



Bestuursjaarverslag 2025



Inhoudsopgave

Bestuursjaarverslag 2025	1
Inhoudsopgave	2
Voorwoord.....	3
1. De schoolorganisatie	4
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	6
2. Verantwoording van het beleid.....	13
2.1 Identiteit en Partnerschap.....	14
2.2 Onderwijs en Kwaliteit	16
2.3 Personeel & Professionalisering.....	23
2.4 Huisvesting & Facilitaire zaken	30
2.5 Financieel beleid.....	33
2.6 Continuïteitsparagraaf.....	37
3. Verantwoording van de financiën	41
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	42
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	43
4. Verslag intern toezicht	79
4.1 Samenstelling intern toezicht.....	80
4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven	81
4.3 Toelichting op gegeven adviezen	83

Voorwoord

Het kalenderjaar 2025 ligt achter ons en het is goed om terug te kijken wat dat jaar onze stichting heeft gebracht. Enerzijds om daar voor de toekomst ons voordeel mee te doen, anderzijds om verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid.

In dit bestuursjaarverslag vindt u een weergave van de financiële en niet-financiële verantwoordingsgegevens, die op grond van wettelijke bepalingen door het bevoegd gezag opgesteld en ingediend dienen te worden bij het departement. De financiële jaarstukken zijn voorzien van een accountantsverklaring.

Belangrijke ontwikkelingen in 2025 waren:

- De voorgenomen fusie met KindPunt Meppel en de bestuurlijke integratie met Pluskinderopvang per 1 januari 2026 stond dit jaar centraal;
- Vanuit de geformeerde werkgroepen voor de fusie is input geleverd om het fusie proces optimaal te laten verlopen;
- De naam van de nieuwe gefuseerde stichting wordt: WIES opvang & onderwijs;
- Er is een herverdeling van taken op het bestuurskantoor afgesproken;
- De verhuizing van het bestuurskantoor naar een nieuwe locatie;
- Vanaf de zomervakantie vergaderen de directeuren van TrEf, KindPunt en Plus gezamenlijk;
- Na de zomervakantie zijn er drie nieuwe directeuren gestart, één nieuwe directeur en twee interim directeuren;
- De visie van TrEf is 'Onderwijs maak je samen'. We willen samen de kwaliteit van ons onderwijs verbeteren en leren van en met elkaar. Vanuit die visie zijn er dit jaar 4 interne audits afgenomen;
- De leerkrachten van groep 1 en 2 volgen het tweede jaar van de opleiding Jonge Kind specialist (een in-company experttraject), de post-hbo opleidingen zijn allemaal afgerond.
- Op alle scholen is een plan Burgerschapsvorming opgesteld;
- Directeuren en IB-ers hebben een traject didactisch handelen gevolgd, wat resulteerde in een kwaliteitskaart didactisch handelen voor TrEf scholen;
- TrEf heeft een visie op inclusief onderwijs geformuleerd;
- Er is onderzoek gedaan naar een gezamenlijk TrEf aanbod voor meer- en hoogbegaafde kinderen.

Het College van Bestuur van TrEf onderwijs, Christelijk Primair Onderwijs Zuidwest Drenthe, heeft met dit bestuursjaarverslag 2025 voldaan aan de verplichting om maatschappelijke verantwoording af te leggen voor het beheer van publieke middelen en van de kwaliteitsontwikkeling en bewaking van het christelijk primair onderwijs in onze scholen.

Dit jaarverslag bestaat uit twee belangrijke onderdelen: het bestuursverslag en de jaarrekening. Bij de samenstelling hebben we gebruik gemaakt van het kader van de PO-raad, zodat alle verplichte onderdelen aan de orde komen. Naast dit officiële bestuursverslag komt er ook een publieksvriendelijke verkorte uitgave welke op de site: www.stichtingwies.nl (de naam van de stichting na de fusie) geplaatst zal worden, zodat de informatie breed toegankelijk is.

Mochten er bij het lezen van dit bestuursverslag nog vragen onbeantwoord blijven of heeft u naar aanleiding van dit verslag nog opmerkingen, dan gaan we graag de dialoog met u aan.

Ina Hutten

College van Bestuur TrEf onderwijs

1. De schoolorganisatie



In deze paragraaf beschrijven we waar we voor staan, hoe onze organisatiestructuur eruit ziet, met wie we samenwerken en wat onze doelstellingen zijn.

1.1 Profiel

1.1.1 Missie, visie en kerntaak

Missie: Bij TrEf ontdek je jezelf, de ander en de wereld

Visie: Onderwijs maak je SAMEN

Onze kernwaarden: Betrouwbaar, betrokken en persoonlijke groei

Betrouwbaar

Betrouwbaarheid betekent dat wij doen wat wij beloven. Dit geeft vertrouwen en maakt ons geloofwaardig. Dit geldt voor iedereen: als leerkracht naar kinderen, als teamlid naar collega's en als organisatie naar medewerkers, ouders en overige partners. Betrouwbaarheid is de basis voor een goede relatie. Een goede relatie vergroot de motivatie en is de basis voor ontwikkeling.

Betrokken

Betrokkenheid betekent dat wij verbonden zijn met elkaar. Wij hebben hart voor de kinderen die dagelijks onderwijs volgen, tonen begrip en hebben oprecht aandacht voor elkaar. Betrokkenheid geeft vertrouwen en motivatie om te willen leren en ontwikkelen.

Persoonlijke groei

Wij geloven dat iedereen kan groeien. Of het nu gaat om een kind of volwassene. Wij hebben oog voor de talenten en stimuleren mensen deze te ontdekken en ontwikkelen. Persoonlijk groei geeft zelfvertrouwen en motivatie voor het verder ontwikkelen van talenten.

1.1.2 Strategisch beleidsplan 2023 - 2027

Onze onderwerpen		Focus 2023-2027
1.	Identiteit	<i>Wij bieden open christelijk onderwijs, waar je je welkom voelt. En waar we samen leven, samen leren en samen werken.</i>
2.	Goed onderwijs vormgeven	
	- Sterk pedagogisch klimaat	<i>Wij hebben oog voor ieder kind. Wij creëren op onze scholen een veilige sfeer. Wij hebben een leercultuur.</i>
	- Didactiek op orde	<i>Iedere leerling wordt uitgedaagd bij het leren en doet succeservaringen op.</i>
	- Ontwikkelen van brede vaardigheden	<i>Iedere leerling wordt uitgedaagd te ontdekken wat talenten en interesses zijn en deze te ontwikkelen.</i>
	- Zicht op kwaliteit	<i>Wij brengen de onderwijsbehoeften van kinderen systematisch in kaart om ons onderwijs hier op aan te sluiten.</i>
3.	Professionaliteit	<i>Samen maken wij het onderwijs, de leerkracht is hierin de meest bepalende factor. Wij bewaken en stimuleren een professionele cultuur.</i>
4.	Partnerschap	<i>We zoeken actief verbinding en samenwerking met elkaar en met andere organisaties.</i>

5.	Huisvesting	<i>Onze schoolgebouwen zijn veilig, hebben een prettig klimaat en bieden uitdagende leeromgevingen.</i>
6.	Financiën	<i>We zijn samen verantwoordelijk voor een gezond beleid.</i>

Zie [Strategisch beleidsplan](#) op onze website

1.1.3 Toegankelijkheid & toelating

In het beleidsplan toelating leerlingen wordt de algemene regelgeving beschreven alsook de procedure die gevolgd wordt als ouders van een nieuwe leerling kennis komen maken.

TrEf onderwijs hanteert een open aannamebeleid, waarbij respect voor de christelijke identiteit wordt gevraagd. Tijdens het eerste kennismakingsgesprek komen de volgende zaken aan de orde:

- staan ouders achter de identiteit van de school;
- respecteren ouders het schoolklimaat en de organisatie;
- bestaat er voor dit kind zorgbehoefte of wordt die verwacht (zorgmeldingsplicht);
- is in het geval van zorgbehoefte al documentatie beschikbaar.

Iedere school heeft zorgplicht. Per school is een schoolondersteuningsprofiel opgesteld, volgens het model van MonPas, waaruit blijkt welke mate van zorg geboden kan worden per school. In de schoolgids van iedere school is opgenomen hoe de school invulling geeft aan de basisondersteuningsvoorzieningen en het ondersteuningsaanbod. Deze geeft houvast als er een beslissing genomen moet worden over de aanname van een (zorg)leerling. In 2025-2026 konden alle leerlingen aangenomen worden.

In het schooljaar 2024-2025 is het percentage verwijzingen naar het S(B)O: 0,3%.

Het compacte schoolondersteuningsprofiel van iedere school is te vinden op [de website van het samenwerkingsverband](#).

1.2 Organisatie

1.2.1 Contactgegevens

TrEf onderwijs
Leonard Springerlaan 39 / Blankenstein 130
7941 GX Meppel / 7943 PE Meppel
Tel.: 0521-342086
info@trefonderwijs.nl / www.trefonderwijs.nl

Bestuursnummer: 41196
KvK-nummer: 04060053

1.2.2 Bestuur

Naam College van Bestuur: Ina Hutten
i.hutten@trefonderwijs.nl/inahutten@stichtingwies.nl)

Functie: College van Bestuur / voorzitter van College van Bestuur

Nevenfuncties: College van Bestuur Plus Kinderopvang (betaald)
Lid Raad van Commissarissen Empatec (onbetaald)

1.2.3 Scholen

Naam school (website)	Brin	Adres en plaats	Directeur	Leerlingen 01-02-2025	Leerlingen 01-02-2024
Kindcentrum De Wel kindcentrumdewel.nl	04VK	Burg. Haitsmalaan 7 7948 AE Nijeveen	Dhr. J. Schaper/ Mevr. L. Mulder a.i.	159	151
https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/9750/Christelijke-Basisschool-De-Wel?school=9750&presentatie=1&sortering=2					
CBS De Fontein cbsdefonteindwingeloo.nl	05NN	Heuvelenweg 22 B 7991 CL Dwingeloo	Dhr. A. Bosscha	46	45
https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/9751/Christelijke-Basisschool-De-Fontein?school=9751&presentatie=1&sortering=2					
Kindcentrum De Bron debronschool.nl	05RN	Hoofdweg 136 8383 EK Nijensleek	Mevr. I. Oosterhuis- Hoekman	129	123
https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5856/CBS-De-Bron?school=5856&presentatie=1&sortering=2					
De Akker deakkerpesse.nl	05SE	Hoogeveenseweg 28 7933 PG Pesse	Mevr. M. van Leussen- de Graaf	99	115
https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5857/School-met-de-Bijbel-De-Akker?school=5857&presentatie=1&sortering=2					
cbs De Arendsvleugel dearendsvleugel.nl	05SX	Bleekhof 2 7961 LS Ruinerwold	Dhr. J. Schaper/ Mevr. S. Otten a.i.	98	90
https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/9752/Protestants-Christelijke-Basisschool-De-Arendsvleugel?school=9752&presentatie=1&sortering=2					
Roosjenschool roosjenschool.nl	07LB	Hoofdstraat 23 7981 AC Diever	Dhr. J. van Dijk a.i./ Dhr. A. Greidanus	98	91
https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/9753/CBS-Roosjenschool?school=9753&presentatie=1&sortering=2					
CBS Prins Johan Friso Johanfrisoschool.nl	08PR	Pr. Margrietlaan 8 7958 SK Koekange	Mevr. R. Zakhir-Fekkes	85	81
https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5859/Prins-Johan-Frisoschool-voor-Christelijk-Basisonderwijs?school=5859&presentatie=1&sortering=2					
KC cbs De Heidevlinder cbsdeheidevlinder.nl	09NT	Heidelaan 1 7921 EA Zuidwolde	Mevr. A. Muis-Loosman	285	299
https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/9754/CBS-De-Heidevlinder?school=9754&presentatie=1&sortering=2					
			totaal	999	995

1.2.4 Juridische structuur

De stichting is een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid die zich blijkens de statuten het geven van onderwijs ten doel stelt zonder daarbij het maken van winst te beogen. Dit laatste behoort tot de voorwaarden voor bekostiging/instandhouding van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (artikel 55 van de Wet op het primair onderwijs/ artikel 57 van de WEC).

1.2.5 Organisatiestructuur

De stichting wordt bestuurd door het eenhoofdig College van Bestuur. Het College van Bestuur fungeert als bevoegd gezag voor de scholen en kindcentra die de stichting in stand houdt.

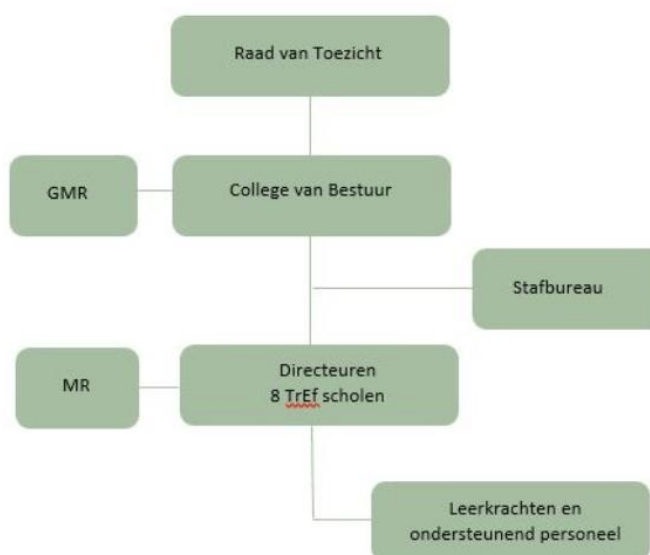
Het College van Bestuur houdt zich bezig met onderwijs, personeelszaken, financiën, huisvesting, identiteit en public relations. Het College van Bestuur voert in het kader van de gesprekkencyclus de functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken met de directeuren. Het College van Bestuur gaat regelmatig naar de scholen voor overleg met de directeuren en woont jaarlijks een teamvergadering op alle scholen bij. In 2025 vond er zeven keer een overleg plaats met de schooldirecteuren op het bestuurskantoor of in het TrEfpunt (Pesse) via het directieberaad (overlegorgaan directeuren). Vanaf de zomervakantie 2025 waren deze samen met de directeuren van KindPunt en Plus.

Het College van Bestuur houdt de Raad van Toezicht op de hoogte door middel van managementrapportages waarin verantwoording wordt afgelegd (ter beoordeling) en voortgang wordt weergegeven (ter kennisname).

Het College van Bestuur wordt ondersteund door de medewerkers van het stafbureau:

Naam	Functie
Frederiek de Boer	Administratief medewerker
Inge de Vries	Stafmedewerker Financiën
Afke Bunscoeke	Stafmedewerker Onderwijs & Kwaliteit
Marjan Pierik	Stafmedewerker Beleid & Organisatie

Organogram



1.2.6 Jaarverslag medezeggenschapsraad

In dit jaarverslag wordt weergegeven wat er in de GMR vergaderingen is besproken. Alle onderliggende notulen zijn openbaar en op te vragen bij de secretaris van de GMR.

Het College van Bestuur voert namens het bestuur overleg met de Gezamenlijke Medezeggenschapraad (GMR). De directeuren voeren namens het bestuur het overleg met de medezeggenschapsraden op schoolniveau. De GMR bestaat uit acht personen, van iedere school een afgevaardigde; vier ouders en vier leerkrachten.

Bezetting GMR

In onderstaande tabel wordt de huidige bezetting van de GMR weergegeven. De rol van secretaris wordt volgens een schema wisselend ingevuld.

School	Naam	Aftredend	Geleding
De Wel	Marijke Bennen	2027	P
De Bron	Wendy de Boer / Marjolein Jansen	2028	P
Roosjenschool	Hilda Jonkers	2028	P
De Fontein	Dennis Zinger	2027	O
De Arendsvleugel	Maartje Swerissen <i>Voorzitter tot aug.'25</i>	2025	O

Pr. Johan Frisoschool	Rien Hoge	2028	O
De Akker	Marijke van Pagée	2026	P
De Heidevlinder	Johan Sijtsma <i>Voorzitter vanaf aug.'25</i>	2026	O

GMR activiteiten

De GMR heeft dit jaar vergaderd op 28 januari, 11 maart, 20 mei, 3 juni, 24 juni, 23 september, 14 oktober, 25 november, 15 december steeds op wisselende schoollocaties, op het bestuurskantoor in Meppel of digitaal. Door de op handen zijnde fusie lag de vergaderfrequentie aflopen jaar hoger.

In het kader van een eventuele fusie van Tref met KindPunt en Plus kinderopvang heeft de GMR een aantal aanvullende activiteiten ondernomen en waren vertegenwoordigd in de fusiewerkgroep GMR.

Activiteit	Doel	Resultaat
Informatieavonden	Georganiseerd door bestuur van mogelijke fusiepartijen	Beeldvorming
Afstemming overleggen	Uitwisseling van informatie tussen bestuur en medezeggenschap	Beeldvorming
Overleg met GMR/OR van de fusiepartijen	Medezeggenschapsorganen trekken gezamenlijk op in het fusieproces	Beeldvorming/Oordeelsvorming
Extra GMR-vergaderingen	Bespreken fusie-gerelateerde documenten zoals de (concept) Fusie Effect Rapportage (FER)	Beeldvorming/oordeelsvorming/ besluitvorming

Inhoud GMR overleg

Het GMR-overleg bestaat uit vier onderdelen.

1. Intern overleg

Deze vergaderingen worden gebruikt voor intern overleg over beleidsstukken en lopende zaken. In een aantal gevallen kiest de GMR er voor om het onderwerp vervolgens ook met het CvB te bespreken.

Behandelde onderwerpen:

- Ten aanzien van de fusie:
 - o Informatievoorziening vanuit het bestuur naar de GMR
 - o Inhuren extern advies vanuit medezeggenschapsperspectief
 - o Fusie gerelateerde documenten
 - o Lief en leed regeling WIES
 - o Verzuimbeleid WIES
 - o WKR 2026
 - o Klachtenregeling WIES
- Tref-breed MR beleid
- Onderwijs CAO
- Traject jonge kind specialisten
- Terugkoppeling van het bestuursgesprek met de contact inspecteur
- Voortgang van beleid Hoogbegaafdheid
- Zichtbaarheid en meerwaarde van Tref
- Voortgang fusie-traject en inrichting GMR na mogelijke fusie

2. Overleg met College van Bestuur

Beleidsstukken, die ter evaluatie/inspraak/goedkeuring voorgelegd moeten worden aan de (P)GMR, worden ter beschikking gesteld via het bestuurskantoor. Deze worden op de GMR-vergadering

toegelicht door het College van Bestuur. Afgelopen jaar waren dit met name fusie gerelateerde stukken. Op verzoek van de GMR deelt het bestuurskantoor de agenda van het directiebestuur, zodat duidelijk is welke onderwerpen er worden besproken en waar eventueel extra informatie over kan worden opgevraagd.

3. Overleg met de RvT

Dit jaar is er twee keer overlegd met de RvT. In deze overleggen worden de begroting en het jaarverslag behandeld. Daarbuiten kan door de GMR contact worden gezocht met de RvT, mits het College van Bestuur hiervan op de hoogte wordt gesteld en achteraf wordt geïnformeerd over de inhoud.

4. GMR en MR

Er is een avond georganiseerd voor nieuwe MR leden, hier hebben zes personen aan deelgenomen. Eens per jaar organiseert de GMR een bijeenkomst voor de MR leden van alle scholen gezamenlijk. Afgelopen jaar heeft een spreker van het CNV uitleg gegeven over de positie van de MR en GMR binnen de stichting en hun rol binnen de aanstaande fusie.

1.2.7 Horizontale dialoog

In dit overzicht beschrijven we met wie we regelmatig contact hebben, met wie we samenwerken en de dialoog aangaan.

Belanghebbende organisatie of groep	Omschrijving
Leerlingen	Op iedere school binnen het bestuur is een leerlingenraad, waarin kinderen op schoolniveau mee kunnen denken over het onderwijs en de organisatie. In 2025 is de tevredenheidspelling van WMK (Parnassys) uitgezet bij leerlingen.
Ouders	Twee keer per jaar verstuurt TrEf onderwijs een nieuwsbrief naar alle ouders van de scholen/kindcentra. De overige communicatie met ouders verloopt op schoolniveau. In de GMR zijn vier ouders vertegenwoordigd die regelmatig overleg hebben met het College van Bestuur. Om de twee jaar vindt een oudertevredenheidsenquête plaats, in 2025 is de tevredenheidspelling van WMK (Parnassys) uitgezet bij ouders.
Medewerkers	De medewerkers hebben voornamelijk contact met de eigen directeur. Het College van Bestuur heeft in 2025 op elke school een teamvergadering bijgewoond. Daarnaast is zij enkele keren per jaar op de scholen geweest voor informele bezoeken. Met enkele medewerkers is meer contact, bijvoorbeeld als er verzoeken zijn voor het volgen van scholing. In 2025 is de tevredenheidspelling van WMK (Parnassys) uitgezet bij de medewerkers. In de tussenliggende jaren (voorjaar 2026) wordt de quickscan van de RI&E ingevuld.
Gemeenten	TrEf onderwijs heeft te maken met vier gemeenten: Westerveld, Hoogeveen, De Wolden en Meppel. Het College van Bestuur heeft contact met de gemeenten over met name huisvesting. In 2025 heeft er overleg plaatsgevonden over het onderwijs aan nieuwkomers. Alle nieuwkomers worden opgevangen in een taalklas. Bij voldoende beheersing van de Nederlandse taal stromen deze kinderen in op een reguliere basisschool. In de gemeente Meppel en Hoogeveen is een taalschool opgezet. Ook het VVE beleid is in alle gemeentes onderwerp van de Educatieve Agenda. Overige zaken, zoals bijvoorbeeld subsidies voor muziek en kunst, worden doorgaans door de gemeenten en de betreffende directeur opgepakt.

PlusKinderopvang	PlusKinderopvang valt onder de Stichting Kinderopvang Zuidwest Drenthe, welke opgericht is door twee schoolbesturen: KindPunt en TrEf onderwijs. PlusKinderopvang verzorgt peuterarrangementen (voorheen peuterspeelzaalwerk), kinderopvang, buitenschoolse opvang en tussenschoolse opvang. Plus Kinderopvang is onderdeel van KC cbs De Heidevlinder in Zuidwolde, Kindcentrum De Wel in Nijeveen en Kindcentrum De Bron in Nijensleek.
KindPunt	Organisatie voor christelijk onderwijs Meppel. KindPunt is een belangrijke partner voor TrEf. Waar mogelijk wordt samengewerkt en kennis gedeeld. In 2024 is een fusie onderzoek (TrEf en KindPunt en bestuurlijke integratie Plus) gestart. In 2025 is de FER (fusie effect rapportage) geschreven. Per 1 januari 2026 gaan we samen verder onder de naam Stichting WIES opvang en onderwijs.
Overige kinderopvang	De scholen waar PlusKinderopvang niet de opvang regelt, werken samen met lokale aanbieders van kinderopvang. Er is regelmatig overleg en overdracht als peuters overstappen naar de basisschool.
Vervolgonderwijs	Op schoolniveau worden de contacten met het vervolgonderwijs onderhouden. Met de meeste VO-scholen is er jaarlijks warme overdracht zodra het schooladvies is bepaald. Daarnaast is er met een aantal scholen terugkoppeling over het niveau na schooljaar 3 in relatie met het eerder gegeven VO-advies. Deze informatie komt ook jaarlijks via DUO binnen en wordt op bestuursniveau geanalyseerd.
Schoolmaatschappelijk werk en jeugdzorg	Op iedere school is intensief contact met schoolmaatschappelijk werk en jeugdzorg.
Samenwerkingsverband PO 2203	Het samenwerkingsverband heeft als doel om passend onderwijs vorm te geven.
RAP (regionale aanpak personeelstekort)	Samenwerking met regionale onderwijspartners (kinderopvang, PO, VO, MBO, HBO).
Leerplicht (vanuit de gemeente)	Samenwerking met ambtenaren om het aantal thuiszitters regionaal terug te brengen naar 0.

1.2.8 Klachtenbehandeling

TrEf onderwijs is aangesloten bij de Stichting Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs (GCBO). In het beleidsplan sociale veiligheid is beschreven hoe de klachtenregeling werkt. Ook is daarin de klokkenluidersregeling opgenomen. In 2025 zijn er geen klachten door ouders ingediend bij het GCBO. Het Jaarverslag 2025 van Gimd (Werk en Balans), specialist in bedrijfsmaatschappelijk werk, is ontvangen. TrEf onderwijs huurt een vertrouwenspersoon (VP) in bij GIMD voor:

- ongewenst gedrag;
- integriteit, waaronder ook de Klokkenluidersregeling valt.

Geen van onze medewerkers heeft contact gezocht met de vertrouwenspersoon. Er zijn ook geen meldingen geweest. Voor verdere informatie over dit onderwerp verwijzen we naar het beleidsplan sociale veiligheid.

1.2.9 Vertrouwenspersoon

TrEf heeft op iedere school of kindcentrum één of twee vertrouwenscontactpersonen.

VERWIJZING

Zie ook de [Klachtenregeling](#) op de website

1.2.10 Governance

Goed onderwijs vraagt om goede onderwijsorganisaties waar leerkrachten, schooldirecteuren en bestuurders met elkaar samenwerken. Schoolbesturen creëren de ruimte en voorwaarden die de mensen in de school nodig hebben om hun werk te kunnen doen. Ze waarborgen de ontwikkeling van de hele organisatie en zorgen ervoor dat intern iedereen hierbij betrokken is: bestuurlijke staf, schooldirecteur en leerkracht, maar ook intern toezicht en de medezeggenschapsraad. In 2025 is de nieuwe governancecode funderend onderwijs vastgesteld. De Governancecode funderend onderwijs 2025 beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van good governance en normen die daaruit voortvloeien. De code gaat uit van vijf breed gedragen principes (verantwoordelijkheid, verbinding, integriteit, lerend vermogen en openheid) die leidend zijn voor het bestuur en het intern toezicht.

1.2.11 Functiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om te zorgen voor die functiescheiding.¹

In het toezichtkader, dat gebaseerd is op de principes van het Policy Governance, zijn de beoogde resultaten van de organisatie, de handelingsruimte van het College van Bestuur, de verhouding tussen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht en de interne werkwijze van de Raad vastgelegd. De interne beheersing van de processen binnen de stichting is primair een verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het bestuur bij het beheersen van de processen.

Met betrekking tot de interne beheersing en naleving van processen vindt verder afstemming plaats tussen de directie, het administratiekantoor Akorda, de accountant en de Rabobank.

1.2.12 Code Goed Bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

Het bestuur hanteert de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs, gebaseerd op vier principes:

- Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen
- Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context
- Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf
- Het bestuur werkt integer en transparant

TrEF handhaaft de code Goed Bestuur. Er wordt niet afgeweken van de code.

Het [Managementstatuut](#) is hier in te zien.

¹ Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie: <https://www.poraad.nl/professioneel-bestuur/goed-bestuur/governancecode-funderend-onderwijs>

2. Verantwoording van het beleid



Dit hoofdstuk bevat de verantwoording van het bestuur over het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen:

- Identiteit en Partnerschap,
- Onderwijs en Kwaliteit,
- Personeel en Professionalisering,
- Huisvesting en Facilitaire zaken,
- Financieel beleid.

De doelen die uit het strategisch beleidsplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Identiteit en Partnerschap

We bieden inclusief hedendaags christelijk onderwijs in Zuidwest – Drenthe. Het verzorgen van goed onderwijs is onlosmakelijk verbonden met de bredere verantwoordelijkheid voor de zorg, veiligheid en het creëren van gelijke ontwikkelingskansen voor kinderen. Dat betekent dat we actief verbinding zoeken en samenwerken met elkaar en met andere organisaties.

Identiteit en Partnerschap	Onze beloften en ambities	Focuspunten	Resultaat 2025
Identiteit is het fundament onder ons dagelijks onderwijs. Wij geloven dat een christelijke visie op leven en leren van waarde is voor onze kinderen en dat je mag zijn wie je bent. Wij staan voor onze christelijke identiteit.	Wij bieden open christelijk onderwijs, waar je je welkom voelt. Het geloof speelt een belangrijke, inspirerende rol binnen ons onderwijs. Bij TrEf onderwijs werken medewerkers die in hun werk handen en voeten geven aan het christelijk geloof. Kinderen maken onderdeel uit van de gemeenschap en hun bijdrage doet ertoe. Samen leven, samen leren, samen werken. Je mag zijn wie je bent.	Wij besteden dagelijks aandacht aan onze christelijke identiteit. Dit doen wij o.a. door het lezen van Bijbelverhalen en het zingen van liederen. Wij vieren christelijke feestdagen. Onderwijs maken wij samen en wij zijn betrokken bij elkaar. Wij communiceren over wat onze christelijke identiteit voor ons onderwijs en ons handelen betekent.	De identiteit is opgenomen in alle school- en jaarplannen. Tijdens een vergadering van de RvT en het DB is gesproken over identiteit, missie en visie. In de schoolplannen staat dat de christelijke identiteit jaarlijks terugkomt in een vergaderschema. Het thema identiteit is in 2025 op alle scholen besproken. Bij werving en selectie wordt gesproken over de identiteit van de stichting en de identiteit van de sollicitanten.
Om goed en passend onderwijs te kunnen bieden, is een goede samenwerking met partners van belang. De missie om kinderen zichzelf te leren zijn en om samen met anderen te participeren in de wereld van nu, realiseren wij alleen met behulp van de partners. De komende vier jaar willen wij daarom deze samenwerking voortzetten.	Wij werken samen met de ouders/verzorgers van onze kinderen. Wij werken samen met de dorpsgemeenschappen. Wij werken samen met de kinderopvang aan een doorgaande leerlijn. Wij werken samen met VO scholen om de overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen. Wij werken samen met verschillende zorginstanties en onderwijsbegeleidingsdiensten, bijvoorbeeld met het samenwerkingsverband 22.03. Wij werken samen met het beroepsonderwijs voor het opleiden van toekomstige collega's.	Ouders voelen zich betrokken bij de school; van het leerproces tot organisatorische zaken. Wij zijn betrokken en betrouwbaar en zorgen voor heldere communicatie richting onze partners. Wij zijn zorgvuldig in de keuze van de partners waarmee wij samenwerken.	Communicatie met ouders is jaarlijks een speerpunt, in 2025 is de oudertevredenheid onderzocht. Er is een onderzoek gestart in opdracht vanuit de RvT's naar een verdergaande samenwerking met KindPunt Meppel en Plus Kinderopvang. Dit heeft geresulteerd in een fusie tot WIES opvang en onderwijs per 1-1-2026. Er zijn verkennende gesprekken gevoerd met lerarenopleidingen over een nauwere samenwerking. Drie directeuren hebben IKC-opleiding afgerond.

2.2 Onderwijs en Kwaliteit

Goed onderwijs vormgeven

Het kwaliteitsbeleid neemt een belangrijke plek in binnen de organisatiestructuur van TrEf. Voor ons is de basis van het kwaliteitsbeleid het voldoen aan de wettelijke basiskwaliteit met daarbij de ambitie dat de kwaliteit van het onderwijs en de bijbehorende resultaten zo hoog mogelijk zijn. Het bestuur houdt zicht op kwaliteit door de dialoog te voeren. Samen in gesprek kijken waar de school staat, wat er goed gaat en waar de school in wil groeien. Dit gebeurt op diverse niveaus, bijvoorbeeld tussen ib'ers en stafmedewerker onderwijs en kwaliteit. Een overzicht van de verschillende gesprekken en doelen, is te vinden in het borgingsdocument kwaliteit. Data, zoals de volgtoetsen van het leerlingvolgsysteem 'leerling in beeld' van Cito en de doorstroomtoetsen worden gebruikt om te monitoren en worden verder besproken en geanalyseerd in de gesprekken. De resultaten worden gemonitord met behulp van ParnasSys en Ultimview. Naast de toets resultaten worden er om het jaar tevredenheidspeilingen uitgezet. In 2025 zijn er geen tevredenheidspeilingen geweest.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

We werken aan hoge kwaliteit in onderwijs en het duurzaam versterken van de basisvaardigheden taal en rekenen door een samenhangende aanpak op alle niveaus (stichting, school en leerkracht).

Scholen worden ondersteund bij het werken met bewezen effectieve aanpakken, zoals:

- directe instructie en doelgericht oefenen;
- hoge verwachtingen en een sterke focus op basiskennis en -vaardigheden;
- formats voor opbrengstgericht en cyclisch werken (plan-do-check-act).

Er wordt structureel geïnvesteerd in de deskundigheid van professionals.

Het bestuur bereidt zich gefaseerd en zorgvuldig voor op de invoering van het nieuwe landelijke curriculum (kerndoelen). Samen met directeuren wordt verkend wat het nieuwe curriculum betekent voor de onderwijsvisie, de kern van het aanbod en de pedagogisch-didactische keuzes, met speciale aandacht voor taal en rekenen als basisvaardigheden.

Met deze aanpak willen we een sterke focus op basisvaardigheden én een zorgvuldige voorbereiding op de curriculumvernieuwing borgen. Zo wordt gewerkt aan duurzame onderwijskwaliteit en gelijke kansen voor alle leerlingen.

Om zicht op kwaliteit te houden en van en met elkaar te leren is er een intern auditteam opgeleid. In 2025 is er een audit uitgevoerd op De Arendsvleugel in Ruinerwold, De Fontein in Dwingeloo, De Heidevlinder in Zuidwolde en op de Prins Johan Frisoschool in Koekange.

Goed onderwijs vormgeven	Onze beloften en ambities	Focuspunten	Resultaat 2025
<i>Goed onderwijs betekent dat wij pedagogisch en didactisch sterk zijn.</i> <i>Pedagogiek en didactiek gaan hand in hand; het één kan niet zonder het ander.</i> <i>In een goed pedagogisch klimaat komen kinderen tot leren.</i>			
Sterk pedagogisch klimaat Veiligheid en een sterk pedagogisch klimaat is op iedere school aanwezig. Dit zien wij terug in de open sfeer binnen de school en in de klas.	Wij hebben oog voor ieder kind; ieder kind voelt zich gezien, geaccepteerd en gerespecteerd. Wij creëren op onze scholen een veilige sfeer; kinderen mogen zichzelf zijn en leren met elkaar omgaan. Wij hebben een leercultuur; ieder kind kan groeien.	Binnen de school is er een fijne, open sfeer aanwezig. Wij hebben een groei-mindset; kinderen en leerkrachten hebben het vertrouwen dat ieder mens kan groeien. Feedback geven aan teamleden en/of leerlingen zien wij als een waardevol en krachtig middel. Op school is een anti-pestbeleid aanwezig en een programma voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Wij hebben aandacht voor burgerschapsvorming.	Jaarlijks wordt de veiligheidsbeleving van de leerlingen gemonitord en naar aanleiding daarvan wordt er individueel, op groeps- of schoolniveau acties ondernomen. Er is in 2025 een burgerschapsplan ontwikkeld op bovenschools niveau met handvatten op schoolniveau. Er is bovenschools een veiligheidsplan gemaakt, die op schoolniveau kan worden aangepast.
Didactiek op orde De maatschappij verandert continu, maar rekenen en taal blijven basisvaardigheden die wij meegeven aan de kinderen. Hierbij kijken wij naar het leerpotentieel van ieder kind en bieden voldoende uitdaging tijdens de lessen.	Wij geven goede lessen en hebben oog voor de onderwijsbehoeften van ieder kind. Onze instructie is van hoge kwaliteit. Kinderen verlaten geletterd en gecijferd het basisonderwijs. Wij zorgen dat kinderen betrokken en gemotiveerd zijn tijdens onze lessen; ze zijn actief, nieuwsgierig en hebben plezier. Wij dagen ieder kind uit om elke les een stap verder te komen.	De referentieniveaus voor taal, lezen en rekenen vormen het uitgangspunt voor ons onderwijs. Hierbij kijken wij naar wat een kind maximaal kan bereiken, in plaats wat minimaal moet. Ieder kind wordt uitgedaagd bij het leren en doet succeservaringen op. Ieder schoolteam maakt afspraken over een doorgaande leerlijn.	Alle groep 1 en 2 leerkrachten volgen het 2^e jaar van het traject Jonge kind specialist.

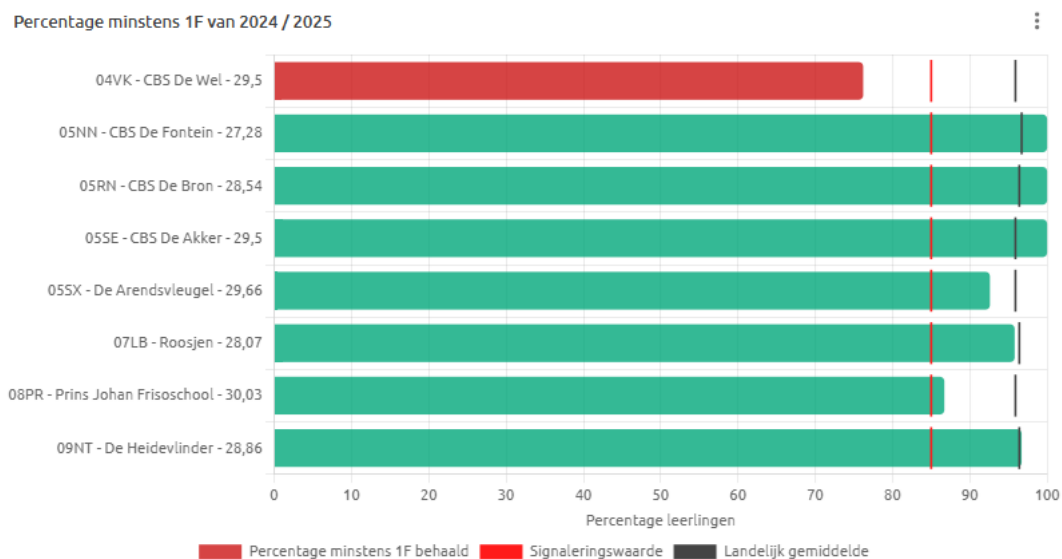
Ontwikkeling van brede vaardigheden Wij geloven dat ieder kind over talenten beschikt. Het gemiddelde kind bestaat niet. Iedereen heeft sterke en minder sterke kanten. Het is onze taak om kinderen te helpen deze talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Daarom is het belangrijk dat hiervoor in het dagelijks onderwijs voldoende aandacht is.	Wij hebben oog voor de brede ontwikkeling van ieder kind; een kind ontdekt zijn talenten. Wij geven kinderen de kans te laten zien wat zij willen en kunnen. Dit vormt de basis voor het ontwikkelen van (zelf)vertrouwen. Leren, presteren en gemotiveerd blijven, gebeurt door het opdoen van succeservaringen bij taken op een eigen niveau. Wij passen de lessen aan op de interesses en talenten van de kinderen. Dit kan bijvoorbeeld door ontdekkend en/of thematisch leren.	Leerkrachten bieden niet alleen vakinhoudelijke kennis maar leren de kinderen vaardigheden om tot leren te komen. Scholen ontwikkelen een visie op de ontwikkeling van talenten en vaardigheden voor nu en in de toekomst. Kinderen verlaten de school digitaal geletterd.	Door middel van twee pilots (actief leren en talentenlab) worden vanuit de werkgroep innovatie onderwijsverbeteringen de school ingebracht. Er is een bijeenkomst van de HB specialisten om te komen tot een TrEf breed aanbod. De ICT-werkgroep heeft een beleidsplan ontwikkeld, waar digitale geletterdheid onderdeel van is.
Zicht op kwaliteitszorg Om passend onderwijs te kunnen bieden, is het van belang dat de kwaliteitszorg op orde is. Dit houdt in dat wij de onderwijsbehoeften van kinderen inzichtelijk hebben en ons onderwijs hier zo goed mogelijk op aansluiten. Onze kinderen groeien op in dorpen en het is van belang dat zij in hun eigen omgeving onderwijs volgen. Kinderen met speciale onderwijsbehoeften willen wij daarom ook regulier onderwijs bieden.	Wij bieden passend onderwijs; bij voorkeur thuis nabij en waar nodig verwijzen wij door naar het speciaal onderwijs. Wij brengen de onderwijsbehoeften van kinderen systematisch in kaart om ons onderwijs hier zo goed mogelijk op aan te sluiten.	Iedere school werkt met een duidelijke zorgstructuur. Hieronder wordt verstaan: een schoolondersteuningsprofiel, de groepsplannen en waar nodig ontwikkelingsperspectieven. Scholen zetten data planmatig in en gebruiken die in hun analyse. Iedere school brengt de populatie en de onderwijsbehoeften van kinderen in kaart. Intern begeleiders en directeurs zijn samen verantwoordelijk voor een goede kwaliteitszorg. Intern begeleiders ondersteunen de leerkrachten hierbij.	Er zijn diverse bijeenkomsten geweest voor ib'ers en directeurs om de kwaliteitszorg te versterken, bijvoorbeeld door de leerlingpopulatie in kaart te brengen. Er is een format gedeeld die de scholen invullen.

2.2.1 Onderwijsresultaten

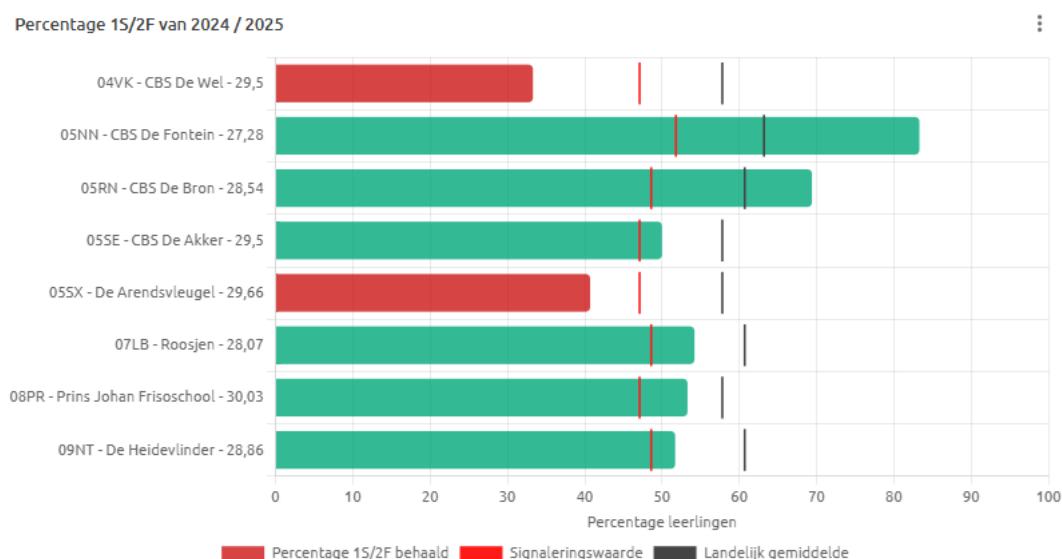
In 2025 hebben 103 leerlingen deelgenomen aan de doorstroomtoets. Drie leerlingen hebben ontheffing.

Over drie jaar bekeken zijn er geen scholen die onder de signaleringswaarde vallen (de grens die de inspectie hanteert). Wel liggen de resultaten bij de meeste scholen onder onze eigen ambitie (100% 1F, 65% 1S/2F).

In onderstaande grafiek zijn de resultaten op het 1F-niveau weergegeven van dit schooljaar.

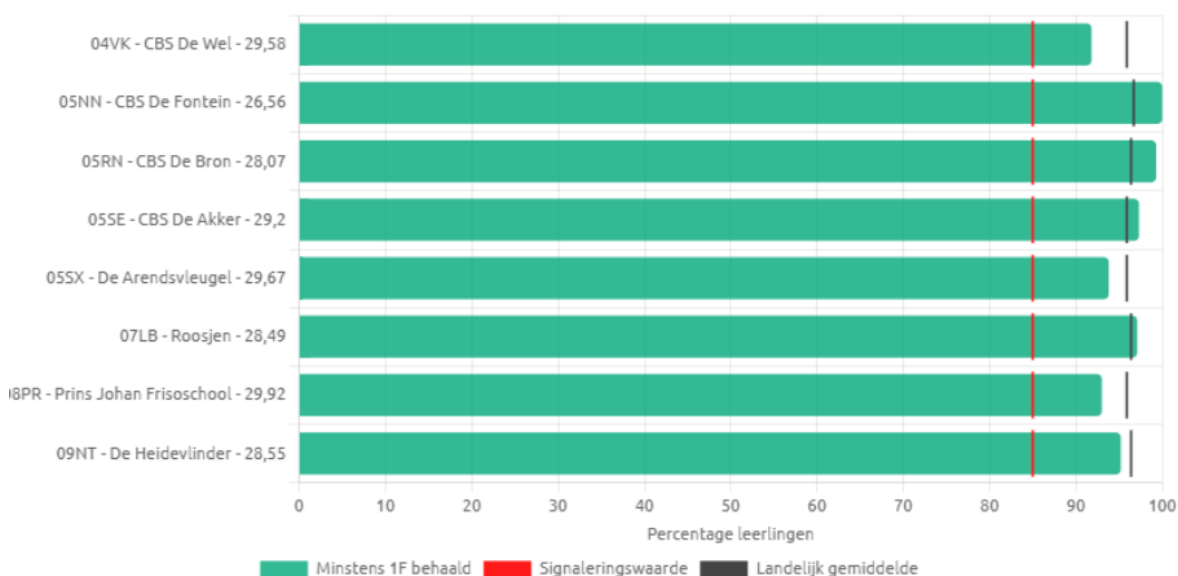


In onderstaande grafiek zijn de resultaten 1S/2F zichtbaar (taalverzorging, lezen en rekenen), dit schooljaar.

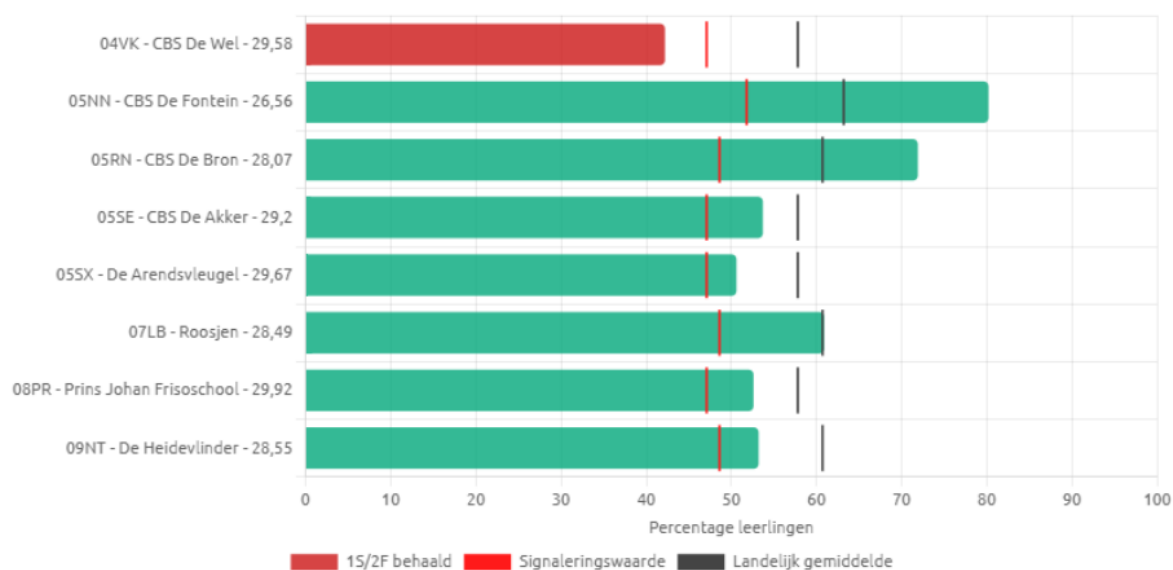


In onderstaande grafieken zijn de resultaten over de afgelopen drie jaar zichtbaar.

Percentage minstens 1F afgelopen 3 jaar



Percentage 15/2F afgelopen 3 jaar



2.2.2 Onderwijs aan nieuwkomers

In de gemeente Meppel en in de gemeente Hogeveen zijn taalkansklassen gesitueerd. Er is een afspraak gemaakt dat nieuwkomers kinderen die worden aangemeld bij een basisschool eerst naar de taalschool gaan. De Taalschool biedt leerlingen een eerste basis van de Nederlandse taal en cultuur. De daaropvolgende jaren bouwt het regulier en gespecialiseerd onderwijs verder aan deze basis en integratie. Er is een samenwerkingsconvenant opgesteld door de gemeenten Meppel, Staphorst, Westerveld en De Wolden om de samenwerking rondom onderwijs aan nieuwkomers te organiseren. TrEf ondersteunt dit convenant.

2.2.3 Internationalisering

Er is geen specifiek beleid op het thema internationalisering. In 2025 zijn hierin geen ontwikkelingen geweest deze worden ook in de nabije toekomst niet verwacht.

2.2.4 Onderzoek

TrEf participeert in de Regionale Aanpak Personeelstekort (regio Zwolle). Hier wordt onderzocht wat mogelijke oplossingen kunnen zijn voor het personeelstekort. De commissies werken actief aan het versterken van het imago van het onderwijs, het werven van personeel in verschillende categorieën, PR-campagnes etc. Iedere stichting ontvangt een subsidiebedrag voor de deelname aan deze commissies. De Katholieke Pabo Zwolle, Landstede en Windesheim zijn penvoerders.

2.2.5 Inspectie van het Onderwijs

Alle scholen en kindcentra van TrEf hebben een door de inspectie toegekend basisarrangement. Er heeft in oktober 2025 een jaarlijks bestuursgesprek plaatsgevonden met onze contact inspecteur Marjan Hof. We kijken terug op een constructief en plezierig gesprek.

Op basis van de risico evaluaties en analyses van de inspectie is er geen aanleiding om de scholen van TrEf het schooljaar 2025-2026 te bezoeken met een (risico)kwaliteitsonderzoek.

2.2.6 Visitatie

Er heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden in 2025.

2.2.7 Sociale veiligheid

De wet sociale veiligheid op onze scholen krijgt vorm in de volgende onderdelen:

- We werken actief aan een sociaal veilige leeromgeving.
- We voeren actief veiligheidsbeleid.
- We monitoren periodiek hoe de veiligheidsbeleving is en hoe we die kunnen verbeteren.

Het sociaal veiligheidsplan is bovenschools opgesteld, waarbij de mogelijkheid bestaat deze schoolspecifiek te maken.

Voor TrEf is een veilige locatie een locatie waar voortdurend, serieus aandacht wordt gegeven aan het realiseren van een veilig schoolklimaat en aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. Bij TrEf gaat het bij sociale veiligheid om het tegengaan van en omgaan met ongewenst gedrag en om het bevorderen van sociaal gedrag. Dit is een belangrijke voorwaarde voor leerlingen om te kunnen leren en opgroeien en voor personeel om goed te kunnen functioneren.

Pesten, seksueel grensoverschrijdend gedrag en discriminatie of negatieve bejegening op grond van seksuele diversiteit zijn vormen van ongewenst gedrag en daarmee uitingsvormen van sociale onveiligheid.

TrEf heeft in diverse beleidsstukken (o.a. Beleidsplan sociale veiligheid, zie verwijzing) vastgelegd hoe ongewenst gedrag wordt tegengegaan, hoe er gehandeld wordt indien ongewenst gedrag zich voordoet en hoe gewenst gedrag bevorderd wordt. We gaan in op gedragsregels, sancties bij overtreding van regels, antipestprotocol, draaiboek voor afwikkeling bij incidenten of calamiteiten en vermelding van taken en rollen van verschillende functionarissen, zoals de vertrouwenspersoon en functionarissen binnen de zorgstructuur (per locatie zijn er

vertrouwenspersonen in de school en er is een externe vertrouwenspersoon). Ook de klachtenregeling biedt een formeel kader voor het waarborgen van sociale veiligheid.

Pesten, seksualiteit en seksuele diversiteit zijn thema's die niet op zichzelf staan maar die onderdeel zijn van het bevorderen en waarborgen van de sociale veiligheid in de klas en in de school. Het zijn dan ook geen thema's die alleen in afzonderlijke vakken aan de orde komen. Deze thema's zijn steeds en altijd verbonden met het vakmanschap van de leerkracht, omdat deze als professional in het onderwijs niet alleen de opdracht heeft om kennis over te dragen, maar ook om leerlingen te begeleiden in het leren en opgroeien en te zorgen voor een sociaal veilig schoolklimaat als voorwaarde daartoe.

Om vorm te geven aan sociale veiligheid zijn we actief op de volgende velden:

- Aandacht voor visie, kernwaarden, doelen, regels en afspraken van de stichting;
- Inzicht in veiligheidsbeleving, incidenten en mogelijke risico's (monitoring middels vragenlijsten);
- Scheppen van voorwaarden, beleggen van taken, samenwerken met partners buiten de school;
- Positief pedagogisch handelen (ondersteunende houding en voorbeeldgedrag);
- Preventieve activiteiten en programma's in de school, gericht op zowel leerlingen, ouders en personeel (o.a. Kanjertraining, Kiva en PBS);
- Signaleren en effectief handelen bij signalen, grensoverschrijdend gedrag en incidenten door leerlingen, ouders en personeel.

Jaarlijks wordt er onder leerlingen (groep 5 t/m 8) een schoolmonitoring uitgevoerd op het gebied van sociale veiligheid. Tweejaarlijks wordt deze schoolmonitoring ook uitgevoerd onder ouders en medewerkers. De uitkomsten van de monitoring worden, net als de jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersoon, gebruikt voor de evaluatie van het veiligheidsbeleid, zowel op bestuurs- als op schoolniveau. Hiernaast maken de scholen van TrEf gebruik van het volgsysteem Kanvas, Kiva of PBS. Deze volgsystemen zijn erkend door de Cotan en door de onderwijsinspectie en worden gebruikt om de sociale opbrengsten bij kinderen te meten.

Op bestuursniveau is een veiligheidsplan geschreven, deze wordt op de verschillende school naar eigen situatie aangepast. Tevens wordt er in de schoolgidsen van de scholen en kindcentra aandacht besteed aan sociale veiligheid.

2.3 Personeel & Professionalisering

Onze visie is dat de leerkracht de meest bepalende factor voor de onderwijskundige ontwikkeling van het kind is. De rol van de directeur is daarbij cruciaal. De leerkracht dient optimaal te kunnen functioneren, zowel op onderwijskundig gebied als in relatie met (allereerst) de kinderen, de andere personeelsleden en ouders. Om dit te realiseren wordt er voortdurend gewerkt aan een professionele cultuur. De leerkracht is in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn of haar professionele ontwikkeling, maar daar hoort uiteraard bij dat leerkrachten de gelegenheid krijgen om daaraan te werken. Er is voor elke leerkracht scholingsbudget beschikbaar en in de formele gesprekken die de directeur voert met de leerkrachten is de scholing een vast gespreksonderwerp. De leerkrachten houden in Coö7 hun bekwaamheidsdossier bij. Bovenschools worden er meerdere bijeenkomsten georganiseerd in de vorm van studiedagen, webinars en intervisie.

2.3.1 Doelen en resultaten

In onze organisatie werken we met professioneel geschoolde leerkrachten. Samen vormen we een verantwoordelijke duurzame organisatie waar vertrouwen in ons leerproces centraal staat. Het verzorgen van goed onderwijs vraagt om een organisatie waarbinnen het mogelijk is om voortdurend te ontwikkelen. Dat brengt continue professionalisering met zich mee van bestuur, intern toezicht en alle andere geledingen van de organisatie. TrEf wil een goede en aantrekkelijke werkgever zijn. Wij stimuleren een professionele cultuur die ruimte biedt voor persoonlijke en collectieve ontwikkeling.

Personeel en Professionalisering	Onze beloften en ambities	Focuspunten	Resultaat 2025
Samen maken wij het onderwijs. Alle medewerkers binnen TrEf onderwijs dragen bij aan het dagelijks onderwijs op onze scholen. De leerkracht is hierin de meest bepalende factor; hij of zij geeft iedere dag les aan de kinderen. De directeur en intern begeleider spelen daarnaast een cruciale rol; zij bewaken en stimuleren een professionele cultuur.	Wij werken samen aan een professionele cultuur, zowel binnen de school als binnen TrEf onderwijs. Daarbij streven wij naar het continu verbeteren van ons handelen. Wij bieden binnen de school en op stichtingsniveau teamscholing aan. Daarnaast bieden wij medewerkers mogelijkheden voor individuele scholing. Wij hebben oog voor de talenten van onze medewerkers zodat zij deze optimaal kunnen inzetten binnen het onderwijs. Wij begeleiden startende leerkrachten en onderwijsassistenten zodat zij zich kunnen ontwikkelen van startende naar basisbekwame leerkrachten.	Om samen te werken aan de persoonlijke groei van medewerkers is er zowel op school- als op stichtingsniveau een gesprekkencyclus aanwezig. Startende leerkrachten worden begeleid door de interne starterscoach. Ieder jaar is er een aansprekend aanbod van scholingen binnen de stichting zodat we elkaar ontmoeten en inspireren.	De ambities en thema's vanuit het strategisch beleidsplan zijn uitgewerkt per school in de schoolplannen/jaarplannen (schoolplan.nu). De directeur is verantwoordelijk voor de monitoring en borging per schooljaar. De speerpunten zijn opgenomen in de managementcontracten (contract tussen directeur en College van Bestuur). In het managementstatuut is uitgewerkt wat de bevoegdheden zijn van de directeuren. Op alle scholen is er mogelijkheid geweest voor collegiale consultatie. Iedere school heeft dit op eigen wijze ingericht. Op alle scholen hebben de directeuren formele gesprekken gevoerd met de medewerkers. De directeuren nemen deel aan de herregistratie schoolleiders. Er wordt scholing gevolgd op individueel en schoolniveau. Er is een intern audit team om de kwaliteiten van de scholen goed in beeld te krijgen en van en met elkaar te leren en verbeteren. Er zijn twee innovatieteams op het gebied van bewegend leren en talentontwikkeling. Directeuren van kindcentra hebben een IKC opleiding. Directeuren en lb-ers worden geschoold op onder andere het gebied van didactisch handelen.

2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen

De leerlingprognose, na fusie met KindPunt op 1 januari 2026, is stabiel en vertoont een lichte stijging.

Een zorg is de krapte op de arbeidsmarkt. We hebben een vast aantal medewerkers in een bovenschoolse invalpool geplaatst, waardoor we tijdelijke inval hebben kunnen regelen met ons eigen personeel. Daarnaast hebben vaste medewerkers extra gewerkt om ziekte van collega's op te vangen. Ook worden ZZP-ers in geval van nood ingezet voor inval.

Scholing van personeel zal meer gaan bestaan uit coaching en individuele leertrajecten. Eigenaarschap van het personeel vinden we belangrijk. Vanuit TrEf faciliteren wij de opleidingsdagen voor de IB-ers en de taal- rekencoördinatoren. Tijdens de TrEf je Bouw-middagen leren de personeelsleden van de hele stichting van en met elkaar. De leerkrachten uit de onderbouw volgen gezamenlijk een opleiding tot Jonge Kind Specialist (expert traject of post-hbo).

Verdere ontwikkelingen die de komende jaren van belang zullen zijn:

- Passend onderwijs
- Kansengelijkheid
- De maatschappelijke functie van het onderwijs en burgerschap
- Duurzaamheid
- Technologische ontwikkeling, met name AI

2.3.3 Zaken in het afgelopen jaar met een personele betekenis

Op drie TrEf scholen zijn nieuwe directeurs gestart: De Arendsvleugel (interim directeur), De Wel (interim directeur) en de Roosjenschool. Door het vertrek van één van onze directeurs vlak voor de zomervakantie hebben we gekozen voor de inzet van een interim directeur op die beide scholen, zodat de continuïteit van het onderwijsproces gewaarborgd bleef.

2.3.4 Uitkeringen na ontslag

Het ontslagbeleid is uitgewerkt in het personeelsbeleidsplan. Uiteraard zorgen we ervoor dat ontslag tot een minimum wordt beperkt. In de cyclus van functioneren en beoordelen volgen we de ontwikkeling van onze medewerkers. Als ontslag niet kan worden voorkomen, wordt zorgvuldig rekening gehouden met rechten van medewerkers en ontslagprocedures. Ontslagen medewerkers ontvangen naast de reguliere uitkeringen van het UWV voor de WW een bovenwettelijke uitkering. De uitkeringslasten komen voor rekening van het Participatiefonds indien het ontslag voldoet aan de eisen van de instroomtoets. Bij ontslagprocedures wordt intern gecontroleerd dat de procedure voldoet aan de eisen van deze instroomtoets. Op deze wijze minimaliseert de stichting de kosten van uitkeringen na ontslag. Wanneer een ontslag niet aan deze normen voldoet dienen de kosten voor de werkloosheidsuitkeringen door TrEf onderwijs gedragen te worden. In 2025 hebben we te maken gehad met één ontslagprocedure. Dit heeft voor ons niet geresulteerd in extra kosten voor uitkeringen.

Door zorgvuldig te handelen, volgens de vaste procedures en richtlijnen, kunnen we voorkomen dat er werkloosheidskosten zijn.

2.3.5 Begeleiding startende leerkrachten en professionalisering directies

Voor startende leerkrachten, leerkrachten in opleiding en onderwijsassistenten wordt het starterscafé georganiseerd. Hier wordt onder andere kennis uitgewisseld, een netwerk gevormd en worden workshops gegeven. Alle startende leerkrachten worden begeleid door de starterscoach en hebben binnen de eigen school een mentor bij wie ze terecht kunnen voor vragen.

Startende leerkrachten worden zowel op schoolniveau als TrEf breed begeleid d.m.v. de uitvoering van het protocol introductie en begeleiding startende leerkrachten. In dat protocol staat een stappenplan beschreven over het traject van start bekwaam naar basis bekwaam en daarna naar vakbekwaam. Het jaarprogramma bevat coaching door een speciaal daarvoor aangestelde starterscoach en intervisie door middel van het organiseren van bijeenkomsten (het Starterscafé).

De middelen hiervoor maken deel uit van de formatieplannen op schoolniveau en worden besproken met de desbetreffende MR. Het bestuursformatieplan wordt met de GMR besproken en uiteindelijk wordt instemming gegeven door de PGMR.

Ook voor de directeuren is een (scholings)budget beschikbaar. Dit wordt onder andere besteed aan de inzet van coaches, audits ten behoeve van eventuele ontwikkelpunten, naar aanleiding van deze audits kunnen directeuren daarna een keuze maken op welke manier ze aan deze ontwikkelpunten kunnen werken. De (scholings)budgetten worden vastgesteld in overleg met de directeur/bestuurder.

Financiële verantwoording

Ontvangen middelen Professionalisering schoolleiders/startende leerkrachten € 55.650,-

Kosten:

Coaching/nascholing	€	17.300,-
Starterscafé	€	12.500,-
Formatie (interne coach/begeleiding)	€	77.360,-

2.3.6 Vrouwen in leidinggevende posities

Het wettelijke streefcijfer voor het percentage vrouwen in leidinggevende posities in de (semi)publieke sector is minimaal 33%. Elke organisatie heeft hierin zelf de verantwoordelijkheid een passend en ambitieus streefcijfer voor man-vrouwverhoudingen in de top op te stellen. Voor TrEf is gendergelijkheid een belangrijk onderwerp. Uit de benchmark PO blijkt dat TrEf een vergelijkbare man/vrouw verhouding onder het personeel heeft als binnen het gehele basisonderwijs, namelijk 67% vrouwen (peildatum 1 januari 2025). Hierop gebaseerd is een ambitieuze man/vrouw verhouding in leidinggevende posities passend. Daarom streeft TrEf naar een verhouding van 50% vrouwen in leidinggevende posities. Daarbij houdt TrEf een minimaal percentage aan van 33%.

Onder leidinggevende posities wordt verstaan:

Bestuurder(s)

Directieteam/schoolleiders

Leden van de Raad van Toezicht

In 2025 was de verhouding vrouwen in leidinggevende posities als volgt:

Vrouwen: 39% (tot aug. 2025) 50% (na aug. 2025)

Mannen: 61% (tot aug. 2025) 50% (na aug. 2025)

2.3.7 Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid

Binnen onze visie op onderwijs staat de leerkracht centraal. Het functioneren van de leerkracht is cruciaal voor de ontwikkeling van kinderen.

Binnen TrEf is er nauw contact tussen de diverse geledingen waardoor er een natuurlijke dialoog is tussen de medewerkers en de beleidsmakers. Daarnaast zijn er de reguliere contacten met de (P)GMR, de tweejaarlijkse medewerkers enquête waarin o.a. het personeelsbeleid op de agenda staat. In 2023 is het strategisch beleidsplan 2023-2027 tot stand gekomen. Gezien de ontwikkelingen in de samenwerking en fusieplannen met KindPunt zijn strategische ontwikkelingen op het gebied van personeelsbeleid gepauzeerd. Deze worden, na de definitieve besluitvorming over de fusie, weer opgepakt.

TrEf heeft beleidsdocumenten op het gebied van personeel vastgesteld, zoals het personeelsbeleidsplan, de gesprekkencyclus, functiemix, beloningsbeleid, mobiliteitsbeleid, veiligheidsbeleid en privacybeleid.

Uitgangspunten voor het personeelsbeleid zijn:

- Vertrouwen in (het vakmanschap van) onze medewerkers.
- De medewerker weet zich gesteund door de directeur en de bestuurder.
- De focus van het pedagogisch-didactisch handelen moet gericht zijn op de drie basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie. Dit punt wordt geobserveerd tijdens klassenbezoeken.
- De menselijke interactie (echt en oprecht contact) is belangrijker dan het werken volgens een vast recept (methode).
- De medewerker is verantwoordelijk voor zijn professionele ontwikkeling.
- De medewerker (leerkracht) zorgt voor een actueel bekwaamheidsdossier.
- De medewerker moet goed in een team kunnen functioneren om onderwijs en ontwikkeling vorm te geven.
- Bestuur en directie zorgen voor professionaliseringsmogelijkheden van elke medewerker en zichzelf.
- Mobiliteit wordt benaderd als kans, waarbij zoveel mogelijk recht gedaan wordt aan de medewerker, de school en het geheel van de organisatie van TrEf.
- Bestuur en directie hanteren de gesprekkencyclus.
- De directeuren zijn verantwoordelijk voor de goede invulling van de gesprekkencyclus. De directeur heeft zicht op de aanwezige deskundigheden en kwaliteiten van medewerkers om deze zo goed mogelijk te kunnen benutten en te versterken.
- Iedere werknemer heeft een individuele jaartaak die besproken wordt in een persoonlijk gesprek. Iedere werknemer wordt betrokken bij de verdeling van de schooltaken (taakbeleid).
- Bij het werken in deeltijd worden goede afspraken gemaakt over het werken binnen een groep; elke school bepaalt intern de inhoud van deze afspraken.

- Iedere school draagt zorg voor een goede begeleiding van startende leerkrachten en zorgt ervoor dat iedere startende leerkracht een mentor heeft. Startende leerkrachten doen mee aan het starterscafé en worden begeleid door een onafhankelijke starterscoach.
- Iedere school maakt afspraken over het voorkomen van een te hoge werkdruk.
- Met medewerkers die drie of meer keren binnen één jaar verzuimen, worden verzuimgesprekken gevoerd.
- Een keer in de vier jaar wordt op elke school een RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie) en iedere twee jaar een QuickScan uitgezet. Op basis van de uitkomsten stelt de directeur een Plan van Aanpak op. De laatste RI&E is in 2024 uitgevoerd.
- De medezeggenschap van medewerkers over bepaalde zaken zijn vastgelegd in een professioneel statuut.

Medewerkers worden op hun functioneren gewaardeerd. Bij disfunctioneren wordt, in samenspraak met het college van bestuur, opgetreden door de directeur, met als doel te komen tot een goed functionerende medewerker. TrEf ziet mobiliteit als een stap in de professionele en persoonlijke ontwikkeling van een medewerker en blijft het wisselen van school stimuleren, zodat de teams van de scholen en kindcentra ongeveer gelijk samengesteld zijn (leeftijd, man/vrouw verhouding, specialisten, etc.). Collega's die gewisseld zijn van school laten hierover positieve geluiden horen en kunnen hun ervaringen delen met anderen. Door collegiale consultatie, gezamenlijke TrEf activiteiten en het werken met school overstijgende commissies (IB, ICT, HB, Kerk en school, etc.) leren collega's van verschillende scholen elkaar beter kennen.

Ook het beleid op ziekteverzuim wordt beschreven in het personeelsbeleidsplan. Het verzuimbeleid is erop gericht het ziekteverzuim zo laag mogelijk te krijgen. De directeur heeft de regie in dit beleid en onderhoudt de contacten met de bedrijfsarts over verzuimpreventie, verzuimbegeleiding en het re-integratietraject. In de RI&E worden de Arbo risico's geïnventariseerd. In het plan van aanpak worden de nodige acties beschreven. TrEf bevordert het delen van kennis en expertise binnen de stichting. Uitgewerkte initiatieven op dat gebied zijn:

- Collegiale consultatie binnen TrEf, op initiatief van de medewerker.
- De uitwisseling van kennis/lessen/projecten tussen leraren van de scholen wordt bevordert, collega's die in een zelfde bouw van een school werken ontmoeten elkaar tijdens de TrEf je Bouw middagen.
- Op TrEf je Bouw middagen worden ook workshops gegeven door collega's m.b.t. tot hun specialisme en talenten.
- Netwerken: IB, ICT, hoogbegaafdheid, rekencoördinatoren, taal-/leescoördinatoren en innovatie.
- Waar mogelijk en gewenst volgen we gezamenlijke scholing (BHV, Kanjer, Bewegend leren e.d.)
- Mogelijkheid voor training in het voeren van oudergesprekken
- Starterscafé, coaching van startende leerkrachten en onderwijsassistenten. Leraren in Opleiding (LIO) mogen ook naar het starterscafé (binding).
- Samenwerking met voortgezet onderwijs versterken door o.a. beter contact tussen leerkrachten groep 8 en brugklas.
- Opleiden en coachen van aanstaande leerkrachten in de school.

Het ziekteverzuim in het kalenderjaar 2025 van het personeel bedroeg 4,3% t.o.v. 6,3% in 2024.

2.3.8 Banenafpraak

TrEf heeft in het verleden medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst genomen. In 2025 zijn hier geen medewerkers in het kader van de banenafpraak bijgekomen. Er is vooralsnog geen beleid ontwikkeld. We zijn in afwachting van mogelijke landelijke ontwikkelingen om de banenafpraak in het PO een impuls te geven.

2.3.9 Aanpak werkdruk

Iedere school beslist zelf over de besteding van de werkdrukmiddelen. Er wordt een gesprek gevoerd met het team over de inzet van de werkdrukmiddelen. Op basis van de uitkomst van het gesprek is er een bestedingsplan opgesteld voor de werkdrukmiddelen. Dit bestedingsplan wordt voor instemming ondertekend door de personeelsgeleding van iedere MR.

School	Niet-financieel	Financieel
04VK Kindcentrum De Wel	n.v.t.	Ingezet in de formatie.
05NN Cbs De Fontein		Ingezet in de formatie.
05RN Kindcentrum De Bron		Ingezet in de formatie.
05SE De Akker		Ingezet in de formatie.
05SX Cbs De Arendsvleugel		Ingezet in de formatie.
07LB Roosjenschool		Ingezet in de formatie.
08PR Cbs Prins Johan Frisoschool	Extra hulp geven aan leerlingen.	Ingezet in de formatie.
09NT KC Cbs De Heidevlinder		Ingezet in de formatie.

2.3.9 Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹ (VOG)

Nieuwe VOG's ² in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	29	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³	-	-	0

Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5.

In 2025 hebben we de procedure omtrent de VOG's aangescherpt om te borgen dat er geen medewerkers starten zonder geldige VOG. Dit heeft er in geresulteerd dat de VOG's op tijd aanwezig waren. Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

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

¹ Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RIO.

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

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

2.4 Huisvesting & Facilitaire zaken

Verantwoordelijk handelen betekent integer handelen, openheid en bereidheid tot verantwoorden.

De visie van de stichting is een verantwoord financieel beleid te voeren. Het bevoegd gezag van TrEf onderwijs stelde zich ten doel in 2025 om de beschikbare financiële middelen adequaat in te zetten voor leerlingen, personeel en gebouwen. Hiermee wordt de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd en verhoogd. Daarnaast was het doel om haar gezonde financiële positie te handhaven op de korte en lange termijn.

Voor de verwezenlijking van deze doelstelling hanteerde het bestuur een transparante communicatie over het te voeren beleid. Aan de directies van de scholen en de GMR werden voorgenomen besluiten voorgelegd ter bespreking, c.q. voor advies en ter instemming.

Middelen worden optimaal ingezet om de onderwijskwaliteit te verhogen terwijl tezelfdertijd de risico's binnen de organisatie voldoende worden afgedekt. Regelmatig wordt de liquiditeit bekeken. De ontvangen middelen worden adequaat ingezet op school- en bovenschools niveau. De directeuren zijn verantwoordelijk voor het budget op schoolniveau.

Onze visie is de schoolgebouwen te vormen tot visitekaartjes van de stichting voor het geven van kwalitatief hoogwaardig en modern onderwijs, zeker richting ouders die overwegen hun kind bij ons aan te melden. De inrichting en uitstraling van een gebouw en het bijbehorende speelterrein maken deel uit van onze kwaliteit. Basis hiervoor is het meerjarenonderhoudsplan (MOP) dat wordt opgesteld door Sweco. Hiermee wordt op schoolniveau geïnventariseerd welk onderhoud uitgevoerd gaat worden.

2.4.1 Doelen en resultaten

Huisvesting en Facilitaire zaken	Onze beloften en ambities	Focuspunten	Resultaat 2025
Wij streven naar veilige, goed onderhouden schoolgebouwen met aandacht voor duurzaamheid. Met de beschikbare financiële middelen faciliteren wij onze scholen optimaal. Hiermee dragen ook onze schoolgebouwen bij aan het realiseren van onze missie en visie. Door moderne, duurzame gebouwen die passen bij het hedendaags onderwijs bieden wij kinderen en medewerkers een fijne leer- en werkomgeving.	Onze schoolgebouwen zijn veilig, hebben een prettig klimaat en bieden uitdagende leeromgevingen. Bij verbouw, nieuwbouw of renovatie is duurzaamheid van belang.	Wij onderhouden goede contacten met de vier gemeenten om samen zorg te dragen voor goed onderhouden gebouwen. Iedere vier jaar maken wij een meerjarenonderhoudsplan (MOP). Onze schoollokalen hebben een gezond binnenklimaat en zijn voorzien van CO2 meters.	Vier jaarlijks uitvoeren van de RI&E, actiepunten uit het plan van aanpak worden meegenomen in het schoolplan. Ventilatie is op alle scholen onderhouden. Door groei in het leerlingaantal heeft er op KC De Bron een interne verbouwing plaatsgevonden en is er op het plein een unit geplaatst.

2.4.2 Toekomstige ontwikkelingen

In de IHP's (Integraal Huisvesting Plan) van de verschillende gemeentes waarmee wij samenwerken is vastgesteld welke scholen van TrEf voor verbouw in aanmerking komen. In het MOP (Meerjaren Onderhoud Plan) staan de plannen per school voor de komende jaren beschreven.

2.4.3 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Er ligt een maatschappelijke taak als het gaat om duurzame gebouwen, gezond binnenklimaat en actief aan de slag zijn met het verminderen van het gebruik van energie en water e.d. Maar ook oog hebben voor welzijn en inclusie en diversiteit zijn belangrijke thema's. Samen met Akorda (administratiekantoor) is TrEf bezig met het oriënteren op een geschikte manier om te rapporteren over deze thema's.

Voor alle nieuwbouw geldt dat de vergunningaanvragen moeten voldoen aan de eisen voor Bijna Energie Neutrale Gebouwen (BENG). Bij renovaties en vervangingen worden zoveel mogelijk de (b)eng normen gehanteerd. Daarnaast voert het bestuur een actief beleid om duurzaamheid te bevorderen.

Alle scholen van TrEf zijn inmiddels voorzien van een goed werkend ventilatiesysteem, om te zorgen voor een gezond leef- en werkklimaat.

2.5 Financieel beleid

2.5.1 Doelen en resultaten

TrEf onderwijs voert een verantwoord financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en waarbij tegelijkertijd de risico's van de organisatie voldoende worden afgedekt. Financieel beleid heeft dwarsverbanden met onderwijskundig, huisvestings- en personeelsbeleid. Hierbij dient in meerjarenperspectief doordacht en planmatig te worden gehandeld. De interne beheersing van de processen binnen de stichting is primair een verantwoordelijkheid van het College van bestuur. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het CvB bij het beheersen van de processen. Naast de inbedding van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring van het niveau van interne beheersing en de naleving ervan, vanuit de directie plaats en vanuit het administratiekantoor Akorda, onder meer door het uitvoeren van controles op de naleving van maatregelen, procedures en wet en regelgeving welke vastgelegd zijn in meerdere beleidsstukken. Het CvB draagt er zorg voor dat de vermogenspositie gezond is en gezond blijft. Er is een stafmedewerker financiën aangesteld die het CvB hierbij ondersteunt en van de benodigde informatie voorziet. Zo wordt tijdig geanticipeerd op eventuele financiële tegenvallers en/of risico's. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting worden eventuele risico's bekeken, geanalyseerd en zo nodig worden er maatregelen genomen.

Financieel beleid	Onze beloften en ambities	Focuspunten	Resultaat 2025
Het rechtmatig en doelmatig inzetten van financiële middelen is een onmisbare randvoorwaarde om goed onderwijs te realiseren.	Wij streven naar een evenwichtig inkomsten- en uitgavenpatroon met verantwoorde investeringen. Wij besteden onze financiële middelen rechtmatig en doelmatig. Wij zetten voldoende financiële middelen in voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals beschreven in de schoolplannen.	Wij volgen de verschillende stappen in de cyclus van planning en control om de middelen rechtmatig en doelmatig in te zetten. Scholen stellen, in samenspraak met de controller, een (meerjaren)begroting en een (meerjaren)investeringsbegroting op. De controller ziet toe op de financiële positie van de stichting als geheel en van de verschillende scholen. Hij stuurt waar nodig bij en informeert de schooldirecteur en/of het college van bestuur over eventuele over- en/of overschrijdingen.	Jaarlijks verantwoorden de directeuren de begrotingen per school aan de voorzitter van het College van Bestuur. Jaarlijks verantwoordt het College van Bestuur de begroting en de jaarrekening aan de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. Periodieke controle en rapportages om de resultaten van de afzonderlijke scholen te monitoren.

2.5.2 Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting wordt in onderdelen opgesteld. Er wordt gestart met een zogenaamde beleidsarme begroting, welke voornamelijk bestaat uit berekeningen van de inkomsten vanuit het Min. OC&W en een prognose van de loonkosten. Deze gegevens ontvangt TrEf van het administratiekantoor waarbij TrEf aangesloten is. De ontvangen gegevens worden aangevuld met bestuur-specifieke inkomsten en uitgaven, waarna er gesprekken met de schooldirecteuren worden gevoerd over de te verwachte benodigde middelen.

Op het moment dat deze gesprekken afgerond zijn, worden de diverse deelbegrotingen samengevoegd tot één geheel. De planning & control cyclus rondom de begrotingsvaststelling is opgebouwd uit de volgende stappen:

1. beschikbaarheid van de voor de bekostiging relevante gegevens;
2. volgens het van toepassing zijnde rekeningschema worden de inkomsten van het Min. OC&W, tezamen met een prognose van de loonkosten en de reeds geadministreerde afschrijvingslasten berekend door het administratiekantoor;
3. de bestuur specifieke elementen worden toegevoegd aan de basisberekeningen;
4. de deelbegrotingen worden door de controller met de schooldirecteuren/ budgetverantwoordelijken opgesteld;
5. de begroting wordt een laatste keer doorgerekend en de toelichting wordt geschreven;
6. de begroting wordt met het bestuur doorgenomen en eventueel een laatste wijziging, waarna de begroting voorlopig vastgesteld wordt;
7. advies van de GMR;
8. goedkeuring door de Raad van Toezicht;
9. definitieve vaststelling door het College van Bestuur.

2.5.3 Toekomstige ontwikkelingen

TrEf werkt al jaren samen met KindPunt en PlusKinderopvang. Dit wordt nu gedaan vanuit drie zelfstandige organisaties. Het College van Bestuur van TrEf en KindPunt vormen gezamenlijk het bestuur van PlusKinderopvang. Deze samenwerking biedt voordelen voor zowel de kinderen als de organisaties. In 2024 is een traject gestart om de intensivering van deze samenwerking verder te onderzoeken, wat geresulteerd heeft in het uitspreken van de intentie om per 1 januari 2026 KindPunt en TrEf te fuseren en een verbinding te maken tussen de nieuw te vormen onderwijsorganisatie en PlusKinderopvang.

2.5.4 Investeringsbeleid

Ieder jaar wordt het meerjareninvesteringsplan (MIP) ge-update door middel van gesprekken met de schooldirecteuren waarin noodzakelijke en wenselijke investeringen aangegeven kunnen worden. Deze worden doorgerekend in meerjarenperspectief zodat er een duidelijk beeld ontstaat van de financiële consequenties. Ook op bestuurlijk niveau vinden gesprekken plaats tussen de stafmedewerker financiën/controller en het College van Bestuur waarin de noodzakelijke en wenselijke investeringen op bovenschoolse gebieden worden doorgesproken. Hierbij geldt dezelfde werkwijze, deze worden in meerjarenperspectief doorgerekend en beoordeeld op de financiële consequenties. Hierna worden de investeringen opgenomen in de meerjarenbegroting.

Investerings 2025

Verbouwingen	€ 15.712	Splitsing kantoor verdieping De Bron
Meubilair	€ 48.728	
ICT	€ 57.927	
Onderwijsleerpakket	€ 9.541	
Overige MVA	€ 24.182	Springkast, valmatten, inrichting schoolplein, Kopieerapparaat, koffieautomaat, etc.

	2025	2026	2027	2028	2029
Meubilair	68.000	74.450	206.000	170.000	70.000
ICT	142.700	160.700	197.400	86.200	70.500
OLP	31.000	73.000	74.500	26.500	3.000
Overige MVA	12.500	38.500	82.500	17.000	10.000
Totaal	254.200	346.650	560.400	299.700	153.500

Voor de jaren 2026 tot en met worden 2029 er geen bijzonderheden verwacht buiten de reguliere investeringen in meubilair, OLP en ICT.

De gemeente is verantwoordelijk voor de eerste inrichting van schoollokalen. Hier zijn genormeerde bedragen voor. Deze subsidieregeling zal aangevraagd worden voor de eerste inrichting van Gavelanden. Voor overige zaken waarvoor de gemeente geen subsidie verstrekt is in 2027 € 175.000,- opgenomen in de investeringsbegroting. Er is geen rekening gehouden met een investering in het schoolgebouw.

2.5.5 Treasury

Het treasurybeleid maakt onderdeel uit van het financiële beleid van TrEf onderwijs. Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de Regeling van Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen van 6 juni 2016, houdende de regels over het beleggen en belenen van publieke middelen 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 van publieke middelen'. Bij het aantrekken, respectievelijk uitzetten van alle benodigde of overtollige middelen wordt gehandeld in overeenstemming met de in deze regeling gestelde verplichtingen.

De primaire doelstelling van TrEf onderwijs is de oprichting en instandhouding van scholen voor christelijk primair onderwijs in Zuidwest-Drenthe. Alle activiteiten op het gebied van treasury zijn hieraan ondergeschikt en dienend. Hoofddoelstelling van de activiteiten op het gebied van treasury is het waarborgen van de financiële continuïteit van de stichting.

De belangrijkste daaraan afgeleide doelstellingen zijn:

- liquiditeit op korte en lange termijn;
- het minimaliseren van de kosten van financiering;
- het optimaliseren van rendement op de overtollige liquide middelen;
- het beheersen en bewaken van financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen van de instelling zijn verbonden (risicominimalisatie);
- zorgdragen voor kosteneffectief en efficiënt betalingsverkeer.

De liquide middelen van TrEf onderwijs zijn bij één van de Nederlandse banken ondergebracht. Op de rekening courant van de stichting moeten voldoende middelen staan voor de lopende verplichtingen. De overtollige middelen mogen bij één Nederlandse bank voor een langere termijn (maximaal 1 jaar) worden weggezet, op zodanige wijze dat, mochten er investeringen moeten worden gedaan, deze middelen beschikbaar zijn.

Er zijn geen beleggingen en leningen met publieke of private middelen.

2.5.6 Allocatie van middelen

De bekostiging (lumpsum) wordt ontvangen op basis van de bekostiging gegevens per brinnummer (leerlingenaantal). Besteding vindt plaats op meerdere kostenplaatsen, namelijk de scholen, het bestuursbureau, de formatieve uitgaven en het gezamenlijke bovenschools beleid. Om die reden is een allocatie van middelen nodig.

De besluitvorming van de allocatie van de middelen is tot stand gekomen op voorstel van het bestuur na goedkeuring van de Raad van Toezicht. Het is ook overlegd met de directeuren en voor instemming voorgelegd aan de GMR.

Onderstaand allocatiemodel wordt gebruikt voor de herverdeling van middelen:

- Materiële instandhouding: 11,5% (kader minimaal 9% tot maximaal 15%);
- Bovenschoolse gezamenlijke kosten: 11% (kader minimaal 8% tot maximaal 14%).
Onder de bovenschoolse kosten vallen alle kosten die te maken hebben met administratiekosten (Akorda, accountant, enz.), verplichte afdrachten (vakbonden, PO raad e.d.) bovenschoolse benoemingen ten bate van de scholen, onderhoud (gedeeltelijk) en kosten governance etc.;
- Bestuurskantoor: 4% (kader minimaal 3,0% tot maximaal 6,5%);
- Formatie: 73,5% (kader minimaal 70% tot maximaal 78%) exclusief de eventuele bovenschoolse benoemingen en het bestuurskantoor;
- Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiding wordt volgens de ingediende plannen ingezet.

Onderstaand allocatiemodel is gebruikt voor de herverdeling van de middelen voor 2026 en verder (na fusie met KindPunt).

- Materiële instandhouding: 10,5% (kader minimaal 8% tot maximaal 12%);
- Bovenschoolse gezamenlijke kosten: 12% (kader minimaal 11% tot maximaal 17%).
Onder de bovenschoolse kosten vallen alle kosten die te maken hebben met administratiekosten (Akorda, accountant, enz.), verplichte afdrachten (vakbonden, PO raad e.d.) bovenschoolse benoemingen ten bate van de scholen, onderhoud (gedeeltelijk) en kosten governance etc.;
- Bestuurskantoor: 4,1% (kader minimaal 3,5% tot maximaal 6,5%);
- Formatie: 73,4% (kader minimaal 70% tot maximaal 78%) exclusief de eventuele bovenschoolse benoemingen en het bestuurskantoor;
- Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiding wordt volgens de ingediende plannen ingezet.

De kosten van het bestuurlijk apparaat (bestuurskantoor) bedroegen ongeveer 3,4% van de totale inkomsten in 2025.

2.5.7 Onderwijsachterstandsmiddelen

Er wordt voor geen van de TrEf-scholen middelen ontvangen voor de bestrijding van onderwijsachterstanden.

2.5.8 Verbetering basisvaardigheden

De subsidieregeling 'Verbetering basisvaardigheden 2025' heeft als doel ervoor te zorgen dat elk kind goed kan rekenen, de Nederlandse taal beheerst, leert hoe we in Nederland met elkaar omgaan en het onderwijs verlaat met de benodigde digitale vaardigheden op zak.

Alle scholen van TrEf hebben deze subsidie in 2025 aangevraagd en gekregen. De inzet verschilt per school, naast rekenen/wiskunde of Nederlandse taal, kon de aanvraag uitgebreid worden met digitale vaardigheid of burgerschap.

2.6 Continuïteitsparagraaf

Naast terugblikken op het gevoerde beleid is het van belang om vooruit te kijken, uitdagingen en risico's inzichtelijk te maken en te analyseren wat de financiële opdracht is de komende jaren. De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1 ;
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2;
- De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

2.6.1 Intern risicobeheersingssysteem

De interne beheersing van de processen binnen de stichting is primair de verantwoordelijkheid van het College van bestuur. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het College van Bestuur bij het beheersen van de processen. Naast de inbedding van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring op het niveau van interne beheersing en de naleving ervan plaats vanuit Akorda Onderwijs dienstverlening.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt er onder andere gekeken naar eventuele risico's en worden de financiële consequenties hiervan ingeschat en zo nodig worden maatregelen genomen.

Door het jaar heen worden er financiële rapportages opgesteld waarin de financiële positie bekeken wordt en indien nodig vindt bijsturing plaats. Het jaarverslag, de meerjarenbegroting, en de rapportages worden besproken met de Raad van Toezicht en de GMR. De schoolbegroting is taakstellend voor de directeur.

We hanteren het vier ogen principe wat betekent dat nota's door minimaal twee personen worden gezien en waar nodig of mogelijk zelfs door drie personen. Het gehele proces rond de facturenstroom is vastgelegd in een procuratieschema. Dit procuratieschema is door bovengenoemd administratiekantoor ingevoerd in de applicatie SpendCloud welke gebruikt wordt voor de verwerking van de facturen.

De accountant analyseert jaarlijks de risico's waar de stichting mee te maken heeft. Het gaat hierbij om de externe risico's en de risico's in de bedrijfsvoering. Bij deze inventarisatie ligt de focus op de risico's in de processen die leiden tot mutaties in de jaarrekening. De controle aanpak richt zowel op de jaarrekening als op het systeem van interne beheersing.

2.6.2 Belangrijkste risico's en onzekerheden

Als belangrijk strategisch risico wordt de onvoorspelbaarheid van het politieke klimaat waarin we opereren onderkend. Incidentele middelen maken het sturen op zowel de lange als op de korte termijn extra complex. Ook formatief brengt dit de nodige vraagstukken met zich mee.

Risico	Beheersmaatregel
Fluctuerende leerlingenaantallen	Jaarlijkse analyse van leerlingprognoses en regionale trends
Tekort aan bevoegde leerkrachten en ondersteunend personeel	Wervingsbeleid en samenwerking met PABO's Strategisch formatiebeleid met inzet van mobiliteit en interne scholing Aantrekkelijk werkgeverschap
Wijzigingen in de bekostiging vanuit OCW, tijdelijke subsidies	Continue monitoring van ontwikkelingen op het gebied van de bekostiging
Digitalisering en cybersecurity	Ontwikkeling van een ICT-beleidsplan inclusief cybersecurity Jaarlijkse audits (accountant) en bewustwordingsprogramma's Back up en herstelprocedures
Kwaliteitsborging	Structurele interne audits en kwaliteitsmonitoring Scholing en coaching van teams op onderwijsverbetering Proactieve communicatie met de inspectie
Verouderde gebouwen, stijgende energiekosten, verplichtingen rond verduurzaming	Meerjarenonderhoudsplannen (4-jaarlijks) Overleg met gemeentes (IHP)

Naast bovenstaande risico's worden ook de onderstaande risico's onderkend.

Formatie

Risico:

Het ontbreken van een actueel en integraal formatiebeleid vormt een significant risico. Inmiddels zijn er uitgangspunten voor het toekennen van formatie vastgesteld. Zonder duidelijke kaders voor personeelsinzet en formatieplanning bestaat het gevaar dat de beschikbare middelen niet doelmatig worden ingezet. Dit kan leiden tot overschrijding van de loonkostenbegroting, een onbalans in de personele bezetting bij de verschillende scholen en een verhoogde werkdruk voor werknemers. Bovendien beperkt het ontbreken van beleid en kaders de mogelijkheid om tijdig in te spelen op fluctuaties in leerlingaantallen en bekostiging, waardoor strategische wendbaarheid afneemt. Momenteel wordt er gewerkt met een formatieplan dat betrekking heeft op één schooljaar. In de meerjarenbegroting wordt rekening gehouden met het personeel dat in dienst is ten tijde van het opstellen van de meerjarenbegroting. Bij krimp van het aantal leerlingen wordt gerekend met een gemiddelde groepsgrootte van 25 leerlingen en aan de hand daarvan wordt een taakstellende bezuiniging of formatieve ruimte toegevoegd. Vooral nog is de flexibele schil van WIES van deze mate dat de fluctuaties kunnen worden opgevangen.

Beheersmaatregel

Ontwikkelen en implementeren van integraal formatiebeleid dat aansluit bij de meerjarenbegroting.

Informatiesystemen Akorda Onderwijsdienstverlening

Risico:

Akorda Onderwijsdienstverlening maakt gebruik van het informatiesysteem Anago voor zowel de financiële als de personele administratie. De financiële rapportages die vanuit Anago beschikbaar worden gesteld, hebben betrekking op de laatst afgesloten kalendermaand. Daardoor mist er real-time inzicht in de stand van zaken. Daarnaast is vanuit de schooldirecteuren het signaal ontvangen dat de beschikbare financiële rapportagemiddelen daardoor beperkt worden benut. Ten aanzien van de formatieoverzichten geldt dat deze periodiek door Akorda worden verstrekt. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om op afroep een overzicht per school op te vragen. Er is voor de stichting zelf geen real-time inzicht mogelijk, hierdoor ontstaat er een financieel risico op overschrijding van budgetten door onvoldoende inzicht in actuele cijfers, voornamelijk op formatief gebied.

Beheersmaatregel:

- Vaststellen van functionele eisen voor rapportages en dashboards op basis van bestuurlijke behoeftes.
- Onderzoek naar aanvullend systeem of integratie met andere systemen voor accuraat real-time inzicht.

Bekostigingssystematiek materieel

Risico:

Ondanks de vereenvoudiging van de bekostiging, waarbij het basisprincipe bestaat uit een bedrag per school en een bedrag per leerling, blijven er twee componenten bestaan: een materiële component en een personele component. Deze bedragen zijn opgesplitst in een prijsgevoelig deel (10,85%) en een loongevoelig deel (89,15%). Wanneer deze percentages doorgetrokken worden in het allocatiemodel, zou dit resulteren in een beschikbaar budget van circa € 2.225.000,- voor de materiële kant van de begroting (prijsgevoelige deel). Alleen de afschrijvingen en de huisvestingslasten zouden dit budget al overschrijden. De bekostiging van de materiele kant van de begroting wordt dan ook als risico aangemerkt, gezien de relatief hoge inflatie en de snel toenemende kosten voor huisvesting, leermethoden en ICT.

Beheersmaatregel

- Jaarlijks herzien van de meerjarenbegroting
- Volgen van alle relevante bekostigingsinformatie en het inspelen daarop.

2.6.3 Informatiebeveiliging en privacy

TrEf is zich bewust van de toenemende digitale dreigingen binnen het onderwijs en heeft in het verslagjaar gericht aandacht besteed aan het verkleinen van risico's op het gebied van informatiebeveiliging. In het beleidsplan Informatie beveiliging en privacy is onze werkwijze vastgelegd.

De informatiebeveiliging is op onderdelen kwetsbaar, onder andere door:

- verouderde of niet eenduidig ingerichte ICT-omgevingen;
- afhankelijkheid van individuele kennis bij beheer en beveiliging;
- onvoldoende uniforme afspraken over veilig digitaal werken.

In 2025 zijn daarom de volgende maatregelen getroffen:

- het actualiseren en formaliseren van het informatiebeveiligingsbeleid;
- het versterken van de governance rondom ICT en informatiebeveiliging, inclusief duidelijker rolverdeling en verantwoordelijkheden;
- het verbeteren van basisbeveiligingsmaatregelen binnen de digitale werkomgeving;
- het vergroten van bewustwording bij medewerkers door aandacht voor veilig digitaal gedrag.

TrEf behandelt bescherming van persoonsgegevens als een wezenlijk onderdeel van goed bestuur en zorgvuldig onderwijs. TrEf heeft zowel een interne als externe functionaris gegevensbescherming.

Door continue aandacht voor informatiebeveiliging en privacy werkt KindPunt aan een veilige, betrouwbare en toekomstbestendige digitale leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers.

De herziening van het informatieveiligheid en privacy beleid is uitgevoerd in 2025 en zal in 2026 worden afgestemd met het beleid van KindPunt om tot een gezamenlijk WIES beleid te komen.

Conclusie

Op basis van de hierboven beschreven interne risicobeheersing kunnen de voorgenoemde uitdagingen naar verwachting het hoofd geboden worden.

3. Verantwoording van de financiën



Per 1 januari 2026 gaat Tref Onderwijs fuseren met KindPunt en gaan samen verder als WIES Onderwijs met als ontvangende partij 41196. Het huidige bestuursnummer zal dan geldend zijn. Hierdoor wijken de prognoses vanaf 2026 tot en met 2028 behoorlijk af van de realisatie in 2024 en 2025.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

LEERLINGEN

	Vorig jaar 2024	Verslagjaar 2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	995	999	2.329	2.395	2.400

In bovenstaand overzicht is het totaal van de bekostigde leerlingen weergegeven. Met deze leerlingaantallen is uitgegaan met het opstellen van de meerjarenbegroting. De stijging vanaf 2026 wordt voornamelijk veroorzaakt door de fusie met KindPunt per 1 januari 2026.

FTE

Aantal FTE	Vorig jaar 2024	Verslagjaar 2025	2026	2027	2028
Bestuur / management	6	6	12	12	12
Onderwijzend personeel	58	57	137	137	135
Ondersteunend personeel	11	11	28	28	28
Totaal	75	74	177	177	175

De ontwikkeling van het aantal FTE dat ingezet wordt is sterk afhankelijk van het aantal leerlingen en de eventuele incidentele subsidies vanuit het Ministerie van OC&W. In het overzicht is nog niet alle personele inzet vanuit de subsidie basisvaardigheden opgenomen. Doordat deze subsidie structureel zal worden, zal er naar alle waarschijnlijkheid ook een gedeelte in de formatie ingezet worden.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten (x € 1.000)

	2024	Begroting verslagjaar 2025	Realisatie verslagjaar 2025	2026	2027	2028	Verskil verslagjaar t.o.v. begroting	Verskil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	8.344	8.597	8.986	20.505	20.776	20.745	389	642
Overige overheidsbijdragen en subsidies	15	25	74	67	57	27	49	59
Overige baten	174	90	488	1.093	1.067	1.072	398	314
TOTAAL BATEN	8.533	8.712	9.548	21.665	21.900	21.844	836	1.015
LASTEN								
Personeelslasten	6.859	6.959	7.198	17.514	17.908	17.863	239	339
Afschrijvingen	226	215	222	513	501	472	7	-4
Huisvestingslasten	686	771	754	1.886	1.820	1.820	-17	68
Overige lasten	727	810	802	1.760	1.714	1.747	-8	75
TOTAAL LASTEN	8.498	8.755	8.976	21.673	21.943	21.902	221	478
SALDO								
Saldo baten en lasten	35	-43	572	-8	-43	-58	615	537
Saldo financiële baten en lasten	39	58	39	58	58	58	-19	0
TOTAAL RESULTAAT	74	15	611	50	15	0	596	537

Verklaring belangrijkste verschillen tussen resultaat en begroting

Het positief exploitatieresultaat over 2025 bedraagt € 611.000,-. In vergelijking met de begroting is dit een positief verschil van € 596.000,-. Het verschil kan op hoofdlijnen als volgt worden verklaard:

Baten		Verklaring
<i>Rijksbijdragen</i>	389	197 Basisbekostiging (-/- verwachte indexatie) 89 Basisvaardigheden 62 Groeibekostiging <u>41</u> Doorgeschoven vergoedingen OCW 389
<i>Overige overheidsbijdragen</i>	49	58 Gemeente De Wolden, subsidie NPO <u>-9</u> Compenta, cultuurgelden 49
<i>Overige baten</i>	398	271 Steunstichting, overdracht middelen 48 Stichting Landstede 35 Verhuur 35 CNV <u>9</u> Compenta, cultuurgelden 398
Lasten		
<i>Personele lasten</i>	239	244 Extern personeel 40 Nascholing 30 Directe loonkosten (NPO) 30 Personele voorziening <u>-105</u> Uitkeringen UWV 239

Het voordelig exploitatieresultaat over 2025 wordt conform het voorstel bestemmingsresultaat toegevoegd aan het eigen vermogen.

Rijksbijdragen

De rijksvergoeding voor het kalenderjaar 2025 bedraagt € 8.986.000,- en valt € 389.000,- hoger uit dan begroot. Over de hele lijn is de bekostiging toegenomen door de vaststelling van de definitieve bekostiging van het Min. OC&W voor het kalenderjaar 2025.

In de begroting wordt gewerkt met de 1e afgegeven beschikking van het betreffende kalenderjaar, deze is de meest actuele beschikking op het moment van het opstellen van de begroting. In juli van het lopende jaar wordt normaliter de definitieve bekostiging vastgesteld en volgt er in augustus een nabetaling door OCW. Er wordt in de begroting rekening gehouden met een verwachte indexatie. Dit betreft alleen de indexatie gebaseerd op de CAO afspraken tussen de vakbonden en werkgeversorganisaties met betrekking tot de loonsverhogingen en waarbij zij een voorschot hebben genomen op de indexatie van de bekostiging van het volgende jaar. Ook is er gedurende het jaar een hoge instroom van nieuwe leerlingen geweest, hiervoor is € 62.000,- aan groei bekostiging ontvangen. Dit was op voorhand niet ingeschat.

De vergoeding voor lichte en basisondersteuning wordt verwerkt onder de post doorgeschoven vergoedingen OC&W, deze middelen worden door het samenwerkingsverband PO22.03

ontvangen en 'doorgeschoven' naar de schoolbesturen om de ondersteuning van de basis en lichte ondersteuning voor kinderen te kunnen vormgeven. Het samenwerkingsverband verdeelt het resultaat van het voorgaand kalenderjaar (2024) over de aangesloten schoolbesturen in het opvolgende kalenderjaar (2025). In december 2025 heeft het samenwerkingsverband PO22-03 in tegenstelling tot voorgaande jaren het verwachte resultaat van € 44.000,- over 2025 uitgekeerd.

Gedurende het schooljaar is er voor alle scholen de subsidie basisvaardigheden toegekend voor de schooljaren 2025/2026 en 2026/2027. In de begroting is hier geen rekening mee gehouden. Baten en lasten ten laste van deze subsidie zijn budgetneutraal opgenomen (baten en lasten gelijk). De reeds ontvangen, nog niet bestede, middelen die in het komende schooljaar ingezet worden zijn ondergebracht onder de kortlopende schulden. De nog beschikbare middelen welke uitgekeerd zijn in 2025 bedragen € 30.000,-.

Overige overheidsbijdragen en subsidies.

Vanuit de gemeente De Wolden is er eind december 2024 € 58.000,- subsidie ontvangen voor NPO (Nationaal Programma Onderwijs). Deze subsidie is in 2025 volledig ingezet.

Door een verschuiving in de rubricering van de grootboekrekeningen zijn de middelen voor cultuur die ontvangen worden van Compenta ad. € 9.000,- verschoven naar de overige baten.

Overige baten.

De overige baten wijken in positieve zin af van de begroting met € 398.000,-. De voornaamste oorzaak hiervan is de opheffing van de steunstichting van TrEf Onderwijs. In 2011 zijn de private middelen van de scholen ondergebracht in een steunstichting. Het bestuur van deze steunstichting bestond voornamelijk uit oud-directeuren van TrEf scholen. Door de jaren heen is het gebleken dat het moeilijker werd om nieuwe bestuursleden te vinden. Hierdoor en met de regelgeving die complexer geworden is, is er besloten om de steunstichting op te heffen en deze middelen weer bij TrEf Onderwijs onder te brengen. Er zijn diverse onderzoeken geweest (juridisch en belastingtechnisch) naar de eventuele consequenties van de overdracht. Uit deze onderzoeken is voortgekomen dat er geen financiële gevolgen zijn. De omvang van de private middelen van de scholen bedroeg op balansdatum € 271.000,-.

TrEf heeft zich aangesloten bij de onderwijsregio Zwolle, vanuit Stichting Landstede is hiervoor € 48.000,- ontvangen voor de SHRM/PBSS middelen, hier was in de begroting geen rekening mee gehouden.

Er worden diverse ruimtes verhuurd aan externe organisaties. Het merendeel wordt verhuurd aan PlusKinderopvang. In de loop van 2025 zijn er meer ruimtes door PlusKinderopvang in gebruik genomen. Als gevolg hiervan zijn ook de huurinkomsten gestegen. Ook is er een nabetaling van huur over 2024 ontvangen. In 2024 is Scala failliet verklaard en is er geen huur ontvangen. Kunstenkorf heeft een doorstart gemaakt en heeft alsnog de huur over 2024 voldaan.

Vanuit het CNV is er € 35.000,- ontvangen als vergoeding voor een schooldirecteur welke werkzaamheden voor het CNV doet als kaderlid.

Personele lasten

De totale personele lasten voor kalenderjaar 2025 bedragen € 7.198.000,- en zijn daarmee € 239.000,- hoger uitgevallen dan was begroot.

De overschrijding op de personele lasten is met name toe te schrijven aan de indirecte loonkosten. De post extern personeel is fors overschreden met € 211.000,-. Gedurende het kalenderjaar deden er zich situaties voor waarbij de bewuste keuze is gemaakt om de ontstane vacature ruimte in te vullen met tijdelijke inzet van interim directeuren op 3 van de scholen. Tevens waren er een paar kortere periodes, in diverse functies, welke ingevuld zijn met extern personeel. Er hebben zich nog een aantal (kleine) verschuivingen voorgedaan tussen diverse directe loonkosten rekeningen, maar dit heeft voornamelijk te maken met de rubricering van de grootboekrekeningen en de inrichting in het salarissysteem.

In het najaar van 2025 is er voor de scholen de subsidie basisvaardigheden ontvangen.

Zoals eerder beschreven zijn de baten en lasten budgetneutraal verwerkt. De personele lasten welke ten laste van de subsidie basisvaardigheden gebracht zijn bedragen € 63.000,-. Hiervan was € 47.000,- directe personele lasten en € 16.000,- indirecte personele lasten.

Er zijn gedurende het jaar een aantal duurdere opleidingen aangevraagd en deze zijn mede door de financiële positie van TrEf voor akkoord gegeven, gezien TrEf het belang van goed geschoold personeel onderkend. Ook is er van het UWV meer ontvangen aan uitkeringen in verband met zwangerschapsverloven en vergoedingen van de uitgekeerde transitievergoedingen.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten vallen iets hoger uit, het moment van aanschaf heeft licht invloed op de afschrijvingslasten. In de begroting wordt rekening gehouden met een standaard aanschafdatum van 1 juli. Mits op voorhand bekend is dat de investering eerder of later plaatsvindt. De investering in de splitsing van de kantoorruimte op de Bron was niet opgenomen in de investeringsbegroting.

Huisvestingslasten

Qua huisvestingslasten waren er zeer geringe afwijkingen ten opzichte van de begroting over de diverse posten. Alleen de energielasten vielen lager uit dan begroot, dit doordat de maatregelen ter verduurzaming in zonnepanelen van de afgelopen jaren zijn vruchten af beginnen te werpen.

Overige lasten

Sommige budgetten hebben een onderschrijding en sommige een overschrijding, maar op totaal niveau is er een lichte onderschrijding van € 5.000,-. De voornaamste over en onderschrijdingen zullen kort toegelicht worden. We zien dat de leermiddelen fors overschreden zijn, de kosten voor het onderwijsleerpakket nemen in sterke mate toe, dit door de steeds duurdere werkmaterialen die bij de diverse methodes horen. Het innovatie budget heeft een onderschrijding, deze wordt ruim opgenomen, dit om gedurende het kalenderjaar de financiële ruimte te hebben om vorm te kunnen geven aan ideeën die gedurende het kalenderjaar ter tafel komen.

In de meerjarenbegroting is het huidige beleid gecontinueerd met een kleine aanpassing in het allocatiemodel. De investeringen zijn opgenomen volgens de investeringsbegroting van 2025, aan de hand hiervan zijn ook de afschrijvingslasten berekend. Er worden geen grote wijzigingen in de beleidsvoering verwacht ondanks de fusie met KindPunt per 1 januari.

Verklaring belangrijkste verschillen tussen resultaat in verslagjaar vergeleken met het vorige verslagjaar

Het positief exploitatieresultaat over 2025 bedraagt € 611.000,-. In vergelijking met vorig jaar is dit een negatief verschil van € 537.000,-. Het verschil kan op hoofdlijnen als volgt worden verklaard:

Baten		Verklaring
<i>Rijksbijdragen</i>	642	563 Basisbekostiging 129 Overgangsbekostiging 89 Basisvaardigheden -79 Groeibekostiging -46 Professionalisering schoolleiding/begeleiding starters -14 Diverse incidentele subsidies 642
<i>Overige overheidsbijdragen</i>	59	58 Gemeente De Wolden, subsidie NPO
<i>Overige baten</i>	314	271 Steunstichting, overdracht middelen 36 Verhuur 48 Landstede 35 CNV -60 Pluskinderopvang, gift -24 Arrangementen Bartimeus, Visio, ed. 306
Lasten		
<i>Personele lasten</i>	339	347 Directe loonkosten -29 Directe loonkosten (NPO) 50 Extern personeel 44 Dotatie personele voorziening (WW) -79 Uitkeringen UWV 333
<i>Huisvestingslasten</i>	68	46 Dotatie voorziening onderhoud 13 Schoonmaak 9 Energie 68
<i>Overige lasten</i>	78	25 Flynth, due diligence onderzoek 24 ICT 17 Leermiddelen 66

Balans in meerjarig perspectief (x € 1.000,-)

	Realisatie vorig jaar 2024	Realisatie verslagjaar 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	1.241	1.220	2.978	3.037	2.865
Financiële vaste activa	9	9	15	15	15
Totaal vaste activa	1.250	1.229	2.993	3.053	2.880
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	158	191	367	363	357
Liquide middelen	3.370	4.186	6.849	6.906	7.015
Totaal vlottende activa	3.528	4.377	7.216	7.269	7.372
TOTAAL ACTIVA	4.778	5.606	10.209	10.321	10.252
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	971	1.254	2.205	2.195	2.171
Bestemmingsreserves publiek	62	72	132	137	141
Bestemmingsreserves privaat	925	1.242	2.115	2.135	2.155
Totaal eigen vermogen	1.958	2.568	4.452	4.467	4.467
VOORZIENINGEN	1.988	2.073	3.632	3.756	3.711
KORTLOPENDE SCHULDEN	832	965	2.125	2.098	2.074
TOTAAL PASSIVA	4.778	5.606	10.209	10.321	10.252

Belangrijkste mutatie(s) in de balansposten t.o.v. het voorgaande jaar

De materiële vaste activa is afgelopen jaar licht gedaald, voornamelijk omdat er weinig investeringen in leermiddelen gedaan worden. Dit wordt veroorzaakt doordat de meeste methodes met licenties werken en er dus geen leermiddelen meer geactiveerd worden. De overige investeringen verliepen volgens de investeringsbegroting, behalve de splitsing van kantoorruimte van de Bron. De financiële vaste activa is gelijk gebleven. De financiële activa betreft borg die in rekening is gebracht door Snappet voor devices.

De vorderingen zijn per saldo met € 33.000,- toegenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de een vordering op KindPunt van € 41.000,- welke is opgenomen onder de kortlopende vorderingen. Dit betreffen facturen die door het administratiekantoor bij WIES zijn betaald in 2026, maar betrekking hebben op KindPunt in 2025.

De belangrijkste mutaties in het eigen vermogen zijn de toevoeging van € 283.000,- aan de algemene reserve en de toevoeging aan de private bestemmingsreserves ouderraden van € 271.000,-. De private middelen van de ouderraden en activiteitencommissies waren ondergebracht in een steunstichting. In 2025 is besloten deze steunstichting op te heffen en de gelden onder te brengen bij TrEf. De middelen zijn via liquide middelen ontvangen en zijn daarbij ook een verklaring voor de stijging van de liquide middelen.

De kortlopende schulden zijn gestegen met € 133.000,-, hiervan zijn de crediteuren gestegen met € 90.000,-. Hierin is ook een dubbele betaling opgenomen van het samenwerkingsverband van € 29.000,-. Ook is onder de crediteuren een bedrag opgenomen welke betaald had moeten worden door KindPunt, dit betreft een factuur van € 28.000,- en is ook onder de vorderingen opgenomen.

Toelichting op de reservepositie

De signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen bedraagt voor TrEf € 2.088.115.

De reservepositie van het schoolbestuur ligt ruim onder de signaleringswaarde voor het publieke eigen vermogen.

De meerjarenbalans laat een vertekend beeld zien doordat in de doorkijk de verwachte balanspositie van WIES Onderwijs wordt weergegeven. Dit betreft een fusiebestuur van Tref Onderwijs en KindPunt.

Continuïteitsparagraaf

Per 1 januari 2026 zal 41196 TrEf Onderwijs bestuurlijk fuseren met 50195 Stichting KindPunt en verder gaan als WIES Onderwijs onder bestuursnummer 41196. In de continuïteitsparagraaf zijn bij de jaren 2026 tot en met 2028 de gegevens uit de meerjarenbegroting van WIES Onderwijs opgenomen, waardoor prognoses behoorlijk afwijken van de realisatie in 2025.

A1 Kengetallen

	2025	2026 prognose	2027 prognose	2028 prognose
Personele bezetting in FTE				
Bestuur/Management	5,97	12,12	12,12	12,12
Onderwijzend personeel	56,88	136,81	136,96	134,66
Ondersteunend personeel	11,19	27,85	27,85	27,85
Leerlingaantallen op 1 februari	996	2.395	2.400	2.420

A2 Balans

	31 dec 2025	2026 prognose	2027 prognose	2028 prognose
Vaste activa				
1.1.2. Materiele vaste activa	1.177.387	2.977.483	3.037.207	2.864.833
1.1.3. Financiële vaste activa	8.850	15.450	15.450	15.450
	1.186.237	2.992.933	3.052.657	2.880.283
Vlottende activa				
1.2.2. Vorderingen	191.479	367.000	362.500	357.000
1.2..4. Liquide middelen	4.186.136	6.848.915	6.906.298	7.014.761
	4.377.615	7.215.915	7.268.798	7.371.761
Totaal activa	5.606.145	10.208.848	10.321.455	10.252.044
2.1.1.1. Algemene reserve	1.254.058	2.204.313	2.194.813	2.170.812
2.1.1.2. Bestemmingsreserve Publiek	71.677	132.423	136.923	140.923
2.1.1.3. Totaal Bestemmingsreserves Privaat	1.242.583	2.114.871	2.134.871	2.154.871
	2.596.497	4.451.607	4.466.607	4.466.606
Voorzieningen	2.072.625	3.632.205	3.755.749	3.711.062
Kortlopende schulden	965.202	2.125.036	2.099.099	2.074.376
Totaal passiva	5.634.324	10.208.848	10.321.455	10.252.044

A2 Staat van baten en lasten

	2025	2026 prognose	2027 prognose	2028 prognose
Rijksbijdragen	8.985.598	20.505.277	20.775.535	20.744.345
Overige overheidsbijdrage	74.474	67.400	57.400	27.400
Overige baten	487.810	1.092.461	1.066.786	1.072.243
Totaal baten	9.547.882	21.665.138	21.899.721	21.843.988
Personeelslasten	7.197.826	17.513.968	17.908.294	17.863.255
Afschrijvingen	222.033	512.644	500.676	472.074
Huisvestingslasten	754.429	1.886.091	1.820.090	1.820.091
Overige lasten	801.956	1.760.435	1.713.661	1.746.568
Totaal lasten	8.976.244	21.673.138	21.942.721	21.901.988
Saldo baten en lasten	571.638	-8.000	-43.000	-58.000
Saldo financiële bedrijfsvoering	-39.121	-58.000	-58.000	-58.000
Totaal resultaat	610.759	50.000	15.000	0

B1 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Zie pagina 37 van het bestuursverslag

B2 De belangrijkste risico's en onzekerheden

Zie pagina 38 van het bestuursverslag

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie pagina 50 van het bestuursverslag

Financiële kengetallen

	31 dec 2025	31 dec 2024
Solvabiliteit 1 = eigenvermogen/balanstotaal	0,46	0,41
Solvabiliteit 2 = (eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal	0,83	0,83
Liquiditeit = vlottende activa / vlottende passiva (current ratio)	4,54	4,24
Liquiditeit = (vlottende activa - voorraden) / vlottende passiva (quick ratio)	4,54	4,24
Weerstandsvermogen = (eigen vermogen - materiele vaste activa) / Rijksbijdragen	0,15	0,09
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen	€ 2.088.115	€ 2.053.320
Aantal leerlingen per 1 februari	996	995
Eigen vermogen per leerling	€ 2.579	€ 1.967
Bijdrage OCW per leerling	€ 9.022	€ 8.386
Personele lasten per leerling	€ 7.227	€ 6.894

De solvabiliteit 1 is de mate waarin de organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Een hoge solvabiliteit (theoretisch maximaal 1) betekent relatief veel eigen vermogen en relatief weinig vreemd vermogen.

Bij solvabiliteit 2 worden voorzieningen bij het eigen vermogen opgeteld omdat ze, hoewel tot het vreemd vermogen behorend, deels een dusdanig 'vast' karakter hebben dat ze zonder risico aangewend kunnen worden om aan langere-termijn-verplichtingen te voldoen. De inspectie hanteert voor dit kengetal een ondergrens van 0,3.

De rentabiliteit geeft het rendement aan, ofwel de opbrengst in verhouding tot de totale baten. Voor de rentabiliteit per jaar wordt een ondergrens van minus 0,10 gehanteerd. Kijkt men over een periode van 3 jaar, dan is voor het onderwijs een rentabiliteit van minimaal 0 gewenst.

De liquiditeit is de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De inspectie hanteert hier een ondergrens van 0,3

Het weerstandsvermogen is het vermogen om ook in ongunstige tijden de activiteiten voort te zetten.

Jaarrekening 2025

Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaat bestemming)

	31 dec 2025	31 dec 2024
1. Activa		
1.1. Vaste activa		
1.1.2. Materiele vaste activa	1.219.680	1.240.655
1.1.3. Financiële vaste activa	8.850	8.850
	<u>1.228.530</u>	<u>1.249.505</u>
1.2. Vlottende activa		
1.2.2. Vorderingen	191.479	157.670
1.2.4. Liquide middelen	4.186.136	3.370.467
	<u>4.377.615</u>	<u>3.528.137</u>
Totaal activa	<u>5.606.145</u>	<u>4.777.642</u>
2. Passiva		
2.1. Eigen vermogen		
2.1.1 Vermogen		
2.1.1.1. Algemene reserve	1.254.058	970.038
2.1.1.2. Bestemmingsreserve Publiek	71.677	62.423
2.1.1.3. Totaal Bestemmingsreserves Privaat	1.242.583	925.098
	<u>2.568.318</u>	<u>1.957.559</u>
2.2. Voorzieningen	2.072.625	1.988.169
2.4. Kortlopende schulden	965.202	831.914
Totaal passiva	<u>5.606.145</u>	<u>4.777.642</u>

Staat van baten en lasten over 2025

	2025	Begroting 2025	2024
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen	8.985.598	8.597.396	8.343.740
3.2 Overheidsbijdragen	74.474	25.097	14.935
3.5 Overige baten	487.810	89.769	174.551
	9.547.882	8.712.262	8.533.226
4. Lasten			
4.1. Personeelslasten	7.197.826	6.959.158	6.859.201
4.2 Afschrijvingen	222.033	215.275	225.405
4.3. Huisvestingslasten	754.429	770.784	686.163
4.4. Overige lasten	801.956	810.045	727.974
	8.976.244	8.755.262	8.498.743
Saldo baten en lasten	571.638	-43.000	34.483
6. Financiële baten en lasten			
6.1. Financiële baten	-41.295	-60.000	-41.211
6.2 Financiële lasten	2.174	2.000	2.005
	-39.121	-58.000	-39.206
Resultaat	610.759	15.000	73.689
<u>Bestemming resultaat</u>			
Algemene reserve publiek	284.020		
Bestemmingsreserves publiek	9.254		
Bestemmingsreserves privaat	317.485		
	610.759		

Kasstroomoverzicht over 2025

	2025	2024
Saldo baten en lasten	571.638	34.483
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen (en overige waardeveranderingen)	222.033	225.405
Mutatie eigen vermogen	0	-1.341.308
Mutatie voorzieningen	84.456	1.435.283
	<u>878.127</u>	<u>353.863</u>
Veranderingen in werkkapitaal:		
Mutatie operationele vorderingen	-33.809	-56.561
Mutatie voorraden en onderhanden werk	0	0
Mutatie operationele schulden	133.288	119.320
	<u>99.479</u>	<u>62.759</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	977.606	416.622
Belastingen	0	0
Ontvangen interest	41.295	41.211
Betaalde interest	-2.174	-2.005
	<u>39.121</u>	<u>39.206</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	1.016.727	455.828
(Des)investeringen in vaste activa	-201.058	-108.117
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-201.058	-108.117
Mutatie langlopende schulden	0	0
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Netto kasstroom	815.669	347.711
Liquide middelen		
Liquide middelen einde boekjaar	4.186.136	3.370.467
Liquide middelen begin boekjaar	3.370.467	3.022.756
Toename/afname liquide middelen	815.669	347.711

Toelichting bij de jaarrekening 2025

Algemene grondslagen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

TrEf Onderwijs, gevestigd te Blankenstein 130 in Meppel ingeschreven onder het K.v.K. nummer 04060053, is een onderwijsinstelling voor primair onderwijs.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen Balans en Staat van baten en lasten

Activa en passiva zijn opgenomen tegen nominale waarde, tenzij anders staat vermeld.

TrEf Onderwijs neemt een actief alleen dan in de balans op:

- als het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen de organisatie toekomen
- de waarde ervan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een verplichting wordt in de balans opgenomen als:

- het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard gaat met een uitstroom van middelen; en
- de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van TrEf Onderwijs

Taxonomie

Voor de nummering en de omschrijving hanteren we de onderwijstaxonomie zoals deze jaarlijks wordt vastgesteld door het Ministerie van OCW.

Vergelijkende cijfers

Indien het voor het vereiste inzicht noodzakelijk is, zijn vergelijkende cijfers geherrubriceerd.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De waarderingsgrondslag van voorzieningen is naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereist schattingen en veronderstellingen.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten minus ontvangen subsidie, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur, rekening houdend met de restwaarde.

De activeringsgrens per economische eenheid bedraagt € 1.500.

Afschrijving start op de dag van ingebruikname.

De afschrijvingstermijnen bedragen:

Aanpassingen/onderhoud gebouwen: 10 jaar

Meubilair: 10 of 20 jaar

ICT: 5 jaar

ICT netwerken en digiborden: 10 jaar

Leermiddelen: 10 jaar

Zonnepanelen: 6 jaar

Overige materiële vaste activa: 5, 10 of 20 jaar

Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Met op balansdatum verwachte bijzondere waardeverminderingen wordt rekening gehouden.

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

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht. De bate of last die voortvloeit uit de desinvestering van een materieel vast actief, ook als deze nog niet volledig is afgeschreven, wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

Financiële vaste activa

Overige financiële vaste activa

De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde. Financiële vaste activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de financiële vaste activa.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid. Een dergelijke voorziening wordt bepaald op basis van beoordeling van de inbaarheid van de individuele vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Deze staan ter vrije beschikking, tenzij anders is vermeld.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd.

De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van TrEf Onderwijs. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Algemene reserve publiek

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

Bestemmingsreserve publiek

Dit betreft het vermogen dat is gevormd vanuit publiekrechtelijke middelen en moet worden aangewend voor onderwijsdoelstellingen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur is aangebracht.

Bestemmingsreserve privaat

Dit betreft het vermogen dat is gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en activiteiten. Hieruit kunnen zaken bekostigd worden waarvoor de publieke middelen niet zijn bedoeld.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorziening en de overige voorzieningen gepresenteerd. Zij zijn opgenomen tegen de contante waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Personele voorzieningen

Voorziening voor jubileumuitkeringen

De voorziening voor jubileumuitkeringen betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. Dit betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen en leeftijd.

Voorziening Werkloosheidsbijdragen

Dit betreft de nominale waarde van de toekomstige te betalen uitkeringen aan medewerkers inzake WGA en Wachtgeld in het kader van het eigen risico dragerschap van TrEf Onderwijs.

In de voorziening is ook een bedrag opgenomen voor uit te betalen transitievergoedingen.

Voorziening groot onderhoud

Voorziening groot onderhoud

De voorziening is opgebouwd in overeenstemming met de toepassing van RJ 212.4, namelijk per component groot onderhoud.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa.

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Voor aanvullende subsidies die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede deel op de balans als overlopende passiefpost aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt dan jaarlijks naar rato van de besteding. In het laatste jaar van de looptijd van de subsidie valt het gehele restant vrij en wordt het eventuele resultaat genomen. Door deze boekingswijze geschiedt de toekenning van vooruitontvangen bedragen aan opvolgende perioden stelselmatig en tijdevenredig.

Tevens verantwoorden wij (meerjarige) subsidies met een toegekend subsidiebedrag waarvoor een prestatieverklaring wordt verlangd en geoormerkte subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven Model G.

Personeelsbeloningen/pensioenen

TrEf Onderwijs kent een toegezegde pensioenregeling, die is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP).

Deze kan op basis van RJ 271 worden geclassificeerd als een toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de pensioenlasten in de staat van baten en lasten.

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen, welke is ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedroeg ultimo verslagjaar 123,5 %. Deze pensioenregeling wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. Behalve de betaling van de premies heeft de organisatie geen verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregeling. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdrage aan het pensioenfonds. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremie's in toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat de groep zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies ter compensatie van door de groep gemaakte kosten worden systematisch als opbrengsten in de staat van baten en lasten opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. Subsidies ter compensatie van de groep voor de kosten van een actief worden systematisch in de staat van baten en lasten opgenomen gedurende de gebruiksduur van het actief.

Overige baten en overige opbrengsten

Overige baten en overige opbrengsten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Renteopbrengsten

Renteopbrengsten worden tijdsevenredig in de staat van baten en lasten verwerkt. Hierbij wordt rekening gehouden met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost, indien hun bedrag bepaalbaar is en hun ontvangst waarschijnlijk.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Rentelasten

Periodieke rentelasten en soortgelijke lasten komen ten laste van het jaar waarover zijn verschuldigd zijn.

Personele lasten

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de Stichting.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van het resultaat gebracht.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Voor een goed begrip van het kasstroomoverzicht wordt verwezen naar de individuele toelichting op de posten in de jaarrekening.

Financiële instrumenten

Algemeen

TrEf Onderwijs maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die haar blootstellen aan markt-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico's. Deze financiële instrumenten betreffen in alle gevallen posten die in de balans zijn opgenomen, zoals vorderingen en schulden.

Om deze risico's te beheersen heeft TrEf Onderwijs een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de Stichting te beperken.

Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de organisatie verschuldigde betalingen, blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten.

TrEf Onderwijs maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

Reële waarde

De reële waarde van in de balans opgenomen financiële instrumenten verantwoord onder kasmiddelen, kortlopende vorderingen en kortlopende schulden benadert de boekwaarde daarvan.

Toelichting op de balans per 31 december 2025

1. Activa

1.1. Vaste activa

1.1.2. Materiele vaste activa	2025	2024
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	383.291	445.945
1.1.2.2. Terreinen	12.564	12.564
1.1.2.3. Inventaris en apparatuur	448.652	460.401
1.1.2.4. Overige materiele vaste activa	351.767	321.745
1.1.2.5. Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering	23.406	0
	1.219.680	1.240.655

Het verloop van de materiele vaste activa is als volgt weer te geven:

	1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.1.2.2. Terreinen	1.1.2.3. Inventaris en apparatuur	1.1.2.4. Overige materiele vaste activa	1.1.2.5. Vaste bedrijfsmidde- len in uitvoering	1.1.2.6. Niet aan bedrijfsvoering dienstbare MVA
Stand per 1 januari						
Aanschafprijs	1.144.909	12.564	918.439	579.424	0	0
Cumulatieve afschrijvingen	-698.964	0	-458.038	-257.679	0	0
Boekwaarde	445.945	12.564	460.401	321.745	0	0
Mutaties in de boekwaarde						
Investerings	15.710	0	83.249	78.693	23.406	0
Overboeking	0	0	0	0	0	0
Desinvesteringen op aanschafwaarde	0	0	-101.816	-30.627	0	0
Desinvesteringen op afschrijvingswaarde	0	0	101.816	30.627	0	0
Afschrijvingen	-78.364	0	-94.998	-48.671	0	0
Saldo	-62.654	0	-11.749	30.022	23.406	0
Stand per 31 december						
Aanschafprijs	1.160.621	12.564	899.872	627.490	23.406	0
Cumulatieve afschrijvingen	-777.330	0	-451.220	-275.723	0	0
Boekwaarde	383.291	12.564	448.652	351.767	23.406	0

Toelichting op de balans per 31 december 2025

1.1.3. Financiële vaste activa

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
1.1.3.8. Overige vorderingen	8.850	8.850
	8.850	8.850

Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt weer te geven:

	1.1.3.1. Deelnemingen in groepsmaatschappijen	1.1.3.2. Overige deelnemingen	1.1.3.3. Vorderingen op groepsmaatschappijen	1.1.3.4. Vorderingen op andere deelnemingen	1.1.3.5. Vorderingen op OCW/EZ	1.1.3.6. Vorderingen op gemeenten en GR's	1.1.3.7. Effecten	1.1.3.8. Overige vorderingen
Stand per 1 januari	0	0	0	0	0	0	0	8.850
Mutaties								
Investerings en verstrekte leningen	0	0	0	0	0	0	0	0
Desinvesteringen en afgeloste leningen	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultaat deelnemingen	0	0	0	0	0	0	0	0
Overboeking negatieve deelnemingswaarde	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo	0	0	0	0	0	0	0	0
Stand per 31 december	0	0	0	0	0	0	0	8.850

1.2.2. Vorderingen

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
1.2.2.10. Overige vorderingen	70.338	38.933
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	79.846	77.526
1.2.2.14. Te ontvangen interest	41.295	41.211
	191.479	157.670

1.2.4. Liquide middelen

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
1.2.4.2. Tegoeden op bankrekeningen	4.186.136	3.370.467
	4.186.136	3.370.467

Toelichting op de balans per 31 december 2025

2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

	Stand 1 jan	Resultaat	Mutaties	Stand 31 dec
2.1.1.1. Algemene reserve	970.038	284.020	0	1.254.058
2.1.1.2. Bestemmingsreserve Publiek	62.423	9.254	0	71.677
2.1.1.3. Totaal Bestemmingsreserves Privaat	925.098	317.485	0	1.242.583
Totaal eigen vermogen	1.957.559	610.759	0	2.568.318

2.1.1.1 Algemene reserve

Algemene reserve

Totaal algemene reserve

	Stand 1 jan	Resultaat	Mutaties	Stand 31 dec
970.038	284.020	0		1.254.058
970.038	284.020	0		1.254.058

2.1.1.2 Bestemmingsreserves Publiek

Bestemmingreserve bestuurskantoor

Totaal bestemmingsreserve Publiek

	Stand 1 jan	Resultaat	Mutaties	Stand 31 dec
62.423	9.254	0		71.677
62.423	9.254	0		71.677

2.1.1.3 Bestemmingsreserves Privaat

Algemene reserve Privaat

Ouderraden

Totaal bestemmingsreserves Privaat

	Stand 1 jan	Resultaat	Mutaties	Stand 31 dec
925.098	46.423	0		971.521
0	271.062	0		271.062
925.098	317.485	0		1.242.583

2.2. Voorzieningen

2.2.1. Personele voorzieningen

2.2.3. Voorziening groot onderhoud

2.2.4. Overige voorzieningen

	2025	2024
105.505	63.149	
1.967.120	1.921.673	
0	3.347	
2.072.625	1.988.169	

De personele voorzieningen bestaan uit:

2.2.1.4. Jubileumvoorziening

2.2.1.5. Werkloosheidsbijdragen

61.176	63.149	
44.329	0	
105.505	63.149	

Toelichting op de balans per 31 december 2025

	Kortlopend deel	Langlopend deel	
	<1 jaar	1 t/m 5 jaar	> 5 jaar
2.2.1.4. Jubileumvoorziening	4.903	21.014	35.259
2.2.1.5. Werkloosheidsbijdragen	16.150	28.179	
2.2.3. Voorziening groot onderhoud	87.458	576.446	1.303.216
2.2.4. Overige voorzieningen	0	0	0

Het verloop van de voorzieningen is als volgt weer te geven:

	2.2.1. Personele voorzieningen	2.2.2. Voorziening verlieslatende contracten	2.2.3. Voorziening groot onderhoud	2.2.4. Overige voorzieningen
Stand per 1 januari	63.149	0	1.921.673	3.347
Mutaties				
Dotaties	54.365	0	173.034	0
Onttrekkingen	-12.009	0	-127.587	-3.347
Overige	0	0	0	0
Saldo	42.356	0	45.447	-3.347
Stand per 31 december	105.505	0	1.967.120	0

2.4. Kortlopende schulden

	2025	2024
2.4.8. Crediteuren	173.837	84.145
2.4.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	317.498	315.415
2.4.10. Pensioenen	92.681	85.176
2.4.12. Overige kortlopende schulden	92.871	63.237
2.4.14. Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	29.523	0
2.4.16. Vooruit ontvangen bedragen	4.783	63.071
2.4.17. Vakantiegeld en vakantiedagen	231.900	219.006
2.4.19. Overige overlopende passiva	22.109	1.864
	965.202	831.914

Toelichting kortlopende schulden

2.4.8 Crediteuren

De schulden aan verbonden partijen bedragen Ultimo 2025 € 11.069. Deze schuld bedroeg per 31-12-2024 € 2.395.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Er is een 1-jarig contract afgesloten voor de schoonmaakwerkzaamheden, dit contract wordt jaarlijks geëvalueerd.

Laveau	€ 344.000,00	per jaar	einde looptijd: 31-12-2026
--------	--------------	----------	----------------------------

Er is een contract afgesloten voor de schoonmaakwerkzaamheden voor onbepaalde tijd (opzegtermijn 3 maanden).

Novon	€ 11.600,00	per jaar	einde looptijd: n.v.t.
-------	-------------	----------	------------------------

Voor het onderhoudsbeheer van alle scholen is er een jaarcontract afgesloten, jaarlijks wordt dit contract geëvalueerd en

Baro Project Ontwikkeling	€ 52.000,00	per jaar	einde looptijd: 31-12-2026
---------------------------	-------------	----------	----------------------------

Er is een contract afgesloten voor inkoop van gas en energie. Bij het aangaan van deze overeenkomst is dit via de Besturenraad Europees aanbesteed.

Engie	€ 310.000,00	per jaar	einde looptijd: 31-12-2026
-------	--------------	----------	----------------------------

Voor de huisvesting van het bovenschoolsmanagement is er een huurcontract afgesloten op 1 juli 2017 voor de duur van 6 jaar. Na het verstrijken van deze periode wordt deze huurovereenkomst voortgezet voor een aansluitende periode van 5 jaar.

St. Kinderopvang Zuidwest-Drenthe	€ 18.800,00	per jaar	einde looptijd: 30-6-2028
-----------------------------------	-------------	----------	---------------------------

Gebeurtenissen na balansdatum

Per 1 januari 2026 zal 41196 TrEf Onderwijs bestuurlijk fuseren met 50195 Stichting KindPunt en verder gaan als WIES Onderwijs onder bestuursnummer 41196.

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

	<u>2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>2024</u>
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EZ			
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	8.606.205	8.350.168	7.993.078
	8.606.205	8.350.168	7.993.078
3.1.2. Overige subsidies OCW/EZ	144.671	53.103	110.149
3.1.3 Inkomenoverdracht van rijksbijdragen	234.722	194.125	240.513
	8.985.598	8.597.396	8.343.740
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
3.2.2.2. Overige gemeentelijke en GRbijdragen en subsidies	74.474	15.000	14.935
	74.474	25.097	14.935
	74.474	25.097	14.935
3.5 Overige baten			
3.5.1. Opbrengst verhuur	94.807	58.459	58.708
3.5.2. Detachering personeel	4.400	0	18.140
3.5.10. Overige	388.603	31.310	97.703
	487.810	89.769	174.551

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

	<u>2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>2024</u>
4. Lasten			
4.1. Personeelslasten			
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1. Lonen en salarissen	5.292.003	6.793.553	5.010.622
4.1.1.2. Sociale lasten	736.278	0	701.530
4.1.1.3. Premies Participatiefonds (PO/VO)	43.222	0	80.812
4.1.1.4. Premies Vervangingsfonds (PO/VO)	4.802	0	6.926
4.1.1.5. Pensioenlasten	747.434	0	706.340
	6.823.739	6.793.553	6.506.230
4.1.2. Overige personele lasten			
4.1.2.1. Dotaties personele voorzieningen	54.365	10.000	18.994
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	276.830	42.500	226.880
4.1.2.3. Overige	213.929	188.105	198.944
	545.124	240.605	444.818
4.1.3. Ontvangen vergoedingen			
4.1.3.3. Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen	-171.037	-75.000	-91.847
	-171.037	-75.000	-91.847
	7.197.826	6.959.158	6.859.201
Gemiddeld aantal fte's	74,0		74,6
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2. Afschrijvingen materiele vaste activa	222.033	215.275	225.405
	222.033	215.275	225.405
4.3. Huisvestingslasten			
4.3.1. Huurlasten	8.067	6.750	6.522
4.3.3. Onderhoudslasten (klein onderhoud)	103.866	108.000	109.315
4.3.4. Energie en water	182.254	201.000	173.532
4.3.5. Schoonmaakkosten	252.977	252.250	240.343
4.3.6. Belastingen eheffingen ter zake van huisvesting	25.171	20.850	23.649
4.3.7. Dotatie voorziening onderhoud	173.034	173.034	126.702
4.3.8. Overige huisvestingslasten	9.060	8.900	6.100
	754.429	770.784	686.163

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

	<u>2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>2024</u>
4.4. Overige lasten			
4.4.1. Administratie en beheer	191.792	200.175	187.704
4.4.2. Inventaris en apparatuur	11.392	5.000	6.759
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	367.373	341.000	326.763
4.4.5. Overige	231.399	263.870	206.748
	<u>801.956</u>	<u>810.045</u>	<u>727.974</u>
5. Accountantskosten			
5.1. Seperate specificatie kosten instellingsaccountant			
5.1.1. Kosten onderzoek jaarrekening	26.015	15.225	14.883
5.1.4. Overige niet-controlediensten	25.313	0	0
	<u>51.328</u>	<u>15.225</u>	<u>14.883</u>
6. Financiële baten en lasten			
6.1. Financiële baten			
6.1.1. Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	41.295	60.000	41.211
	<u>41.295</u>	<u>60.000</u>	<u>41.211</u>
6.2 Financiële lasten			
6.2.1. Rentelasten en soortgelijke lasten	2.174	2.000	2.005
	<u>2.174</u>	<u>2.000</u>	<u>2.005</u>
9. Resultaat	<u>610.759</u>	<u>15.000</u>	<u>73.689</u>

Model G Verantwoording subsidies

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule (bedragen in euro's)

(Regeling OCW-subsidies art.13,lid 2 sub a)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	activiteiten ultimo verslagjaar cf. subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie Basisvaardigheden 04VK	VBV25-PO-0145	28-04-2025	92.865	17.990	Onderhanden
Subsidie Basisvaardigheden 05NN	VBV25-PO-0200	28-04-2025	27.675	5.361	Onderhanden
Subsidie Basisvaardigheden 05RN	VBV25-PO-0265	28-04-2025	75.645	14.654	Onderhanden
Subsidie Basisvaardigheden 05SE	VBV25-PO-0121	28-04-2025	70.725	13.701	Onderhanden
Subsidie Basisvaardigheden 05SX	VBV25-PO-0159	28-04-2025	55.350	10.723	Onderhanden
Subsidie Basisvaardigheden 07LB	VBV25-PO-0464	28-04-2025	55.965	10.842	Onderhanden
Subsidie Basisvaardigheden 08PR	VBV25-PO-0225	28-04-2025	49.815	9.650	Onderhanden
Subsidie Basisvaardigheden 09NT	VBV25-PO-0211	28-04-2025	183.885	35.623	Onderhanden

A3 Wet Normering Topinkomens

A3.1 WNT: Modelmatige weergave rapportagegegevens volgens Wet normering topinkomens (WNT).

VERMELDING LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN (met dienstbetrekking)

Voor onze stichting geldt een bezoldigingsmaximum van € 164.000 O.b.v. de volgende complexiteitspunten

criterium	aantal punten
totale baten	4
aantal leerlingen	1
gewogen aantal onderwijssectoren	1
totaal aantal complexiteitspunten	6

Naam	Functie	Voorzitter	Gewezen topfunctio- naris	(fictieve) dienst- betrekking	Ingang dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning		Belastbare onkosten- vergoeding		Voorziening beloning op termijn		Totale beloning		Maximale bezoldiging per persoon		Motive- ringen
								in euro's		in euro's		in euro's		in euro's		in euro's		
		(J/N)	(J/N)	(J/N)	vanaf	tot		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	
G. Hutten - TrEf	Voorzitter CvB	J	N	J	01-01-25	31-12-25	1	126.821	113.263	0	0	19.399	17.450	146.220	130.713			nvt
								126.821	113.263	0	0	19.399	17.450	146.220	130.713	164.000	155.000	

A3 Wet Normering Topinkomens

A3.1 WNT: Modelmatige weergave rapportagegegevens volgens Wet normering topinkomens (WNT).

VERMELDING TOPFUNCTIONARISSEN EN DEGENEN DIE NOG 4 JAAR ALS TOPFUNCTIONARIS WORDEN AANGEMERKT MET EEN BEZOLDING VAN € 2.100 OF MINDER:

Naam	Functie
W.L. Lutgendorff	Voorzitter (afgetreden 14-01-2025)
A. de Wit	Voorzitter (per 14-01-2025, voorheen lid)
R.H. Meinema	Lid
S.R. van der Woude	Lid
C.A. den Hollander	Lid
H. Doggen	Lid (vanaf 14-01-2025)

OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

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

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Datum vaststelling jaarrekening

.....

Plaats

Meppel

Datum goedkeuring jaarrekening

.....

Plaats

Meppel

Ondertekening door bestuurder

Ondertekening:

Functie

Naam

.....

Voorzitter CvB

Mevrouw G. Hutten

Ondertekening door toezichthouders

Ondertekening:

Functie

Naam

.....

Voorzitter RvT

De heer A. de Wit

.....

Lid RvT

De heer R. Meinema

.....

Lid RvT

De heer S.R. van der Woude

.....

Lid RvT

De heer C.A. Hollander

.....

Lid RvT

De heer H. Doggen

Overige gegevens

Overzicht verbonden partijen

TrEf onderwijs heeft de volgende verbonden partijen:

Naam:	Stichting Christelijk Basisonderwijs Zuidwest Drenthe
Juridische vorm:	Stichting
Statutaire zetel:	Havelte
Code activiteiten:	4 Overige
Eigen vermogen 2025:	-
Resultaat 2025:	-
Art. 2:403 ja/nee:	Nee
Deelname %:	50%
Consolidatie:	Nee

Dit betreft de Steunstichting voor SCPOZD; deze is per 31-12-2025 opgeheven.

Naam:	Stichting Kinderopvang Zuidwest-Drenthe
Juridische vorm:	Stichting
Statutaire zetel:	Meppel
Code activiteiten:	4 Overige
Eigen vermogen 2025:	-
Resultaat 2025:	-
Art. 2:403 ja/nee:	Nee
Deelname %:	50%
Consolidatie:	Nee

Naam:	Samenwerkingsverband PO2203 Hogeveen, Meppel, Steenwijk en omstreken
Juridische vorm:	Vereniging
Statutaire zetel:	Hogeveen
Code activiteiten:	4 Overige

4. Verslag intern toezicht



4.1 Samenstelling intern toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is verantwoordelijk voor het toezicht op het bestuur van de stichting. Daaronder valt ook het toezicht op de doelmatige besteding van middelen.

Samenstelling Raad van Toezicht in 2025:

Naam	Functie	Aandachtsgebieden	Nevenfuncties	Jaar van aftreden
Dhr. B. de Wit	-Voorzitter	identiteit, bestuurlijk, strategisch beleid, lokale situatie		2025
Dhr. C. den Hollander	-Vice-voorzitter - Interim IT Product Manager bij The Future Group	identiteit, financiën, personeel, bestuurlijk, bedrijfskundig, strategisch beleid, lokale situatie	-Gemeenteraadslid De Wolden namens de ChristenUnie. -Voorzitter korfbalvereniging KIOS te Ruinerwold	2025
Dhr. R. Meinema	-Lid -Directeur Kwest Online BV	identiteit, financiën, personeel, bestuurlijk, bedrijfskundig, strategisch beleid, lokale situatie	-Venoot bij Pure BV -Venoot bij Chocolate Company -Bestuur Badmintonvereniging De Slagen Zuidwolde -Penningmeester bij gebr. Egbert en Samuel Veldman Boer Stichting	2025
Dhr. S. van der Woude	-Lid -COO Steeler Yachts	identiteit, bestuurlijk, strategisch beleid, lokale situatie	-Voorzitter van de Diaconie van de Kruiskerk Diever -Lid van het dagelijks bestuur van de Kruiskerk Diever -Oprichter (en lid van) stichting Daken voor Armenië	2025
Dhr. H. Doggen	-Lid -Business Controller Kentalis	identiteit, financiën, bestuurlijk, bedrijfskundig, strategisch beleid, lokale situatie	-Voorzitter technische commissie VV Ruinerwold	2029

In januari 2025 is Wim Lutgendorff afgetreden als voorzitter van de RvT van TrEf. We zijn dankbaar voor zijn jarenlange inzet, toewijding en betrokkenheid voor TrEf.

De raad van toezicht heeft in 2025 een nieuw lid voor de Raad van Toezicht geworven. In januari 2025 is Harald Doggen benoemd als lid van de Raad van Toezicht TrEf.

Door de fusie van TrEf met KindPunt en PlusKinderopvang zullen de RvT leden Corné den Hollander, Sietse van der Woude, Robert Meinema en Bert de Wit per 1 januari 2026 aftreden. Wij zijn ook hen dankbaar voor de inzet, toewijding en betrokkenheid voor TrEf.

Harald Doggen gaat lid worden van het nieuwe RvT van Stichting WIES opvang en onderwijs.

4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven

4.2.1 Governancestructuur

TrEf hanteert het 'raad van toezicht model' waarmee invulling wordt gegeven aan de scheiding tussen bestuur en intern toezicht. Het bestuur van de stichting en de daarmee samenhangende verantwoordelijkheden zijn in handen van de bestuurder. De taken en bevoegdheden van de raad van toezicht zijn vastgelegd in de statuten van stichting TrEf en in het toezichtskader. De RvT volgt de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs en andere relevante wet- en regelgeving, waaronder de statuten en heeft drie rollen:

- Intern toezichthouder
- Werkgever van de bestuurder
- Sparringpartner/klankbord van de bestuurder

4.2.2 Toezicht houden

De Raad van Toezicht opereert als 'kritische vriend': betrokken maar ook kritisch/constructief. De Raad van Toezicht beoordeelt boven de streep (besluitonderwerpen) en treedt op als sparringpartner onder de streep (informatieve/opiniërende onderwerpen). De leden van de Raad van Toezicht stellen zich open en transparant op, gaan uit van vertrouwen en werken samen in een vergadersfeer met een informele omgang. (o.a. ontspannen houding, humor). De Raad van Toezicht doet uitspraken als Raad van Toezicht van de stichting in de vergadering en niet daarbuiten. Elk lid van de Raad van Toezicht houdt zich aan gemaakte afspraken, is hierop aanspreekbaar en is loyaal aan genomen besluiten.

De raad van toezicht gebruikt voor het uitvoeren van haar taken de volgende rapportages: managementrapportages van het college van bestuur en stafmedewerkers met daarbij de financiële rapportage, rapporten van de onderwijsinspectie, het accountantsverslag en het ophalen van interne en externe informatie over TrEf.

Wettelijke toezichtstaken

Er zijn vijf reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht (RvT) geweest waarvan twee gezamenlijk met de GMR waarin de beleids- en financiële ontwikkelingen zijn besproken. Hiernaast waren er extra bijeenkomsten in 2025 met de Raden van Toezicht van KindPunt en Plus Kinderopvang en de GMR in verband met de fusie per 1-1-2026. Tevens was er een bijeenkomst voor zelfevaluatie.

De raad van toezicht heeft de volgende besluiten genomen:

- Goedkeuring jaarrekening van 2024
- Jaarverslag 2024 wordt goedgekeurd en ondertekend
- Goedkeuren van de begroting 2025
- Vaststelling WNT-norm TrEf en toetsen van de bezoldiging aan de WNT-norm
- Statutenwijziging
- RvT TrEf gaat akkoord om te fusie te voltooien met KindPunt en PlusKinderopvang
- Wim Lutgendorff neemt afscheid per 14 januari 2025
- Harald Doggen treedt toe tot de RvT TrEf januari 2025

De raad van toezicht heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen ten behoeve van TrEf. Daarbij zijn de volgende vragen relevant:

- Dragen de uitgaven bij aan het realiseren van de doelen?
- Worden de middelen slim ingezet?

De raad van toezicht wordt aan de hand van de managementrapportage met daarbij een financiële voortgangsrapportage door het bestuur op de hoogte gehouden van de financiële voortgang. De vastgestelde begroting speelt daarbij als kader een belangrijke rol. Daarin is beleidsrijk begroten een actueel thema, waarbij ook het gedachtegoed en de strategische koers van TrEf centraal staan in de keuze voor de bestedingen.

De financiën bij TrEf zijn op orde. De raad van toezicht ziet dat er gewerkt wordt aan het steeds beleidsrijker begroten en waardeert het werk dat hiervoor verricht wordt. Hiernaast is de raad tevreden over de manier waarop de bestuurder bezig is met het aanbieden van onderwijs voor alle kinderen van 4 t/m 12 jaar en daarbij de toekomstbestendigheid van de stichting.

TrEf werkt nauw samen met als doel per 1 januari 2026 te fuseren met KindPunt en Plus Kinderopvang. PlusKinderopvang verzorgt de kinderopvang op de integrale kindcentra van zowel KindPunt als TrEf. De bestuurders van KindPunt en TrEf vormen gezamenlijk het bestuur van Plus Kinderopvang. Aangezien de organisaties nauw samenwerken is besloten dat er ook contact zou moeten zijn op het niveau van toezichthouders. De raden van toezicht van deze organisaties hebben als sinds 2022 het contact versterkt en in de afgelopen jaren doorgezet. De raden van toezicht van TrEf, Plus en KindPunt hebben gezamenlijk de bestuurders van de drie organisaties de opdracht gegeven de fusie te formaliseren. Het resultaat is dat er een nieuwe stichting voor opvang en onderwijs gaat komen per 1 januari 2026 met als nieuwe naam: 'WIES'

Toewijzing accountant

De toewijzing van de externe accountant is een van de wettelijke taken van de raad van toezicht. In 2025 heeft de raad van toezicht met de bestuurder de samenwerking met de accountant geëvalueerd. De raad van toezicht was tevreden over de huidige accountant, helaas heeft deze aangegeven in 2025 te stoppen met de samenwerking. TrEf heeft een nieuw accountantskantoor gevonden en dat is accountantskantoor "Aksos" geworden.

Werkgeversrol

De RvT treedt op als werkgever van het CvB voor wat betreft benoeming, ontslag, schorsing en het vaststellen van de beloning. Een afvaardiging van de RvT voert jaarlijks een beoordelings- en een voortgangsgesprek met de bestuurder. Onderwerpen van gesprek daarin zijn onder andere: onderwijskwaliteit, strategisch leiderschap, governance, realisatie afspraken van voorgaand jaar en ontwikkeldoelen.

Onderwijskwaliteit

De RvT ontvangt van de bestuurder toelichting over de onderwijskwaliteit en resultaten. De voorzitter van de RvT TrEf heeft in 2025 een bezoek gebracht aan de directeurs van alle kindcentra en scholen van TrEf.

Overleg met de GMR

In het overleg met de GMR is er aandacht besteed aan verschillende onderwerpen, waaronder de governancestructuur en de rol van de GMR daarbij, het proces rondom de meerjarenbegroting, voortgang van het fusieproces en de invulling van het contact tussen de RvT en de GMR.

Bezoldigingsregeling

De bezoldigingsregeling van de Raad van Toezicht heeft een passende, sobere inslag, horende bij de maatschappelijke context en staat tegelijk in enige mate in relatie tot de bestede tijd. De leden van de raad van toezicht van TrEf ontvangen een vrijwilligersvergoeding.

Zelfevaluatie en professionalisering

De raad van toezicht heeft aan de hand van een gestandaardiseerd evaluatie-instrument (WMK) en aansluitend op een eerdere evaluatie haar functioneren geëvalueerd. De uitkomsten zijn onderdeel van de lopende activiteiten van de raad.

De leden van de Raad van Toezicht hebben in 2025 geen scholing gevolgd.

4.3 Toelichting op gegeven adviezen

De belangrijkste adviezen en resultaten van 2025 zijn:

- Het jaar 2025 stond in het teken van het onderzoeken van de definitieve fusie met de collega-organisatie KindPunt Meppel en onze gelieerde stichting PlusKinderopvang. Die laatste activiteit richt zich zowel op organisatorische als op beleidsmatige (IKC) aspecten.
- Er zijn vijf reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht geweest waarvan twee gezamenlijk met de GMR waarin de beleids- en financiële ontwikkelingen zijn besproken. Daarbij is vastgesteld dat de financiële middelen rechtmatig zijn verworven en doelmatig worden besteed.
- Tweemaal heeft de raad overlegd met de stafmedewerker Financiën over zowel de begroting als de jaarrekening.
- De Raad van Toezicht heeft aan de hand van een gestandaardiseerd evaluatie-instrument (WMK) en aansluitend op een eerdere evaluatie haar functioneren geëvalueerd.
- In 2025 is in een extra RvT TrEf vergadering besloten tot de fusie met KindPunt en Pluskinderopvang.
- Er is opdracht gegeven tot een Due Diligence onderzoek bij alle drie organisaties
- Er is opdracht gegeven tot verkoop van grond bij het Kindcentrum 'de Wel'
- Er is een nieuw accountantskantoor gezocht en gevonden; accountskantoor 'Aksos'.
- De Raad van Toezicht van TrEf heeft besloten dat Harald Doggen lid wordt van de Raad van Toezicht Stichting WIES opvang en onderwijs.

