de samenleving.

StOVOG biedt een diversiteit aan onderwijsconcepten voor leerlingen in de leeftijd van 12 tot 18 jaar. Bovenop het kerncurriculum bieden we:

- maatschappelijk geëngageerd onderwijs;
- onderwijs gericht op optimale cognitieve, creatieve, sociale en emotionele ontwikkeling, waarbij ruim aandacht wordt besteed aan normen en waarden.

Onze leerlingen komen van school:

- optimaal toegerust op het gebied van kennis én vaardigheden, zodat succesvolle deelname aan het vervolgonderwijs of in de maatschappij mogelijk wordt;
- met een bewust mens- en maatschappijbeeld;
- met zelfvertrouwen en respect voor zichzelf en de ander.

2.2 Besturing: College van Bestuur

Het College van Bestuur is het hoogste bestuursorgaan en vormt het bevoegd gezag van de stichting. De samenstelling, benoeming, taak, wijze van vergadering en de wijze van besluitvorming zijn vastgelegd in de statuten van de stichting en in het Reglement College van Bestuur.

De leden van het College zijn aangesteld door de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur bestaat uit:

- mevrouw M. Haanschoten;
- mevrouw Y. Leijh;
- de heer R. den Hartog (pensioen 28-2-2026);
- de heer J. van Hoof (pensioen 1-1-2026);

Met ingang van 1 januari 2026 is de heer van Hoof met pensioen gegaan. De heer den Hartog bereikt eind februari 2026 zijn pensioenleeftijd maar heeft vanwege gezondheidsredenen zijn werkzaamheden m.i.v. 1 december 2025 moeten staken. Omwille van de continuïteit is een interim rector voor het Coornhert Gymnasium in de persoon van mevrouw S. Heupers en een interim-directeur voor het stafbureau in de persoon van F.M. Tromp aangetrokken.

Begin 2026 is door de Raad van Toezicht besloten dat de stichting in de toekomst zal gaan werken onder een model met een éénhoofdig bestuur.

In 2025 is het College van Bestuur in totaal 36 keer in formele vergadering bij elkaar geweest.

Het College van Bestuur:

- functioneert als collegiaal orgaan;
- heeft een gezamenlijke visie;
- toont zich omgevingsbewust bij het formuleren van het strategisch beleid;
- organiseert draagvlak voor het strategisch beleid;
- organiseert een efficiënte onderwijskundige omgeving voor de scholen;
- is inhoudelijk nauw betrokken bij de scholen;
- draagt zorg voor een tijdgeestbewust personeelsbeleid;

- draagt zorg voor een doelmatige, rechtmatige en efficiënte wijze van bedrijfsvoering;
- legt jaarlijks verantwoording af over de resultaten.

Nevenfuncties leden College van Bestuur in 2025

Eventuele vergoedingen voor bezoldigde nevenfuncties van leden van het College van Bestuur vallen toe aan StOVOG, zodat vervanging bekostigd kan worden.

Mevrouw M. Haanschoten

- Lid Ledenadviesraad VO-raad vanaf juni 2025 (onbezoldigd)

De heer R.W. den Hartog

- Bestuurslid Stichting Steunfonds De GSG Leo Vroman (onbezoldigd)
- Voorzitter VOSABB; StOVOG ontvangt een vergoeding
- Eigenaar StuurSys BV, onbezoldigd
- Bestuurslid NLTC, onbezoldigd

De heer J.P.M. van Hoof

- Stichting Voorzieningsfonds Gymnasium Erasmianum, bestuurslid (onbezoldigd)
- Stichting vrienden Coornhert Gymnasium, bestuurslid (onbezoldigd)

Mevrouw Y Leijh

- Voorzitter Stichting Steunfonds De GSG Leo Vroman (onbezoldigd)

De Scholen en het stafbureau

Onder het bevoegd gezag van de stichting vallen drie scholen voor voortgezet onderwijs en een stafbureau.

Coornhert Gymnasium brinnummer 20AI

Jan van Renesseplein 1 te Gouda

Dependance Ruys de Beerenbroucklaan 1 te Gouda

Rector de heer J.P.M. van Hoof, tevens lid College van Bestuur (tot 31 december 2025)

Rector a.i. mevrouw S. Heupers (vanaf 1 december 2025)

De GSG Leo Vroman brinnummer 13WH

Willem de Zwijgersingel 5 te Gouda

Dependances Burgemeester Martenssingel 15 en 72 te Gouda

Rector mevrouw Y. Leijh, tevens lid College van Bestuur

Het Segment brinnummer 26LT

Van Bergen IJzendoornpark 43 – 45 te Gouda

Directeur mevrouw M. Haanschoten, tevens lid College van Bestuur

Stafbureau

Het stafbureau is opgericht voor ondersteuning in beleidsvorming en beleidsuitvoering, met medewerkers op het gebied van financiën, personele en salarisadministratie, facilitaire dienstverlening en secretariële ondersteuning.

Adres Krugerlaan 20 te Gouda

Directeur de heer R. den Hartog, tevens lid College van Bestuur (tot 28 februari 2026)

Directeur a.i. de heer F.M. Tromp (vanaf 1 december 2025)

2.3 Naleving branchecode

Het College van Bestuur onderschrijft de Code Goed Onderwijsbestuur VO en laat zich in haar handelen leiden door de daarin geformuleerde richtlijnen. Dit uit zich onder meer in:

- duidelijke communicatielijnen;
- publicaties op de website <https://www.StOVOG.nl>;
- horizontale en verticale verantwoording;
- een klachten-, integriteits- en een klokkenluidersregeling;
- permanente focus op de verbetering van de kwaliteit;
- praktiseren van het adagium 'pas toe en leg uit';
- protocollen op het gebied van o.m.:
 - bescherming persoonsgegevens
 - veiligheid
 - bedrijfsvoering.

In 2025 heeft zich geen situatie voorgedaan waarbij is afgeweken van de branchecode. Op 25 juni 2025 is de vernieuwde Governance Code voor het funderend onderwijs in werking getreden. In de code en de lidmaatschapseisen van de VO-raad zijn nieuwe eisen opgenomen:

- Bestuurders accreditatieplicht (per vijf jaar);
- Maatschappelijke verantwoording via het jaarverslag;
- Aanscherping integriteitsnormen en verbod op belangenconflicten met adviesbureaus.

De stichting werkt met financiële kwartaalrapporten. Het College van Bestuur verantwoordt deze aan de Raad van Toezicht en bespreekt ze met de GMR. Daarnaast verantwoordt het College van Bestuur ten behoeve van de toezichthouder in vijf domeinen, te weten:

- Domein 1 Financiën
- Domein 2 Personeel
- Domein 3 Onderwijs, incl. leerlingen
- Domein 4 Governance
- Domein 5 Strategische doelen en risico's

Ook in 2025 heeft deze verantwoording plaatsgevonden.

Horizontale verantwoording

Horizontale verantwoording vindt op tal van gebieden plaats. Zo nemen de scholen van StOVOG deel aan het initiatief van de VO-raad om verantwoording af te leggen over de individuele scholen via de internetsite "Scholen op de kaart". Via deze digitale weg wordt in brede maatschappelijke zin inzicht verstrekt in een scala aan activiteiten die binnen StOVOG alsmede haar scholen worden uitgevoerd. Thema's als onderwijsresultaten, financiën, veiligheid, leerlingen en ouders spelen daarin een prominente rol.

Verder wordt de horizontale verantwoording vormgegeven door de scholen zelf die in nauw contact willen staan met hun leerlingen en ouders. Leerlingen kunnen naast alle dagelijkse informele kanalen die openstaan voor onderlinge communicatie door klankbordgroepen voor leerlingen en/of leerlingenraden reflecteren op de school. Ouders worden voornamelijk in de vorm van klankbordgroepen betrokken bij de reflectie op de activiteiten van de afzonderlijke scholen. Ook voeren we tevredenheids-enquêtes en informeren we ouders via nieuwsbrieven.

Deze vorm van horizontale dialoog met haar stakeholders levert inzicht op in het functioneren van de scholen en in het bijzonder de feedback die nodig is om verder te kunnen ontwikkelen.

Het College van Bestuur van StOVOG vindt dat de genoemde vormen van horizontale verantwoording horen bij een transparante wijze van horizontale dialoog met belanghebbenden en ten goede komt aan de onderwijskwaliteit van haar scholen.

2.4 Omgevingsgericht ondernemen

Verantwoording c.q. informatievoorziening naar leerlingen, ouders en omgeving

Alle relevante regelingen, statuten en protocollen van de stichting zijn opgenomen in het zogenaamde 'Handboek Governance'. Het handboek is openbaar en te vinden op www.StOVOG.nl/. Overige informatie is eveneens te vinden op de website van StOVOG.

Klachten

De stichting kent een klachtenregeling. Deze regeling is opgenomen in het handboek Governance en is te vinden op de website van de stichting <https://www.StOVOG.nl/>. Op bestuursniveau zijn er in 2025 geen klachten gemeld.

Overig

Verder zijn in het handboek Governance onder meer het protocol medisch handelen, het leerlingenstatuut, de regeling toelating leerlingen, examenreglement, internetstatuut, meldcode kindermishandeling, privacy-reglement, ARBO-beleidsplan, reglement disciplinaire maatregelen, beleid agressie, geweld en seksuele intimidatie, regelingen en protocollen met betrekking tot de AVG, opgenomen.

De Stichting heeft een klokkenluidersregeling, die eveneens in het handboek is terug te vinden. Van deze regeling is in 2025 geen gebruik gemaakt.

2.4.1 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) vertegenwoordigt ouders, leerlingen en medewerkers van de drie scholen van de stichting. Per school vaardigt elke medezeggenschapsraad daartoe leden af uit zowel de ouder-/leerling geleding als uit de personeelsgeleding. De GMR is in totaal vijf maal bijeengewees, waarbij het bevoegd gezag telkenmale werd vertegenwoordigd door minimaal twee leden van het College van Bestuur. In 2025 zijn onder meer de volgende onderwerpen besproken met en door de GMR:

- Jaarverslag, incl. bestuursverslag en verslag Raad van Toezicht
- Begroting - Meerjarenbegroting
- Kwartaalrapportages
- Bestuursformatieplan (ter instemming van de PGMR)
- Organisatiestructuur StOVOG - voorstel Bestuurswijziging
- Adviesaanvraag wijziging Bestuursmodel
- Onderwijsregio
- Statuut en reglement GMR
- BAC- procedure bestuurder
- Vakantieregeling 2026-2027
- Zakboek WMS

- Nieuws OPR - ondersteuningsplanraad van het samenwerkingsverband (SWV) Passend Onderwijs
- Nieuw examenreglement
- Nieuwbouwlocatie Coornhert
- Bespreken en kiezen nieuwe voorzitter GMR (vertrek Tom Kooij – aantreden Erwin Slieker)
- AVG niet specifiek als onderwerp besproken, maar wel terzijde - idem dito Inzet collectieve werkdrumiddelen, niet specifiek besproken, maar wel terzijde.
- Benoeming
 - lid Raad van Toezicht.

2.4.2 Samenwerking en/of verbonden partijen

Vanuit het oogpunt gezamenlijk vorm en inhoud te kunnen geven aan de kwaliteit van ons onderwijs werkt StOVOG nauw samen met

- Stichting Steunfonds De GSG Leo Vroman
- Vereniging Samenwerkingsverband VO/SVO Midden Holland-Rijnstreek, gebiedscode 28-02
- Gemeente Gouda.

2.5 Maatschappelijke thema's

2.5.1 Een sterke basis en hoge kwaliteit

De landelijke zorgen over het niveau van de basisvaardigheden zijn ook relevant binnen StOVOG. De drie scholen hebben herkend en erkend dat het ontwikkelniveau voor taal en rekenen wat achterblijft in vergelijking met eerdere jaren. Op basis van deze constatering hebben alle drie de scholen de subsidie basisvaardigheden aangevraagd. Na toekenning van de subsidie is op de scholen eerst gewerkt om tot een nulmeting te komen voor alle leerlingen. Aan de hand van deze nulmeting hebben de scholen gekeken naar passende interventies per doelgroep. Op regelmatige basis wordt gemonitord of de interventies bijdragen aan het verbeteren van het niveau. Uit de analyse zal dan blijken welke interventies beter werken dan andere, om vanuit deze analyse te komen tot verbeterd taal- en rekenbeleid.

Uit een eerste bestuurlijke verkenning is gebleken dat de impact van het nieuwe curriculum erg verschilt per onderwijssoort. Binnen het bestuur is daarom afgesproken dat de implementatie de verantwoordelijkheid is van de schoolleider met zijn school, waarbij het relevant is om goed helder te hebben wat het doel van dit nieuwe curriculum is. Dit is nodig om de kansen die het nieuwe curriculum biedt ook aan te grijpen en te kunnen koppelen aan bijvoorbeeld het schoolplan. Daarmee wordt het nieuwe curriculum geen 'extra opgave', maar wordt het geïncorporeerd in bestaande processen. Het bestuur checkt bij de schoolleiders of het lukt om tot een goed plan te komen, gaat in gesprek als er een vraag voor facilitering komt, en monitort het globale tijdpad.

2.5.2. Goed en voldoende onderwijspersoneel (strategisch personeelsbeleid)

De kwaliteit van het personeel is cruciaal voor de kwaliteit van onderwijs en een goede verbinding van het personeelsbeleid met de opgaven waar onze scholen voor staan is van grote meerwaarde. Daarom is strategisch personeelsbeleid een geprioriteerd thema voor StOVOG. Wat doen we?

- We werken samen met schoolbesturen in de regio en leveren in samenwerking met opleidingsinstituten een bijdrage aan het opleiden van nieuwe leraren.
- We nemen deel aan landelijke/regionale werkgroepen die zich bezighoudt met het plaatsen van personeel.
- Scholen voeren actief wervingsbeleid.

- Scholen proberen gepensioneerde medewerkers in vakgebieden met vacatures voor de scholen te interesseren.
- We voeren werkdruk-verlagende maatregelen door voor zowel OP als OOP;
- We ontwikkelen beleid voor het geval er mogelijke boventalligheid ontstaat op een van de scholen, mede in het kader van gekende problemen op de arbeidsmarkt.

Onze uitgangspunten:

- Een lerende organisatie vraagt om HRM-beleid dat het leren binnen een organisatie stimuleert en faciliteert;
- Het creëren van een veilig en stimulerend professioneel leerklimaat is daarbij een belangrijke voorwaarde;
- StOVOG zet de medewerker in zijn of haar kracht en stimuleert hem of haar vanuit eigen regie te werken aan de eigen professionalisering met inachtneming van de relatie daarvan tot de koers van de organisatie;
- Vanuit goed werkgeverschap wil STOVOG de medewerkers van goede arbeidsvoorwaarden voorzien;
- Het is voor de scholen van essentieel belang de goede werknemers ook in de toekomst te kunnen binden en boeien. Een strategische personeelsplanning is daarbij essentieel;
- De mogelijkheid voor talentontwikkeling en het bieden van uitdagingen voor wat betreft inhoud en diversificatie vinden wij een belangrijke arbeidsvoorwaarde om aantrekkelijk te zijn als werkgever;
- Horizontale mobiliteit voor medewerkers tussen scholen kan worden ingezet om mogelijke ontslagen te voorkomen;
- Strategisch personeelsbeleid heeft een prominente rol in het kader van de arbeidsmarktproblematiek;
- In 2021 is in overleg met de GMR een Kaderregeling beoordeling en functioneringsgesprekken vastgesteld, waarin afspraken op bestuursniveau staan voor wat betreft de ontwikkelmogelijkheden van een medewerker. Deze is ook in 2025 onverminderd van toepassing geweest;
- Indien nodig bieden wij coaches aan voor medewerkers die soms net even extra ondersteuning behoeven;

StOVOG ervaart in toenemende mate de druk die er op de arbeidsmarkt bestaat. We proberen hierop in te spelen door onder meer:

- Samenwerking met opleidingsinstituten;
- Samenwerking binnen onderwijsregio Groene Hart;
- Het organiseren van banenmarkten;
- Inzet van studenten ten behoeve van onderwijsondersteunende activiteiten met als mogelijk perspectief een 'baan in het onderwijs';
- Het 'binden' van eigen medewerkers door goed werkgeverschap;
- Goede contacten en contracten met externe leveranciers;
- Het in toenemende mate gebruik maken van diverse wervingsactiviteiten en sociale media.

Professionele en doelgerichte communicatie

Om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en leerlinggericht te kunnen werken is het van groot belang dat medewerkers met elkaar over het werk in gesprek zijn, doelen stellen, reflecteren op het eigen handelen,

feedback geven aan elkaar, loyaal de genomen beslissingen uitvoeren, zodat er gericht gewerkt wordt aan het realiseren van goede resultaten.

Dat betekent aan de ene kant haalbare, duidelijke en SMART- geformuleerde afspraken en aan de andere kant afspraken uitvoeren en elkaar aanspreken op gemaakte afspraken. Daar hoort ook goede communicatie bij. De breng-verantwoordelijkheid van informatie is daarbij even belangrijk als de haalverantwoordelijkheid van informatie. Dit geldt voor intern, maar ook voor extern partnerschap. Het moet in het kader van educatief en pedagogisch partnerschap ook duidelijk zijn wat van ons verwacht mag worden. Omgekeerd moet het ook duidelijk zijn waar wij de leerlingen op aanspreken. Kernwoord is daarbij 'verbinden'.

2.5.3. Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Vanuit onze openbare identiteit hebben wij de opdracht geen enkel onderscheid te maken in behandeling van wie dan ook. Door middel van onderzoek monitoren wij de sociale veiligheid en waar nodig ondernemen wij actie.

2.5.4. Informatiebeveiliging en Privacy

Algemene Ontwikkelingen in het Onderwijs en de AVG

Kalenderjaar 2025 stond in het voortgezet onderwijs in het teken van de verdere implementatie van het IBP Normenkader en de voorbereiding op de wettelijke verplichtingen die hieruit voortvloeien. De snelle opkomst van technologieën zoals generatieve AI en de groeiende complexiteit van cyberaanvallen hebben de druk op de digitale veiligheid en privacy van de leerlingen en medewerkers aanzienlijk verhoogd. Het risico op datalekken, vaak veroorzaakt door menselijke fouten (zoals het verzenden van e-mails naar verkeerde ontvangers) of door het gebruik van niet door de Privacy Officer goedgekeurde onderwijsapps zonder correcte verwerkersovereenkomsten, vereist constante alertheid. '.

De scholen en het stafbureau hebben uiteraard veel maatregelen genomen om alle digitale content en al het digitale verkeer zo veilig mogelijk te laten verlopen. Hiervoor zijn externe partijen ingeschakeld om de scholen te ondersteunen en blijvend te monitoren.

Tevens heeft StOVOG een externe partij ingehuurd die een achtergrond heeft in ICT, bedrijfskunde en gegevensbescherming binnen het onderwijsveld. StOVOG hoopt hiermee een extra bijdrage te leveren aan versterking van de compliance structuur binnen StOVOG.

Ontwikkelingen met betrekking tot het Funderend Onderwijs Normenkader

Het oorspronkelijke Onderwijs Toetsingskader van Kennisnet is drastisch herzien en heeft in 2024 geresulteerd in het normenkader Funderend Onderwijs om hiermee beter aan te sluiten bij de actuele privacy- en informatiebeveiligingsuitdagingen binnen het onderwijs. Deze herziening heeft geleid tot aangescherpte normen en richtlijnen, met name op het gebied van dataminimalisatie, transparantie en de rechten van betrokkenen. Scholen zijn hierdoor gestimuleerd om hun beleid en procedures te herzien en aan te passen aan de nieuwe eisen, wat heeft bijgedragen aan een verhoogd niveau van gegevensbescherming en bewustwording binnen het onderwijs. In 2027 dienen VO-scholen te voldoen aan het normenkader IBP en in 2030 dienen zij volwassenheidsniveau 3 te hebben bereikt.

De scholen en het stafbureau hebben uiteraard veel maatregelen genomen om alle digitale content en al het digitale verkeer zo veilig mogelijk te laten verlopen. Hiertoe zijn externe partijen ingeschakeld om de scholen te ondersteunen en blijvend te monitoren.

Ook heeft StOVOG een externe partij ingehuurd die een achtergrond heeft in ICT, bedrijfskunde en gegevensbescherming binnen het onderwijsveld. StOVOG hoopt hiermee een extra bijdrage te leveren aan versterking van de compliance-structuur binnen Stovog.

e-Learning

Om het bewustzijn en de kennis over gegevensbescherming onder medewerkers te vergroten, stond er voor 2025 een E-learning over de AVG in de agenda's voor de scholen. Deze E-learning is verplicht voor alle betrokken medewerkers. De training behandelt onderwerpen zoals de basisprincipes van de AVG, rechten van betrokkenen en praktische tips voor het veilig omgaan met persoonsgegevens.

Data Protection Impact Assessments (DPIA's)

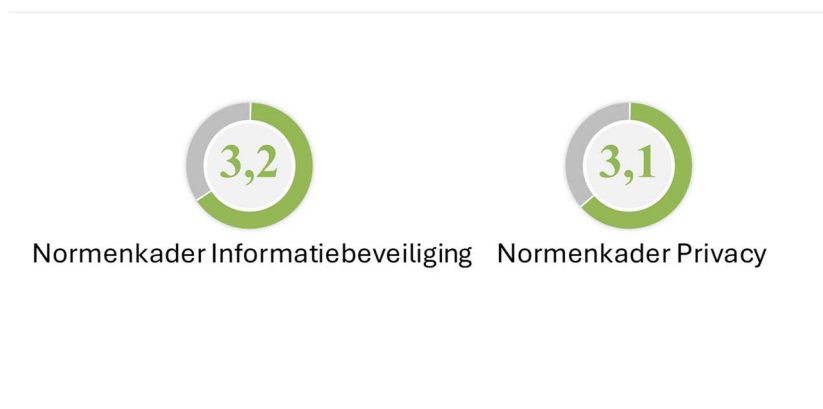
Er zijn geen DPIA's (risicoanalyses) uitgevoerd in 2025. Het proces voor het uitvoeren van DPIA's is ingebed in Trustbound, de GRC-tool die in gebruik is bij StOVOG.

Klachten

In 2025 zijn er binnen StOVOG 2 meldingen geweest van een privacy incident. Dit wijst op een effectief beheer van persoonsgegevens en een hoge mate van naleving van de AVG.

Funderend onderwijs normenkader

De Funderend Onderwijsnormenkaders scoren voor het stafbureau van StOVOG een volwassenheidscore van 3,2 voor de informatie beveiligingsaspecten en een 3,1 voor de privacy aspecten. De scholen zijn in 2026 gestart met een nulmeting.



Bron 'trustbound, avg concepts'

StOVOG voldoet reeds aan de oorspronkelijke eis van OCW om in 2027 een minimale score te behalen van volwassenheidsniveau 3 voor beide Funderend Onderwijs normen. In het jaar 2025 is het streefjaar om te komen tot het volwassenheidsniveau 3 door OCW verschoven naar 2030.

2.5.5. Banenafspraken

StOVOG poogt te streven naar het halen van hetgeen in de zogenaamde banenafspraken is neergelegd. Het realiseren van de streefdoelen ervaren wij als onderwijsorganisatie als lastig. Veel initiatieven zijn in de afgelopen jaren stukgelopen.

Wat we wel/niet hebben gedaan in 2025:

- We hebben 1,0 Fte ingezet voor IT-ondersteuning. Dit is 1659 uur op jaarbasis;
- We huren 700 uur in via Promen voor onderhoud van de buitenruimte en ondersteuning bij de vakrichting 'Groen en Dier' op Het Segment.;
- We hebben werkplekken gecreëerd en wijzen een coach aan;
- We evalueren stelselmatig de inzet;
- We beschouwen welke functies geschikt zouden zijn binnen onze organisatie? Dit is naast genoemde gebieden veelal lastig;
- Er zijn geen contacten met gemeente of UWV;
- We hebben geen gebruik gemaakt van de zgn. quantumcalculator.

2.5.6. Internationalisering

Stichtingsbreed is er geen beleid op het gebied van internationalisering. Op schoolniveau verschilt dit. Binnen het Segment is internationalisering een vast gegeven geworden. Zij zijn onderdeel van een consortium waarin 5 praktijkscholen deelnemen om gezamenlijk internationalisering vorm te geven. De middelen die zij hiervoor beschikbaar hebben komen vanuit de Erasmus Plus subsidies die jaarlijks worden verkregen en verantwoord. Praktijkschool Accent in Nijkerk is penvoerder en draagt zorg voor de financiële afwikkeling en evaluatie. Binnen het consortium richten we ons op gedeelde ambities (waaronder burgerschapsdoelen omtrent de bevordering van een gezond leven, de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden en attitude bij leerlingen en de professionalisering van het onderwijs en van medewerkers om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de behoeften van de leerlingen op zowel pedagogisch als didactisch vlak). De uitwisselingen van leerlingen en professionalisering van medewerkers zijn erop gericht om bovenstaande ambities te behalen.

Afgelopen jaar zijn twee groepen leerlingen op uitwisseling naar Griekenland en Portugal geweest. Verder zijn er 5 medewerkers voor professionalisering naar het buitenland geweest om diverse cursussen te volgen. Deze activiteiten zullen komend jaar worden voortgezet.

2.5.7. Onderzoek en ontwikkeling

Bij het Coornhert-Gymnasium hebben docenten een basistraining AI in relatie tot AVG gevolgd. Na de zomer 2026 zal hierop een vervolg worden aangeboden. Daarnaast onderzoekt de werkgroep digitale vaardigheden op welke wijze de nieuwe kerndoelen van de onderbouw vertaald kunnen worden naar de verschillende schoolvakken.

Zeven jaar geleden is het Coornhert-Gymnasium gestart met een kern-keuze rooster. Een onderwijscommissie is van start gegaan om het onderwijsconcept te herijken. Onderzoek toonde aan dat eerdere kleine aanpassingen niet voldoende significante verbetering realiseerden. Er is al een aantal veranderingen doorgevoerd zoals de verhouding tussen de kern- en de keuzetijd in het rooster. Verder is er een pilot gestart met de maatwerkkaart waarmee leerlingen keuzevrijheid hebben naast het rooster en is een keuzecommissie aangesteld om meer sturing te kunnen geven aan het onderwijsaanbod.

2.6 Allocatie van middelen

StOVOG wil in de vormgeving van haar organisatie de drie scholen waar mogelijk hun eigen autonomie geven voor hun eigen ontwikkeling. Daartoe is een aantal sterk onderscheidende keuzes gemaakt:

- De scholen ontvangen het totaalbedrag vanuit de lumpsum.
- De scholen verwerken in de begroting bovenschoolse instandhouding van het voorzieningenniveau door onttrekking van middelen aan de baten per school.
- Er wordt naar gestreefd de bovenschoolse ondersteuning kleinschalig te organiseren en niets ten aanzien van de reguliere bedrijfsvoering te outsourcen om daarmee de bereikbaarheid, effectiviteit en doelmatigheid te vergroten.
- De leiding van de organisatie is belegd bij het College van Bestuur dat bestaat uit vier leden, die binnen hun functie leiding geven aan één van de drie scholen of aan het stafbureau.

Hiermee wil StOVOG een maximale betrokkenheid bij en verantwoordelijkheid voor de afzonderlijke onderdelen garanderen. Waar mogelijk c.q. waar noodzakelijk wordt gezamenlijke inkoop gerealiseerd, zoals bijvoorbeeld bij inkoop van energie, inhuur externe medewerkers, schoolboeken, arbozorg en schoonmaak.

2.7. Toetsing en examinering

De scholen van StOVOG hebben jaarlijks extra aandacht voor de inrichting van de PTA' s. Daarnaast is in 2025 na overleg met de GMR voor schooljaar 2025-2026 een nieuw geactualiseerd examenreglement vastgesteld door het College van Bestuur. Zie www.stovog.nl.

2.8. Werkdrukmiddelen

Op grond van de CAO heeft StOVOG zogenaamde werkdrukmiddelen ontvangen/toegezegd gekregen, in totaal 80 uur per Fte. Hiervan is 50% voor het persoonsgebonden budget en 50% voor het zogenaamde collectieve deel.

Voor schooljaar 2024-2025 en schooljaar 2025-2026 is het persoonlijk budget van medewerkers in totaal 50 plus 40 uur bij een arbeidsovereenkomst van 1 Fte. De uren worden deels ingezet voor vermindering van het aantal taken of lessen. Hierbij gelden de volgende afspraken:

- Er kan niet meer gespaard worden. Gespaarde uren dienen ultimo 2025 te zijn opgenomen in de vorm van verlof dan wel te zijn uitgekeerd. Dit geldt ook voor gespaarde uren die zijn opgebouwd met de zogenaamde 50-uurregeling;
- De 90 uur (50 uur en 40 uur) mogen niet ingezet worden voor verlaging van de normjaartaak van 1659 uur;
- 50 uur mag wel ingezet worden ten behoeve van de BAPO-regeling voor ouderen;
- OOP kan eventueel de uren uitbetaald krijgen;
- OP kan de uren niet uitbetaald krijgen;
- In individuele uitzonderingsgevallen voor het zowel het OP als het OOP besluit het College van Bestuur of er afgeweken wordt van de afspraken.

Evaluatie voor wat betreft de inzet van de collectieve middelen heeft op schoolniveau plaatsgevonden.

2.9. Passend Onderwijs

Ook in 2025 stonden er middelen tot onze beschikking in het kader van Passend Onderwijs. StOVOG is lid van de Vereniging Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland & Rijnstreek, gebiedscode 2802. Samen met de overige leden geven we invulling aan de wettelijk bepaalde opdracht om binnen de door de

overheid vastgestelde regiogrenzen leerlingen die aangewezen zijn op 'extra' ondersteuning een goede onderwijsplek te bieden. Om dit te realiseren werken reguliere en speciale scholen samen onder de vlag van het samenwerkingsverband.

Wij realiseren extra zorg door onder meer

- de inzet van een ondersteunings- /zorgcoördinator op de scholen;
- deskundigheidsbevordering medewerkers, zowel OP als OOP;
- extra inzet (lees meer uren) van mentoren en 'zorggeschoolde' docenten;
- inzet van gedragspecialisten;
- het bekostigen van een deel van de inzet van Maatschappelijke Jeugdhulpverlening (BPO) op onze scholen. Dit vanwege de behoefte aan meer hulpverlening en het gelijktijdig beperken van de financiële bijdragen van gemeenten ten behoeve van Jeugdzorg.

De volgende paragrafen geven weer wat er specifiek op de scholen aan extra zorg wordt ingezet. Hierbij is meegenomen wat wij als deel van de bekostiging voor de basisondersteuning ontvangen.

De GSG Leo Vroman

De GSG Leo Vroman heeft € 230.813 van het samenwerkingsverband ontvangen.

VERANTWOORDING MIDDELEN PASSEND ONDERWIJS, UITSLUITEND KALENDERJAAR 2025	
Verzocht wordt het accent te leggen op een KORTE/BONDIGE inhoudelijke verantwoording . De inzet moet overeenkomen met het beleid in het ondersteuningsplan en/of in de toekenningsbrief. Een deel van de informatie wordt opgenomen in het bestuursverslag van het samenwerkingsverband.	
Naam school	De GSG Leo Vroman / GSG de Mavo
locatie	Brugklas (Burgemeester Martenssingel 72), MAVO (Burgemeester Martenssingel 15), HAVO/VWO (Willem de Zwijgersingel 5)
Gevestigd in gemeente	Gouda
Ingevuld door	Yvonne Leijh (rector) & Patrick den Hoed (ondersteuningscoördinator)
Datum	30-01-2026

1. FINANCIËN (verantwoording ontvangen middelen van SWV)		
toelichting	De scholen voor VO hebben van het SWV middelen ontvangen voor zorgcoördinatie, basisondersteuning, begeleiding passend onderwijs, schoolgebonden middelen en soms aanvullende middelen, zoals voor IVIO of bijzondere arrangementen. Het is niet de bedoeling dat de verantwoording over de inzet van de eigen middelen van de school op in dit formulier plaatsvindt. De verantwoording van deze ondersteuningsmiddelen moeten door het bevoegd gezag van de school ook in het jaarverslag worden verantwoord.	
wat	Ontvangen bedrag	Resultaat/wat is bereikt/wat is er mee gedaan?
Schoolgebonden middelen	Basis: € 71.184,96 Extra: € 38.826,16 Aanvullend: € 30.308,34	<ul style="list-style-type: none"> • Continuering en versterking ondersteuningsstructuur. • Voortzetting gestructureerde trajectaanpak met nadruk op snellere signalering. • Verdere optimalisatie ondersteuningsteamoverleg voor efficiëntere afronding trajecten.

Middelen begeleiding passend onderwijs	Basis: € 71.184,96 Aanvullend: € 19.414,08	<ul style="list-style-type: none"> • Verdere verankering BPO-functie binnen schoolstructuur met focus op zowel preventieve als curatieve taken. • Versterking samenwerking tussen BPO'ers en mentoren voor tijdige signalering en passende begeleiding.
Hb-middelen	€ 10.000,00	<ul style="list-style-type: none"> • Voortzetting inzet HB-expert voor signalering en begeleiding hoogbegaafde leerlingen. • Uitbreiding individuele begeleiding met nadruk op brugklas en VWO-bovenbouw. • Ontwikkeling bredere aanpak studievaardigheden specifiek gericht op hoogbegaafde leerlingen.
Overige middelen		<ul style="list-style-type: none"> • Meer structurele aandacht voor inclusief onderwijs door integratie in teamoverleggen en professionalisering docententeam.

2. INHOUDELIJKE VERANTWOORDING	
Vraag	Antwoord/reactie
Basisondersteuning	
Wat heeft de school gedaan om de basisondersteuning te versterken? Welke acties zijn ondernomen?	<ul style="list-style-type: none"> • Start schooljaar: gerichte workshops over ondersteuningsstructuur, gebruik (mini-)OPP en aanpak verzuim. • Structurele lesobservaties door BPO'ers gericht op groepsdynamiek en klassenmanagement in eerste deel v/h jaar. • Actualisatie faciliteitenoverzicht en communicatie naar docententeam • Voortzetting en verbetering interne faalangstreductietraining • Implementatie verbeterd mini-OPP voor snellere interventie en concretere hulpvragen.
Extra ondersteuning	
<i>Het gaat hier om budget dat aan de school is toegekend om zelf ambulante begeleiding vorm te geven. Kort aangegeven: ingezette formatie-omvang, aantal personen, deskundigheid en kern van de werkzaamheden</i>	
Begeleiding Passend Onderwijs:	Totale formatie: 2,0 fte
a. Hoeveel formatie totaal heeft de school ingezet op BPO en hoeveel medewerkers waren daarmee belast? (niet de AB/LZ-LG daarbij optellen s.v.p.)	Aantal BPO'ers?: 3
b. Welke deskundigheid/-heden heeft/hebben de BPO'er(s)?	- Pedagogiek - SPH - Ervaring in jeugdzorg
c. Hoe wordt het beleid ten aanzien van Hoogbegaafde/bijzonder begaafde leerlingen vormgegeven, naast de deelname in het HB-netwerk?	- Docentencoaching: signalering en lesaanbod - Individuele ondersteuning (focus brugklas/VWO-bovenbouw) - Ontwikkelen brede aanpak studievaardigheden
d. Welke acties zijn ondernomen om het schoolverzuim te beperken?	- Herzien interne verzuimprotocol. - Extra aandacht in teams voor verzuim en registratie hiervan.
e. Welke acties zijn ondernomen om het contact te onderhouden met leerlingen die niet meer aan het onderwijs deelnemen maar nog wel ingeschreven zijn? Is dit vervat in structureel beleid?	- Structureel contact via mentoren en/of ondersteuningsteam met vaste frequentie. - Verdere standaardisatie studiewijzers (voor thuiswerkers). - Individuele coaching met vaste contactmomenten, waar mogelijk. - Online begeleidingsmomenten via Teams, waar passend.

	- Nauw contact met externe instanties (GGZ, leerplicht, etc.) voor afstemming. - Vastgelegd in verzuimprotocol en werkwijze ondersteuningsteam.
e. Hoeveel leerlingen hadden een aangepast lesprogramma o.g.v. variawet in schooljaar 2024-2025?	16
f. Hoeveel leerlingen volgden het onderwijs minder dan 60% op school?	6
g. Hoeveel leerlingen waren in het schooljaar 2024-2025 thuiszitters (waren ingeschreven, maar volgden geen onderwijs, ook niet partieel)?	6

3. BELEID

a. Geeft de school d.m.v. een stappenplan passend onderwijs/inclusief onderwijs vanuit schoolplan en jaarplannen vorm	Ja, dit is meegenomen in de ontwikkeling van het nieuw schoolplan en speelt een grote rol in de pijlers "versterking onderwijs in domeinen".
b. Welke activiteiten zijn ondernomen om alle personeelsleden te informeren over en te betrekken bij het beleid passend onderwijs en op termijn inclusief onderwijs?	- Integratie in startbijeenkomsten schooljaar met focus op actuele ontwikkelingen. - Directe coaching en consultatie door BPO'ers op de werkvloer. - Inbedding thema's passend en inclusief onderwijs in studiedagen (3x per jaar). - Regelmatig agendapunt bij teamoverleggen.
c. Wat is in dit kader in 2024-2025 gerealiseerd en wat staat in 2025-2026 op de rol?	2024-2025: Zie bovenstaande onderdeel 2025-2026: - Actieve deelname leden ondersteuningsteam in werkgroepen omtrent diverse onderwerpen vanuit nieuwe schoolplan. - Verdere voorbereiding implementatie inclusief onderwijs conform landelijke ontwikkelingen. - Ontwikkeling 'toolkit basisondersteuning' met focus op differentiatie en klassenmanagement. - Intensivering samenwerking met externe partners (GGZ, jeugdzorg, SWV). - Doorontwikkeling expertise team m.b.t. actuele, specifieke ondersteuningsbehoeften. - Versterking gebruik van OPP als leidraad voor ondersteuning. - Evaluatie en eventuele aanpassing BPO-taken en -inzet.

4-b. UITSLUITEND REGULIERE SCHOLEN VOOR VO

a. Hoeveel leerlingen uit het VSO hebben een symbiosetraject gevolgd op de school?	Totaal:	0
	Aantal succesvol:	0
	Aantal niet succesvol:	0
b. Wat was de reden dat het symbiosetraject niet succesvol was?	-	
c. Hoeveel leerlingen heeft de school in per augustus 2024 toegelaten vanuit het (V)SO?	Tot het eerste leerjaar:	0
	Tot een hoger leerjaar dan het eerste leerjaar:	0
d. Hoeveel leerlingen zijn in de loop van het schooljaar 2024-2025 door de school verwezen naar het VSO?	Vanuit de onderbouw (leerjaar 1 en 2):	0

	Vanuit de bovenbouw:	2
e. Hoeveel leerlingen heeft de school aan het einde van het schooljaar 2024-2025 verwezen naar het VSO?	Vanuit de onderbouw (leerjaar 1 en 2):	0
	Vanuit de bovenbouw:	0
Eventuele aanvullingen of opmerkingen?		

KENGETALLEN SCHOLEN VOOR VOORTGEZET ONDERWIJS (INCLUSIEF PRO)

(peildatum 1 oktober 2024, bepalend voor de bekostiging 2025)

Leerjaar	Aantal leerlingen met een lwoo-arrangement (incl. Nieuwkomers met lwoo), Peildatum 01-10-2024)	Aantal nieuwkomers VO (zonder LWOO), Peildatum 01-10-2024)	Aantal leerlingen met OPP (geregistreerd in BRON)	Aantal leerlingen met OPP (light?) (niet geregistreerd in BRON)	Aantal leerlingen en met vastgestelde dyslexie	Aantal leerlingen binnen basisondersteuning begeleid voor soc.-emotionele problematiek	Aantal leerlingen met (mogelijke) Hoogbegaafdheid	Aantal leerlingen met amb. begeleiding cluster 1	Aantal leerlingen met amb. begeleiding cluster 2	Aantal leerlingen met amb. begeleiding cluster 3 - LZ/LB	Aantal leerlingen met amb. begeleiding, expliciet epilepsie
1 + 2			21		26	12	4		1		1
Vmbo 3 + 4			7		4						1
Havo 3 + 4 + 5			22		23	5					2
Vwo 3 t/m 6			9		19	2	4	3			2

LET OP!

- 1) Nieuwkomers VO zijn ISK-leerlingen die nog geen twee jaar in Nederland zijn. Er zijn in ons samenwerkingsverband eigenlijk maar twee scholen die officieel een afdeling ISK hebben, te weten het Carmel College Gouda en het Groene Hart Leerpark.
- 2) In het PRAKTIJKONDERWIJS moeten alle leerlingen een OPP hebben. Gaarne in bovenstaand overzicht ALLEEN de leerlingen die vanuit de aanvullende middelen EXTRA ondersteuning hebben ontvangen.

Het Segment

Het Segment heeft € 90.520 van het samenwerkingsverband ontvangen.

VERANTWOORDING MIDDELEN PASSEND ONDERWIJS, UITSLUITEND KALENDERJAAR 2025

Verzocht wordt het accent te leggen op een **KORTE/BONDIGE inhoudelijke verantwoording**. De inzet moet overeenkomen met het beleid in het ondersteuningsplan en/of in de toekenningsbrief.

Een deel van de informatie wordt opgenomen in het bestuursverslag van het samenwerkingsverband.

Naam school	Het Segment
-------------	-------------

locatie	
Gevestigd in gemeente	Gouda
Ingevuld door	Marieke Haanschoten en Wytske Hajonides
Datum	13 januari 2025

1. FINANCIËN (verantwoording ontvangen middelen van SWV)

toelichting	De scholen voor VO hebben van het SWV middelen ontvangen voor zorgcoördinatie, basisondersteuning, begeleiding passend onderwijs, schoolgebonden middelen en soms aanvullende middelen, zoals voor IVIO of bijzondere arrangementen. Het is niet de bedoeling dat de verantwoording over de inzet van de eigen middelen van de school op in dit formulier plaatsvindt. De verantwoording van deze ondersteuningsmiddelen moeten door het bevoegd gezag van de school ook in het jaarverslag worden verantwoord.	
wat	Ontvangen bedrag	Resultaat/wat is bereikt/wat is er mee gedaan?
Schoolgebonden middelen	49.408,00	Verkleinen klassen, meer docenten voor de groep en onderwijsassistenten die ondersteunen in de klassen. Professionalisering medewerkers. Sterk bezet zorgteam/stevige zorgstructuur Kennisvergroting/ handelingsbekwamer. Korte lijnen met mentoren/docenten, waardoor snel geacteerd kan worden op hulpvragen. Zeer belangrijk voor de leerling populatie praktijkonderwijs
Middelen begeleiding passend onderwijs	29.301,85	
Hb-middelen		
Overige middelen	4.000,00	Facilitering coördinatie
	7.800,00	Aanvullende ondersteuning

2. INHOUDELIJKE VERANTWOORDING

Vraag	Antwoord/reactie	
Basisondersteuning		
Wat heeft de school gedaan om de basisondersteuning te versterken? Welke acties zijn ondernomen?	Afgelopen jaar is er een werkgroep ingericht waarin ook een aantal docenten deelnamen om de basisondersteuning opnieuw te gaan beschrijven binnen het Segment. Vervolgens is hier een studiemiddag over geweest voor het hele personeel zodat voor eenieder weer scherp is wat we hieronder verstaan en hoe we dit vormgeven. Daarnaast blijft de professionalisering gericht op het verbeteren van het pedagogisch klimaat en kennisvergroting van onze doelgroep.	
Extra ondersteuning		
<i>Het gaat hier om budget dat aan de school is toegekend om zelf ambulante begeleiding vorm te geven. Kort aangegeven: ingezette formatie-omvang, aantal personen, deskundigheid en kern van de werkzaamheden</i>		
Begeleiding Passend Onderwijs:	Totale formatie:	0,5 fte

a. Hoeveel formatie totaal heeft de school ingezet op BPO en hoeveel medewerkers waren daarmee belast? (niet de AB/LZ-LG daarbij optellen s.v.p.)	Aantal BPO'ers?:	2
b. Welke deskundigheid/-heden heeft/hebben de BPO'er(s)?	BPO ers hebben een achtergrond vanuit de jeugdzorg. Deskundigheid is met name gericht op gedrag.	
c. Hoe wordt het beleid ten aanzien van Hoogbegaafde/bijzonder begaafde leerlingen vormgegeven, naast de deelname in het HB-netwerk?	nvt	
d. Welke acties zijn ondernomen om het schoolverzuim te beperken?	De verzuimprocedure is aangescherpt en er vindt meer controle plaats door het MT of het verzuimprotocol consequent wordt gevolgd door alle betrokkenen. Verder wordt dit meerdere keren geëvalueerd en geëvalueerd.	
e. Welke acties zijn ondernomen om het contact te onderhouden met leerlingen die niet meer aan het onderwijs deelnemen maar nog wel ingeschreven zijn? Is dit vervat in structureel beleid?	De zorgbegeleiders onderhouden het contact met ouders en zorginstelling. Ook is er een mentor gekoppeld om het onderwijskundig stuk te verzorgen voor degene die dit aankan.	
e. Hoeveel leerlingen hadden een aangepast lesprogramma o.g.v. variawet in schooljaar 2024-2025?	geen	
f. Hoeveel leerlingen volgden het onderwijs minder dan 60% op school?	6	
g. Hoeveel leerlingen waren in het schooljaar 2024-2025 thuiszitters (waren ingeschreven, maar volgden geen onderwijs, ook niet partieel)?	2	

3. BELEID

a. Geeft de school d.m.v. een stappenplan passend onderwijs/inclusief onderwijs vanuit schoolplan en jaarplannen vorm	In ons SOP is het stappenplan vormgegeven.	
b. Welke activiteiten zijn ondernomen om alle personeelsleden te informeren over en te betrekken bij het beleid passend onderwijs en op termijn inclusief onderwijs?	Individuele begeleiding vanuit het zorgteam mbt het personeel. Inzet BPO/Orthopedagoog in de groep bij vragen over groepsvorming/groepsdynamica. Intercollegiale consultatie. Daarnaast is er een studiemiddag geweest over de basisondersteuning.	
c. Wat is in dit kader in 2024-2025 gerealiseerd en wat staat in 2025-2026 op de rol?	2024-2025: Basisondersteuning is opnieuw geformuleerd en gedeeld. Professionalisering ter versterking pedagogisch klimaat. 2025-2026: Verdere versterking van basisondersteuning en handelingsgericht werken school breed beter vorm te geven.	

4-a. UITSLUITEND VOOR SCHOLEN VSO

a. Voor hoeveel leerlingen zijn aanvullende ondersteuningsmiddelen (suppletie) aangevraagd, waarvoor en hoe ingezet?	Aantal leerlingen:	1
	Problematiek:	Autisme
	Hoe ingezet:	Extra begeleiding in de klas.
b. Hoeveel leerlingen hebben een symbiosetraject gevolgd in het regulier onderwijs?	Totaal:	
	Aantal succesvol:	
	Aantal niet succesvol:	
c. Hoeveel leerlingen heeft de school voortijdig uitgeschreven omdat de school niet kon voldoen aan de ouder/leerling vraag?	Aantal leerlingen 12 tot 16 jaar:	0
	Aantal leerlingen 16 tot en met 18 jaar:	

d. Hoeveel leerlingen hebben er gemiddeld langer dan zes weken na aanmelding op de wachtlijst voor plaatsing gestaan?	Aantal:	
Eventuele aanvullingen of opmerkingen?		
4-b. UITSLUITEND REGULIERE SCHOLEN VOOR VO		
a. Hoeveel leerlingen uit het VSO hebben een symbiosetraject gevolgd op de school?	Totaal:	0
	Aantal succesvol:	
	Aantal niet succesvol:	
b. Wat was de reden dat het symbiosetraject niet succesvol was?		
c. Hoeveel leerlingen heeft de school in per augustus 2024 toegelaten vanuit het (V)SO?	Tot het eerste leerjaar:	7
	Tot een hoger leerjaar dan het eerste leerjaar:	0
d. Hoeveel leerlingen zijn in de loop van het schooljaar 2023-2024 door de school verwezen naar het VSO?	Vanuit de onderbouw (leerjaar 1 en 2):	0
	Vanuit de bovenbouw:	0
e. Hoeveel leerlingen heeft de school aan het einde van het schooljaar 2023-2024 verwezen naar het VSO?	Vanuit de onderbouw (leerjaar 1 en 2):	1
	Vanuit de bovenbouw:	
Eventuele aanvullingen of opmerkingen?		

KENGETALLEN SCHOLEN VOOR VOORTGEZET ONDERWIJS (INCLUSIEF PRO) (peildatum 1 oktober 2024, bepalend voor de bekostiging 2025)											
Leer-jaar	Aantal leerlingen met een lwo-arrangement (incl. Nieuwkomers met lwo), Peildatum 01-10-2024)	Aantal nieuwkomers VO (zonder LWO), Peildatum 01-10-2024)	Aantal leerlingen met OPP (geregistreerd in BRON)	Aantal leerlingen met OPP (light?) (niet geregistreerd in BRON)	Aantal leerlingen met vastgestelde dyslexie	Aantal leerlingen binnen basisondersteuning begeleid voor soc.-emotionele problematiek	Aantal leerlingen met (mogelijke) Hoogbegaafdheid	Aantal leerlingen met amb. b n begeleiding cluster 1	Aantal leerlingen met amb. b n begeleiding, cluster 2	Aantal leerlingen met amb. begeleiding, cluster 3 - LZ/LB	Aantal leerlingen met amb. begeleiding, expliciet epilepsie
1 + 2				24	13	126			3		
Vmbo 3 + 4											
Pro 3 + 4 + 5				12	10	45			1		

LET OP!

- 1) Nieuwkomers VO zijn ISK-leerlingen die nog geen twee jaar in Nederland zijn. Er zijn in ons samenwerkingsverband eigenlijk maar twee scholen die officieel een afdeling ISK hebben, te weten het Carmel College Gouda en het Groene Hart Leerpark.
- 2) In het PRAKTIJKONDERWIJS moeten alle leerlingen een OPP hebben. Gaarne in bovenstaand overzicht ALLEEN de leerlingen die vanuit de aanvullende middelen EXTRA ondersteuning hebben ontvangen.

Coornhert Gymnasium

Het Coornhert Gymnasium heeft in 2025 van het SWV in totaal €230.480 ontvangen. De inzet van het ondersteuningsteam is hiermee gedeeltelijk bekostigd. Ten einde een adequate invulling te geven aan onze zorgplicht is er door de school extra bekostigd om de leerling-ondersteuning adequaat vorm en inhoud te geven.

VERANTWOORDING MIDDELEN PASSEND ONDERWIJS, UITSLUITEND KALENDERJAAR 2025	
Verzocht wordt het accent te leggen op een KORTE/BONDIGE inhoudelijke verantwoording . De inzet moet overeenkomen met het beleid in het ondersteuningsplan en/of in de toekenningsbrief. Een deel van de informatie wordt opgenomen in het bestuursverslag van het samenwerkingsverband.	
Naam school	Coornhert Gymnasium
locatie	Gouda
Gevestigd in gemeente	Gouda
Ingevuld door	Hanna de Vree, Jacques van Hoof en Sabine Heupers
Datum	Woensdag 17 december 2025

1. FINANCIËN (verantwoording ontvangen middelen van SWV)

toelichting	De scholen voor VO hebben van het SWV middelen ontvangen voor zorgcoördinatie, basisondersteuning, begeleiding passend onderwijs, schoolgebonden middelen en soms aanvullende middelen, zoals voor IVIO of bijzondere arrangementen. Het is niet de bedoeling dat de verantwoording over de inzet van de eigen middelen van de school op in dit formulier plaatsvindt. De verantwoording van deze ondersteuningsmiddelen moeten door het bevoegd gezag van de school ook in het jaarverslag worden verantwoord.	
<i>wat</i>	<i>Ontvangen bedrag</i>	<i>Resultaat/wat is bereikt/wat is er mee gedaan?</i>
Schoolgebonden middelen en extra schoolgebonden middelen	€ 38.991,40 € 17.958,08 € 22.566,02	Versterking laagdrempelige ondersteuning, mentormaatjes onderbouwmentoraat, doorontwikkeling Coornherturen, ontwikkeling taaluren.
Middelen begeleiding passend onderwijs	€ 38.991,40 € 10.634	Kennisverbreding onder onderbouwmentoren, 1 op 1 begeleiding aan leerlingen met en zonder OPP, extra inkoop JOS uren, inzet stressreductietraining.

Hb-middelen	HB-algemeen (Erica, Lenneke e.d.): € 26.300 HB-subsidie Rijk (23-25) Onderzoek en opzet Coornhert Junior: € 75.040	Inzet HB-deskundigen ter kennisverbreding, toelatingsgesprekken Coornhert Junior brugklas, ontwerpen materiaal mentoraat Coornhert Junior brugklas. Onderzoek en opzet Coornhert Junior brugklas.
Overige middelen	Preventie thuiszitters € 8861,68 (vermeerderd met basis en indexering is dit): € 25.245,36 Coornhert Junior (innoverende transitie i.k.v. inclusief onderwijs): € 16.501,04	Preventie thuiszitters, Coornhert Junior brugklas in het kader van passend onderwijs.

2. INHOUDELIJKE VERANTWOORDING		
Vraag	Antwoord/reactie	
Basisondersteuning		
Wat heeft de school gedaan om de basisondersteuning te versterken? Welke acties zijn ondernomen?	De Coornherturen zijn in samenwerking tussen mentoren, ondersteuningsteam en afdelingsleider verder ontwikkeld. ROET heeft een voorstelling over pesten en groepsdruk gegeven, waaromheen mentorlessen zijn ontwikkeld. De GGD is LifeChat lessen komen geven in klas 4.	
Extra ondersteuning		
<i>Het gaat hier om budget dat aan de school is toegekend om zelf ambulante begeleiding vorm te geven. Kort aangegeven: ingezette formatie-omvang, aantal personen, deskundigheid en kern van de werkzaamheden</i>		
Begeleiding Passend Onderwijs: a. Hoeveel formatie totaal heeft de school ingezet op BPO en hoeveel medewerkers waren daarmee belast? (niet de AB/LZ-LG daarbij optellen s.v.p.)	Totale formatie:	0.5 fte
	Aantal BPO'ers?:	1
b. Welke deskundigheid/-heden heeft/hebben de BPO'er(s)?	Passend onderwijs creëren voor de leerlingen die in 1 op 1 begeleiding zijn bij de BPO'er, mentormaatje van onderbouwmentoren, observaties uitvoeren in de lessen, handelingsadviezen uitbrengen aan mentoren en docenten.	
c. Hoe wordt het beleid ten aanzien van Hoogbegaafde/bijzonder begaafde leerlingen vormgegeven, naast de deelname in het HB-netwerk?	Coornhert Junior brugklas, ontwikkeling talentenprogramma voor de onderbouw, delen HB expertise in de scholingen van het personeel.	
d. Welke acties zijn ondernomen om het schoolverzuim te beperken?	Aantrekken van de samenwerking tussen de jeugdverpleegkundige en de afdelingsleiders, opschroeven van de controle op patronen in schoolverzuim door de coördinator leerlingondersteuning.	
e. Welke acties zijn ondernomen om het contact te onderhouden met leerlingen die niet meer aan het onderwijs deelnemen maar nog wel ingeschreven zijn? Is dit vervat in structureel beleid?	Initiatief tot evaluaties zodat de jeugdhulp ons op de hoogte houdt van de voortgang in ontwikkeling. Dit is een taak voor de coördinator leerlingondersteuning.	
e. Hoeveel leerlingen hadden een aangepast lesprogramma o.g.v. variawet in schooljaar 2024-2025?	6	
f. Hoeveel leerlingen volgden het onderwijs minder dan 60% op school?	Wordt hiermee bedoeld vanuit het ziekteverzuim? Of leerlingen waarbij een deel op school en een deel elders gebeurd in de jeugdhulpsetting?	

g. Hoeveel leerlingen waren in het schooljaar 2024-2025 thuiszitters (waren ingeschreven, maar volgden geen onderwijs, ook niet partieel?)	3
--	---

3. BELEID

a. Geef de school d.m.v. een stappenplan passend onderwijs/inclusief onderwijs vanuit schoolplan en jaarplannen vorm	Deze vraag is mij ook niet duidelijk. Ons schoolplan geeft niet een stappenplan weer om tot inclusief onderwijs te komen, als dat de vraag is.
b. Welke activiteiten zijn ondernomen om alle personeelsleden te informeren over en te betrekken bij het beleid passend onderwijs en op termijn inclusief onderwijs?	Personeelsdagen, klassenbesprekingen, uitwisseling mentormaatjes met onderbouwmentoren, SWOT-analyse brugklasjaar met het brugklasteam.
c. Wat is in dit kader in 2024-2025 gerealiseerd en wat staat in 2025-2026 op de rol?	2024-2025: de SWOT-analyse heeft inzicht gegeven in onze krachten en uitdagingen ten aanzien van het passend maken van het onderwijs voor de leerlingen die instromen. 2025-2026: nadere doorontwikkeling van voorkomen van schooluitval, uitbreiding van de onderwijsaanpassingen.

4-b. UITSLUITEND REGULIERE SCHOLEN VOOR VO

a. Hoeveel leerlingen uit het VSO hebben een symbiosetraject gevolgd op de school?	Totaal:	0
	Aantal succesvol:	0
	Aantal niet succesvol:	0
b. Wat was de reden dat het symbiosetraject niet succesvol was?		
c. Hoeveel leerlingen heeft de school in per augustus 2024 toegelaten vanuit het (V)SO?	Tot het eerste leerjaar:	0
	Tot een hoger leerjaar dan het eerste leerjaar:	0
d. Hoeveel leerlingen zijn in de loop van het schooljaar 2023-2024 door de school verwezen naar het VSO?	Vanuit de onderbouw (leerjaar 1 en 2):	2
	Vanuit de bovenbouw:	0
e. Hoeveel leerlingen heeft de school aan het einde van het schooljaar 2023-2024 verwezen naar het VSO?	Vanuit de onderbouw (leerjaar 1 en 2):	0
	Vanuit de bovenbouw:	0
Eventuele aanvullingen of opmerkingen?		

KENGETALLEN SCHOLEN VOOR VOORTGEZET ONDERWIJS (INCLUSIEF PRO)

(peildatum 1 oktober 2024, bepalend voor de bekostiging 2025)

Leer-jaar	Aantal leerlingen met een lwoo-arrangement (incl. Nieuwkomers met lwoo), Peildatum 01-10-2024)	Aantal nieuwkomers VO (zonder LWOO), Peildatum 01-10-2024)	Aantal leerlingen met OPP (geregistreerd in BRON)	Aantal leerlingen met OPP (light?) (niet geregistreerd in BRON)	Aantal leerlingen met vastgestelde dyslexie	Aantal leerlingen binnen basisondersteuning begeleid voor soc.-emotionele problematiek	Aantal leerlingen met (mogelijke) Hoog-begaafdheid	Aantal leerlingen met amb. begeleiding cluster 1	Aantal leerlingen met amb. begeleiding, cluster 2	Aantal leerlingen met amb. begeleiding, cluster 3 – LZ/LB	Aantal leerlingen met amb. begeleiding, expliciet epilepsie
1 + 2			4	0	3	20	65	0	0	0	0
Vwo 3 t/m 6			7	0	5	19	59	0	0	0	0
LET OP!											
1) Nieuwkomers VO zijn ISK-leerlingen die nog geen twee jaar in Nederland zijn. Er zijn in ons samenwerkingsverband eigenlijk maar twee scholen die officieel een afdeling ISK hebben, te weten het Carmel College Gouda en het Groene Hart Leerpark.											
2) In het PRAKTIJKONDERWIJS moeten alle leerlingen een OPP hebben. Gaarne in bovenstaand overzicht ALLEEN de leerlingen die vanuit de aanvullende middelen EXTRA ondersteuning hebben ontvangen.											

2.10. NP Onderwijs

Soort interventie

A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren

Uitbreiding onderwijs

	CHG	GSG	SEG
	X	X	X

B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren

Een-op-een-begeleiding (intensief en individueel, door leraar, onderwijsassistent of andere volwassene)

	X	X	X
--	---	---	---

Individuele instructie (opdrachten en begeleiding per leerling)

	X	X	X
--	---	---	---

Instructie in kleine groepen

	X	X	X
--	---	---	---

Leren van en met medeleerlingen

	X	X	
--	---	---	--

Beheersingsgericht leren

			X
--	--	--	---

C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen

Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen

	X	X	X
--	---	---	---

Sportieve activiteiten

	X	X	X
--	---	---	---

Cultuureducatie

	X	X	X
--	---	---	---

D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen

Metacognitie en zelfregulerend leren

	X	X	
--	---	---	--

Samenwerkend leren

X	X
---	---

E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning

Klassenverkleining

X

Onderwijsassistenten/instructeurs

X	X	X
---	---	---

F. Faciliteiten en randvoorwaarden

Activiteiten die randvoorwaardelijk/ondersteunend zijn voor interventies onder A-E

Ouderbetrokkenheid

X	X	X
---	---	---

Digitale technologie: IT-hardware en -software voor specifieke interventies, afstandsonderwijs, vo, feedback etc.

X	X	X
---	---	---

VERDELING INTERVENTIE		GSG	CHG	SEG
A	€ 0			
B	€ 250.000	250.000		
C	€ 0			
E	€ 217.281	141.881	75.400	
F	€ 0			
Totaal	€ 467.281	391.881	75.400	0

Onder E is het bedrag benoemd wat is besteed vanuit NPO, in totaal ongeveer 46%, aan PNIL (personeel niet in loondienst). De bestemmingsreserve NPO is in 2025 uitgeput en loopt deze reserve ultimo 2025 op nul.

3. Risicomanagement

3.1 Risicoanalyse StOVOG

Op basis van de lijst mogelijke risico's opgesteld door de VO-raad, waarin voor zover mogelijk en bekend alle mogelijke risico's die zich kunnen voordoen bij een VO-organisatie omschreven staan, heeft het College van Bestuur van StOVOG de risico inventarisatie geactualiseerd.

In onderstaand overzicht omschrijven we enkel de risico's waarvan het College van Bestuur inschat dat de kans groot is dat het zich voordoet én waarvan de impact in dat geval eveneens groot is. We geven daarbij indien nodig tevens een toelichting en omschrijven welke acties we voorzien om het risico dat het zich voordoet dan wel de impact indien het zich voordoet zo klein mogelijk te houden.

Het College van Bestuur heeft daarbij telkenmale de afweging gemaakt hoe groot de kans is dat een risico zich voordoet en wanneer dit het geval is, hoe groot dan de impact is op één of meerdere scholen, het stafbureau en/of de organisatie als geheel. We onderscheiden enkele risicogebieden, te weten:

- Leerlingen;
- Personeel;
- Financiën / Financiering / Huisvesting;
- Onderwijs & kwaliteit;
- Bedrijfsvoering.

Legenda

Omschreven risico	
toelichting	
acties	

LEERLINGEN

2024- 2025	2025-2026
Scholen in de regio trekken leerlingen uit het eigen voedingsgebied.	
<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen kiezen in '24 voor andere scholen (betreft m.n. de GSG Leo Vroman) • Onderlinge concurrentie is ook in '24 groot • Probleem verschuift tevens naar regio • Toename interne concurrentie 	Met name op de GSG is het risico aanwezig dat nieuwe leerlingen kiezen voor een andere school (bijvoorbeeld dor de start van Islamitisch onderwijs), PRO-VMBO brugklas in Schoonhoven start 1-8-26. Risico op leerlingen die wegtrekken naar Schoonhoven en omliggende dorpen
<ul style="list-style-type: none"> • Keuze voor positioneren mavo GSG Leo Vroman als aparte school, eigen logo • (Andere) ontwikkelingen bij collega-scholen nauwgezet volgen • Verdere en nog meer actieve profilering van onze scholen • Specifieke traject, waaronder HB-traject CG • Interne concurrentie nader analyseren 	Positionering heeft onvoldoende effect gehad, risico op minder leerlingen blijft onverminderd groot. Dus een strategische heroverweging (incl. huisvesting) bij GSG noodzakelijk - inspelen op mogelijk lager aantal leerlingen. Versterken imago aanbod en kwaliteit – moet nog een actieplan op gemaakt worden.
Leerlingen kiezen voor een school met een ander aanbod	
<ul style="list-style-type: none"> • Zie vorig punt 	Zie hierboven
<ul style="list-style-type: none"> • Ongewijzigd doorzetten 	Zie hierboven
Onvoldoende kwaliteit van (nieuwe) docenten/medewerkers	

2024- 2025	2025-2026
<ul style="list-style-type: none"> • In toenemende mate onervaren docenten • Inhuur nagenoeg niet meer mogelijk met nieuwe wet. • Onbevoegden voor de klas? • Geen personeelsbeleid ontwikkeld op Segment 	Risico's zijn niet veranderd
<ul style="list-style-type: none"> • Participatie regionaal netwerk • Binden en verbinden binnen eigen gelederen • Extra investeringen in begeleiding • Zij-instromers via netwerk aantrekken • Segment gaat personeelsbeleid ontwikkelen, CvB monitort 	Voortzetten inspanningen uit voorgaande jaren met name in de onderwijsregio. Regionale samenwerking vergroot de kans op positief effect.

PERSONEEL

2024- 2025	2025 - 2026
Onderwijs wordt niet gezien als aantrekkelijke werkgever	
<ul style="list-style-type: none"> • Landelijke uniforme beeldvorming en (onterecht) slecht imago; onveranderd beeld 	Beeld begint iets te verbeteren mar de tekorten bestaan nog steeds
<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemen regioplatform • Banenmarkt • Actief werven 	Activiteiten onderwijsregio's onder andere <ul style="list-style-type: none"> • Carrièrebeurs • Loket Transvita • Opleidingsschool Regionale samenwerking vergroot de kans op effect
Krapte op de arbeidsmarkt o.a. vanwege concurrentie en vergrijzing	
<ul style="list-style-type: none"> • Het wordt steeds lastiger om vacatures te vervullen 	Zie hierboven
<ul style="list-style-type: none"> • Inhuren van personeel wordt lastiger 	Zie hierboven

FINANCIËN / FINANCIERING / HUISVESTING

2024-2025	2025-2026
Gemeentelijk beleid onderwijshuisvesting	
<ul style="list-style-type: none"> • De staat van onderhoud van de gebouwen van het Coornhert Gymnasium en gebouw GSG BMS 15 is onder de maat • Wederom uitstel inzake CG 	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijkheid over planning van IHP fase 2. Nieuwbouw van Coornhert gaat starten. • Gemeentelijke budgetten zijn nu ook in de tijdbepert (jaarschijven) waardoor vertraging in de uitgaven noodzakelijk kan worden. • Burgemeester Martensingel 15 (BM15) is de bouwkundige staat nog steeds onder de maat
<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijk keuze voor nieuwbouw CG elders in Gouda • Reserve CG mogelijk nodig voor onderhoud 	<ul style="list-style-type: none"> • Heroverweging BM15 (zie hierboven) • Herzien van het MJOP (rekening houdend met nieuwbouw over 5 jaar en heroverweging BM15) • Voorbereiding rol van bouwheerschap en projectleider nieuwbouw: inzet op binnen planning en budget bouwen

ONDERWIJS & KWALITEIT

2024- 2025	2025-2026
Gebrek aan gekwalificeerd personeel.	
Onvoldoende kwaliteit aangeboden lessen/onvoldoende scholing personeel	
<ul style="list-style-type: none">• Kernprobleem gelegen in gebrek aan personeel• Laag urgentiebesef bij personeel• Hoog aantal nieuwe/jonge medewerkers• Onvoldoende sturing vanuit schoolleidingen	Zie hierboven, inmiddels is de sturing sterk toegenomen. Binnen de scholen wordt veel tijd en aandacht besteed om de kwaliteit omhoog te krijgen. Bijvoorbeeld tijdens studiedagen middels professionaliseringstrajecten. Ook tijdens ontwikkelgesprekken is hier aandacht voor.
<ul style="list-style-type: none">• Scholen gaan actief sturen op inzet van de 10%- en hogere effectiviteit	Ingezette koers voortzetten

BEDRIJFSVOERING

2024- 2025	2025-2026
Kennisniveau bedrijfsvoering onvoldoende	
<ul style="list-style-type: none">• Onwetendheid bepaalde beleidsonderdelen• Onbekendheid met afspraken en AO-IB	<ul style="list-style-type: none">• Kennistekort is nog steeds aanwezig• Toegenomen a.g.v. vertrek stafdirecteur• AO-IB dient geactualiseerd te worden
<ul style="list-style-type: none">• Zorgen voor voldoende informatieoverdracht• Tijdig starten met overdracht aan opvolgers• Inrichten digitaal info-kanaal	<ul style="list-style-type: none">• Overdrachtdossier van interimdirecteur moet voor borging zorgen• Borgen door te beschrijven en te documenteren van processen (A.O.)• TBV matrices (RACI) maken i.s.m. betrokken stafmedewerkers• Processen digitaliseren (inkoopfacturen, personeelsmutaties, ziekteverzuim) zorgt ook voor betere borging

3.2 Toelichting risicobeleid StOVOG

StOVOG signaleert in algemene termen de volgende voornaamste risico's en onzekerheden:

Algemeen: Een organisatie is 'in control' (goed bestuur) als ze de interne en externe onzekerheden onderkent en maatregelen neemt zodat de organisatie voorspelbaar wordt en een balans tussen risico en beheersing wordt gevonden.

Jaarlijks wordt door het College van Bestuur het risicoprofiel besproken aan de hand van een risicoanalyse. Dit risicoprofiel maakt onderdeel uit van de begroting. Vervolgens wordt op basis daarvan periodiek vastgesteld:

- wat de reservepositie zou moeten zijn nu en voor de komende jaren;
- of de reservepositie al dan niet toereikend is;
- of er dus sprake is van investeringsruimte;
- of de reserves moeten worden opgebouwd en hoe het verloop er vervolgens uitziet.

4. Bedrijfsvoering

4.1 Algemene inleiding, belangrijkste financiële doelstellingen

Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

StOVOG maakte tot en met 2024 gebruik van diensten van Randstad voor de begeleiding van werk naar werk in het geval van noodzakelijke externe mobiliteit. De dienstverlening van Randstad bevatte verschillende instrumenten voor verbetering van de plaatsbaarheid: (om)scholing, training, mediation, loopbaancoaching. Inmiddels is deze dienstverlening beëindigd omdat het aantal dossiers beperkt is.

De stichting heeft 2025 afgesloten met een negatief resultaat van € 1.466.207 Het verwachte resultaat is hoger dan de begroting van € 1.638.919 negatief omdat er een er extra gelden voor basisvaardigheden zijn binnengekomen.

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Baten			
<i>Rijksbijdragen</i>	26.382.412	24.346.721	24.721.558
<i>Overige baten</i>	557.100	591.500	778.261
Totaal baten	26.959.522	24.938.221	25.499.819
Lasten			
<i>Personeelslasten</i>	22.031.283	20.600.371	20.859.966
<i>Afschrijvingen</i>	362.829	233.908	326.647
<i>Huisvestingslasten</i>	3.269.626	2.590.952	2.120.802
<i>Overige lasten</i>	2.805.145	3.156.903	3.147.269
Totaal lasten	28.468.883	26.582.134	26.454.684
Saldo baten en lasten	-1.509.362	-1.643.913	-954.865
Gerealiseerde herwaardering			
<i>Financiële baten</i>	111.786	5.000	105.439
<i>Financiële lasten</i>	68.631		6.224
Resultaat	43.155	5.000	99.215
Totaal resultaat	-1.466.207	-1.638.913	-855.650

Toelichting op majeure afwijkingen begroting versus realisatie:

Baten

- Rijksbijdragen zijn hoger vanwege onder meer
 - de OCW subsidies, waaronder basisvaardigheden;
 - hogere lumpsum baten dan begroot, waaronder prijsindexaties incl. compensatie CAO;
 - doorbetalingen Rijksbijdrage vanuit samenwerkingsverband.

Lasten

- Personeelslasten zijn hoger vanwege
 - Hogere lonen door de nieuwe CAO en hogere personele bezetting realisatie 215 fte versus begroot 210,91 fte;
- Huisvestingslasten zijn hoger vanwege het, middels een dotatie, toevoegen van de post aanpassing gebouwen aan de onderhoudsvoorziening.

4.2 Beleggen en belenen

Algemeen

Treasury heeft bij de StOVOG primair als doel het beheersen van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten. De primaire doelstelling van StOVOG is het realiseren van voortgezet onderwijs. Als gevolg hiervan is het financieren en beleggen ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling.

De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij StOVOG is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Dit wordt in de volgende doelstellingen en voorwaarden gesplitst:

- Zorgen voor voldoende liquiditeit op korte en lange termijn;
- Het realiseren, indien noodzakelijk, van lage financieringskosten;
- Beleggingen (obligaties) zijn liquideerbaar en risicomijdend;
- Het betalingsverkeer is kosteneffectief;
- De inzet van diverse rente-instrumenten; het inzetten van derivaten is daarbij uitgesloten.

Het treasurybeleid van StOVOG vindt plaats binnen de kaders van de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 5 december 2018, nr. FEZ/1402273, inhoudende regels voor onderwijsinstellingen over het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten en de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Bij het aantrekken respectievelijk uitzetten van alle benodigde of overtollige middelen wordt gehandeld overeenkomstig de in deze regelingen gestelde verplichtingen. In het bijzonder van belang is dat StOVOG als onderwijsinstelling in het voortgezet onderwijs als niet-professionele belegger worden aangemerkt. Er worden door StOVOG geen derivaten aangehouden en er zijn geen leningen verstrekt.

Hiervoor heeft de stichting het beleggen uitbesteed aan de Rabobank op basis van een defensief profiel, passend bij het treasurybeleid. De effecten worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of, indien lager, tegen marktwaarde per balansdatum. De Rabobank heeft hiervoor een hoofdsomgarantie afgegeven.

Terugblik op 2025

Het beleggersklimaat in 2025 kan overwegend als positief worden beoordeeld. Eind 2024 bleken de banken met vertrouwen naar het nieuwe beleggingsjaar 2025 te kijken. Volgens hen waren er duidelijke kansen voor beleggers, waarbij vooral de verwachte economische groei, de lage rente en de voortdurende digitalisering van de financiële sector bijdragen aan een gunstig klimaat.

Deze positieve verwachting zijn in grote lijnen uitgekomen in met name de aandelenportefeuilles, die in 2025 aanzienlijk profiteerden van bredere marktverbeteringen. Daarnaast bleken specifieke sectoren, zoals duurzame energie en hoogrentende obligaties, sterke rendementen te leveren. Ondanks geopolitieke onrust en een zwakkere dollar door politieke onzekerheden in de Verenigde Staten, bleef het totale rendement positief. De geopolitieke spanningen in 2025 – waaronder bredere internationale onrust – hebben invloed gehad op het beleggerssentiment. Toch leidde dit niet tot een structurele verslechtering van het marktklimaat, omdat het bredere herstel en de sterke prestaties van diverse markten de onzekerheid grotendeels compenseerden. Voor 2026 wordt een stabiele economische groei en een rustiger renteklimaat verwacht.

Visie op 2026

In het jaar 2026 wordt een door stabiele economische groei en een rustiger renteklimaat verwacht. De wereldeconomie groeit rond de 3%, gedragen door investeringen in AI-infrastructuur, defensie en de energietransitie. De inflatie in Europa blijft onder controle, mede dankzij een sterke euro en lage energieprijzen, waardoor de marktomstandigheden gunstig zijn voor vastrentende beleggingen.

Rente ontwikkelingen

De Europese Centrale Bank bevindt zich in 2026 in een relatief rustige beleidsomgeving. De inflatie blijft gematigd waardoor de ECB geen haast heeft om het beleid aan te scherpen. De sterke euro versterkt dit beeld, omdat invoer goedkoper blijft en inflatiedruk beperkt. Hierdoor kan de ECB een geleidelijk pad van rentedalingen volgen en de markten voorspelbaarheid bieden. Hoewel de Amerikaanse renteontwikkeling zelf buiten beschouwing blijft, is het mogelijk dat internationale kapitaalstromen en het mondiale renteklimaat in beperkte mate invloed hebben op de lange rentes in Europa. Dit effect blijft echter ondergeschikt aan de Europese dynamiek van inflatie, begrotingsbeleid en economische groei.

Obligaties

De obligatiemarkt heeft zich in 2025 verder gestabiliseerd. Ook de afbouw van opgekochte obligaties door centrale banken is soepel verlopen. Hierdoor kunnen beleggers uitgaan van meer voorspelbare rentebewegingen en een stabiel rendementsklimaat. De rentevoorzichten binnen de eurozone zijn:

- Kortlopende obligaties: ongeveer 2%, passend bij beperkt renterisico;
- Langlopende obligaties: rond 3%, gedreven door afnemende inflatiedruk en een geleidelijke versoepeling van het beleid;
- Zolang de inflatie niet opnieuw oplaait en de euro sterk blijft, kan de ECB het beleid ontspannen houden.

Overzicht obligaties stand 31-12-2025

Naam	Aantal	Nominaal	Koers	Valuta	Opgelopen rente €	Opgelopen beoogde vergoeding	Gemiddelde aankoopprijs	Aankoop waarde €	Huidig€	Verschil €	Datum	ISIN
BFCM 2016/2026 1.625%	100.000,00	99,37%	EUR	1.540,41	109,35%	109.350,00	99.970,00	-7.839,59	31-12-2025	XS1346115295		
BFCM 2017/2027 1.25%	100.000,00	98,29%	EUR	750	107,66%	107.660,00	98.287,00	-8.623,00	31-12-2025	XS1617831026		
BNG Bank 2018/2028 0.75%	150.000,00	96,99%	EUR	1.091,10	105,43%	158.137,50	145.486,50	-11.559,90	31-12-2025	XS1748236699		
BNG Bank 2021/2033 0.125%	100.000,00	81,31%	EUR	87,67	98,58%	98.580,00	81.308,00	-17.184,33	31-12-2025	XS2332592760		
BNP Paribas 2016/2026 1.625%	100.000,00	99,90%	EUR	1.384,59	109,70%	109.700,00	99.904,00	-8.411,41	31-12-2025	XS1369250755		
BPC E 2020/2030 0.625%	100.000,00	90,97%	EUR	599,32	101,85%	101.850,00	90.970,00	-10.280,68	31-12-2025	FR0013476207		
C credit Agricole 2020/2031 0.01%	100.000,00	83,85%	EUR	1,59	99,29%	99.290,00	83.845,00	-15.443,41	31-12-2025	FR0013487071		
C credit Agricole London 2017/2027 1.375%	100.000,00	98,58%	EUR	911,64	103,60%	103.600,00	98.582,00	-4.106,36	31-12-2025	XS1605365193		
DNB Boligkredit 2025/2029 2.625%	100.000,00	99,90%	EUR	683,22	100,48%	100.484,00	99.904,00	103,22	31-12-2025	XS3035906844		
Duitsland 2022/2032 1.7%	150.000,00	94,58%	EUR	964,11	93,01%	139.511,00	141.876,00	3.329,11	31-12-2025	DE0001102606		
Erste Group Bank 2021/2031 0.25%	100.000,00	86,29%	EUR	232,88	98,60%	98.600,00	86.286,00	-12.081,12	31-12-2025	AT0000A2N837		
Finland 2020/2030 0%	100.000,00	88,59%	EUR	0	87,70%	87.697,00	88.590,00	893	31-12-2025	FH400041878		
Finland 2020/2036 0.125%	200.000,00	72,78%	EUR	178,08	71,67%	143.340,00	145.562,00	2.400,08	31-12-2025	FH4000415153		
Finnvera 2019/2029 0.375%	100.000,00	93,25%	EUR	273,29	101,90%	101.900,00	93.248,00	-8.378,71	31-12-2025	XS1979447064		
Luxemburg 2013/2028 2.25%	200.000,00	100,09%	EUR	3.538,36	116,85%	233.700,00	200.178,00	-29.983,64	31-12-2025	LU0905090048		
Ned Waterschapsbank 2019/2029 0.625%	100.000,00	94,53%	EUR	561,64	104,30%	104.300,00	94.528,00	-9.210,36	31-12-2025	XS1947578321		
Nederland 2016/2026 0.5%	250.000,00	99,19%	EUR	578,77	100,14%	250.350,00	247.975,00	-1.796,23	31-12-2025	NL0011819040		
Nederland 2020/2030 0%	100.000,00	89,42%	EUR	0	83,80%	83.800,00	89.420,00	5.620,00	31-12-2025	NL0014555419		
Nederland 2023/2033 2.5%	100.000,00	97,98%	EUR	1.157,53	101,37%	101.370,00	97.980,00	-2.232,47	31-12-2025	NL0015001AM2		
NRW Bank 2019/2029 0.375%	100.000,00	92,99%	EUR	235,27	102,59%	102.590,00	92.989,00	-9.365,73	31-12-2025	DE000NWB0659		
Oostenrijk 2021/2031 0%	100.000,00	87,40%	EUR	0	86,76%	86.757,00	87.400,00	643	31-12-2025	AT0000A2NWB83		
Oostenrijk 2023/2033 2.9%	100.000,00	100,13%	EUR	2.494,79	101,57%	101.570,70	100.130,00	1.054,09	31-12-2025	AT0000A32458		
OP Corp Bank 2020/2027 0.1%	200.000,00	95,70%	EUR	24,66	94,41%	188.821,00	191.406,00	2.609,66	31-12-2025	XS2258389415		
Rabobank Nederland 2015/2027 1.375%	100.000,00	98,93%	EUR	1.246,92	104,74%	104.740,00	98.932,00	-4.561,08	31-12-2025	XS1180130939		
Sparebank Boligkredit 2021/2031 0.125%	100.000,00	86,61%	EUR	79,79	99,05%	99.050,00	86.608,00	-12.362,21	31-12-2025	XS2342589582		

4.3 Bedrijfsvoering in relatie tot ons onderwijs

Het College van Bestuur bepaalt de gemeenschappelijke beleidskaders na goedkeuring door de Raad van Toezicht en houdt hierbij rekening met de wettelijke kaders. De voor StOVOG kenmerkende autonomie van de scholen is terug te vinden in de uitwerking van de algemene beleidskaders op schoolniveau. De missie van StOVOG en de kernwaarden voor het openbaar onderwijs dienen primair tot uiting te komen in het onderwijskundig beleid van iedere school.

Optimaliseren van de kwaliteit van ons onderwijs is de belangrijkste centrale doelstelling. Alle andere doelstellingen zijn daaraan ondergeschikt. Het verzorgen van goed onderwijs is de kerntaak van iedere school. Alle andere beleidsterreinen dienen slechts als randvoorwaarde om deze kerntaak te realiseren. Ontmoeting staat centraal met nadrukkelijke waardering en aandacht voor verschillen tussen individuen en voor verscheidenheid in de samenleving.

StOVOG biedt een diversiteit aan onderwijsconcepten voor leerlingen in de leeftijd van 12 tot 18 jaar. Bovenop het kerncurriculum bieden we:

- maatschappelijk geëngageerd onderwijs;
- onderwijs gericht op optimale cognitieve, creatieve, sociale en emotionele ontwikkeling, waarbij ruim aandacht wordt besteed aan normen en waarden;
- onderwijs waarbij naast het kerncurriculum aandacht is voor de versterking van eigenaarschap en een zelfstandige leerhouding bij leerlingen.

Onze leerlingen komen van school:

- optimaal toegerust op het gebied van kennis én vaardigheden, zodat succesvolle deelname aan het vervolgonderwijs of in de maatschappij mogelijk wordt;
- met een bewust mens- en maatschappijbeeld;
- met zelfvertrouwen en respect voor zichzelf en de ander.

Speerpunten

Het College van Bestuur stuurt op basis van de volgende speerpunten:

1. StOVOG acht kleinschaligheid van belang voor de kwaliteit van ons onderwijs.
 - a. Voor het Coornhert Gymnasium geldt dat we onderwijs verzorgen in twee gebouwen.
 - b. Voor de GSG Leo Vroman geldt dat de onderwijsruimten zodanig zijn ontworpen dat leerlingen via een eigen ingang/opgang hun leergebied bereiken waar ze gedurende het theoretisch deel van het onderwijs zullen verblijven. Tevens is er een brugklasegebouw en heeft de school een aparte vestiging voor de leerlingen van de mavo
 - c. Het Segment telt circa 350 leerlingen. Door gespreid roosteren en het gegeven dat er altijd een deel van de leerlingen buiten de school is, is ook hier de kleinschaligheid geborgd.

StOVOG huisvest bijna 2.100 leerlingen in 6 gebouwen.

2. Vormgeven individuele leeromgeving; Hoe borgen we dat we recht doen aan verschillen?
De scholen zijn continu bezig dit te ontwikkelen, door te ontwikkelen en te borgen. Dit wordt vastgelegd in de schoolplannen. Uitgangspunt hierbij is dat de leerlingen onderwijs wordt aangeboden dat past bij hun persoonlijke ontwikkeling en niet alleen uit gaat van eenheid in leerstofaanbod en / of jaarplannen.

3. Passend Onderwijs. Er zijn veel ontwikkelingen gaande, waarbij er nog sprake is van veel onzekerheden nader te ontwikkelen financieel beleid. Wij zullen dit strak monitoren en waar mogelijk proberen invloed uit te oefenen op zowel lokaal, regionaal als landelijk niveau.
4. Collegiale consultatie: Ieder school bevordert collegiale consultatie.
5. Financieel gezond: StOVOG is een financieel gezonde stichting. Via de begroting en een nauwgezette cyclus van planning & control en de opzet van de administratieve organisatie willen we blijven voldoen aan de eisen van de COSO-systematiek, om zodoende ook naar de toekomst zeker te kunnen stellen dat StOVOG een gezonde financiële positie behoudt.

StOVOG kiest er bewust voor dat de drie scholen zich op schoolniveau voornamelijk moeten richten op de op hun leerlingenaantallen gebaseerde inkomsten (sturen) en het College van Bestuur is van mening dat dit bij de scholen op goede wijze gebeurt (beheersen). Dit zorgt voor een sobere inslag en een klein stafbureau met een lage overhead. StOVOG kent hiermee een voor het voortgezet onderwijs vrij uniek organisatiemodel.

Tegelijkertijd maakt dit het stafbureau kwetsbaar, maar er is voldoende expertise bij de scholen en voldoende aanpassingsvermogen bij het College van Bestuur hiermee passend om te gaan. Afspraken hieromtrent zijn vastgelegd.

Zaken als representatie in vertegenwoordigende organen, huisvestingsprojecten, ondersteuning bij onderhoud gebouwen en renovatie, (ver)nieuwbouwprojecten, invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming AVG en (Europese) aanbestedingstrajecten worden waar mogelijk stichtingsbreed opgepakt. Op het niveau van het College van Bestuur wordt afgestemd wat op stichtingsniveau moet en wat op schoolniveau kan (centraal wat moet, decentraal wat kan).

5 Ons onderwijs

5.1 Het Coornhert Gymnasium, een categorale school voor VWO

Missie en schooldoelen

Het Coornhert Gymnasium staat voor een school waar je jezelf kunt en mag zijn. Het Coornhert wil de leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op het wetenschappelijk onderwijs. Dit vraagt om een gezonde dosis zelfkennis, zelfvertrouwen en zelfstandigheid. De school helpt de leerlingen om te ontdekken waar ze goed in zijn en plezier aan beleven en hoe ze vanuit daar een bijdrage kunnen leveren aan de wereld om hen heen. Er wordt gestreefd naar het plezier in leren te sterken en nieuwsgierigheid aan te wakkeren. Daarnaast werken ze er hard aan dat leerlingen met veel plezier terugkijken op hun tijd bij het Coornhert. Daarvoor is het nodig dat er een veilige sfeer wordt gecreëerd op school. Coornhert staat voor een school waar je jezelf kunt en mag zijn.

In het schoolplan 2024-2027 heeft het Coornhert Gymnasium de onderwijskundige ontwikkelingsrichting aangegeven en is de manier beschreven waarop de ontwikkelingen zodanig worden georganiseerd dat zoveel mogelijk leerlingen daarvan profiteren voor hun studiesucces, carrièrekansen en algeheel welzijn. Vanuit deze visie en doelen is vanaf schooljaar 2019-2020 een onderwijssysteem ingevoerd met kern- en keuzelessen in alle leerjaren.

Onderwijskundige invulling

Specifiek gericht op de onderwijskundige invulling heeft de school in 2025 aan de volgende doelen gewerkt:

- Herijking van het onderwijsconcept gericht op maatwerk aan de leerlingen;
- Het starten met een HB-klas (Coornhert Junior) in het 1^e jaar;
- Verdere versterking van het aanleren en oefenen van executieve functies in leerjaar 1 en 2;
- Het versterken van de basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden waarvoor vier werkgroepen zijn opgericht;
- Het up to date houden van de eigen digitale leeromgeving om daarmee leerlingen de ondersteuning te bieden bij de zelfstandige verwerking van studiestof;
- Het blijven ontwikkelen van digitaal onderwijsaanbod naast het gebruik van folio materiaal.

Organisatie van de school

Specifiek gericht op het aanpassen van de organisatie van de school is er in 2025 gewerkt aan:

- De interne cultuur waarbij gewerkt is aan duidelijkere gedragsverwachtingen van leerlingen en het aanspreken van elkaar op het naleven hiervan;
- Het onderzoeken van een aanpassingen in de lessentabel voor schooljaar 2026-2027 die beter aansluit bij de doelen die het onderwijsconcept nastreeft; de studielasturen van het SLO zijn als uitgangspunt genomen;
- Het zoveel mogelijk onderbrengen van de uitvoering van de onderdelen van onderwijskundige zaken uit het jaarplan 2025-2026 bij diverse werkgroepen.

Professionalisering

Voor de professionalisering van de docenten op het Coornhert is een werkgroep opgericht die zich bezighoudt met de kijk op een goede 80 minuten les en het leren van elkaar.

Verder ontwikkelen vakgroepen samen door het maken van eigen lesmateriaal.

Om verder vorm te geven aan een open en professionele schoolcultuur voeren de leidinggevenden jaarlijks een ontwikkelgesprek met de medewerkers en worden lesbezoeken gedaan bij het onderwijzend personeel.

Opbrengsten

Het driejaarsgemiddelde voor de indicator “positie in klas 3” is op het Coornhert altijd onvoldoende. Dit is het gevolg van het gebrek aan opstroom; leerlingen worden alleen toegelaten met een eenduidig vwo-advies en kunnen dus nooit op een “hoger” niveau geplaatst zijn in klas 3 dan het advies van de basisschool aangaf.

De doorstroomresultaten in leerjaar 1 en 2 staan onder druk. Mede door de start van een HB-klas zal de doorstroom in de onderbouw nog verder onder druk komen te staan. Er blijft extra ingezet worden op de begeleiding op de executieve vaardigheden van leerlingen in leerjaar 1 en 2. Het Coornhert heeft geen strakke grens gesteld wanneer een leerling niet bevorderd kan worden naar het volgende leerjaar. Er wordt altijd gekeken naar wat het beste is voor de leerling. Het slagingspercentage van het Coornhert is in 2025 gestegen naar een percentage van 90,2% (2024: 86,1%).

HRM

- Tot op heden lukt het de school om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden.
- De huidige leeftijdsverhouding van de medewerkers waarborgt een goed evenwicht voor de toekomst.
- In 2025 is de lijn van 2024 voortgezet om het welbevinden te vergroten en de werkdruk te verlagen, o.a. door de keuze voor de inzet van maters, coaching en de inzet van meer onderwijsassistenten.
- I.v.m. het bereiken van de pensioenleeftijd van meerdere medewerkers is ingezet op werving en binding van nieuwe docenten o.a. door een sterk ingezet, driejarig inductieprogramma vanuit het BOS-team voor nieuwe medewerkers. Er wordt ook steeds meer gebruik gemaakt van oud-leerlingen die een klein aantal lessen verzorgen.
- De rector is eind december 2025 met vervroegd pensioen gegaan. Het relatief jonge managementteam maakt schooljaar 2025-2026 verder af met een interim rector en er wordt voor schooljaar 2026-2027 een nieuwe rector geworven.
- Er is de afgelopen jaren veel gebruik gemaakt van de inzet van oud-leerlingen als onderwijsassistenten. Dit is goed bevallen en wordt doorgezet.

Thuiszitters en risicoleerlingen

Het Coornhert Gymnasium kent eind 2025 vijf thuiszitters. Deze leerlingen bevinden zich in klas 1, klas 5 en klas 6. De problematiek waardoor deze leerlingen niet deelnemen aan het onderwijs wordt extern behandeld via de jeugdhulp. De bekostiging voor de jeugdhulp komt vanuit de gemeente. Als leerlingen tijdelijk niet in staat zijn om het onderwijs op school te volgen, worden zij actief gemonitord door de leerling-ondersteuning.

5.2 De GSG Leo Vroman, een smalle scholengemeenschap

Waar 2024 een jaar van transitie was, is 2025 een jaar geworden waarin de GSG richting heeft gekozen. Na een zorgvuldig proces om met elkaar tot een nieuw schoolplan te komen – wat er sinds de zomer is -, is het nu tijd om dat ambitieuze schoolplan concreet uit te gaan werken. In de komende jaren willen we een kwalitatief (nog) betere school worden met een duidelijk onderwijskundig profiel (waar gewerkt wordt in domeinen). Vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn we aan het bouwen aan ons onderwijs en de organisatie die dat proces het beste kan ondersteunen.

Missie, visie en kernwaarden

Om de uitdagingen van deze tijd het hoofd te bieden, kiezen we bewust voor een koers waarbij missie, visie en onze kernwaarden de basis vormen.

Missie:

Iedere leerling van de GSG krijgt de ruimte en de begeleiding om een eigen route naar de toekomst te vinden.

Visie:

De GSG is een sociale school die met een open houding in de wereld staat. In verbinding met elkaar en onze omgeving leren en ontwikkelen we samen. Dat leren begint met nieuwsgierigheid en lef, naar onszelf en naar anderen. Leren gaat tenslotte om het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden, voor vandaag maar vooral voor morgen. We dagen onze leerlingen uit om samen met anderen te zoeken naar wat zij nodig hebben om hen voor te bereiden op hun eigen toekomst. En daarbij staan wij altijd aan hun zijde!

Kernwaarden:

- Verbinding: gezien en gekend voelen, leren en ontwikkelen doe je samen, vanuit kleinschaligheid;
- Toekomstgericht: talent de ruimte geven om te groeien, zichzelf te leren kennen, eigenaarschap nemen over hun leerproces;
- Lef: het verschil maken, het andere perspectief de ruimte geven, de wereld om ons heen en onszelf durven bevragen;
- Nieuwsgierigheid: naar onszelf, de wereld om ons heen, vragen durven stellen;
- Eigenheid: leren gaat over meer dan kennis en vaardigheden, het gaat om het vinden van jezelf

Onze context vraagt om lef — om niet vast te houden aan het vertrouwde, maar met nieuwsgierigheid te verkennen wat leerlingen vandaag en morgen echt nodig hebben. We doen dit niet alleen; verbinding staat centraal in onze aanpak. Samen — in dialoog tussen docenten, leerlingen en leidinggevenden — bouwen we aan een onderwijsaanbod waarin ruimte is voor eigenheid, voor diversiteit in leerwegen en voor professionele keuzes. Door onze visie concreet vorm te geven in curriculum, didactiek, pedagogiek, begeleiding en cultuur, maken we zichtbaar hoe we vanuit onze kernwaarden koersvast en ambitieus bouwen aan kwalitatief sterk en relevant onderwijs.

Doelen:

De komende periode zijn we aan de werk met drie strategische doelen die elk nog weer onderverdeeld zijn in drie subdoelen:

1. Stabiele organisatie:

- a. *Financiën en besturing op orde:* komend jaar onderzoeken we welke organisatiestructuur het meest passend is bij de huidige opgave en omvang van onze school. Uitgangspunten zijn integrale verantwoordelijkheid voor afdelingsleiders, een portefeuillevredeling binnen het MT en verbinding met de vakgroepen. Een logische vervolgstap is het aansluiten van de financiële planning en controlcyclus op de organisatiestructuur.
- b. *Onderscheidende uitstraling:* de grote opgave van de komende jaren is de instroom verhogen, daarvoor hebben we ons inhoudelijke profiel te herzien (eerste werkgroep bij strategisch doel 2) en hebben we dat vervolgens te presenteren aan de buitenwereld. Dit resultaat gaat over de wervingscampagne, maar ook over onze PR en communicatie door het jaar heen.

- c. *Processen in control*: de komende jaren gaan we steeds meer volgens vastgelegde processen werken, waar mogelijk ondersteund door een management dashboard. Zo zijn we in staat de bedrijfscontinuïteit, efficiency en kwaliteit te borgen en zijn we gemakkelijk in staat ons te verantwoorden aan bijv. inspectie.
- 2. Versterken van onderwijs in domeinen**
- a. *Curriculum*: toekomstgericht en passend bij onze mavo, havo en vwo doelgroep en passend bij onze kernwaarden verbinding, toekomstgerichtheid, lef, nieuwsgierigheid en eigenheid. Denk aan lessentabellen, leerlijnen, PTA's, integratie van praktische en buitenschoolse leerervaringen en keuzes in profielen en basisvaardigheden.
- b. *Domeinleren en didactiek*: Met een breed en effectief didactisch arsenaal dat aansluit bij ons domeinonderwijs. Bijvoorbeeld activerende werkvormen, differentiatie, formatieve en summatieve toetsing, leermiddelen en een passende inrichting van leeromgevingen.
- c. *Persoonsvorming en pedagogiek*: Gericht op persoonlijke ontwikkeling, leren over en oefenen met samenwerken, en de impact daarvan op de onderwijsresultaten. Denk aan een leerlijn voor mentoraat en LOB, PWS, burgerschap en onze ondersteuningsstructuur.
- 3. Professionele groei en vakmanschap:**
- a. *Cultuur en leiderschap*: komend jaar starten we met een leidinggevendentraject waarin de stijl van sturing geven aan een organisatie in ontwikkeling centraal staat. Doel is nog meer bij te dragen aan de professionele groei en vakmanschap van de collega's waardoor de collega's zich gezien voelen en er ruimte ontstaat voor het gesprek over professionele groei en onderwijskwaliteit, in de context van deze uitdagingen.
- b. *Begeleiding & Groei*: we gaan werken we aan een herzien begeleidingsprogramma voor nieuwe collega's. We gaan vervolgens een heldere en aantrekkelijke loopbaanstructuur ontwikkelen die passend is bij de arbeidsmarkt en de financiële situatie van de school, waardoor collega's in staat zijn duurzaam hun vak goed uit te oefenen en duurzaam verbonden te blijven aan onze school.
- c. *Kwaliteit, data en ondersteuning*: met behulp van een kwaliteitssystem willen we kunnen analyseren of we de dingen die we in de school doen 'goed' doen, maar ook of we de 'goede dingen' doen. Er is een gebruiksvriendelijk dashboard waarmee rapportages gemaakt kunnen worden. Hiermee kunnen collega's en vakgroepen samen de groei van de collega in relatie tot de kwaliteit van het onderwijs monitoren. Met deze data ontstaat een basis om een goed, op data gebaseerd gesprek te voeren.

Uitdagingen:

De concretisering van ons schoolplan krijgt vorm in een dynamische context, met variabelen waar we niet altijd zelf vat op hebben:

- We constateren dat onze onderwijskwaliteit onder druk staat. Ook de onderwijsresultatenkaart 2025, die de inspectie ons ieder jaar stuurt, laat zien dat ons bovenbouwsucces op de havo onvoldoende scoort. De oplossingsrichtingen die we tot nu toe verkend hebben, hebben, ondanks de lichte stijging die we zien, nog niet geleid tot de verbetering die we voor ogen hebben.

- Onze leerlingenaantallen lopen al een aantal jaren terug en daarmee onze financiële ruimte. Hoe zorgen we dat ons onderwijsaanbod zo onderscheidend is dat het aantrekkelijk en toekomstbestendig is voor leerlingen én ouders?
- De komst van meerdere scholen voor islamitisch onderwijs zal de verdeling van de leerlingen uit de Goudse regio verder onder druk zetten.
- De krapte op de arbeidsmarkt zal de komende jaren toenemen, laat de [trendrapportage arbeidsmarkt VO](#) zien. Dat vraagt om structurele en duurzame oplossingen voor de wijze waarop we ons onderwijs organiseren.
- Binnen de mavo zijn stappen gezet richting een meer praktisch onderwijsaanbod. De aanmeldingen voor het komend schooljaar lijken voorzichtig aan te tonen dat dat een stap in de goede richting is. Die beweging willen – en moeten – we doortrekken naar onze andere afdelingen.
- En met de komst van nieuwe kerndoelen in het curriculum is dit hét moment om ons onderwijsaanbod fundamenteel onder de loep te nemen.

Onderwijskundige ontwikkeling

Het inspectiebezoek van het voorjaar van 2024 heeft iedereen binnen de school het inzicht gegeven dat er werk aan de winkel is. Dat gevoel was in de school al aanwezig, maar de terugkoppeling van het bezoek gaf woorden aan datgene wat verder verbeterd moet worden. We hebben ervoor gekozen de aandachtspunten uit het bezoek te gebruiken om met focus op de korte termijn aan de slag te gaan en uit deze processen te leren hoe we in de toekomst met dit soort aandachtspunten of de uitwerking van het schoolplan willen werken. Aandachtspunten korte termijn:

- Leerrendement vergroten door de leerbehoefte van de leerling beter in beeld te krijgen (werkgroep leerdoelen, studiewijzers, domeinleren);
- Individuele begeleiding van leerlingen versterken (werkgroep mentoraat en herziening ondersteuningsstructuur/schoolondersteuningsprofiel);
- Versterken van de basisvaardigheden, met name voor taal en burgerschap (instellen coördinator basisvaardigheden, werkgroepen taal, rekenen en burgerschap)

Het proces van de verschillende werkgroepen maakte al snel duidelijk dat er een noodzaak was voor een duidelijke visie van waaruit gedragen keuzes kunnen voortkomen. Deze ervaringen hebben we verwerkt in het schoolplan wat op dat moment geschreven werd. Verder hebben we ook gemerkt dat de onderwijskundige visie concreter uitgewerkt moest gaan worden om scherpe en duidelijke keuzes te kunnen maken, maar ook om werkgroepen te helpen in hun opdracht.

Organisatie van de school

De GSG wil graag een duidelijk georganiseerde, professionele school zijn met vakinhoudelijke experts om zo de kwaliteit van onderwijs en organisatie hoog te houden. Dit geldt zowel aan de kant van het onderwijs met vakkundige docenten en afdelingsleiders, maar dit geldt net zo zeer voor medewerkers in de ondersteuning, zoals de stafmedewerkers en bijvoorbeeld de administratie. Het vertrek van medewerkers wil deze kwalitatieve wens nog wel eens onder druk zetten. Vandaar dat er dit jaar ingezet is op versterking van de samenwerking tussen afdelingsleiders en stafmedewerkers om te zorgen dat kennis meer gedeeld wordt en er vanuit de verschillende aanvullende perspectieven gezocht wordt naar oplossingen. Deze samenwerking draagt er ook aan bij dat de school niet alleen operationeel goed blijft draaien, maar dat er ook duidelijker gewerkt wordt aan de strategische doelen van de school. Dit is een nadrukkelijke wens van de nieuwe rector.

Binnen het management, bestaande uit de afdelingsleiders, de stafmedewerkers en de rector, zijn de schoolbrede speerpunten bepaald. In aanvulling daarop hebben de onderwijskundige teams (in hun teamplannen) een aantal doelgroepspecifieke aandachtspunten geformuleerd. En ook de staf heeft een ontwikkelplan voor dit jaar welke vooral gericht is op het maken procesbeschrijvingen en het komen tot procesoptimalisatie (door bijvoorbeeld gebruik te maken van automatiseringstools en AI). Stabiliteit in de bedrijfsvoering maakt dat er meer ruimte wordt ervaren voor onderwijskundige ontwikkeling.

Bijzonder aandachtspunt binnen de organisatie van de school is de herpositionering van de MAVO-afdeling. De MAVO-afdeling van de GSG staat al enkele jaren onder druk, niet qua resultaten, maar wel in absolute leerlingaantallen. Die terugloop heeft gevolgen voor de bedrijfsvoering, er gaat nu eigenlijk teveel geld naar het overeind houden van een relatief kleine afdeling. Afstoten is echter geen optie. Binnen het bestuur is de uitspraak gedaan dat men voor de diversiteit van het onderwijsaanbod in Gouda graag een openbare MAVO in stand wil houden. Afgelopen jaar is er met behulp van een extern bureau onderzoek gedaan naar de potentie van de MAVO en de noodzakelijke ontwikkelingen die ervoor nodig zijn om de MAVO nieuw elan te geven. Dat heeft geleid tot een meer eigen 'kleur' voor de afdeling en de vormgeving van onderwijsaanbod gericht op 'slimme doeners', waarbij we zoeken naar een mooie combinatie van theorie en praktijk.

Professionele ontwikkeling en gesprekkencyclus

Om een professionele organisatie te kunnen zijn, is het noodzakelijk om met elkaar te werken aan een persoonlijke en schoolbrede ontwikkeling door middel van reflectie en scholing. De school wil een cultuur neerzetten waarin persoonlijke reflectie en leren van en met elkaar vanzelfsprekend zijn. Binnen het persoonlijke professionaliseringsplan (PPP) en binnen de teamplannen wordt ingezet op collegiale consultatie, reflectie op de eigen competenties, interne en externe scholing. Afdelingsleiders gaan op regelmatige basis (3x per jaar) in gesprek met hun medewerkers om de ontwikkelbehoefte te duiden en een plan te maken op verbetering/aanvulling van de eigen competenties. De kaderregeling 'gesprekscyclus' van het bestuur vormt hierbij de formele basis.

Voor nieuwe docenten is er een driejarig inductieprogramma. Binnen dit programma is er veel aandacht voor het leren kennen van de school, het vormgeven van onderwijs in de GSG-context, intercollegiaal overleg en persoonlijke begeleiding, waarbij er de afgelopen jaren meer noodzaak tot maatwerk is gekomen. Alle nieuwe docenten, ongeacht hun ervaring, volgen het inductieprogramma. De begeleiders van deze docenten, twee zeer ervaren docenten, passen in samenspraak met de nieuwe docent en de vakgroep het programma aan aan de individuele leerbehoefte van de nieuwe medewerker. Dit programma wordt verder ondersteund door de afdeling personeelszaken.

Opbrengsten

De GSG Leo Vroman wil het onderwerp 'opbrengsten' graag vanuit twee (aanvullende) perspectieven bekijken. Enerzijds hebben we de harde resultaten in de vorm van cijfers, bevorderingen, examenresultaten. Anderzijds raakt 'opbrengsten' ook aan onze rol in het aanleren van de sociale en maatschappelijke competenties, en het aanleren van leervaardigheden (metacognitie).

Voor wat betreft de harde opbrengsten, laat de inspectiekaart zien dat het goed gaat met het onderbouwrendement en de onderbouwpositie in het derde leerjaar, en zijn ook de bovenbouw resultaten van de MAVO en het VWO in orde. Enige zorg is er bij de HAVO-afdeling. De school heeft zichzelf hier een opdracht gegeven op grip te krijgen op de resultaten en de voorliggende processen. Als het gaat om de

persoonlijke, sociale en maatschappelijke competenties mogen we als school heel tevreden zijn. Leerlingen geven aan zich veilig en gezien te voelen, ouders zijn tevreden en er zijn nauwelijks incidenten te melden.

Financiën

Het ambitieuze schoolplan vraagt om investeringen. Een teruglopende school heeft echter niet zomaar de financiële middelen om dit soort investeringen te doen. De GSG heeft in de afgelopen jaren, in overleg met het bestuur, al rekening gehouden met de financiële gevolgen van terugloop en heeft geprobeerd wat reserves op te bouwen die we in de komende jaren kunnen inzetten om de school juist nu te verstevigen. Dat vraagt om beleidsrijk begroten en duidelijke keuzes maken. Concrete investeringen:

- *Positionering MAVO-afdeling*: aanpassingen aan gebouw om onderwijs beter te kunnen ondersteunen, denk aan praktijkruimtes die passen bij de ontwikkeling van de Praktijkgerichte Programma's (PGP), herinrichting van domeinen, investeren in faciliteiten voor leerlingen;
- *Positionering HAVO- en VWO-afdelingen*: aanpassingen aan gebouw om onderwijs beter te kunnen ondersteunen, herinrichting van de domeinen, investeren in faciliteiten voor leerlingen;
- *GSG als interessante werkgever*: versterking werving en selectie, verstevigen persoonlijke ontwikkeling, investeren in faciliteiten voor medewerkers;
- *Aanschaf kwaliteitszorgsysteem*: noodzaak tot meer 'real-time' grip en mogelijkheden tot betere analyses.

Met deze investeringen wil de school niet alleen het onderwijs noodzakelijkerwijs overeind houden, maar juist laten zien dat met beleidsrijk en gericht investeren de school toekomstbestendig gemaakt kan worden.

5.3 Het Segment, school voor praktijkonderwijs

Missie en schooldoelen

Het is de missie van GsG Het Segment om samen met onze leerlingen en hun ouders een perspectief naar de toekomst te creëren, zodat deze groep jongeren zo actief en zelfstandig mogelijk in onze geletterde, gecijferde en gedigitaliseerde samenleving kan participeren. Ze zijn in staat om zelfstandig of daar waar nodig met begeleiding, te werken en/of een vervolgopleiding te volgen, te wonen, hun vrije tijd zinvol te besteden en een burger te zijn volgens de normen en waarden van de democratische rechtsstaat.

Met ingang van schooljaar 2024 – 2025 is er binnen het Segment een start gemaakt met het implementeren van het jaarplan met daarin opgenomen de doelen voor het komend schooljaar. Dit is een uitwerking van ons 4-jarige schoolplan. Deze is in 2023 vastgesteld. Daarnaast worden we in het onderwijs regelmatig ingehaald door veranderde wetgeving of andere actualiteiten. Ook deze informatie gebruiken we waar nodig voor dit jaarplan. Het jaarplan wordt halverwege en aan het eind van het schooljaar geëvalueerd. Ook wordt dit jaarplan ter informatie gedeeld met het College van Bestuur.

Ontwikkelingen en opbrengsten op onderwijskundig gebied

- De handboeken onderwijs zijn geëvalueerd en de nieuwe doelen zijn gesteld en bijgewerkt.
- Er was besloten om per februari 2025 nog maar met 1 aanbieder, MBO-Rijnland, te gaan werken om het MBO-niveau 1 diploma vorm te geven. Er is afscheid genomen van ORGB.
- Er is beleid gemaakt op NT2-onderwijs binnen Het Segment en geïmplementeerd. Door toename van het aantal leerlingen met Nederlands als tweede taal maakt dat wij ook dit goed moeten blijven monitoren en waar nodig bijstellen.

- Er is besloten dat school breed de JIJ toetsing ingezet gaat worden om de ontwikkeling van de leerlingen op gebied van taal en rekenen te kunnen volgen.
- Het digitaal portfolio is als onderdeel van het Diploma PRO een verplicht onderdeel geworden.
- De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de examencommissie Diploma PRO zijn uitgewerkt en vastgesteld. De MR heeft hier mee ingestemd.
- Afgelopen jaar zijn twee groepen leerlingen op uitwisseling naar Griekenland en Portugal geweest. Internationalisering is nu een vast onderdeel in ons jaarprogramma.

Komend jaar zullen wij ons vooral richten op het versterken van de pijlers wonen en werken van het praktijkonderwijs. Verder hebben wij de subsidie basisvaardigheden gekregen. In het kader van de ontvangen subsidie Basisvaardigheden willen wij als school inzetten op gerichte verbetertrajecten die bijdragen aan het versterken van de basisvaardigheden van onze leerlingen. De voorgenomen inzet betreft de volgende onderdelen:

1. Verbetering van didactisch en pedagogisch handelen (leergebiedoverstijgend)

Wij willen investeren in de professionele ontwikkeling van ons onderwijspersoneel, met een focus op het versterken van het didactisch en pedagogisch handelen. Onderdeel hiervan is de reflectie op de rol van de onderwijsprofessional in de organisatie, met als centrale vraag: *"Wie ben ik in de organisatie en wat wordt er van mij verwacht in de basisondersteuning richting onze leerlingen?"*

Doel is om via deze aanpak de effectiviteit van het onderwijs te vergroten. Het is daarbij belangrijk om de effectieve leertijd te maximaliseren door efficiënte instructie en zinvolle verwerking, een veilige en betrokken leeromgeving te creëren, leerlingen intrinsiek te motiveren door hoge verwachtingen en autonomie, en ze effectieve leerstrategieën aan te leren, zoals gedistribueerd oefenen en het begrijpen van de leerdoelen. Door deze vaardigheden bij het onderwijspersoneel te optimaliseren, werken we toe naar een meer eenduidige aanpak binnen de school. Dit helpt leerlingen om zich optimaal te ontwikkelen en draagt bij aan een inclusieve maatschappij waarin iedereen de kans krijgt om succesvol te zijn op zijn/haar manier. We zijn ons aan het oriënteren hoe we hier invulling en vorm aan kunnen geven.

2. Ontwikkeling inzichtelijk maken om doelgericht werken te verbeteren (rekenen en Nederlands)

Om de voortgang op het gebied van basisvaardigheden goed te kunnen monitoren, willen wij gebruik maken van de JIJ-toetsing. Het biedt genormeerde, methode-onafhankelijke en objectieve toetsen voor basisvaardigheden. Het JIJ! LVS helpt docenten bij summatief en formatief evalueren, brengt de leerontwikkeling in kaart en biedt een ontwikkelscore die voortgang laat zien, niet alleen een momentopname. Dit instrument biedt ons mogelijkheden om de ontwikkeling van leerlingen in kaart te brengen en ondersteunt doelgericht onderwijs. Met deze gegevens kunnen wij vervolgens ons onderwijs beter plannen voor alle leerlingen waarbij we rekening houden met de onderwijsbehoeften van iedere leerling.

3. Basisvaardigheden versterken in de bovenbouw praktijk route (rekenen en Nederlands)

Er wordt momenteel op een praktische manier aan rekenen en Nederlands gewerkt in de BBP-route. Graag willen we het niveau die ze in de onderbouw hebben opgedaan van rekenen en Nederlands, in ieder geval blijven onderhouden en waar mogelijk versterken. Wij willen het adaptieve leermiddel NUMO aanbieden aan leerlingen in de bovenbouw praktijk route waar het een toevoeging kan zijn aan hun leerproces. NUMO biedt een gepersonaliseerde leerroute op het gebied van rekenen en Nederlands. We willen hierbij rekening houden met de behoeften van de leerling en het passend maken bij de uitstroomrichting van de leerling.

Daarnaast willen we meer inzichtelijk maken welke basisvaardigheden aan bod komen bij de verschillende brancheopleidingen.

Bij zowel punt 2 als 3, willen wij gebruik maken van de manier van handelingsgericht werken waarbij we iedere keer de fases, waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren doorlopen om het onderwijs zo goed mogelijk vorm te geven en aan te passen waar nodig. Wij zijn van mening dat deze inzet past binnen de kaders van de subsidie en aansluit bij onze ambities als school.

Ontwikkelingen en opbrengsten op pedagogisch gebied

Het ingezette traject van Marcel van Herpen heeft (nog) niet het verwachte resultaat opgeleverd. Wel heeft het ervoor gezorgd dat het gesprek hierover binnen school gevoerd kan worden. Verder zijn de afspraken en consequenties verder geëxpliciteerd. Uit de evaluatie welke we onder het volledige personeel uit hebben gezet, blijkt er nog veel behoefte te zijn om ons hierin verder te ontwikkelen. We hebben behoefte om dezelfde taal te leren spreken op dit gebied en ons handelen nog meer op elkaar af te stemmen. De subsidie die we hebben gekregen voor de basisvaardigheden worden grotendeels gebruikt om dit doel te bereiken. (zie punt 1 vorige bladzijde)

Verder hebben we inmiddels 2 schoolcoaches sinds 1 januari in dienst. Er is gekozen voor de naam schoolcoach i.p.v. van jongerencoach. Dit levert veel duidelijkheid voor leerlingen op. Op het moment dat het even niet lukt binnen een les is er nu de hele dag iemand beschikbaar om de leerling weer terug te leiden naar de klas. Dit geeft rust en duidelijkheid binnen de school. Ook worden zij preventief ingezet. In overleg met mentor/zorgbegeleider kunnen leerlingen bij hen terecht om te voorkomen dat het misgaat in de klas. Deze nieuwe functie is nog in ontwikkeling. Er wordt regelmatig geëvalueerd om te kijken hoe we deze functie zo goed mogelijk ondersteunend kunnen maken.

Ontwikkelingen en opbrengsten op personeel gebied

Aangezien er in de nieuwe CAO is bepaald dat we hier nieuwe kaders voor krijgen en taakbeleid op StOVOG niveau wordt vastgesteld, zijn we hier in 2025 nog niet mee aan de slag geweest. Wel hebben we gekeken naar ons percentage LB/LC waaruit we hebben geconcludeerd dat we hier niet aan voldeden wat heeft gemaakt dat we een inhaalslag hebben gemaakt en er 2 collega's zijn benoemd in LC.

De medewerkerstevredenheid is een belangrijke indicator hoe mensen hun werk beleven. We willen graag dat de tevredenheid onder de medewerkers weer toe gaat nemen in plaats van blijft afnemen. Afgelopen schooljaar zijn we gestart met onderstaande punten.

- 3 groepen Collegiale Consultatie;
- Gesprekkencyclus; Alle medewerkers hebben dit jaar een start- en/poggesprek en een functioneringsgesprek;
- Er is een studiedag rondom de openbare identiteit van Het Segment georganiseerd.

Komend jaar is het doel om tot een actueel taak/personeelsbeleid, afgestemd op de nieuwe CAO en goedgekeurd door de PMR en de ingezette koers inzake de gesprekkencyclus te continueren.

Ontwikkelingen en opbrengsten op facilitair gebied

De eerste fase van de verbouwing is in de zomer uitgevoerd. De leerlingenbalie, wat we nu schoolcoachruimte noemen, aanpassing SEV- ruimte, verplaatsing directiekantoor en extra lokaal voor Mediawijsheid wordt gerealiseerd. De plannen voor de entree worden verder uitgewerkt en zullen naar verwachting in 2026 verder worden uitgewerkt.

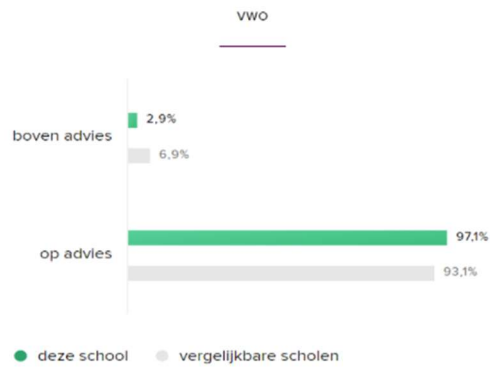
Thuiszitters

Onze school kent één thuiszitter. De school pakt haar rol om er zorg voor te dragen dat een passende plek gevonden wordt voor deze leerling. Dit is gedaan in samenwerking met tal van organisaties en instellingen. Als leerlingen tijdelijk niet in staat zijn om het onderwijs op school te volgen, worden zij actief gemonitord door ons zorgteam. Dit gebeurt zo nodig in samenspraak met het SWV, leerplicht, Inspectie van het Onderwijs en gemeentelijke zorginstituties.

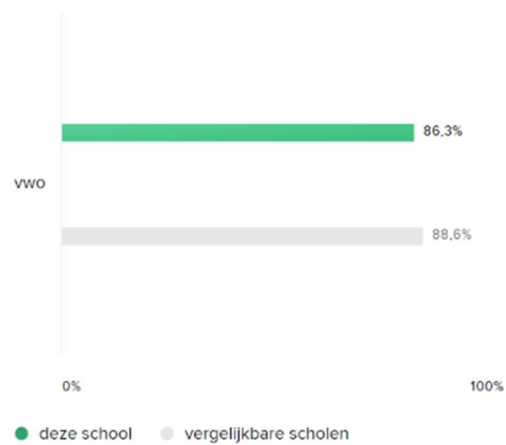
5.4 Onderwijsresultaten van onze scholen

5.4.1 Coornhert Gymnasium

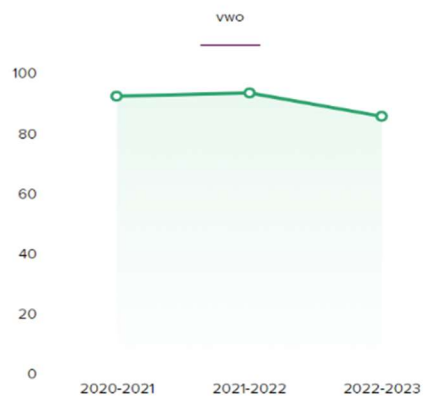
Hoeveel leerlingen zitten in leerjaar drie boven, op of onder het basisschooladvies?



Hoeveel leerlingen zijn geslaagd? ⓘ



Hoeveel leerlingen zijn de afgelopen jaren geslaagd? ⓘ

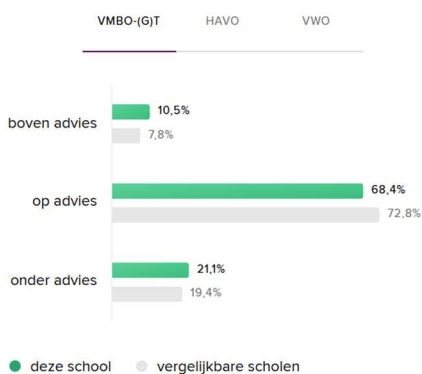




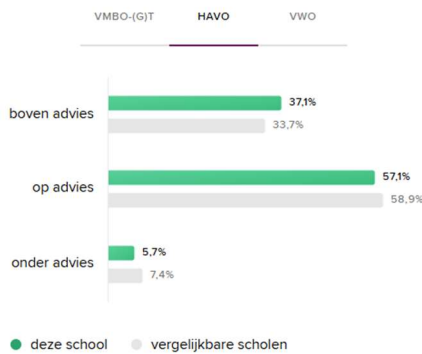
Bron: <https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/gouda/2375/coornhert-gymnasium/>

5.4.2 De GSG Leo Vroman

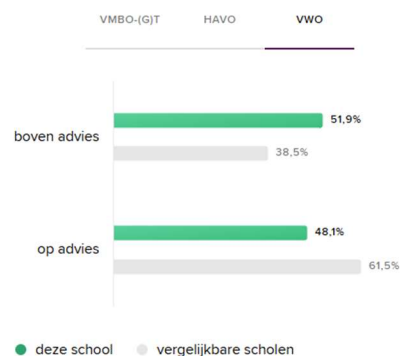
Hoeveel leerlingen zitten in leerjaar drie boven, op of onder het basisschooladvies?



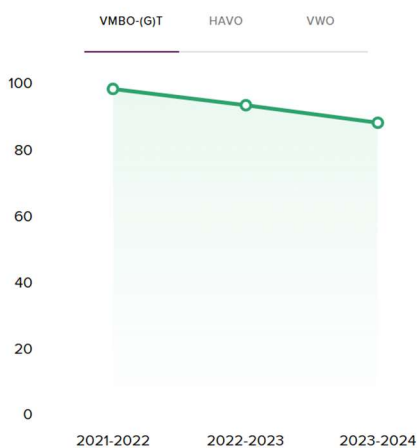
Hoeveel leerlingen zitten in leerjaar drie boven, op of onder het basisschooladvies?



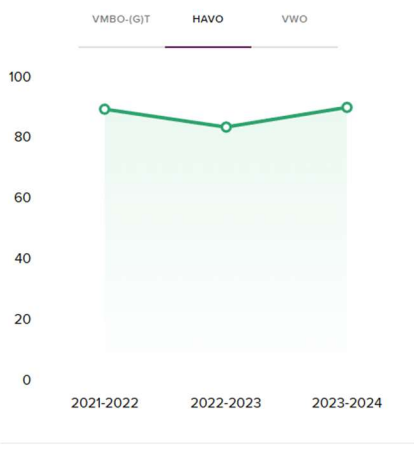
Hoeveel leerlingen zitten in leerjaar drie boven, op of onder het basisschooladvies?



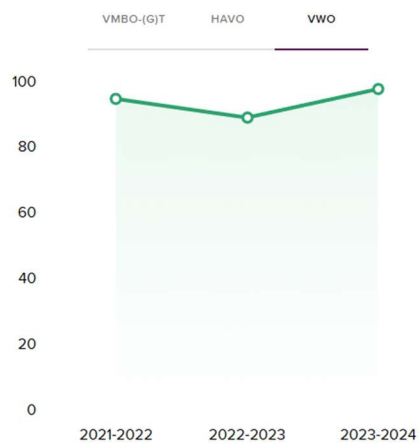
Hoeveel leerlingen zijn de afgelopen jaren geslaagd? ⓘ



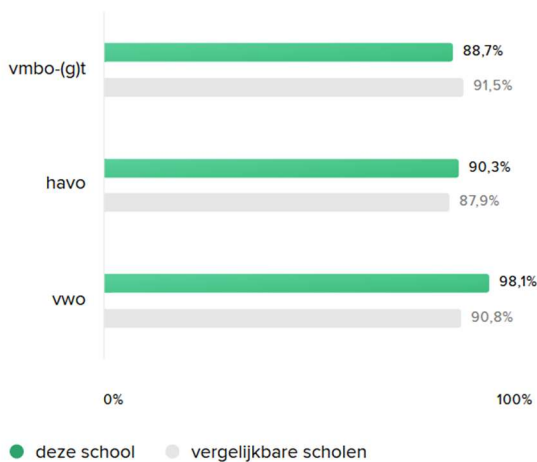
Hoeveel leerlingen zijn de afgelopen jaren geslaagd? ⓘ



Hoeveel leerlingen zijn de afgelopen jaren geslaagd? ⓘ



Hoeveel leerlingen zijn geslaagd? ⓘ



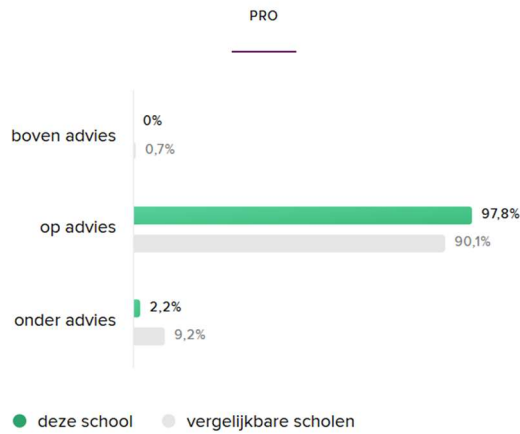
Wat is het gemiddelde examencijfer in 2023-2024?



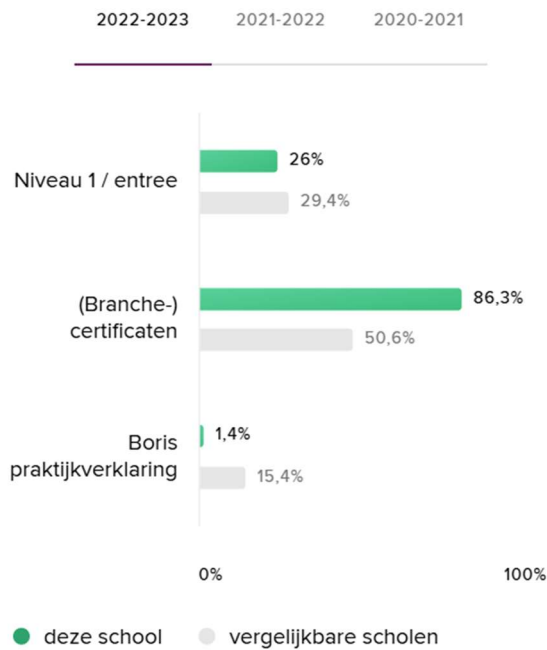
Bron: <https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/gouda/2373/de-gsg-leo-vroman/>

5.4.3 Het Segment

Hoeveel leerlingen zitten in leerjaar drie boven, op of onder het basisschooladvies?



Zijn er leerlingen die de school verlaten met een diploma en/of certificaat?



5.5 Toelatingsbeleid

StOVOG heeft een regeling toelating leerlingen welke aansluit bij de afspraken die binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs zijn gemaakt. Deze is van toepassing op zowel aanmeldingen voor de brugklas als voor hogere leerjaren.

1. Externe toelating

1.1 Toelating tot de brugklas

Voor toelating van leerlingen tot het brugjaar van De GSG Leo Vroman en het Coornhert Gymnasium van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda gelden de voorwaarden als gesteld in de WVO2020 onder 8.4, 8,5 en 8.6. De wettelijke toelatingscriteria zijn door het College van Bestuur aangevuld met school-specifieke toelatingseisen, zie 1.2.

1.2 Aanmelding

1.2.1 De GSG Leo Vroman en het Coornhert Gymnasium

Aanmelding van brugklasleerlingen geschiedt rechtstreeks door de ouders. Bij de beslissing tot toelating is het schooladvies van de aanleverende basisschool bepalend.

a) Toelating tot de Goudse Scholengemeenschap kan enkel plaatsvinden met ten minste een vmbok/t advies.

b) Toelating tot het Coornhert Gymnasium kan alleen plaatsvinden met een eenduidig vwo-advies.

De adviezen van de aanleverende basisschool vinden plaats in het verlengde van de onderling gemaakte afspraken met het primair onderwijs die zijn vastgelegd in de zogenaamde “plaatsingswijzer”. De school onderzoekt binnen zes weken na aanmelding of extra ondersteuning vanuit passend onderwijs geboden is. In geval van geconstateerde handelingsverlegenheid wordt de leerling ingebracht in het Regionale Toelatingsoverleg Passend Onderwijs.

De aanmelding dient plaats te vinden in de week van 25 tot en met 31 maart van het aankomende schooljaar van plaatsing.

1.2.2 De GSG Het Segment

Voor toelaatbaarheid en toelating van een leerling op Het Segment zijn artikel 2.30 en artikel 11.8 van de WVO2020 van toepassing.

Na aanmelding wordt toelaatbaarheid van een leerling tot praktijkonderwijs in eerste aanleg getoetst door de school. De school heeft hiertoe een commissie, bestaande uit het zorgteam en de directie. Deze commissie bepaalt n.a.v. informatie, observatie en evt. aanvullend onderzoek of er van handelingsverlegenheid sprake is. Het Samenwerkingsverband geeft de toelaatbaarheidsverklaring af. Het bevoegd gezag van de school voor praktijkonderwijs beslist over de toelating.

Namens het bevoegd gezag van de school voor praktijkonderwijs waaraan de leerling wordt toegelaten, stelt de school, na overleg met de ouders, voor de leerling een ontwikkelperspectief (OPP) op. Het OPP bevat een omschrijving van de wijze waarop voor de leerling het praktijkonderwijs wordt vormgegeven.

De aanmelding dient plaats te vinden in de week van 25 tot en met 31 maart van het aankomende schooljaar van plaatsing.

1.3 Besluitvorming en bekendmaking

Op advies van de voorbereidingscommissies van de afzonderlijke scholen beslist het bevoegd gezag van de school uiterlijk binnen 6 weken op een verzoek om toelating. Het ingediende aanmeldingsformulier

is formeel als zo'n verzoek op te vatten. Een besluit tot toelating of weigering van een kandidaat-leerling wordt schriftelijk en in geval van weigering met opgaaf van redenen aan de leerling en, als hij nog geen 18 jaar is, ook aan zijn ouders/verzorgers bekendgemaakt.

Redenen tot weigering

Redenen tot weigering van een leerling tot het voortgezet onderwijs kunnen zijn:

- a) De school kan de benodigde zorg niet bieden.
- b) Er is geen plaatsruimte, oftewel de school is 'vol'.

1.4 Aanmelding na 31 maart

Bij aanmelding van een leerling na 31 maart zijn de termijnen voor besluitvorming conform 1.3 dienovereenkomstig van toepassing.

2. Toelating hogere leerjaren

Voor toelating van leerlingen tot een hoger leerjaar van scholen van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda gelden de voorwaarden als gesteld in de WVO2020 artikel 8.9a. De wettelijke toelatingscriteria kunnen door de rector/directeur van de school worden aangevuld met school specifieke toelatingseisen, mits deze bekend zijn gemaakt op de website van de school.

3. Bezwaar en Beroep

Tegen een besluit tot niet-toelating kunnen belanghebbenden - binnen zes weken na de bekendmaking - schriftelijk bezwaar aantekenen bij het College van Bestuur. Deze beslist binnen vier weken na ontvangst van het bezwaarschrift, doch niet eerder dan nadat de (kandidaat)leerling (en als deze de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, ook diens ouders, voogden of verzorgers) in de gelegenheid is gesteld te worden gehoord en kennis heeft kunnen nemen van de op die besluiten betrekking hebbende adviezen of rapporten. Als het College van Bestuur het bezwaarschrift gegrond verklaart, vernietigt zij, schriftelijk en met redenen omkleed, het bestreden besluit en neemt een nieuw besluit.

6 Duurzaamheid

6.1 Duurzame organisatie

Het College van Bestuur richt zich specifiek op een aantal elementen die vallen onder het thema duurzame organisatie:

- De organisatie streeft op alle plaatsen d.w.z. bij medewerkers in het algemeen, management en bestuur naar een evenredige verdeling tussen vrouwen en mannen. Zij constateert echter dat de beschikbaarheid van geschikte kandidaten vaak niet aansluit bij deze algemene wens. Zo is het aanbod aan mannelijke leraren over het algemeen lager dan vrouwelijke leraren, verschilt de beschikbaarheid in gewenste aanstellingsomvang soms nogal en is het aanbod in leidinggevende functies veelal ook weer anders;
- De scholen van StOVOG kennen een vrij specifieke onderwijskundige uitwerking van het onderwijs en de begeleiding van leerlingen. De wens te komen tot geschikte kandidaten voor het aangeboden onderwijs is van groter belang zijn dan de wens tot onderscheid in sekse;
- StOVOG is van openbare signatuur en kent daarom een diverse populatie. De stichting koestert die diversiteit en past haar wijze van onderling gesprek met medewerkers en leerlingen daar ook op aan.
- Het schoolbestuur denkt zorgvuldig na over de wijze waarop zij kan bijdragen aan thema's als duurzaamheid in de zin van energie en schoolomgeving in relatie tot de beschikbare middelen die ze wil en moet inzetten voor het primaire proces van het onderwijs;
- StOVOG heeft als één van de weinige onderwijsorganisaties in voortgezet onderwijs een schoolgebouw gerealiseerd van ruim 7.000 m², geschikt voor ongeveer 1.000 leerlingen volgens het uiterst energiezuinige concept "passief gebouw". Daarnaast zet het schoolbestuur zich, waar redelijkerwijs mogelijk, in om een verdere bijdrage te leveren aan de genoemde duurzaamheid in energievoorziening. Zo is alle energie (gas én elektra) die we inkopen via 'energie voor scholen' voorzien van een groen label.

6.2 Personeelstekorten

Het schoolbestuur ziet in toenemende mate dat het moeilijk is bevoegde leraren van voldoende kwaliteit aan te trekken in alle specifieke vakgebieden. Zij prijst zich echter gelukkig met de vrij specifieke onderwijskundige vormgeving van haar drie scholen die tot op heden garant staan voor een positieve interesse uit de arbeidsmarkt. Het schoolbestuur volgt de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nauwgezet en ziet deze als een bedrijfsrisico. We acteren actief op de arbeidsmarkt.

6.3 Ziekteverzuim 2025

StOVOG



De GSG Leo Vroman



Coornhert Gymnasium



Het Segment



Het Stafbureau



Het College van Bestuur constateert dat StOVOG, ondanks de verschillen per onderdeel, met een verzuimpercentage van 5,3% onder het landelijk gemiddelde zit (5,8% 2024).

6.4 Evenredige vertegenwoordiging

Conform artikel 32D van de Wet op het Voortgezet Onderwijs streeft StOVOG naar evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

	College van Bestuur*	Schoolleidingen
	2025	2025
man	2	1
vrouw	2	2
non-binair	0	0

6.5 VOG

Ten aanzien van de aanwezigheid van geldige VOG's hanteert StOVOG voor alle medewerkers met een dienstverband de regel dat een geldige VOG voorafgaand aan het starten van de werkzaamheden bij StOVOG in bezit van StOVOG moet zijn. Zo niet, kan de medewerker dus niet starten met werkzaamheden.

De verplichting voor het hebben van een VOG is door het College van Bestuur tevens gesteld voor onder meer vrijwilligers.

Nieuwe VOG in 2025	VOG aanwezig op aanvangsmoment	VOG te laat	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	52	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met VOG verplichting	14	1	5

Voor de nieuwe personen niet in loondienst is vastgesteld dat er voor 5 personen geen VOG beschikbaar was. Het betrof hier leerlingen die bijles geven op school. Het bestuur heeft besloten dat ook voor deze leerlingen een VOG moet worden aangevraagd. De VOG's zijn inmiddels aangevraagd. Voor een vrijwilliger is de VOG te laat aangevraagd maar wel ontvangen. Inmiddels is een nieuwe procedure ontworpen.

6.6 Kwaliteit

Kwaliteit staat hoog in het vaandel. Ons kwaliteitsbeleid bestaat uit het voortdurend stellen van vijf eenvoudige vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we die dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Delen anderen onze mening?
- Wat doen we met de antwoorden?

Het beleidsmatig realiseren van kwaliteitszorg betekent continu reageren op ontwikkelingen. Daarbij zijn objectieve en recente gegevens van essentieel belang. We doen dus continu onderzoek naar de effectiviteit van ons onderwijs. Dat betreft zowel het proces (via collegiale consultatie, intervisie, ouder- en leerling-enquêtes, e.d.) als onze instrumenten (leermiddelen, toetsen, e.d.). De resultaten van deze onderzoeken worden binnen de scholen en met het College van Bestuur besproken. Indien een tevredenheidsonderzoek een onvoldoende resultaat biedt, dient de school dit actief aan te pakken. Iedere vorm van beleidsontwikkeling dient op de een of andere wijze plaats te vinden op grond van de PDCA-cyclus.

6.7 Veiligheid

StOVOG voert actief veiligheidsbeleid. Periodiek worden hiertoe risico-inventarisaties opgesteld. Dit is ook in 2025 uitgevoerd. De drie scholen en alle gebouwen voldoen aan het keurmerk 'Veilige School'. Ook op het gebied van sociale veiligheid stelt StOVOG hoge eisen. Er zijn protocollen beschikbaar op vele terreinen. Deze worden jaarlijks geëvalueerd c.q. getoetst en indien noodzakelijk bijgesteld.

7. Toekomst

7.1 Strategisch Beleidsplan 2023-2027 'De koers naar 2028'

1 Inleiding

De Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda (StOVOG) heeft het doel het in stand houden van openbare scholen voor voortgezet onderwijs als bedoeld in artikel 42b van de wet. Om haar doel te

bereiken kan de stichting gebruik maken van alle middelen die daaraan dienstbaar zijn. Het betreft hierbij de volgende scholen:

- De GSG Leo Vroman
- Het Coornhert Gymnasium
- Het Segment

Het openbaar onderwijs dat wordt verzorgd door de door de Stichting in stand gehouden openbare scholen draagt bij aan de ontwikkeling van de leerlingen met aandacht voor de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die leven in de Nederlandse samenleving en met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid van die waarden. De door de Stichting in stand gehouden openbare scholen zijn toegankelijk voor alle kinderen zonder onderscheid van godsdienst of levensbeschouwing. Het openbaar onderwijs wordt verzorgd door de door de Stichting in stand gehouden openbare scholen met eerbiediging van ieders godsdienst of levensbeschouwing. De Stichting heeft daarbij geen winstoogmerk.

Voor de komende planperiode hebben we te maken met maatschappelijke thema's, zoals uitwerking Strategisch personeelsbeleid, Passend Onderwijs, burgerschap, basisvaardigheden en de inzet van werkdrukmiddelen.

2 Openbaar Onderwijs

Gelijkwaardigheid. Vrijheid. Ontmoeting. Drie woorden die grote betekenis kunnen hebben. Na jarenlange gesprekken zijn de kernwaarden openbaar onderwijs in 2022 opnieuw geformuleerd en is er inhoud aan gegeven. De kernwaarden vormen samen met de nieuwe slogan, 'Openbare Scholen – Waar Verhalen Samenkomen!', een stevig fundament onder de waarden van een openbare school.

Het verhaal van het openbaar onderwijs is niet eenduidig, per definitie niet. Het openbaar onderwijs is van en voor de hele samenleving en heeft een wettelijke opdracht om leerlingen te laten kennismaken met 'alle godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die leven in de Nederlandse samenleving, met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid van die waarden'. Dat betekent dat op de openbare school al die verschillende, unieke verhalen welkom zijn. Ieders verhaal wordt elke dag geschreven en herschreven. Door wat er ontstaat in de ontmoeting tussen leerlingen onderling en tussen hen en de school en zijn omgeving. Ontmoeting op basis van gelijkwaardigheid, tussen mensen die in vrijheid zichzelf kunnen zijn en anderen de vrijheid gunnen dat ook te zijn.

Dat is allemaal makkelijk gezegd. Waar dit voor volwassenen soms al niet meevalt, moeten leerlingen het allemaal nog leren. Wij zien het als opdracht ze daarbij te helpen.

De kernwaarden: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting

Gelijkwaardigheid betekent dat alle mensen waardevol in zichzelf zijn. Hoeveel mensen ook van elkaar verschillen, of wat ze ook van elkaar vinden, iedereen heeft recht op een gelijke behandeling. Dat betekent dat ieders stem telt en we voor de wet allemaal gelijk zijn. Dat wil niet zeggen dat alle mensen hetzelfde zijn. Juist omdat mensen zo verschillen, is het belangrijk niet te vergeten dat iedereen evenveel waard is.

Vrijheid is een fundamentele waarde in onze democratische rechtsstaat. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om concrete burgerrechten als vrijheid van meningsuiting, of vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst. Er bestaat zowel negatieve vrijheid, waarbij iemand vrij is van onderdrukking en dwang, als positieve vrijheid, de vrijheid om je eigen keuzes te maken en hiernaar te handelen. Om je vrijheid te benutten, is het niet

alleen nodig dat niemand je tegenhoudt. Het is ook belangrijk dat je de benodigde middelen, kennis en vaardigheden hebt.

Onze openbare scholen zijn een ontmoetingsplaats waar mensen en hun verhalen samenkomen. De kernwaarde ontmoeting vraagt om een actieve rol van de school en alle betrokkenen. Samen creëren we ruimte voor diversiteit en dialoog. Ontmoeting betekent niet alleen dat je op de openbare school in aanraking komt met diversiteit. Het gaat een stap verder: we maken op de openbare school actief werk van de dialoog over verschillen en overeenkomsten. We hebben aandacht en interesse voor de ander. En ook voor onze buurt, wijk, dorp of stad. We dragen zorg voor de ander en de samenleving.

3 StOVOG

Het hoogste bestuursorgaan binnen de stichting is het College van Bestuur. StOVOG kent daarbij een organisatie-model waarbij er in het verslagjaar vier bestuurders waren die binnen hun bestuurdersrol tevens een taak hebben als directeur/rector van een school of het staffbureau.

Het College van Bestuur:

- functioneert als collegiaal orgaan;
- acteert vanuit onderlinge solidariteit;
- heeft een gezamenlijke visie;
- toont zich omgevingsbewust bij het formuleren van het strategisch beleid;
- organiseert draagvlak voor het strategisch beleid;
- organiseert een efficiënte onderwijskundige omgeving voor de scholen;
- draagt zorg voor een tijdgeestbewust personeelsbeleid;
- draagt zorg voor een doelmatige, rechtmatige en efficiënte wijze van bedrijfsvoering;
- legt jaarlijks verantwoording af over de resultaten.

De Raad van Toezicht is het toezichthoudend orgaan binnen de stichting. De Raad van Toezicht kent vijf leden die zijn benoemd door de gemeenteraad van Gouda. Naast de toezichthoudende rol heeft de Raad van Toezicht tevens de rol als werkgever voor de leden van het College van Bestuur.

StOVOG staat voor autonoom functionerende scholen. De scholen doen samen wat moet of wat meer efficiency biedt, maar kennen tevens een hoge mate van vrijheid voor wat betreft de inrichting van het onderwijskundige profiel van de school. Binnen door het College van Bestuur gestelde kaders zijn scholen ook autonoom voor wat betreft de inrichting van bijvoorbeeld het HRM beleid, inkoop, etc.

Onze missie is *'Wij maken voor iedere leerling, ongeacht achtergrond, de beste toekomst mogelijk.'*

Wij denken dat deze missie slaagt als er aan een vijftal randvoorwaarden – onze visie - wordt voldaan. De scholen van StOVOG:

- bieden het best mogelijke onderwijs voor de individuele leerlingen;
- bieden de leerlingen een omgeving waarin ze zich gekend weten en veilig voelen;
- ondersteunen en dagen elke leerling uit zijn of haar ambities te ontwikkelen;
- zijn oprecht betrokken bij de ontwikkeling van iedere leerling;
- zijn eigentijds en onderscheidend.

Als we onze visie concreet maken, zien we over vijf jaar het volgende in onze scholen:

- leerlingen leren in een professionele cultuur;

- leerlingen leren terwijl ze gezien en gekend worden;
- leerlingen leren zelfstandig werken en leren hierin zelf de regie te nemen;
- leerlingen zijn gemotiveerd aan het leren en leveren de daarbij behorende inspanning;
- leerlingen leren respectvol samen te leven vanuit de openbare kernwaarden.

4 Terugblik op de concrete bovenschoolse kaders

- Elk StOVOG-onderdeel bepaalt zelf via het schoolplan welke stakeholders actief worden betrokken bij het (deel)beleid en legt vast met wie zij waarover de dialoog wil voeren.
- Elk onderdeel stelt planmatig vast welke merkbare en meetbare resultaten worden verwacht en hoe en wanneer daarover de terugkoppeling plaatsvindt.
 - StOVOG heeft in eigen beheer een systematiek ontwikkeld voor het bewaken van de kaders.
 - Evaluatie door het College van Bestuur geschiedt op basis van jaarplannen.
- De leiding van de onderdelen stuurt op het kwalitatief handelen van het personeel en bewaakt de beoogde kwaliteit door systematisch gegevens te verzamelen, waarbij ook de relevante lokale stakeholders als bron worden gebruikt. Hiertoe zijn onder meer de volgende instrumenten ingezet:
 - *ontwikkelgesprekken;*
 - *enquêtes;*
 - *lesbezoeken;*
 - *info van ouders en leerlingen.*
- De leiding van de onderdelen verantwoordt zich aan de relevante stakeholders en aan het College van Bestuur van StOVOG over de resultaten.
 - *aan ouders en leerlingen via nieuwsbrieven over de uitkomsten van enquêtes;*
 - *algemeen via scholenopdekaart.nl;*
 - *via het school-specifieke deel van het jaarlijkse bestuursverslag;*
- Het College van Bestuur van StOVOG stelt een (jaar)verslag op en evalueert op hoofdlijnen het StOVOG beleid.
 - *gebeurt jaarlijks.*
- De leerlingen op onze openbare school leren respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Wij besteden actief aandacht aan de overeenkomsten en verschillen tussen individuen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting.
 - *zit in onze onderwijsprogramma's (expliciet en impliciet) en mentorlessen.*
- Werken met externe invloeden
 - De landelijk vastgelegde onderwijsinhoud is niet meer actueel. De noodzakelijke herziening van het curriculum draagt bij aan de doorstroming van basis- naar voortgezet- en vervolgonderwijs en de samenhang tussen vakken. Ook draagt het bij aan een minder overladen lesprogramma en biedt het leraren de ruimte voor een eigen invulling met als

uiteindelijk doel om leerlingen te blijven toerusten op een vervolgopleiding en deelname aan de maatschappij.

- Concreet: Vanuit onze visie geven de scholen in hun plannen invulling aan leerdoelen op het gebied van burgerschap, persoonlijkheidsvorming en digitale geletterdheid.
- De ontwikkelingen op het gebied van de curricula volgen we daarbij met belangstelling en welwillendheid.
- Wet op Passend Onderwijs;
 - Vanuit onze visie verzorgen we onderwijs dat leerlingen uitdaagt en rekening houdt met hun mogelijkheden. Leerlingen die extra begeleiding en zorg nodig hebben, blijven, als het verantwoord is, op onze scholen. Ze worden zo goed mogelijk voorbereid op een vervolgopleiding en op een plek in de samenleving.

5 Belangrijkste speerpunten voor 23-28

In het plan 2023-2028 zijn de bovenschoolse speerpunten en bestuurlijke uitgangspunten nader geconcretiseerd:

A Strategisch HRM

- We werken samen met schoolbesturen in de regio en leveren in samenwerking met opleidingsinstituten een bijdrage aan het opleiden van nieuwe leraren.
- We nemen deel aan landelijke/regionale werkgroepen die zich bezig houdt met het plaatsen van personeel.
- We voeren werkdruk-verlagende maatregelen door voor zowel OP als OOP.
- We ontwikkelen beleid voor het geval er mogelijke boventaligheid ontstaat op een van de scholen, mede in het kader van gekende problemen op de arbeidsmarkt.

B Interne governance Raad van Toezicht en College van Bestuur

- We nemen maatregelen om te zorgen voor continuïteit binnen het College van Bestuur en de directies door:
 - overdracht van kennis en afspraken uit het verleden
 - uitleg over werkwijze(=mores) & warme overdracht externe contacten

C Regionale samenwerking

- We werken aan verder vormgeven van intensievere samenwerking met andere besturen/scholen in de regio m.b.t. afstemming aanbod, werving en leerling-stromen waarbij de positie van het openbaar onderwijs geborgd moet blijven.
- We monitoren de instroom van leerlingen m.b.t. de doorstroomtoets primair onderwijs, met name v.w.b. het effect PRO.

D Externe financiële ontwikkelingen

- We blijven de vermogenspositie van onze stichting volgen en houden deze tegen het licht van actuele voorschriften van de overheid.

E Huisvesting

- We hebben het doel om verbouw van De GSG Leo Vroman (vestiging Burgemeester Martenssingel 15) en de vernieuwbouw van Coornhert Gymnasium voor zowel de vestiging Jan van Renesseplein als Ruijs de Beerenbroucklaan te realiseren.

- Waar mogelijk willen we effectieve maatregelen realiseren in het kader van duurzaamheid.

F Betekenisvol en toekomstgericht onderwijs (invulling door de scholen)

- We versterken activerend leren versterken door actieve leerhouding van de leerling te stimuleren;
- We werken aan uitvoering van nieuwe wetgeving inzake basisvaardigheden, waarbij tempo en inhoud passen bij de ontwikkeling van de school.
 - Burgerschap
 - Rekenen
 - Taal
 - Digitale geletterdheid
- We richten het onderwijs in conform de kerndoelen en curriculum M/H/V
- We realiseren uitvoering van het wettelijk kader ten aanzien van een praktijkvak voor mavo/havo.
- We zoeken naar maatwerkoplossingen voor de toenemende vraag naar extra ondersteuning binnen en buiten de school.

G Kwaliteitszorg

- Implementatie 'Ken je school' als middel in ons kwaliteitszorgsysteem

7.1.1 Verwachte ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

Het onderwijs op onze scholen ziet er divers uit. Zoals reeds verwoord in onze ambities van het Koersplan zien wij de daarin genoemde doelen in onze scholen gerealiseerd worden, ongeacht de keuze voor een pedagogisch-didactische werkwijze. Daarbij hebben onze scholen in het recente verleden duidelijke keuzes gemaakt voor onderscheidenlijke onderwijsconcepten. Deze worden in de komende jaren verder uitgewerkt aan de hand van indicatoren als benchmarkgegevens en tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers.

7.1.2 Verwachte ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

Onze scholen voeren over het algemeen geen actief beleid in het kader van wetenschappelijk onderzoek. Wel wordt door de scholen van StOVOG gereflecteerd op het eigen onderwijs en de wijze waarop daar verbeteringen in kunnen worden aangebracht. De scholen stimuleren hun leraren eigen leermateriaal te ontwikkelen dat aansluit bij de speciale leerbehoefte van onze leerlingen.

7.1.3 Verwachte ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

StOVOG kent een vrij uitgebreid systeem van kwaliteitszorg. We werken met een in eigen beheer ontwikkeld signaleringssysteem. Hierbij wordt per school, maar met name ook op bestuursniveau, op basis van de indicatoren van de inspectie, kwaliteitsmonitoring ingericht c.q. uitgevoerd. De scholen van StOVOG realiseren zich dat de kwaliteit van het onderwijs voor een belangrijk deel wordt bepaald door de kwaliteit van de eigen leraren. We zetten daarom sterk in op deze kwaliteit.

7.1.4 Verwachte ontwikkelingen op het gebied van personeel

De krapte op de arbeidsmarkt doet zich ook bij StOVOG voelen. Daarbij hebben we tevens te maken met de Wet DBA, waardoor inhuur van ZZP'ers niet langer mogelijk is. StOVOG participeert in de Onderwijsregio Het Groene Hart om samen met andere schoolbesturen te pogen meer handen voor de klas te krijgen.

7.1.5 Verwachte ontwikkelingen op het gebied van huisvesting

Op het gebied van huisvesting onderscheiden we enkele verschillende ontwikkelingen. Daarnaast speelt het klimaatakkoord naar ons idee een steeds grotere rol en gaat dit deels ook meer en meer wringen met onze onderwijskundige doelstellingen. Willen we voldoen aan de eisen die ten gevolge van dit akkoord voor onze gebouwen zullen gelden, zullen enorme investeringen gedaan moeten worden om daaraan te kunnen voldoen. Dit gaat ten koste van middelen die bedoeld zijn voor onderwijs.

Er is eindelijk duidelijkheid omtrent nieuwbouw van het Coornhert Gymnasium. Het IHP-tweede tranche is door de gemeenteraad van Gouda goedgekeurd. Voor de school betekent dit dat er gestreefd wordt om per 2031 de nieuwbouw in gebruik te kunnen nemen. De bouwvoorbereiding zal in 2027 – 2028 starten.

Voor wat betreft het pand Burgemeester Martenssingel 15, of te wel de MAVO-locatie van De GSG Leo Vroman, wordt het pand van de gemeente tot 1 augustus 2035 gehuurd. Voor de aanpassingen van dit gebouw is een voorziening gevormd. De inzet van deze middelen is onderwerp van gesprek in 2026.

7.2 Continuïteitsparagraaf

7.2.1 Kengetallen leerlingen en personele bezetting

	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
<i>Aantal leerlingen en studenten per 1 oktober</i>	2.063	2.082	2.052	2.084	2.120	2.120
Personele bezetting per 31 december						
<i>Bestuur / management (fte)</i>	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
<i>Personeel primair proces (fte)</i>	139,00	136,00	136,00	136,00	136,00	136,00
<i>Ondersteunend personeel (fte)</i>	70,00	72,00	72,00	72,00	72,00	72,00
<i>Totale personele bezetting (fte)</i>	215,00	213,00	213,00	213,00	213,00	213,00
<i>Aantal leerlingen / Totaal personeel</i>	9,75	9,69	9,77	9,63	9,78	9,95
<i>Aantal leerlingen / Onderwijzend personeel</i>	15,08	15,17	15,31	15,09	15,32	15,59

Toelichting

Het schoolbestuur ziet voor het eerste jaar lichte groei qua aanmeldingen bij het Coornhert Gymnasium. Na een paar jaar lichte groei bij het GSG Leo Vroman stroomt in 2025 meer leerlingen af na examinering dan er leerlingen instroomden. Vanaf 2025/2026 voorzien we enige kwantitatieve groei voor het geheel van de stichting. De krapte op de arbeidsmarkt heeft als neveneffect dat er geen medewerkers boventallig verklaard hoeven te worden. Waar nodig investeren we in personele kosten om te voorkomen dat docenten vertrekken die we later hard nodig hebben.

7.2.2 Continuïteit, balans met tabel en toelichting

Balans EUR Bedragen: x 1	31-12- 2024	31-12- 2025	31-12- 2026	31-12- 2027	31-12- 2028	31-12- 2029	31-12- 2030
Activa							
Vaste activa							
<i>Immateriële vaste activa</i>							
<i>Materiële vaste activa</i>	1.249.782	1.176.886	1.540.000	1.750.000	1.777.000	1.777.000	1.770.000
<i>Financiële vaste activa</i>							
Totaal van vaste activa	1.249.782	1.176.886	1.540.000	1.750.000	1.777.000	1.777.000	1.770.000
Vlottende activa							
<i>Voorraden</i>							
<i>Vorderingen</i>	385.994	541.551	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000
<i>Kortlopende effecten</i>	2.919.837	2.981.782	2.880.161	2.880.161	2.880.161	2.880.161	2.880.161
<i>Liquide middelen</i>	8.414.899	8.242.202	7.974.953	7.837.365	7.136.506	6.806.968	6.589.359
Totaal van vlottende activa	11.720.730	11.765.535	10.975.114	10.837.526	10.136.667	9.807.129	9.589.5201
Totaal van activa	12.970.512	12.942.241	12.515.114	12.587.526	11.913.667	11.584.129	11.359.520
Passiva							
Eigen vermogen							
<i>Eigen vermogen, alg. res.</i>	1.937.635	277.238	0	0	0	0	0
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>	5.568.831	5.802.635	4.939.260	4.780.430	4.202.904	3.762.898	3.466.162
<i>Bestemmingsreserve (privaat)</i>	179.687	140.073	140.073	140.073	140.073	140.073	140.073
Totaal van eigen vermogen	7.686.153	6.219.946	5.079.333	4.920.503	4.342.977	3.902.971	3.606.235
<i>Voorzieningen</i>	3.534.083	4.737.611	5.129.336	5.321.011	5.164.762	5.214.762	5.242.762
<i>Langlopende schulden</i>							
<i>Kortlopende schulden</i>	1.750.276	1.984.864	2.306.445	2.346.012	2.405.928	2.466.396	2.510.523
Totaal van passiva	12.970.512	12.942.421	12.515.114	12.587.526	11.913.667	11.584.129	11.359.520

Toelichting:

- Het eigen vermogen van StOVOG komt per balansdatum uit boven de signaleringsgrens. Er is beleid ingezet om het eigen vermogen terug te brengen door investeringen in de kwaliteit en duurzaamheid van ons onderwijs en onze organisatie. Dit dient te leiden tot een eigen vermogen onder de signaleringsgrens, zie hiervoor hoofdstuk 7.2.6.
- Voor het Coornhert Gymnasium is door de gemeenteraad een nieuw integraal huisvestingsplan IHP vastgesteld, waarin is voorzien dat er nieuwbouw gerealiseerd wordt elders in Gouda. We hebben hiertoe een bestemmingsreserve nieuwbouw CHG gecreëerd ad € 1.000.000. In 2024 is hiervan € 95.159 onttrokken.
- De voorzieningen zijn geactualiseerd. Het gaat daarbij om met name de voorziening jubilea, de voorziening aanpassing gebouw, de voorziening WGA/WIA, de voorziening langdurig zieken en de voorziening groot onderhoud;
 - De voorziening aanpassing gebouw betreft de gebouwen van specifiek De GSG Leo Vroman aan de Willem de Zwijgersingel 5 en de Burgemeester Martenssingel 72.
- In 2021 zijn er private reserves gecreëerd vanwege het opheffen van de steunfondsen van zowel het Coornhert Gymnasium als van Het Segment. De batige saldi vanuit de liquidaties zijn destijds als 'bestemmingsreserve privaat' toegevoegd.

- De stand van de voorziening groot onderhoud is herrekend op basis van herziene meerjarenonderhoudsplannen en op basis van de nieuwe 'componentenmethodiek'. Deze voorziening is daarom in 2025 qua benodigde middelen aangepast naar een nieuw adequaat niveau.

7.2.3 Realisatie 2024, 2025 & Meerjarenbegroting 2026-2030

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Baten							
3.1 - Rijksbijdragen	24.351.733	25.830.608	25.001.749	25.081.014	24.583.169	24.895.926	25.248.093
3.2 - Overige overheidsbijdragen en -subsidies	369.825	551.804	245.000	225.000	225.000	225.000	130.500
3.5 - Overige baten	1.625.261	577.110	1.437.697	1.392.447	1.402.794	1.404.913	1.410.733
3 - Baten	26.346.818	26.959.522	26.684.446	26.698.461	26.210.963	26.525.839	26.789.326
4.1 - Personeelslasten	21.706.964	22.031.283	22.722.277	22.211.007	22.280.529	22.441.197	22.556.650
4.2 - Afschrijvingen	326.647	362.829	326.075	295.563	248.072	286.592	281.112
4.3 - Huisvestingslasten	2.120.803	3.269.626	1.629.750	1.654.750	1.654.750	1.654.750	1.654.750
4.4 - Overige lasten	3.147.267	2.805.146	2.874.719	2.700.971	2.610.138	2.588.306	2.598.550
4 - Lasten	27.301.681	28.468.884	27.552.821	26.862.291	26.793.489	26.970.845	27.091.062
5.1 - Rentebaten	105.439	111.786	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
5.5 - Rentelasten	6.224	68.371					
5 - Financiële baten en lasten	99.215	43.155	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
1 - Resultaat	-855.647	-1.466.207	-863.375	-158.830	-577.526	-440.006	-296.736

Toelichting:

Deze meerjarenbegroting is eind 2025 goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Jaarlijks zien we tekorten op de exploitatie. Dekking hiervan is deels vanuit de daartoe opgebouwde bestemmingsreserves. De personele lasten stijgen. Dit heeft te maken met loonprijsontwikkeling.

7.2.4 Vermogenspositie in relatie tot de financiële risico's

In het kader van een onderzoek door de inspectie met betrekking tot de (vermeende) te hoge vermogenspositie van StOVOG is er een vertaling gemaakt naar de aanwezige risico's en de benodigde liquide middelen om deze risico's af te dekken. Als input hiervoor is gebruik gemaakt van de instrumenten die door de inspectie zijn aangereikt.

Daarenboven valt ook op te merken dat we jaarlijks enkel op de overhead veel minder uitgeven dan een gemiddeld ander schoolbestuur met een vergelijkbare omvang. Gezien de verwachtingen die we hebben verwerkt in onze begroting zien we het totale vermogen de komende jaren sterk afnemen. De gehanteerde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling van de jaarrekening 2025 zijn gebaseerd op de continuïteitsveronderstelling van StOVOG.

In 2025 zijn subsidies verstrekt in het kader van werkdruk verlagende maatregelen. Deze middelen zijn bestemd en tellen daarom mee bij de bepaling van de vermogenspositie.

7.2.5 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

StOVOG streeft naar een zo optimaal mogelijke werking van de administratieve organisatie en interne beheersing (AO/IB). Omdat er in de dagelijkse praktijk veel verwarring kan zijn wat nu wordt verstaan onder de administratieve organisatie en interne beheersing volgt hieronder een toelichting. De administratieve

organisatie is een wezenlijk onderdeel binnen iedere organisatie. Kort samengevat bestaat een goede administratieve organisatie en interne beheersing uit:

- Beschrijving van de processen;
- Vastlegging van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op functie- en afdelingsniveau;
- Vastlegging risico's en maatregelen van interne beheersing;
- Kwaliteitstoetsing, kwaliteitsverbetering en voortgangsbewaking;
- Managementrapportages rondom processen, risico's en interne beheersing.

De beschrijving van de AO/IB heeft dan ook als doelstelling: de waarborging van goede, betrouwbare informatie voor het besturen, bijsturen en verantwoorden van processen. Daarnaast kunnen de volgende redenen voor het vastleggen van de administratieve organisatie en interne beheersingsmaatregelen aangehaald worden:

- De administratieve organisatie schept duidelijkheid voor iedereen;
- De medewerkers weten wat te doen, wanneer en hoe;
- De medewerkers weten hoe zij informatie moet overbrengen/overdragen;
- Het levert een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van de organisatie;
- Er is duidelijk inzicht in de bedrijfsprocessen;
- Voorkomen van fraude en (onbewuste) onregelmatigheden;
- Structurering van processen;

Een betrouwbare AO/IB is belangrijk om op de juiste wijze financiële verantwoording te kunnen afleggen en daardoor een goedkeurende accountantsverklaring te verkrijgen.

Een AO/IB is nimmer een doel op zich maar te allen tijde toepasbaar voor- en dienstbaar aan een organisatie, in dit geval VOS/ABB. Een wijziging in de bedrijfsvoering en/of een wijziging van doelen/activiteiten noopt tot een aanpassing van de AO/IB.

Wij onderkennen daarbij de volgende risicopunten:

Bij de inrichting van de administratieve organisatie dienen de volgende punten te worden onderkend, wil van interne beheersing sprake kunnen zijn:

- Eenduidige systematiek van begroten voor alle instellingen van StOVOG;
- Bekostiging geschiedt per kalenderjaar, niet per schooljaar;
- Managementinformatie dient altijd adequaat te zijn (financieel, personeel);
- Inefficiëntie doordat verschillende strategieën worden gehanteerd door de verschillende onderwijsinstellingen;
- Heldere afspraken rondom de taken/rollen (toezicht, College van Bestuur, directie, controller, FA-medewerkers), m.a.w. heldere governance-structuur.

Het bovenstaande afsprakenkader en de concrete naleving ervan heeft geleid tot het besluit dat StOVOG stelt 'in control' te zijn.

7.2.6 Indicator ontwikkeld voor het detecteren van bovenmatig publiek vermogen

De Inspectie van het Onderwijs heeft een advies gegeven aan de Minister van OCW over een indicator en een signaleringswaarde bij schoolbesturen, instellingen en samenwerkingsverbanden passend onderwijs om bovenmatig publiek vermogen te detecteren, zie voor de berekening: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-2017/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>.

Voor 2025 kan de volgende berekening worden gemaakt:

Berekening	
Totaal eigen vermogen	€ 6.219.946
Privaat eigen vermogen	€ 140.073
Publiek eigen vermogen	€ 6.079.873
Signaleringswaarde eigen vermogen	€ 2.524.861
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 3.555.012
<i>Ratio eigen vermogen: 2.41</i>	

Voor het Coornhert Gymnasium is er een bestemmingsreserve gevormd ten behoeve van nieuwbouw. De gemeente heeft de nieuwbouw inmiddels toegekend. Daarnaast is er een bedrag ad € 727.699 bestemd voor extra zorg ten behoeve van leerlingen van Het Segment, gevormd vanuit ESF-subsidies. De school mag hier jaarlijks € 150.000 aan onttrekken. Er is een bedrag van € 397.877 vrijgemaakt ten behoeve van een bestemmingsreserve Hoogbegaafden Coornhert Gymnasium. De collectieve werkdrukmiddelen vormen een reserve van € 904.841 en de gsg hebben een reserve gevormd voor faciliteren schoolplan € 1.112.836

Houden we rekening met deze zekere investeringen, is per balansdatum de financiële situatie als volgt:

Berekening	
Totaal eigen vermogen	€ 656.529
Privaat eigen vermogen	€ 140.073
Publiek eigen vermogen	€ 516.456
Signaleringswaarde eigen vermogen	€ 2.524.861
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 0
<i>Ratio eigen vermogen: 0,02</i>	

7.2.7. Ontwikkeling Financiële kengetallen

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Realisatie 2026	Realisatie 2027	Realisatie 2028	Realisatie 2029	Realisatie 2030
<i>Huisvestingsratio</i>	7,77%	11,48%	5,92%	6,16%	6,18%	6,14%	6,11%
<i>Liquideïteit (current ratio)</i>	6,70	5,93	13,61	12,81	11,19	10,15	9,49
<i>Personeelslasten / Rijksbijdragen</i>	12,73%	10,63%	11,39%	10,67%	10,52%	10,30%	10,24%
<i>Personeelslasten / Totaal baten plus financiële baten</i>	82,06%	81,38%	85,14%	83,18%	84,99%	84,59%	84,18%
<i>Rentabiliteit</i>	-11,13%	-23,57%	-17,00%	-3,23%	-13,30%	-11,27%	-8,23%
<i>Solvabiliteit I</i>	0,59	0,48	0,41	0,39	0,36	0,34	0,32
<i>Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)</i>	0,87	0,85	0,93	0,92	0,91	0,91	0,90
<i>Weerstandsvermogen</i>	7,35	1,03	0	0	0	0	0

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Realisatie 2026	Realisatie 2027	Realisatie 2028	Realisatie 2029	Realisatie 2030
<i>Kapitalisatiefactor</i>	39,71	35,67	38,38	42,59	48,03	40,42	40,41
<i>Weerstandsvermogen exclusief materiële vaste activa</i>	24,43%	18,71%	13,26%	11,88%	9,79%	8,01%	6,85%
<i>Algemene reserve / Totaal baten plus financiële baten</i>	7,33%	1,02%	0%	0%	0%	0%	0%
<i>Voorzieningen / Totaal baten plus financiële baten</i>	13,36%	17,50%	24,84%	25,54%	25,42%	25,31%	25,16%
<i>Rijksbijdragen / Totaal baten plus financiële baten</i>	92,06%	95,42%	93,68%	93,92%	93,77%	93,84%	94,23%
<i>Netto werkkapitaal / Totaal baten plus financiële baten</i>	15,25%	20,49%	22,09%	22,16%	22,10%	22,25%	22,33%

7.2.8 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Voor de beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden verwijzen wij naar hoofdstuk 3 van dit bestuursverslag.

JAARREKENING 2025

*EUR bedragen * € 1*

Grondslagen

Algemeen

Grondslagen voor de jaarrekening De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, Titel 9 Boek 2 en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs, oftewel RJ660.

De jaarrekening is verder gebaseerd op:

- De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit van de organisatie. Dit betekent dat alle waarderingen en grondslagen zijn gebaseerd op voornoemde veronderstelling.
- Activa en passiva worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs. Als geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.
- De jaarrekening is opgesteld in hele euro's.
- Het verslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn overigens gelijk aan het voorgaande jaar.

Het resultaat kan worden bepaald als het verschil tussen de aan het verslagjaar toe te rekenen baten en alle aan het verslagjaar toe te rekenen kosten. De kosten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Opbrengsten worden verantwoord wanneer deze daadwerkelijk zijn gerealiseerd. Verliezen worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn.

Grondslagen balans

Waardering van de activa en de passiva

Alle activa en passiva zijn opgenomen tegen nominale waarde, tenzij anders is vermeld. (Zie effecten)

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs en verminderd met de afschrijvingen bepaald op basis van de geschatte levensduur. De afschrijvingen bedragen een vast percentage van deze verkrijgingsprijs en zijn dus lineair. Activering vindt plaats voor aanschaffingen boven € 1.134,45. Stovog heeft als beleid dat investeringen in de schoolgebouwen in het jaar van de investering ten laste van de exploitatie worden gebracht. Het economisch claimrecht van de schoolgebouwen ligt immers bij de gemeente Gouda en zijn daarom geen eigendom van de stichting.

Voor het activeren worden de volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

Computerapparatuur	3 jaar
Audiovisuele middelen	5 jaar
Kantoormeubilair	12 jaar
Meubilair leerlingen	20 jaar

Het College van Bestuur kan, na voorstellen hiertoe door een van de scholen, besluiten hiervan onderbouwd af te wijken.

Effecten

De effecten worden opgenomen tegen de verkrijgingsprijs of, indien lager, tegen de marktwaarde per balansdatum. De Rabobank heeft hiervoor overigens een hoofdsomgarantie afgegeven.

Vlottende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. De vervolgwaaardering van de vorderingen is de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Indien noodzakelijk geacht is rekening gehouden met mogelijke oninbaarheid. De overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar.

Algemene reserve

De algemene reserve vormt een buffer ter borging van de continuïteit van de stichting en is opgebouwd uit reserves. De algemene reserve dient voor het afdekken van de risico's op het gebied van gebouwen, leermiddelen en personele fricties.

Reserve schoolontwikkeling

Sinds 1 januari 2013 mogen de scholen een zogenaamde 'reserve schoolontwikkeling' creëren van maximaal 3% van de lumpsumvergoeding. Zij mogen deze reserve vormen vanuit een positief resultaat van de school. Scholen mogen deze reserve inzetten voor projecten e.d., waarbij verantwoording achteraf aan het College van Bestuur dient te geschieden.

Reserve Privaat

In 2021 en 2022 zijn de steunfondsen van zowel Het Segment als van het Coornhert Gymnasium geliquideerd. De batige saldi van beide fondsen zijn ondergebracht in een Reserve Privaat.

Reserve NPO

Medio november 2021 en november 2022 hebben we middelen ontvangen in het kader van het zogenaamde Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Deze zijn als baten geboekt en vervolgens toegevoegd aan een reserve, zodat we de middelen kunnen inzetten en het batig saldo kunnen uitputten. Dit is toegestaan tot 1 augustus 2025.

Reserve branche cursussen

Speciaal voor Het Segment is in 2013 een bestemmingsreserve branchecursussen gecreëerd ad € 1.500.000. Hiermee kan de school leerlingen instaat stellen om door middel van specifieke brancheopleidingen de leerlingen gecertificeerd dan wel gediplomeerd een betere kans op de arbeidsmarkt te hebben. De school mag hier jaarlijks tot een bedrag van € 150.000 aan onttrekken. Per balansdatum is er nog een bedrag ad € 727.669 resterend.

Reserve Nieuwbouw CHG

De plannen rond vernieuwbouw voor het Coornhert Gymnasium zijn van tafel. Inmiddels koerst de gemeente op totale nieuwbouw voor de school op een locatie elders in Gouda. De afspraak rond de inzet van eigen middelen blijft onverminderd van kracht. Overigens zal nieuwbouw ongetwijfeld leiden tot aanschaffingen die geactiveerd dienen te worden en van invloed zullen zijn op de activastaat. De hoogte daarvan is momenteel nog niet in te schatten.

Reserve aanpassing MAVO-locatie GSG Leo Vroman

Ten behoeve van onderwijskundige aanpassing van de MAVO-locatie van de GSG is een bestemmingsreserve gecreëerd van € 1.000.000. We zijn tweede helft 2023 gestart met de voorbereidingen

voor de grootschalige verbouwing, waarmee we de MAVO-locatie weer toekomstbestendig zullen maken. Inmiddels zijn er voor deze locatie onderhoudsplannen opgesteld en de kosten die daarmee gemoeid zijn, zijn eind 2025 opgenomen in de onderhoudsvoorziening conform de componentenmethode.

Schulden en overlopende passiva

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

- De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.
- Kortlopende schulden zijn gewaardeerd tegen de reële waarde.
- Kortlopende schulden betreffen schulden ten behoeve van crediteuren, schulden ter zake van belastingen en sociale premies en schulden ter zake van pensioenen.

De vervolgewaardering van de kortlopende schulden is de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Voor de vooruit ontvangen niet geormerkte subsidie OCW zijn bestedingsplannen aanwezig.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Overigens heeft de stichting geen rekeningcourantschulden. De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bevoegd gezag en dienen ter dekking van de algemene reserve, de overige reserves en de voorzieningen. Voor de disconteringsvoet van de contante waarde van de middelen op de exploitatierekening van StOVOG is een rentepercentage van 0 % gehanteerd.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat er een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen, tenzij anders vermeld. Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding wordt ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen. Voor de disconteringsvoet van de contante waarde is als rentepercentage 2,5 % gehanteerd.

Voorziening Groot Onderhoud

De stichting is verantwoordelijk voor het onderhoud aan haar onroerend goed. StOVOG hanteert per 2021 voor de voorziening groot onderhoud een methodiek in lijn met de RJ-richtlijnen, de zogenaamde componentenmethodiek. Daarbij wordt rekening gehouden met individuele onderhoudscomponenten met onderhoudscycli. De uitgaven die direct verband houden met groot onderhoud worden verwerkt via een onderhoudsvoorziening. De regelmatig voorkomende onderhoudskosten worden niet verwerkt in de onderhoudsvoorziening maar rechtstreeks ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Voorziening verlofregelingen

De voorziening verlofregelingen is opgebouwd om de kosten te dekken die ontstaan door medewerkers die spaarverlof willen opnemen en voor medewerkers die gebruik maken van de spaarmogelijkheid welke is ontstaan op grond van het in de cao 2014-2015 vastgelegde basisrecht van 50 uur (naar rato), aangevuld met de afspraken uit de cao 2022-2023 voor wat betreft de 40 uur individueel en de 40 uur collectief. De voorziening verlofregelingen is gewaardeerd tegen nominale waarde van de opgebouwde rechten.

Voorziening jubilea

Om jubilarissen te kunnen gratificeren is een berekening gemaakt van de hoogte van de uit te keren gratificaties. De voorziening jubilea is gewaardeerd tegen contante waarde en voor 100% van toekomstige uit te betalen ambtsjubilea.

Pensioenvoorziening

De stichting is aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP en de stichting heeft in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies. Om deze reden is de toegezegde-pensioenregeling verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrageregeling en zijn de over het boekjaar verschuldigde pensioenpremie's in de resultatenrekening verantwoord. Bij het vaststellen van het benodigde saldo wordt rekening gehouden met de zogenaamde 'blijfkans'.

Voorziening Transitievergoeding

Met de invoering van de WNRA heeft ook StOVOG vanaf 1 januari 2020 te maken met de verplichting tot het uitbetalen van transitievergoedingen. Om aan deze verplichting te kunnen voldoen, is een voorziening gecreëerd. We voorzien geen uitkeringen en daarom is deze voorziening leeg.

Voorziening Langdurig zieken

Deze voorziening betreft de contante waarde van de hiervoor ingeschatte toekomstige verplichtingen. De voorziening is gevormd voor de verplichte loondoorbetaling gedurende de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid voor medewerkers, uiteraard voor zover deze is in te schatten en gefundeerd door adviezen van de bedrijfsarts. Lastig is dat veelal niet is te voorzien of en zo ja welk bedrag uitgekeerd dient te worden. Binnen StOVOG geldt in 2023 de afspraak dat bij onvoorzien de lasten gedragen worden door het stafbureau, mits hiertoe per medewerker een besluit van het College van Bestuur aan ten grondslag ligt zodat deze onttrokken kunnen worden aan de algemene reserve. We hebben te maken met een beperkt aantal medewerkers die langdurig ziek zijn. Hiervoor is een voorziening gecreëerd.

Voorziening WW en WGA

Als werkgever krijgen we 25 % van WW-en BWW-uitkeringen doorbelast. Voor wat betreft WGA-uitkeringen geldt dat we deze als eigen risicodrager geheel voor eigen rekening hebben. Om aan de verplichtingen te kunnen voldoen is een voorziening gevormd met de contante waarde van de hiervoor ingeschatte toekomstige verplichtingen. StOVOG heeft hiervoor geen additionele verzekering afgesloten.

Overige activa en passiva

De overige activa en passiva betreffen:

- Vorderingen
- Liquide middelen
- Kortlopende schulden

Grondslagen Staat van baten en lasten

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten (subsidies en overige baten) en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Overige bedrijfsopbrengsten

Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, detachering en overige baten.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

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 staat van baten en lasten. Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor is verricht per balansdatum wordt verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Kasstroom- en liquiditeitsrisico

Kasstroomrisico is het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument in omvang zullen fluctueren. StOVOG wordt periodiek bevoorschot door het Ministerie van OCW. Het kasstroom- en liquiditeitsrisico wordt beperkt door de spreiding van de betalingen in relatie tot de inkomsten. Overigens zijn de banktegoeden direct opeisbaar

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is gebaseerd op de indirecte methode, waarbij als basis de staat van baten en lasten en de overige mutaties tussen de begin- en eindbalans wordt gebruikt. De geldmiddelen bestaan uit de liquide middelen.

Algemeen

<i>Bevoegd gezag nummer</i>	41525
<i>Statutaire naam</i>	Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda
<i>Juridische vorm</i>	Stichting
<i>KvK nummer</i>	24371937
<i>Webadres</i>	www.stovog.nl
<i>Sector</i>	Voortgezet onderwijs
<i>Samenwerkingsverband passend onderwijs</i>	Nee
<i>Volledige doordecentralisatie middelen gemeente</i>	Nee
<i>Sprake van majeure investeringen</i>	Nee
<i>Beëindiging van alle onderwijsactiviteiten op korte termijn</i>	Nee
<i>Toelichting op beëindiging van alle onderwijsactiviteiten op korte termijn</i>	
Statutair adres	
<i>Straatnaam</i>	Krugerlaan
<i>Huisnummer</i>	20
<i>Huisnummer toevoeging</i>	
<i>Postcode</i>	2806EJ
<i>Vestigingsplaats</i>	GOUDA
Correspondentie adres	
<i>Straatnaam</i>	
<i>Huisnummer</i>	
<i>Huisnummer toevoeging</i>	
<i>Postbusnummer</i>	2134
<i>Postcode</i>	2800BG
<i>Plaats</i>	GOUDA
<i>Type jaarrekening</i>	Enkelvoudig
<i>Begindatum rapportageperiode</i>	
<i>Einddatum rapportageperiode</i>	
Contactpersoon voor deze rapportage	
<i>Naam</i>	Willy van Scheijndel
<i>Aanhef</i>	Mevrouw
<i>Functie</i>	controller
<i>Telefoonnummer</i>	0182-586890
<i>E-mailadres</i>	willyvanscheijndel@stovog.nl
Gegevens accountant	
<i>Naam van het accountantskantoor</i>	Van Ree Accountants BV
<i>Naam van de accountant</i>	De heer G. de Jong
Instellingen vallend onder het bevoegd gezag	
13WH	De Goudse Scholengemeenschap voor VMBO-TL, HAVO en VWO Leo Vroman
20AI	Coornhert Gymnasium
26LT	Het Segment Regionale School voor Praktijkonderwijs

Balans

	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa		
Materiële vaste activa	1.176.886	1.249.782
Financiële vaste activa		
Totaal van vaste activa	1.176.886	1.249.782
Vlottende activa		
Vorraden		
Vorderingen	541.551	385.994
Kortlopende effecten	2.981.782	2.919.837
Liquide middelen	8.242.202	8.414.899
Totaal van vlottende activa	11.765.535	11.720.730
Totaal van activa	12.942.421	12.970.512
Passiva		
Eigen vermogen Publiek	6.079.873	7.506.466
Eigen vermogen Privaat	140.073	179.687
Voorzieningen	4.737.611	3.534.083
Langlopende schulden		
Kortlopende schulden	1.984.864	1.750.276
Totaal van passiva	12.942.421	12.970.512

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Baten			
Rijksbijdragen	26.382.412	24.346.721	24.721.558
Overige baten	577.110	591.500	778.261
Totaal baten	26.959.522	24.938.221	25.499.819
Lasten			
Personeelslasten	22.031.283	20.600.371	20.859.966
Afschrijvingen	362.829	233.908	326.647
Huisvestingslasten	3.269.626	2.590.952	2.120.802
Overige lasten	2.805.145	3.156.903	3.147.269
Totaal lasten	28.468.883	26.582.134	26.454.684
Saldo baten en lasten	-1.509.362	-1.643.913	-954.865
Financiële baten	111.786	5.000	105.439
Financiële lasten	68.371		6.224
Resultaat	43.155	5.000	99.215
Totaal resultaat	-1.466.207	-1.638.913	-855.650

Materiële vaste activa

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Totaal van materiële vaste activa
Begin van de periode 01-01-2025					
Historische kostprijs aan het begin van de periode			2.721.193		2.721.193
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen begin van de periode			1.471.412		1.471.412
Cumulatieve herwaarderingen begin van de periode					0
Materiële vaste activa aan het begin van de periode			1.249.781		1.249.781
Verloop 2025					
Investerings			289.934		289.934
Desinvesteringen					0
Afschrijvingen			362.829		362.829
Mutatie gedurende de periode			-72.895		-72.895
Einde van de periode 31-12-2025					
Historische kostprijs aan het einde van de periode			3.011.127		3.011.127
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen eind van de periode			1.834.241		1.834.241
Materiële vaste activa aan het einde van de periode			1.176.886		1.176.886

Vlottende activa

	Realisatie 31-12-2025	Realisatie 31-12-2024
EUR Bedragen: x 1		
Vorderingen		
<i>Debiteuren</i>	27.894	176.345
<i>Subtotaal vorderingen</i>	27.894	176.345
Overlopende activa		
<i>Vooruitbetaalde kosten</i>	307.919	99.209
<i>Te ontvangen interest</i>	205.738	110.439
<i>Overige overlopende activa</i>		
<i>Overlopende activa</i>	513.657	209.648
<i>Totaal van vorderingen</i>	541.551	385.993
Effecten		
<i>Effecten</i>	2.981.782	2.919.837
Liquide middelen		
<i>Tegoeden op bankrekeningen</i>	8.242.202	8.414.899
<i>Liquide middelen</i>	8.242.202	8.414.899
<i>Totaal van vlottende activa</i>	11.765.535	11.720.729

Eigen vermogen

	Algemene reserve	Bestemmings-reserve publiek	Bestemmings-reserve privaat	Groeps-vermogen	Totaal van eigen vermogen
Eigen vermogen, posten					
Begin van de periode					
Eigen vermogen aan het begin van de periode 01-01-2024	2.043.742	6.157.204	340.854	8.541.800	8.541.800
Verloop 01-01-2024 t/m 31-12-2024					
Resultaat verslagperiode	-106.107	-588.373	-161.167	-855.647	-855.647
Overige mutaties verslagperiode					
Einde van de periode					
Eigen vermogen aan het einde van de periode 31-12-2024	1.937.635	5.568.831	179.687	7.686.153	7.686.153
Verloop 01-01-2025 t/m 31-12-2025					
Resultaat verslagperiode	1.660.397	233.804	-39.614	1.466.207	-1.466.207
Overige mutaties verslagperiode					
Einde van de periode					
Eigen vermogen aan het einde van de periode 31-12-2025	277.238	5.802.635	140.073	6.219.946	6.219.946

Eigen vermogen specificatie

Specificatie publieke bestemmingsreserves	Eigen vermogen aan het begin van de periode 01-01-2024	Resultaat verslagperiode	Eigen vermogen aan het einde van de periode 31-12-2024	Resultaat verslagperiode	Eigen vermogen aan het einde van de periode 31-12-2025
Reserve Personeel			0		0
Reserve Schoolontwikkeling	656.259		656.259		656.259
Reserve Brede school			0		0
Reserve Branche cursus	814.358		814.358	-86.659	727.699
Reserve werkdrukvermindering	562.785	213.266	776.051	70.616	846.667
Reserve nieuwbouw CHG	1.000.000	-95.159	904.841		904.841
Reserve NPO	2.123.802	-1.177.190	946.612	-946.612	0
Reserve onderwijskundige vernieuwingen GSG	1.000.000	99.428	1.099.428		1.099.428
Reserve basisvaardigheden	0		0	57.028	57.028
Reserve faciliteren schoolplan	0		0	1.112.836	1.112.836
Reserve Coornhert Junior	0	371.282	371.282	26.595	397.877
Totaal	6.157.204	-588.373	5.568.831	233.804	5.802.635
Specificatie van privaat bestemmingsreserves					
Reserve solidariteit CHG	257.401	-147.814	109.587		109.587
Reserve solidariteit segment	83.453	-13.353	70.100	-39.614	30.486
Totaal	340.854	-161.167	179.687	-39.614	140.073

Voorzieningen

Voorzieningen: verloopoverzicht	Personele voorzieningen	Voorziening voor verlieslatende contracten	Voorziening voor groot onderhoud	Overige voorzieningen	Totaal van voorzieningen
Voorzieningen, posten					
Begin van de periode 01-01-2025					
Voorzieningen aan het begin van de periode	522.207		3.011.876		3.534.083
					0
Verloop 01-01-2025 t/m 31-12-2025					
Dotaties	74.867		1.699.977		1.774.844
Onttrekkingen	244.758		218.216		462.974
Vrijval	108.342				108.342
Oprenting en/of verandering disconteringsvoet					0
					0
Einde van de periode 31-12-2025					
Voorzieningen aan het einde van de periode	243.974		4.493.637		4.737.611
Voorzieningen met looptijd korter dan een jaar	508.856		500.000		1.008.856
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	13.351		3.993.637		4.006.988

Voorzieningen specificatie

	Sociaal beleid, reorganisatie en rechtspositioneel	Voorziening voor jubileum uitkeringen	Langdurig zieken	Overige personele voorzieningen	Totaal personele voorzieningen
Voorzieningen, posten					
Begin van de periode 1-1-2025					
Voorzieningen aan het begin van de periode	178.650	144.899	172.468	26.190	522.207
					0
Verloop 01-01-2025 t/m 31-12-2025					
Dotaties		30.250		44.617	74.867
Onttrekkingen	147.689	10.654	60.625	25.790	244.758
Vrijval			108.342		108.342
Oprenting en/of verandering disconteringsvoet					0
					0
Einde van de periode 31-12-2025					
Voorzieningen aan het einde van de periode	30.961	164.495	3.501	45.017	243.974

Overige voorzieningen specificatie

Aanduiding voorziening	Voorzieningen aan het begin van de periode	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Oprenting en/of verandering disconteringsvoet	Voorzieningen aan het einde van de periode
transitievergoeding	0					0
nabetaling zwangerschap	0					0
Werkloosheidsbijdrage 25%	26.190	44.617	25.790			45.017
verlof	178.650		147.689			30.961
Eigen risico WGA						0
Langdurig zieken	172.468		60.625	108.342		3.501
Deskundigheidsbevordering	0					0
Jubilea	144.899	30.250	10.654			164.495
Totaal	522.207	74.867	244.758	108.342	0	243.974

Kortlopende schulden

	Realisatie 31-12-2025	Realisatie 31-12-2024
<i>Crediteuren</i>	367.823	492.843
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>	367.823	492.843
Overlopende passiva, uitsplitsing		
<i>Vooruit ontvangen investeringssubsidies</i>		
<i>Vooruit ontvangen bedragen</i>	173.478	317.505
<i>Te betalen interest</i>	0	
<i>Overige overlopende passiva</i>	1.443.558	939.928
<i>Overlopende passiva</i>	1.617.036	1.257.433
<i>Totaal van kortlopende schulden</i>	1.984.859	1.750.276

Niet uit de balans blijvende Rechten en Verplichtingen

2. Verplichtingen vanuit Europese Aanbesteding

Op grond van de uitgangspunten van de stichting om zo economisch mogelijk gebruik te maken van marktwerking, heeft StOVOG zeer beperkt langlopende contracten afgesloten. De contracten die er zijn:

- schoolboeken, Europees aanbesteed in 2021, contract met Osinga De Jong
Het contract met Osinga – De jong is aangegaan per 1 mei 2022 en loopt tot en met 31 mei 2025. Daarna is de overeenkomst verlengbaar met twee maal twaalf maanden.
De bestedingen zijn als volgt:

2022	2023	2024	2025	Totaal
€ 314.610	€ 359.038	€ 414.348	€ 424.304	€ 1.512.300,00

- schoonmaak, Europees aanbesteed in 2022, contract met Heuvelman
Het schoonmaakcontract met de firma Heuvelman is afgesloten per 1 mei 2022 voor de duur van 3 jaar. Het contract kan vervolgens vijf maal met één jaar verlengd worden.
De bestedingen zijn als volgt:

2022	2023	2024	2025	Totaal
€ 225.828	€ 358.353	€ 352.516	€ 401.477	€ 1.338.174,00

- inhuur personeel, aanbesteed in 2020, contract met TIG
Het contract met de TeachIn groep is ingegaan per 1 januari 2022 en loopt tot 31 december 2025. Vanwege de Wet DBA is dit afgebouwd en wordt er slechts nog een persoon ingehuurd.
De bestedingen zijn als volgt:

2022	2023	2024	2025	Totaal
€ 271.913	€ 307.272	€ 194.240	€ 127.962	€ 901.387,00

- energie (elektriciteit en gas), aanbesteed in 2023 via Energie Voor Scholen, contract met Engie.
Contract is ingegaan op 2024 en vernieuwd per 1-1-2026 voor periode van 4 jaar.

2022	2023	2024	2025	Totaal
		€ 294.954	265.658	€ 560.612,00

•

3. Pensioenrechten

StOVOG heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Mutaties in de pensioenvoorziening worden ook in de staat van baten en lasten verwerkt. Het bedrag dat als pensioenvoorziening is opgenomen, is de beste schatting van de nog niet afgefinancierde bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

Stovog heeft een voor haar werknemers toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komen

de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP.

Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, als en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen). 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. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Kasstroomoverzicht

	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Kasstromen uit operationele activiteiten		
<i>Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening</i>	-1.509.362	-954.862
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat		
<i>Aanpassingen voor afschrijvingen</i>	362.829	326.647
<i>Aanpassingen voor waardeveranderingen</i>		
<i>Toename (afname) van voorzieningen</i>	1.203.528	292.839
<i>Overige aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat</i>		
<i>Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat</i>	1.566.357	619.486
Veranderingen in werkkapitaal		
<i>Afname (toename) van voorraden</i>		
<i>Afname (toename) van kortlopende vorderingen</i>	155.557	-170.662
<i>Afname (toename) van effecten</i>	-61.945	63.030
<i>Toename (afname) van kortlopende schulden</i>	-234.589	56.157
<i>Totaal van veranderingen in werkkapitaal</i>	-17.087	-51.475
<i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>	74.082	-386.851
<i>Ontvangen interest</i>	43.155	99.215
<i>Betaalde interest</i>		
<i>Ontvangen dividenden</i>		
<i>Mutaties overige financiële vaste activa</i>		
<i>Betaalde winstbelasting</i>		
<i>Kasstroom uit operationele activiteiten</i>	117.237	-287.636
Kasstromen uit investeringsactiviteiten		
<i>Verwerving van immateriële vaste activa</i>		
<i>Ontvangsten uit hoofde van vervreemding van immateriële vaste activa</i>		
<i>Verwerving van materiële vaste activa</i>	289.934	232.535
<i>Ontvangsten uit hoofde van vervreemding van materiële vaste activa</i>		
<i>Investerings in deelnemingen en samenwerkingsverbanden</i>		
<i>Toename (afname) leningen aan OCW en EZ</i>		
<i>Toename (afname) overige financiële vaste activa</i>		
<i>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>	289.934	232.535
Kasstromen uit financieringsactiviteiten		
<i>Toename langlopende schulden</i>		
<i>Aflossing langlopende schulden</i>		
<i>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</i>		
<i>Overige balansmutaties</i>		
<i>Toename (afname) van liquide middelen</i>	-172.697	-520.171

Overheidsbijdragen

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rijksbijdragen, uitsplitsing			
<i>Rijksbijdragen OCW</i>	21.145.977	20.341.832	20.965.725
Overige subsidies OCW/EZ, uitsplitsing			
<i>Overige subsidies OCW</i>	4.684.631	3.695.889	3.386.008
<i>Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV</i>	551.804	309.000	369.825
<i>Overige rijksbijdragen</i>			
<i>Rijksbijdragen</i>	26.382.412	24.346.721	24.721.558

Overige baten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Overige baten, uitsplitsing			
<i>Opbrengst verhuur</i>	8.344	10.000	10.540
<i>Detachering personeel</i>	12.043	15.500	112.045
<i>Schenken</i>			
<i>Sponsoring</i>			
<i>Ouderbijdragen</i>	348.198	425000	270.201
<i>Verkoop (onderwijs)materiaal</i>			
<i>Catering</i>			
<i>Overige</i>	208.525	141.000	385.475
<i>Overige baten</i>	577.110	591.500	778.261

Lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Begroting 2024
Personeelslasten, uitsplitsing			
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten, uitsplitsing			
Lonen	16.129.403	19.254.865	15.026.064
Sociale lasten	2.271.929		2.135.805
Pensioenlasten	2.355.790		2.353.046
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	20.757.122	19.254.865	19.514.915
Overige personele lasten, uitsplitsing			
Dotaties personele voorzieningen	14.800	69.353	69.108
Lasten personeel niet in loondienst	726.802	761.000	838.781
Overige	617.185	600.153	642.677
Overige personele lasten	1.358.787	1.430.506	1.550.566
Ontvangen vergoedingen uitsplitsing			
Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen	84.626	85.000	205.515
Uitkeringen die personeelslasten verminderen	84.626	85.000	205.515
Personeelslasten	22.031.283	20.600.371	20.859.966
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa: uitsplitsing			
Afschrijvingen op materiële vaste activa	362.829	233.908	326.647
Afschrijvingen	362.829	233.908	326.647
Huisvestingslasten, uitsplitsing			
Huurlasten	210.265	205.000	166.317
Onderhoudslasten (klein onderhoud)	368.097	1.009.500	566.386
Lasten voor energie en water	421.870	426.250	493.701
Schoonmaakkosten	488.505	460.500	467.326
Belastingen en heffingen	16.171	21.750	14.352
Dotatie onderhoudsvoorziening	1.699.977	401.952	357.508
Overige	64.741	66.000	55.212
Huisvestingslasten	3.269.626	2.590.952	2.120.802
Overige lasten, uitsplitsing			
Administratie- en beheerslasten	491.996	573.500	452.526
Inventaris en apparatuur	123.025	106.000	141.949
Leer- en hulpmiddelen	660.503	755.000	791.569
Dotatie overige voorzieningen			
Overige	1.529.621	1.722.403	1.761.225
Overige lasten	2.805.145	3.156.903	3.147.269
Separate specificatie kosten instellingsaccountant			
Accountantshonoraria voor het onderzoek van de jaarrekening	52.040	25.000	32.953
Accountantshonoraria voor andere controleopdrachten			
Accountantshonoraria voor adviesdiensten op fiscaal terrein			
Accountantshonoraria voor andere niet-controlediensten			
Accountantshonoraria	34.904	25.000	32.953

Segmentatie van de balans

	VO	Totaal
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa		
Materiële vaste activa	1.176.886	1.176.886
Financiële vaste activa		
Totaal van vaste activa	1.176.886	1.176.886
Vlottende activa		
Voorraden		
Vorderingen	541.551	541.551
Kortlopende effecten	2.981.782	2.981.782
Liquide middelen	8.242.202	8.242.202
Totaal van vlottende activa	11.765.535	11.765.535
Totaal van activa	12.942.421	12.942.421
Passiva		
Eigen vermogen	6.219.946	6.219.946
Voorzieningen	4.737.611	4.737.611
Langlopende schulden		
Kortlopende schulden	1.984.864	1.984.864
Totaal van passiva	12.942.421	12.942.421

Segmentatie van baten en lasten

	VO	Totaal
Baten		
Rijksbijdragen	26.382.412	26.382.412
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		
Overige baten	577.110	577.110
Totaal baten	26.959.522	26.959.522
Lasten		
Personeelslasten	22.031.283	22.031.283
Afschrijvingen	362.829	362.829
Huisvestingslasten	3.269.626	3.269.626
Overige lasten	2.805.145	2.805.145
Doorbetalingen aan schoolbesturen		
Totaal lasten	28.468.883	28.468.883
Saldo baten en lasten	-1.509.362	-1.509.362
Gerealiseerde herwaardering		
Financiële baten	111.786	111.786
Financiële lasten	68.371	68.371
Resultaat	43.155	43.155
Belastingen		
Resultaat uit deelnemingen		
Resultaat na belastingen	-1.466.207	-1.466.207
Aandeel in het geconsolideerde resultaat dat niet aan de rechtspersoon toekomt		
Totaal resultaat	-1.466.207	-1.466.207

Verantwoording subsidies G1

Omschrijving	Kenmerk	Datum kenmerk	Status
Opleiding tot leraar	SOOLVO24039	2024-09-16	ja
Opleiding tot leraar	SOOL23VO131	2023-12-18	onderhanden
Basisvaardigheden	VBV24-VO-0196	2024-06-17	onderhanden
Studieverlof	ABLTTOE-2023818	2024-06-18	ja
Studieverlof	ABLTINS-397063	2024-06-18	ja
Studieverlof	ABLTINS-400376	2024-06-18	ja
Zij-instroom	4/289/39967	2024-11-04	ja
Zij-instroom	Zij-instroom 2023	2023-11-11	ja
studieverlof	1474948	2025-06-01	onderhanden
Zij-instroom	100026526	2025-04-01	onderhanden
Zij-instroom	100029156	2025-11-01	onderhanden
Studieverlof	1475386	2025-06-01	onderhanden
Basisvaardigheden	VBV24-VO-0436	2025-04-28	onderhanden
Basisvaardigheden	VBV24-VO-1182	2025-04-28	onderhanden

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Overige	Deelnamepercentage			
SWV Passend onderwijs MH&R gebiedscode 2802	Vereniging	nvt	Ja	4			

WNT algemeen

Realisatie 2025	
Complexiteitspunten	
<i>Complexiteitspunten gemiddelde totale baten</i>	6
<i>Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten</i>	2
<i>Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren</i>	4
<i>Totaal aantal complexiteitspunten</i>	12
<i>Bezoldigingsklasse</i>	D
<i>Bezoldigingsmaximum</i>	191.000
<i>Afwijkende bezoldigingsklasse</i>	Niet van toepassing
<i>Afwijkend bezoldigingsmaximum</i>	
<i>Toelichting op de WNT</i>	

1A Leidinggevende topfunctionarissen

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

Gegevens 2025	M.A Haanschoten	Y.M.G Leijh	R.W den Hartog	J.M van Hoof
Functiegegevens	Bestuurder	bestuurder	bestuurder	bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01-01-2025 31-12-2025	01-01-2025 31-12-2025	01-01-2025 31-12-2025	01-01-2025 31-12-2025
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000	1,000	1,000
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	141.137	141.833	145.152	141.919
Beloningen betaalbaar op termijn	23.332	22.590	23.332	22.465
<i>Subtotaal</i>	<i>164.169</i>	<i>164.395</i>	<i>168.484</i>	<i>164.951</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	191.000	191.000	191.000	191.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Bezoldiging	164.169	164.395	168.484	164.951
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t

Gegevens 2024	H van Tongerloo*	Y.M.G Leijh	R.W den Hartog	J.M van Hoof	M.A Haanschoten	A.Koops
Functiegegevens	bestuurder	bestuurder	bestuurder	bestuurder	bestuurder	bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01-01-2024 31-12-2024	01-08-2024 31-12-2024	01-01-2024 31-12-2024	01-01-2024 31-12-2024	01-01-2024 31-12-2024	01-01-2024 31-07-2024
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja	ja	Ja
Bezoldiging						
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	130.146	76.118	138.130	133.462	129.305	86.225
Beloningen betaalbaar op termijn	11.872	9.025	22.608	21.812	21.325	13.206
<i>Subtotaal</i>	<i>142.018</i>	<i>85.143</i>	<i>160.738</i>	<i>155.274</i>	<i>147.076</i>	<i>99.431</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	181.000	105.830	181.000	181.000	181.000	105.336
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t.
Bezoldiging	142.018	85.143	160.738	155.274	147.076	99.431

* De heer Van Tongerloo is tot en met 31 augustus 2024 in functie geweest als bestuurder. Wegens bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is hem per genoemde datum ontslag verleend uit zijn functie als bestuurder. Vervolgens heeft de heer Van Tongerloo een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangen met een omvang van 0,4 Fte voor de periode van 1 september 2024 tot en met 31 december 2024 ten behoeve van advisering van het CvB en de schoolleiding van de GSG Leo Vroman.

1B WNT Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

in de periode kalendermaand 1 t/m 12

N.V.T	
--------------	--

1C Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025					
	J. Ykema	L van der Meij	N v Engen	J.Schouten	J.Bennani
Functiegegevens	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01-10-2025-31-12-2025	01-01-2025-31-12-2025	01-01-2025-31-12-2025	01-01-2025-31-12-2025	01-01-2025-31-12-2025
Bezoldiging					
Bezoldiging	1309	5844	4328	4329	4660
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	4.814	28.650	19.100	19.100	19.100
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Bezoldiging	1082	5844	4328	4329	4329
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Gegevens 2024					
	S. Kaymak	L. van der Meij	N v Engen	J.Schouten	J.Bennali
Functiegegevens	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01-01-2024-31-09-2024	01-01-2024-31-12-2024	01-01-2024-31-12-2024	01-01-2024-31-12-2024	01-05-2024-31-12-2024
Bezoldiging					
Bezoldiging	3491	5643	4180	4180	3702
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	13.575	27.150	18.100	18.100	12.066
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Bezoldiging	3491	5643	4180	4180	3702
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t

1D WNT topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder

N.v.t.

1E WNT topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700

N.v.t.

1F WNT topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

N.v.t.

1G WNT topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

N.v.t.

2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband topfunctionarissen

N.v.t.

3 Overige rapportage verplichtingen op grond van de WNT

N.v.t.

CP Balans

Continuïteit, balans

Balans	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027	31-12-2028	31-12-2029	31-12-2030
	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose
Activa							
Vaste activa							
<i>Immateriële vaste activa</i>							
<i>Materiële vaste activa</i>	1.249.782	1.176.886	1.540.000	1.750.000	1.777.000	1.777.000	1.770.000
<i>Financiële vaste activa</i>							
<i>Totaal van vaste activa</i>	1.249.782	1.176.886	1.540.000	1.750.000	1.777.000	1.777.000	1.770.000
Vlottende activa							
<i>Voorraden</i>							
<i>Vorderingen</i>	385.994	541.551	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000
<i>Kortlopende effecten</i>	2.919.837	2.981.782	2.880.161	2.880.161	2.880.161	2.880.161	2.880.161
<i>Liquide middelen</i>	8.414.899	8.242.202	7.974.953	7.837.365	7.136.506	6.806.968	6.589.953
<i>Totaal van vlottende activa</i>	11.720.730	11.765.535	10.975.114	10.837.526	10.136.667	9.807.129	9.589.953
<i>Totaal van activa</i>	12.970.512	12.942.421	12.515.114	12.587.526	11.913.667	11.584.129	11.359.953
Passiva							
Eigen vermogen							
<i>Eigen vermogen, algemene reserve</i>	1.937.635	277.238					
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>	5.568.831	5.802.635	4.939.260	4.780.430	4.202.904	3.762.898	3.466.831
<i>Bestemmingsreserve (privaat)</i>	179.687	140.073	140.073	140.073	140.073	140.073	140.073

CP Baten en lasten

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Baten							
3.1 - Rijksbijdragen	24.351.733	25.830.608	25.001.749	25.081.014	24.583.169	24.895.926	25.248.093
3.2 - Overige overheidsbijdragen en - subsidies	369.825	551.804	245.000	225.000	225.000	225.000	130.500
3.5 - Overige baten	1.625.261	577.110	1.437.697	1.392.447	1.402.794	1.404.913	1.410.733
3 - Baten	26.346.818	26.959.522	26.684.446	26.698.461	26.210.963	26.525.839	26.789.326
4.1 - Personeelslasten	21.706.964	22.031.283	22.722.277	22.211.007	22.280.529	22.441.197	22.556.650
4.2 - Afschrijvingen	326.647	362.829	326.075	295.563	248.072	286.592	281.112
4.3 - Huisvestingslasten	2.120.803	3.269.626	1.629.750	1.654.750	1.654.750	1.654.750	1.654.750
4.4 - Overige lasten	3.147.267	2.805.146	2.874.719	2.700.971	2.610.138	2.588.306	2.598.550
4 - Lasten	27.301.681	28.468.884	27.552.821	26.862.291	26.793.489	26.970.845	27.091.062
5.1 - Rentebaten	105.439	111.786	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
5.5 - Rentelasten	6.224	68.371					
5 - Financiële baten en lasten	99.215	43.155	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
1 - Resultaat	-855.647	-1.466.207	-863.375	-158.830	-577.526	-440.006	-296.736

Financiële kengetallen

	2024 Enkelvoudig g Realisatie	2025 Enkelvoudig g Prognose	2026 Enkelvoudig g Prognose	2027 Enkelvoudig g Prognose	2028 Enkelvoudig g Prognose	2029 Enkelvoudig g Prognose	2030 Enkelvoudig g Prognose
<i>Huisvestingsratio</i>	7,77%	11,48%	5,92%	6,16%	6,18%	6,14%	6,11%
<i>Liquiditeit (current ratio)</i>	6,70	5,93	4,76	4,62	4,21	3,98	3,82
<i>Personeelslasten / Rijksbijdragen</i>	12,73%	10,63%	11,39%	10,67%	10,52%	10,30%	10,24%
<i>Personeelslasten / Totaal baten plus financiële baten</i>	82,06%	81,38%	85,14%	83,18%	84,99%	84,59%	84,18%
<i>Rentabiliteit</i>	-11,13%	-23,57%	-17,00%	-3,23%	-13,30%	-11,27%	-8,23%
<i>Solvabiliteit I</i>	0,59	0,48	0,41	0,39	0,36	0,34	0,32
<i>Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen)</i>	0,87	0,85	0,82	0,81	0,80	0,79	0,78
<i>Weerstandsvermogen</i>	7,35	1,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2024 Enkelvoudig g Realisatie	2025 Enkelvoudig g Prognose	2025 Enkelvoudig g Prognose	2026 Enkelvoudig g Prognose	2027 Enkelvoudig g Prognose	2028 Enkelvoudig g Prognose	2029 Enkelvoudig g Prognose
<i>Kapitalisatiefactor</i>	39,71	35,67	38,38	42,59	48,03	40,42	40,41
<i>Weerstandsvermogen exclusief materiële vaste activa</i>	24,43%	18,71%	13,26%	11,88%	9,79%	8,01%	6,85%
<i>Algemene reserve / Totaal baten plus financiële baten</i>	7,33%	1,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<i>Voorzieningen / Totaal baten plus financiële baten</i>	13,36%	17,50%	19,22%	19,93%	19,70%	19,66%	19,57%
<i>Rijksbijdragen / Totaal baten plus financiële baten</i>	92,06%	95,42%	93,68%	93,92%	93,77%	93,84%	94,23%
<i>Netto werkkapitaal / Totaal baten plus financiële baten</i>	15,25%	20,49%	22,09%	22,16%	22,10%	22,25%	22,33%

CP gegevensset

	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
<i>Aantal leerlingen en studenten per 1 oktober</i>	2.096	2.063	2.082	2.052	2.084	2.120
Personele bezetting per 31 december						
<i>Bestuur / management (fte)</i>	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
<i>Personeel primair proces (fte)</i>	139,00	136,00	136,00	136,00	136,00	136,00
<i>Ondersteunend personeel (fte)</i>	70,00	72,00	72,00	72,00	72,00	72,00
<i>Totale personele bezetting (fte)</i>	215,00	213,00	213,00	213,00	213,00	213,00
<i>Aantal leerlingen / Totaal personeel</i>	9,75	9,69	9,77	9,63	9,78	9,95
<i>Aantal leerlingen / Onderwijzend personeel</i>	15,08	15,17	15,31	15,09	15,32	15,59

NPO verdeling interventie 2025

VERDELING INTERVENTIE		GSG	CHG	SEG
A	€ 0			
B	€ 250.000	250.000		
C	€ 0			
E	€ 217.281	141.881	75.400	
F	€ 0			
Totaal	€ 467.281	391.881	75.400	0

Basisvaardigheden verdeling interventie 2025

VERDELING INTERVENTIE		GSG	CHG	SEG
A	€ 164.744	157.917		6.827
B	€ 89.130	69.130		20.000
C	€ 124.907	89.041	35.866	
E	€ 36.017	36.017		
F	€ 347.358	347.358		
	€ 762.157	699.463	35.866	26.827

Verdeling resultaat 2025

VERDELING RESULTAAT	-€ 1.466.207
Dotatie reserve werkdruk collectief	€ 70.616
Dotatie reserve Coornhert Junior	€ 26.595
Onttrekking reserve NPO	-€ 946.612
Dotatie basisvaardigheden	€ 57.028
Onttrekking reserve branche	-€ 86.659
Onttrekking solidariteit Segment	-€ 39.614
Onttrekking algemene reserve	-€ 1.660.397
Dotatie reserve faciliteren schoolplan	€ 1.112.836
Totaal	- € 1.466.207

Ondertekening van de jaarrekening

	Functie	Locatie van ondertekening	Datum van ondertekening	Ondertekend
<i>M. Haanschoten handtekening</i>	Bestuurder	Gouda		Ja
Y. Leijh	Bestuurder	Gouda		Ja
L. van der Meij, voorzitter RVT <i>handtekening</i>	Toeziçhthouder	Gouda		Ja