

	Voorwoord	5
01	01 Algemene informatie	7
	1.1 Juridische structuur van CorDeo scholengroep	7
	1.2 Doelstelling	7
	1.3 Beleid en kernactiviteiten	7
	1.4 Organisatiestructuur	8
	1.5 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid en ontwikkelingen binnen de scholengroep	11
	1.6 Zaken met een politieke of maatschappelijke betekenis	14
	1.7 Informatie over maatschappelijke aspecten van het ondernemen	16
	1.8 Verwachte toekomstige ontwikkelingen	16
02	02 Governance	19
	2.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance	19
	2.2 Code Goed Bestuur	19
	2.3 Afwijkingen van de code	19
03	03 Onderwijs in cijfers	21
04	04 Kwaliteitszorg	25
	4.1 Kwaliteitscyclus	25
	4.2 Schoolplannen en -doelen	26
	4.3 Onderzoek Onderwijsinspectie	26
	4.4 Overig	27
	4.5 Internationalisering	27
	4.6 Klachtenafhandeling – Afhandeling van klachten	27
	4.7 Onderwijs en onderzoek – Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	27
	4.8 Onderwijs en onderzoek – Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek	28
05	05 Personeelsbeleid	29
	5.1 Strategisch personeelsbeleid	29
	5.2 HR-thema's: belangrijke elementen van gevoerd beleid	29
	5.3 Belangrijkste ontwikkelingen, een nadere toelichting	33
	5.3.1 Verzuim en preventie	33
	5.3.2 Lerarentekort en vacatures	34
	5.3.3 Samen Opleiden	35

5.3.4 Vitaliteit en werkdruk	35
5.5 Personeelsverloop	36
5.5.1 HR-beleid gericht op het voorkomen van ontbreken VOG's	36
06 06 Huisvesting	37
07 07 Samenwerkingspartners	40
7.1 Samenwerkingspartners passend onderwijs	40
7.2 Samenwerking kinderopvang	41
08 08 Financiën	42
8.1 Terugblik 2025	42
8.2 Financieel kader	42
8.3 Begroting	44
8.4 Toekomstige ontwikkelingen	44
8.5 Exploitatie 2025	45
09 09 Continuïteitsparagraaf	56
9.1 Fte's en leerlingaantallen en de toekomstige ontwikkelingen	56
9.1.1 Leerlingen	56
9.1.2 Formatie-ontwikkeling	58
9.2 Meerjarenexploitatie	60
9.3 Meerjarenbalans	63
9.4. Kengetallen	66
9.4.1 Visie op vermogen	66
9.4.2 Toelichting op de financiële kengetallen	67
9.4.3 Toelichting op de exploitatie-, personeels- en leerlingkengetallen	69
9.4.4 Treasury	71
9.5 Besteding doorgestorte rijksmiddelen SWV	71
9.6 Europese aanbesteding	72
9.7 Risicobeheersing- en controlesysteem	72
9.8 Allocatie van middelen	77
9.9 Middelen onderwijsachterstanden	77
9.10 Middelen Professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders	78
9.11 Toelichting op verwachte ontwikkelingen m.b.t. de ontwikkelingen rondom contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten	78

10 10 Verslag Raad van Toezicht

79

11 11 Jaarverslag 2025 GMR

85

11.1 Samenstelling GMR

85

11.2 Algemeen

86

11.3 GMR-vergaderingen

86

11.4 Contact Raad van Toezicht en GMR

87

11.5 Begroting GMR

87

11.6 Vooruitblik 2026

87





Voorwoord

Leren in vertrouwen!

In 2025 is er veel werk verzet. Er lag een opdracht vanuit de Raad van Toezicht waar we met elkaar hard aan gewerkt hebben. Daarbij moest er financieel een andere koers gevaren worden dan de jaren daarvoor en hebben we werk gemaakt van het kwaliteitsbeleid. De basis moest op orde worden gebracht. Als interim bestuurder mocht ik deze opdracht op me nemen en vanaf augustus, na een sollicitatieprocedure, verder afmaken. Daarbij beleef ik vooral veel plezier aan de samenwerking met prettige en kundige collega's die er samen wat moois van willen maken: Het goud van CorDeo.

Tot 2025 hadden we een bovenmatige reserve. Die is opgegaan aan de formatie van het schooljaar 2024-2025. Daarvoor was er nog sprake van NPO-subsidies. Voor het schooljaar 2025-2026 was het nodig om de formaties weer binnen de reguliere schoolbegrotingen te krijgen. Met dank aan de controller en directeurs is dat gelukt. Uiteraard worden de grotere groepen en minder handen in de klas wel gevoeld. De subsidie basisvaardigheden die daarna werd toegekend, geeft weer wat ruimte. Door een degelijk begrotings- en formatieproces houden we grip. De uitdagingen liggen in extra inzet van interim directeurs en ondersteuning op scholen waar de kwaliteit op orde gebracht moet worden.

Voor wat betreft 'krimpscholen' is een afwegingskader tot stand gekomen. Daarin speelt het aantal leerlingen uiteindelijk minder een rol. Wat vooral gewogen wordt, is de aanwezigheid van alternatieve christelijke basisscholen in de omgeving en of er personele uitdagingen zijn en de onderwijskwaliteit op orde is.

We zijn ook een proces gestart rond ons identiteitsbeleid. De aanleiding was het vraagstuk uit ons koersplan met betrekking tot een passend toelatingsbeleid voor gezinnen. Dit willen we zorgvuldig afwegen, daarom loopt dit proces door in 2026. Hierin ontstond ook de vraag of we onze identiteit duidelijk hebben, gezien de diversiteit aan geloofsachtergronden binnen CorDeo. Wat zijn onze ankerpunten? Dat werd de vraag om het goud van CorDeo nog beter te kunnen duiden. Wat verbindt ons als scholen, leerlingen, ouders en medewerkers?

Onze identiteit en alles wat daarmee samenhangt, noemen we het goud van CorDeo. Vanuit onze identiteit willen we ook onze onderwijskwaliteit op orde hebben. We hebben ons kwaliteitsbeleid verder uitgewerkt en gaan



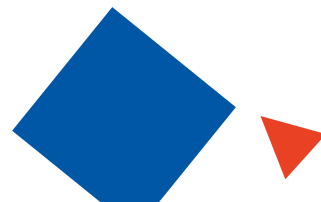
in clusters als directeuren en intern begeleiders/kwaliteitscoördinatoren met elkaar in gesprek over de onderwijskwaliteit op de scholen. De eerste ervaringen zijn positief ontvangen, om elkaar aan te scherpen en te inspireren. De cyclus wordt bewaakt en ondersteund vanuit de staf. Het bestuur heeft aan zes scholen een interne herstelopdracht gegeven om de basiskwaliteit op orde te brengen. Twee scholen hebben rond de jaarwisseling 2025-2026 een inspectiebezoek gehad. De één een onverwacht bezoek en de andere een uitgebreid onderzoek als risicoschool. Beide scholen hebben een positieve terugkoppeling ontvangen, het uitgebreide onderzoek is met een voldoende beoordeeld. We zijn dankbaar dat alle inzet hiervoor zo is gezegend.

Op het gebied van passend en inclusief onderwijs zijn we een aantal eerste gesprekken gaan voeren. Met name onze SBO De Werf heeft daarin een belangrijke positie. Hoe kunnen we de kennis en expertise aanwenden voor de ambities richting inclusief onderwijs? In 2026 willen we hier een duidelijkere visie en beelden bij krijgen. Aan de ene kant doen we mooie ervaringen op met inclusieve onderwijsvormen, aan de andere kant blijven er de nodige uitdagingen liggen. Op verschillende scholen merken we dat het regelmatig tot onrust leidt met spanningen tot gevolg. Het is nog zoeken naar duidelijke grenzen en kaders hierin.

Alles bij elkaar is er veel gebeurd. Doordat daar nog een aantal onverwachte casussen bij kwamen die gelijk aandacht behoefden, was de druk hoog. Begin 2026 lijkt er wat meer rust in de organisatie te komen, waardoor er meer ruimte komt om ons te richten op het koersplan. Ik wil de collega's graag bedanken voor alle (extra) inzet. We zijn God dankbaar voor alle zegeningen hierin. Ondanks de moeiten die we hebben ervaren, werken we samen aan het waardevolle goud van Zijn koninkrijk. Erg pijnlijk waren het overlijden van een leerling en ouder op Het Christal. Dat is zwaar om te dragen. Ook dat mogen we bij God neerleggen. Het is allemaal in Zijn hand, ook al is het voor ons misschien moeilijk te begrijpen. Ik hoop dat we door dat perspectief het goud kunnen blijven zien, in de kinderen en in elkaar. Wij mogen ons werk doen in dienst van onze Vader in de hemel. Laten we daarom Zijn zegen blijven vragen.

Chris Dam

Voorzitter College van Bestuur





ALGEMENE INFORMATIE

1.1 Juridische structuur van CorDeo scholengroep

De CorDeo scholengroep (hierna: CorDeo) is een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid. De vereniging telt achttien scholen (zie 1.4). De rechtspersoon CorDeo scholengroep is gevestigd te Amersfoort met bestuursnummer 40945 bij OCW, Kamer van Koophandel nummer 40125589 en hanteert het bestuursmodel Raad Van Toezicht (RvT), College van Bestuur (CvB). De Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur en de scholen. Daarnaast adviseert de Raad van Toezicht het College van Bestuur.

De vereniging voert haar werkzaamheden zoveel mogelijk uit volgens de Governance Code Funderend Onderwijs (2025), welke is vastgelegd in Wet op het Primair Onderwijs (WPO). Er zijn geen afwijkingen van de Governance Code.

1.2 Doelstelling

CorDeo heeft als doelstelling het verzorgen van gereformeerd en evangelisch onderwijs dat overeenkomt met de grondslagen zoals omschreven in de statuten. CorDeo bereikt dit door het stichten en in stand houden van scholen voor gereformeerd en/of evangelisch primair onderwijs en andere middelen die bijdragen aan de doelstelling. In 2025 is voor het tweede jaar gewerkt vanuit de Koers 2024-2028 en de hierin opgenomen missie en visie.

We zien het als een mooie opdracht om elke dag weer te mogen en vertrouwen op God en Zijn bedoeling met ons: we willen 'Leren in vertrouwen!'

Samen gaan we voor christelijk onderwijs van goede kwaliteit. Onderwijs dat erop gericht is ieder kind, met zijn of haar unieke talenten, alle kansen te bieden.

1.3 Beleid en kernactiviteiten

De beschreven visie en missie vormen de basis voor de strategische thema's die in de nieuw gestarte Koersperiode leidend zijn. Deze thema's zijn:

- Identiteit - vanuit de Bron
- In de samenleving
- Onderwijs van kwaliteit
- School als gemeenschap
- CorDeo als gemeenschap

Deze thema's haken in op actuele onderwijskundige en maatschappelijke trends en ontwikkelingen. In de Koers 2024-2028 is elk thema verder uitgewerkt en verbonden met de praktijk. Hoe er in 2025 gewerkt is vanuit dit koersplan, leest u in dit jaarverslag.

1.4 Organisatiestructuur

CorDeo bestaat uit de volgende scholen:

CBS De Verbinding te Almere
 EBS De Morgenster te Amsterdam
 EBS De Parel te Amersfoort
 GBS De Bron te Barneveld
 GBS De Horizon te Hoogland
 GBS De Open Kring te Nijkerk
 GBS De Plantage te Veenendaal
 GBS De Regenboog te Amersfoort
 GBS De Triangel te Ede
 GBS De Wegwijzer te Hilversum
 GBS Fontanus te Harderwijk
 GBS Het Christal te Leusden
 GBS Het Zwaluwnest te Amersfoort
 GBS In De Lichtkring te Zeewolde
 GBS Pieter Jongeling te Arnhem
 GBS 't Schrijvertje te Apeldoorn
 KC De Bongerd te Zutphen
 SBO De Werf te Amersfoort



College van Bestuur (CvB)

Het College van Bestuur vertegenwoordigt de vereniging en voert het beleid van de vereniging uit. De heer Chris Dam was gedurende het hele jaar 2025 de bestuurder van CorDeo. Tot 1 augustus 2025 was hij interim-bestuurder; aansluitend volgde een benoeming tot regulier bestuurder. De bestuurder wordt in zijn werkzaamheden ondersteund door een staf.

De nevenfuncties van Chris Dam waren in 2025:

- Voorzitter CvB KOALAH
- Voorzitter CvB De Akker,
- Voorzitter CvB Kinderopvang De Akker,
- Bestuurslid SWV Hanzeland (onbezoldigd)
- Bestuurder vereniging Wilhelminascholen Doetinchem (bezoldigd)
- JJAC Dam Beheer B.V. DGA (bezoldigd)

Algemene Vergadering (AV)

De AV bestaat uit afgevaardigden van de identiteitscommissies op schoolniveau. De AV komt in principe ieder halfjaar samen of zoveel meer als nodig en beslist over zaken waarvan de bevoegdheid niet is overgedragen aan het College van Bestuur of een ander orgaan. Voorbeelden daarvan zijn het aanstellen van de leden van de Raad van Toezicht en het wijzigen van de statuten van de vereniging.

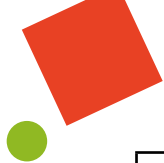
Raad van Toezicht (RvT)

De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de algemene gang van zaken binnen de vereniging. De Raad adviseert het CvB. De RvT legt jaarlijks verantwoording af aan de AV.

De RvT bestaat uit minimaal vijf leden, die benoemd worden door de Algemene Vergadering voor een periode van vier jaar. Binnen de RvT zijn er twee bijzondere zetels: één gericht op het evangelisch onderwijs en één gericht op de kwaliteit van onderwijs.

In 2025 bestond de RvT uit:

Naam	Functie	Aanstelling in verslagjaar	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Gerlof Boersma	Voorzitter RvT, lid remuneratie-commissie	1/1 - 31/12	Rector-bestuurder Erfgooiers College Huizen	-Bestuurslid Coöperatie VO
Pim Boven	Lid RvT, lid Commissie Kwaliteit van Onderwijs en Opvang en Identiteit	1/1 - 31/12	Lid College van Bestuur Theologische Universiteit Kampen	-bestuurslid samenwerkings-gemeente Kruispunt Vathorst; -penningmeester Inspiratie-festival Terschelling; -lid steering committee Institute for Leadership and Ethics; -bestuursvoorzitter Kerkpunt



Janet Rekker	Lid RvT, Voorzitter auditcommissie per 1/8/2024.	1/1 – 31/12	Lid Raad van Bestuur Slingeland Ziekenhuis	- extern auditor bij Qualicor Europe; - bestuurslid ChristenUnie Almere; - bestuurslid Nederlandse Patiënten Vereniging.
Marjon Welmers	Lid RvT, Voorzitter commissie Kwaliteit van Onderwijs en Opvang en Identiteit, lid remuneratie-commissie	1/1 – 31/12	Directeur Zeven Linden College Dedemsvaart	Geen
Steven van Duijn	Lid RvT, Lid auditcommissie	1/1-31/12	Financieel Directeur Takkenkamp Groep	Geen
Ronald Schaefer	Lid RvT, lid Commissie Kwaliteit van Onderwijs en Opvang en Identiteit.	1/7 – 31/12	Plaatsvervangend rector Corlaer College Nijkerk	-Kerngroep lid Schoolleiders voor de toekomst; -Lid Platform Eigentijds Onderwijs (PLEION); -Lid Bedrijvenkring Hoevelaken/Nijkerk.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR adviseert het CvB over onderwerpen die van belang zijn voor alle scholen of een meerderheid daarvan. Daarnaast heeft de GMR op verschillende terreinen instemmingsrecht. De bevoegdheden per onderwerp zijn vastgelegd in de Wet medezeggenschap op scholen en het medezeggenschapstatuut van CorDeo. De GMR bestaat uit ouders en personeelsleden van diverse scholen. Personeelsleden van een school kiezen de personeelsleden die in de GMR zitting nemen, ouders kiezen de ouders. In hoofdstuk 11 vindt u het inhoudelijke verslag van de GMR.

OnderwijsPunt

Het OnderwijsPunt ondersteunt binnen CorDeo de scholen op het gebied van de leerlingenzorg en onderwijsontwikkeling. Scholen kunnen bij het OnderwijsPunt terecht voor de inzet van orthopedagogen, ambulant begeleiders en leerkrachtcoaches.

Staf

Het bestuur en de scholen worden ondersteund door de staf. CorDeo heeft stafmedewerkers voor HR, financiën, onderwijs & kwaliteit en ICT. Daarnaast wordt de bestuurder ondersteund door een bestuurssecretaris.





Identiteitscommissies/schoolcommissies (IC/SC)

De vereniging CorDeo is onderverdeeld in afdelingen die geografisch zijn bepaald door het gebied waar de school gevestigd is. De afdelingen hebben tot doel de betrokkenheid tussen leden, ouders en de school te bevorderen. Een Identiteitscommissie/Schoolcommissie (IC/SC) coördineert een afdeling. De IC/SC bestaat uit tenminste drie personen. Twee leden van de IC/SC treden als afgevaardigden op in de Algemene Vergadering.

1.5 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid en ontwikkelingen binnen de scholengroep

Bestuurlijke ontwikkelingen

Op bestuurlijk niveau is 2025 een jaar geweest met nieuwe ontwikkelingen. Per 1 januari 2025 heeft de voormalige bestuurder - Arriën Boes - de organisatie verlaten. De vrijgekomen positie van CvB is per die datum op interim-basis ingevuld door Chris Dam. De RvT heeft vervolgens de periode tot de zomervakantie 2025 gebuikt om een gedegen procedure voor het werven van een vaste bestuurder uit te voeren. Tot genoegen van de RvT behoorde Chris Dam ook tot de sollicitanten voor de positie van vaste bestuurder. Op grond van de uitgebreide sollicitatieprocedure is de keuze van de Benoeming Advies Commissie unaniem op Chris Dam gevallen. Dit heeft geresulteerd in een benoeming per 1 augustus 2025.

Strategische Koers

In 2025 hebben we gewerkt aan de verdere implementatie van onze nieuwe strategische koers. Aan de hand van een aantal van onze koerstema's geven we hieronder een impressie van hoe er, op allerlei niveaus binnen de vereniging, vorm wordt gegeven aan onze koers.

Identiteit – vanuit de Bron

In maart 2025 hebben we een eerste identiteitsdiner georganiseerd. In het najaar is dit herhaald op een andere locatie i.v.m. regionale spreiding van onze scholen. Het thema 'Als ze maar gelukkig zijn' werd ingeleid door Willemijn de Weerd. De deelnemers waren positief over deze vorm van toerusting rond identiteit, waarbij maaltijd, gesprek en spreker werden gecombineerd.

In de samenleving

Algemeen: Het koerstema 'in de samenleving' betekent binnen CorDeo dat de school een eigen gemeenschap vormt maar niet op zichzelf staat.

- In december 2025 heeft elke school een uitgewerkt curriculum vastgesteld rond burgerschapsonderwijs. Dit betreft geen losse lessen, maar een inzichtelijk document hoe door de hele school heen wordt gewerkt aan burgerschapsvorming.
- Verenigingsbreed is er vanuit het management team van CorDeo eveneens beleid ontwikkeld.



Onderwijs van kwaliteit

Kwalitatief goed onderwijspersoneel:

- Ook 2025 was een jaar van krapte op de onderwijsarbeidsmarkt. In 2025 hebben we daarom opnieuw gewerkt met een eigen interim intern begeleider. Deze sprong in op scholen waar in 2025 tijdelijk geen IB'er was. Op deze manier kon de IB'er voor de nodige continuïteit zorgen;
- CorDeo heeft in 2025 stevig doorgezet op het bestendigen van de eigen invalpool. Met eigen invalkrachten kon enerzijds de continuïteit en anderzijds de kwaliteit van het onderwijs op al onze scholen gewaarborgd worden.

Inclusief onderwijs:

Wij richten ons passend onderwijs in volgens de idealen van inclusief onderwijs.

In 2025 hebben we daarvoor onder meer het volgende gedaan:

- We stimuleren samenwerking tussen het reguliere basisonderwijs, SBO en SO (zie ook hoofdstuk 7).
- Veel van het inclusief onderwijs is maatwerk: geen 'grote verhalen' voor in een jaarverslag maar juist de kleinere alledaagse successen maken dit mooi om te doen. We zien (en horen terug) dat we bovengemiddeld vaak in staat zijn om kinderen op onze scholen passend aanbod te blijven doen, waardoor doorverwijzing relatief minder voorkomt.

Toezicht op onderwijs(kwaliteit):

- Om het goede gesprek te voeren over en toezicht te houden op onderwijskwaliteit, werkt de Raad van Toezicht sinds 2024 met een onderwijscommissie. In 2025 heeft de onderwijscommissie een toezicht(jaar)kalender opgesteld met thema's waarmee het toezicht op onderwijskwaliteit structureel vorm heeft gekregen. Binnen de commissie Onderwijskwaliteit gaan twee leden van de RvT periodiek in gesprek met het stafhoofd onderwijskwaliteit en de bestuurder. Basis voor deze gesprekken zijn inspectierapporten en kwartaalrapportages.

Duurzaam onderwijs:

- In 2025 zijn we verdergegaan met de verduurzaming van onze scholen. Dit is altijd in combinatie met educatie: leerlingen krijgen les over het belang van duurzaamheid en zorg voor de aarde.



- Bij inkoop zetten we steeds meer in op duurzaamheid als criterium. Dit doen we bijvoorbeeld bij keuzes die gemaakt worden bij huisvesting, renovatie en nieuwbouw.

CorDeo als gemeenschap

Binnen CorDeo werken, leren en delen we vanuit verbinding, weten en voelen we ons samen verantwoordelijk voor een prettig leer- en werkklimaat.

Vanuit deze richtinggevende uitspraak hebben we in 2025 specifiek aan een aantal thema's gewerkt:

-Levensfasebewust vitaliteitsbeleid

Er is een eerste start gemaakt met de leeftijdsgroep medewerkers die richting hun pensioen gaan, gekoppeld aan de hierna genoemde geplande activiteit.

-Beleid rond pensionering

Een nieuw beleidsvoorstel wordt in december ingediend. Naar verwachting zal het nieuwe beleid begin 2026 vastgesteld kunnen worden.

-Arbeidsmarktcommunicatie – optimalisatie

Dit is begin 2025 gerealiseerd. Nieuw is o.a. de profilering via LinkedIn en campagne via sociale media (ook speciaal gericht op moeilijk invulbare vacatures in Almere). De resultaten van de gedane optimalisatie zijn gedeeld in rapportages van de HR-afdeling..

-Toelagebeleid

Het toelagebeleid voor directeuren is opgepakt samen met de herwaardering van directiefuncties (opdracht vanuit de vorige CAO), iets wat ook weer aansluit bij het in 2023 ingezette traject rond het passend belonen van directeuren.

-Strategische Partnerships binnen christelijke onderwijsregio's

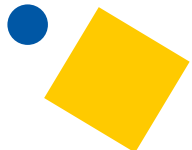
Voor het gezamenlijk aanpakken van de personeelstekorten was er in 2025 sprake van samenwerking met de onderwijsregio's Scope en Koerskracht. Vanwege de regionale ontwikkelingen van onderwijsregio Scope, zal de samenwerking richting de toekomst vanuit 'Opleiden in de School' plaatsvinden, waarmee de HR-samenwerking voor wat betreft het aanpakken van personeelstekorten meer zal verschuiven richting Koerskracht.

De school als gemeenschap:

Vanuit de richtinggevende uitspraak 'Onze scholen zijn lerende gemeenschappen, waar we samen werken en leren met oog voor verschil in kwaliteiten en ervaring', is in 2025 gewerkt aan de volgende thema's:

-Strategische inzet van Samenwerkingsverbanden.

Er is helderheid over vertegenwoordiging bij de verschillende SWV's en het bestuur investeert in aanwezigheid bij SWV De Eem. Verdere aanscherping staat gepland voor 2026.



-Buffers inclusief onderwijs voor tijdelijke 1 op 1 trajecten.

Buffer is aanwezig en wordt waar nodig ingezet. De ontwikkeling van beleid hierop zal in 2026 verder plaatsvinden.

-Toegankelijkheid en toelating van leerlingen.

Het toelatingsbeleid van leerlingen is Verenigingsbreed geregeld en wordt lokaal uitgevoerd. Leerlingen van ouders die bewust kiezen voor gereformeerd of evangelisch onderwijs zijn in principe welkom. De locatiedirecteur voert in afstemming met de identiteitscommissie gesprekken met nieuwe ouders aan de hand van de ouderverklaring. In deze verklaring is samengevat waar wij als ouders en school samen voor willen gaan. Op basis van het gesprek stellen we samen vast of ouders en school goed genoeg bij elkaar passen voor een goede schoolperiode voor de leerling.

1.6 Zaken met een politieke of maatschappelijke betekenis

Vanuit het ministerie en in de onderwijssector spelen voortdurend zaken die de agenda van CorDeo beïnvloeden. We volgen deze ontwikkelingen op de voet en noemen er een aantal:

Banenafpraak:

In de in 2025 opgestelde Strategische Koers is de Banenafpraak expliciet opgenomen. Binnen CorDeo zal er in de komende jaren nadrukkelijk op ingezet worden om mensen met een arbeidsbeperking een baan te bieden binnen de organisatie van CorDeo. Vanuit onze christelijke identiteit weten we ons verantwoordelijk om ook op deze wijze bij te dragen aan inclusiviteit in het primair onderwijs. Het is daarnaast ook een wettelijke opdracht vanuit de Participatiewet (PO-raad, 2023). Concreet beogen we als CorDeo om in de komende vier jaren minimaal vier banen te creëren voor mensen die zijn ingeschreven in het Landelijk Doelgroep register van het UWV. Voor de sector geldt dat er jaarlijks 2,35% van het aantal verloonde uren uit deze doelgroep dient te bestaan.

Onderwijsregio's:

Met de formele start van onderwijsregio's per 1 januari 2025 zijn de voormalige samenwerkingsverbanden zoals RAP-regio's e.d. komen te vervallen.

CorDeo heeft door de sterke geografische spreiding door Nederland (van Amsterdam tot Arnhem) de keuze uit veel onderwijsregio's. Om het werkbaar te houden en de focus op samenwerking binnen christelijk onderwijs te kunnen houden, heeft CorDeo voor 2025 bewust gekozen voor samenwerking met twee christelijke onderwijsregio's,

- Een tiental scholen was vanuit CorDeo verbonden aan de onderwijsregio Scope (met Hogeschool Viaa). Er vond bestuurlijke samenwerking plaats binnen deze regio in de aanpak tegen het lerarentekort.
- Ook nam CorDeo deel aan de Onderwijsregio en Professionele Leergemeenschap van de CHE (Koerskracht). Koerskracht is geen onderwijsregio op basis van geografische ligging, maar op basis van christelijke identiteit. Het netwerk bestaat uit de besturen van basisscholen, de lerarenopleiding van de CHE en vertegenwoordigers van de beroepsgroep.



Vooruitblik naar 2026

Onderwijsregio Koerskracht: Onderwijsregio Scope is per 1 januari 2026 opgehouden te bestaan. De eerder aan Scope deelnemende scholen hebben in 2025 besloten om per 1 januari 2026 deel uit te gaan maken van Koerskracht. Dit betekent dat alle CorDeo-scholen (behalve De Morgenster) per 1 januari deelnemen aan Koerskracht.

Onderwijsregio Amsterdam: Voor één school van CorDeo (De Morgenster in Amsterdam) geldt – op basis van de ligging in een grootstedelijk gebied – aansluiting bij een andere onderwijsregio: Groot-Amsterdam Hier is bewust voor gekozen omdat vanuit de Onderwijsregio Amsterdam de zogenaamde Grote Steden Toeslag naar de deelnemende scholen toe wordt uitgekeerd. Via deze toeslag krijgen leerkrachten die kiezen voor een baan op een Amsterdamse school een extra vergoeding.

Informatiebeveiliging en Privacy

CorDeo heeft in 2025 een interne Privacy Officer aangesteld. Deze heeft het privacy beleid geactualiseerd. Het informatiebeveiligings- en privacy beleid (IBP-beleid) is erop gericht om de kwaliteit van de verwerking van informatie en de beveiliging van persoonsgegevens te optimaliseren waarbij er een juiste balans moet zijn tussen privacy, functionaliteit en veiligheid. Het uitgangspunt is dat de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene (o.a. medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers) wordt gerespecteerd en CorDeo scholengroep voldoet aan relevante wet- en regelgeving.

In 2025 was binnen CorDeo de internationale norm voor informatiebeveiliging NEN-ISO/IEC 27001 en 27002 (2015) leidend voor de genomen beveiligingsmaatregelen.

Er is daarbij in 2025 vooral ingezet op het vergroten van het bewustzijn van de individuele medewerkers, zodat de kennis van risico's kon worden verhoogd en veilig en verantwoord gedrag aangemoedigd. Dit gebeurde door de interne privacy officer tijdens bijeenkomsten met MT, GMR en staf.

In 2026 zal dit verder worden opgepakt.

In 2025 is er één verzoek ingediend bij de Functionaris Gegevensbescherming tot verwijdering van verouderde en onrechtmatig verwerkte documenten en één gemeld datalek.





Duurzaamheid – Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

Duurzaamheid is een belangrijk onderdeel van de maatschappelijke opdracht van CorDeo. Voor de komende jaren richt de organisatie zich op het verder verduurzamen van zowel de bedrijfsvoering als het onderwijs.

Op het gebied van huisvesting wordt verder ingezet op energiezuinige schoolgebouwen, vermindering van CO₂-uitstoot en verantwoord gebruik van materialen. Waar mogelijk wordt aangesloten bij gemeentelijke en landelijke duurzaamheidsprogramma's. Daarnaast wordt gekeken naar mogelijkheden voor circulair inkopen en het beperken van afvalstromen.

Binnen het onderwijs krijgt duurzaamheid een steeds prominentere plek in het curriculum, onder meer via burgerschapsonderwijs en thematisch onderwijs. Leerlingen worden gestimuleerd om bewust om te gaan met milieu en samenleving, en om actief bij te dragen aan een duurzame toekomst.

CorDeo ziet duurzaamheid niet alleen als een verplichting, maar ook als een kans om leerlingen voor te bereiden op hun rol in een snel veranderende samenleving.

1.7 Informatie over maatschappelijke aspecten van het ondernemen

We beseffen dat ons handelen, indirect of direct, invloed heeft op maatschappelijke thema's zoals klimaatverandering en arbeidsomstandigheden. We hebben dit daarom ook expliciet opgenomen in onze strategische koers: "Wij zien het als onze opdracht en gezamenlijke verantwoordelijkheid om zo goed mogelijk voor elkaar en de aarde te zorgen. Dat betekent dat wij als christelijke scholengroep nadrukkelijk en uitgesproken aandacht willen geven aan duurzaamheidsvraagstukken en aan mens- en burgerschapsvorming. Zichtbaar in de keuzes die we als organisatie maken bij bijvoorbeeld inkoop en renovatie, maar ook zeker in de vorming en bewustwording van onze leerlingen." Aandacht voor goede arbeidsomstandigheden hebben we continu. We streven ernaar om een goede werkgever te zijn voor al ons personeel (zie hoofdstuk 5).

1.8 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Strategische Koers:

De Strategische Koers 2024-2028 geeft richting aan ons onderwijs tot en met 2028. Ons perspectief voor de huidige generatie kinderen geven we weer aan de hand van vijf thema's waarbij we verder kijken dan de basisvaardigheden en aandacht geven aan een brede ontwikkeling. Goede kwaliteit met ruimte van de eigenheid van alle scholen van CorDeo is hierbij de basis.

De vijf leidende thema's voor de komende planperiode zijn:

- Identiteit vanuit de Bron: Ons geloof in God, en wat hij zegt in de Bijbel, werkt door in onze identiteit en in ons handelen.
- In de samenleving: De scholen hebben een duidelijke plek in de samenleving. We rusten onze leerlingen toe als burgers van Nederland en van Gods Koninkrijk.
- Onderwijs van kwaliteit: Ons onderwijs staat als een huis. We hebben een duidelijk verhaal, realiseren kwa-



liteit en hebben hoge verwachtingen van elkaar.

- School als gemeenschap: De school is een veilige en unieke gemeenschap waar je mag groeien. We leren en leven samen. Iedereen voelt dat hij/zij erbij hoort.
- CorDeo als gemeenschap: In CorDeo werken, leren en delen we vanuit verbinding. We gaan voor goed werkgeverschap, passende ondersteuning en gemeenschappelijk leren

Het lerarentekort:

Het landelijk gevoelde tekort aan leerkrachten, onderwijsassistenten en directeurs is het afgelopen jaar verder opgelopen en de verwachting is dat deze tekorten de komende jaren nog verder zullen oplopen. Om deze tekorten zo goed mogelijk op te kunnen vangen, blijven we de komende jaren expliciet aandacht geven aan opleiden in de school en zij-instroom. Met de start van onderwijsregio's per 1 januari 2025 betekende dit dat we in 2025 samen met onze christelijke partners gericht konden sturen op het werven, opleiden en langdurig binden van toekomstige onderwijsprofessionals.

Het wegvallen van NPO-middelen:

Het wegvallen van de NPO-middelen in relatie tot een voortzettende krimp en een aanhoudend lerarentekort wordt formatief opgevangen. Hiermee hebben we in 2024 reeds een eerste grote slag in gemaakt door een zorgvuldig formatieproces met goede afstemming in staf en MT en deze beleidslijn is in 2025 voortgezet.

Krimp in leerlingenaantallen:

Naast dat we afgelopen jaren hebben ingezet op profilering van de scholen (o.a. met www.werkenbijcordeo.nl, het CorDeo Magazine, renovatie van scholen en werken aan onderwijskwaliteit, positionering van scholen door marketingstrategie) is het voor een aantal kleine scholen van belang daarbij een specifieke aanpak te hebben. Daarom heeft CorDeo in 2025 verdere stappen gezet in beleidsontwikkeling m.b.t. de zogenaamde 'krimpscholen'. Relevante factoren m.b.t. instandhouding kleine scholen zijn geformuleerd. Om in de komende jaren goed te kunnen afwegen of het haalbaar is om een kleine school in stand te houden, zijn juist deze factoren van belang.

Te denken valt hierbij aan:

- Financiële haalbaarheid (voldoende leerlingen)
- Personele bezetting & draagkracht (het lerarentekort is een belangrijke extra beïnvloedende factor op deel van de kleine scholen)
- Identiteit, rol in de regio (zijn er alternatieven in de regio voor ouders die bewust voor christelijk onderwijs kiezen)
- Onderwijskwaliteit (impact van combinatieklassen, ook afhankelijk van specifieke leerling populatie + beperkte mogelijkheden tot expertiseontwikkeling binnen kleine teams)
- Demografische ontwikkelingen, concurrentie, plek in de wijk
- Groeipotentie en levensvatbaarheid

- Benutte mogelijkheden rond PR
- Impact van eventuele sluiting school op bekostiging centrale overhead CorDeo
- Daarnaast moeten aspecten van kinderopvang meegewogen worden.

Op basis van het te formuleren afwegingskader is in 2025 voor elke individuele school die met krimp te maken heeft een analyse gemaakt.

Politieke Ontwikkelingen en Onderwijsbeleid 2025

Terugblik op 2025:

Het jaar 2025 stond voor CorDeo in het teken van de eerste concrete gevolgen van het beleid van het kabinet-Schoof, dat eind 2024 haar koers uitzette. De politieke focus verschoof in 2025 onomwonden naar het versterken van de basisvaardigheden (lezen, schrijven, rekenen) en het verminderen van de werkdruk door het aanpakken van het lerarentekort.

Belangrijkste beleidswijzigingen en impact voor CorDeo

In de troonrede en de begroting 2025 werd duidelijk dat de overheid sterk inzet op een herstelplan voor het primair onderwijs. Echter, dit ging gepaard met ingrijpende bezuinigingen op specifieke subsidiestromen:

- Hernieuwde focus op basisvaardigheden: Vanaf 1 augustus 2025 weegt de nieuwe standaard 'Basisvaardigheden' (OP0) expliciet mee in het oordeel van de onderwijsinspectie. Scholen die niet aan de normen voor taal en rekenen voldoen, kunnen sneller een 'onvoldoende' krijgen.
- Bezuiniging op 'Rijke Schooldag': De korting op het Programma School & Omgeving (ruim €155 miljoen vanaf 2026, al merkbaar in de aanloop in 2025) raakt de brede ontwikkeling. Het programma blijft in afgeslankte vorm beschikbaar, met name voor scholen in achterstandswijken.
- Minder middelen voor onderwijsachterstanden: De budgetten voor gemeentelijk beleid, inclusief schakelklassen en zomerscholen, zijn met 10% gekort. Dit beperkt de mogelijkheden om kwetsbare leerlingen extra te ondersteunen.
- Subsidietaakstellingen: De brede bezuiniging van €360 miljoen op OCW-subsidies dwingt CorDeo tot scherpe keuzes in projecten en samenwerkingsverbanden.

Conclusie voor CorDeo

De politieke koers in 2025 dwingt CorDeo tot een verhoogde focus op de kernopdracht: taal- en rekenonderwijs. Hoewel de nadruk op basisvaardigheden aansluit bij onze visie, zorgen de subsidiestops voor aanzienlijke uitdagingen, met name in de brede vorming en ondersteuning van leerlingen met een achterstand. In de loop van 2025 zijn de financiële consequenties concreet geworden en hebben wij ons beleid hierop aangepast om de onderwijskwaliteit op het niveau te houden, ondanks de verminderde middelen.





Governance

2.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

Wanneer we spreken over “goed bestuur” gaat het niet alleen om technisch-juridisch het juiste doen, maar zeker ook om het juiste te doen vanuit onze normen en waarden. Moreel leiderschap combineert die aspecten. In onze koers beschrijven we dat onder “persoonlijk leiderschap”. Dat doen we in alle lagen van de organisatie en daarop zijn we aanspreekbaar, informeel maar zeker ook in de gesprekken die bijvoorbeeld de RvT en de GMR voeren met het CvB. In 2025 hebben de RvT, de GMR en het bestuur gewerkt aan verdere versterking van de samenwerking, in aansluiting op de eerder gevolgde scholing. Deze samenwerking bestond in 2025 vooral op een belangrijk thema binnen CorDeo: Identiteit.

2.2 Code Goed Bestuur

In de koers is vastgesteld dat wij ons verbinden aan de richtlijnen van de Governance Code Funderende Onderwijs (goed onderwijs voor alle kinderen, verbinding met de maatschappelijke context, professionalisering en integriteit en transparantie).

CorDeo heeft conform deze Code een integriteitscode vastgesteld.

2.3 Afwijkingen van de code

Bij het bestuur en de Raad van Toezicht zijn in 2025 geen meldingen geweest ten aanzien van afwijkingen van deze code.

De horizontale verantwoording vindt plaats door jaarverslagen en publicaties, ledenvergaderingen, (G)MR-vergaderingen en andere informatieve bijeenkomsten. Verder worden medewerkers intern geïnformeerd via nieuwsbrieven en de Bestuursinfo's (voor directie en staf).

Van het jaarverslag en de begrotingen (op zowel bestuurs- als schoolniveau) maken we publieksvriendelijke producten. Zo krijgen ouders, samenwerkingspartners en andere partijen laagdrempelig inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen binnen CorDeo en de manier waarop wij onze middelen besteden.





ONDERWIJS IN CIJFERS

Op de achttien scholen van CorDeo krijgen 3.179 kinderen onderwijs (peildatum 1 februari 2026).

Scholen	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	februari	februari	februari	februari	februari	februari	februari
	werkelijk	werkelijk	werkelijk	werkelijk	werkelijk	begroot	begroot
GBS De Bron	169	166	139	146	143	160	160
GBS 't Schrijvertje	240	253	266	274	285	280	280
CKC Gulden Bodem	195	176	159	151	148	140	140
GBS De Plantage	141	153	173	172	174	188	188
GBS De Bongerd	114	104	90	89	86	80	80
GBS De Wegwijzer	141	135	126	119	106	105	100
GBS De Regenboog	338	329	309	298	302	298	298
De Olijfboom	176	166	174	170	182	183	174
GBS Het Christal	157	150	161	171	169	171	174
GBS Het Zwaluwnest	388	387	363	356	341	354	354
GBS De Open Kring	101	90	101	98	92	94	90
GBS De Triangel	235	231	237	242	234	235	235
SBO De Werf	102	92	98	92	77	86	86
GBS De Horizon	214	203	188	189	161	160	160
CBS De Verbinding	204	192	194	198	195	201	201
GBS In de Lichtkring	182	171	161	172	167	172	172
EBS De Parel	116	125	121	115	118	119	119
EBS De Morgenster	155	141	131	143	139	155	154
Totaal	3368	3264	3191	3195	3132	3181	3165
Vershil per jaar		-104	-73	4	-63	49	-16

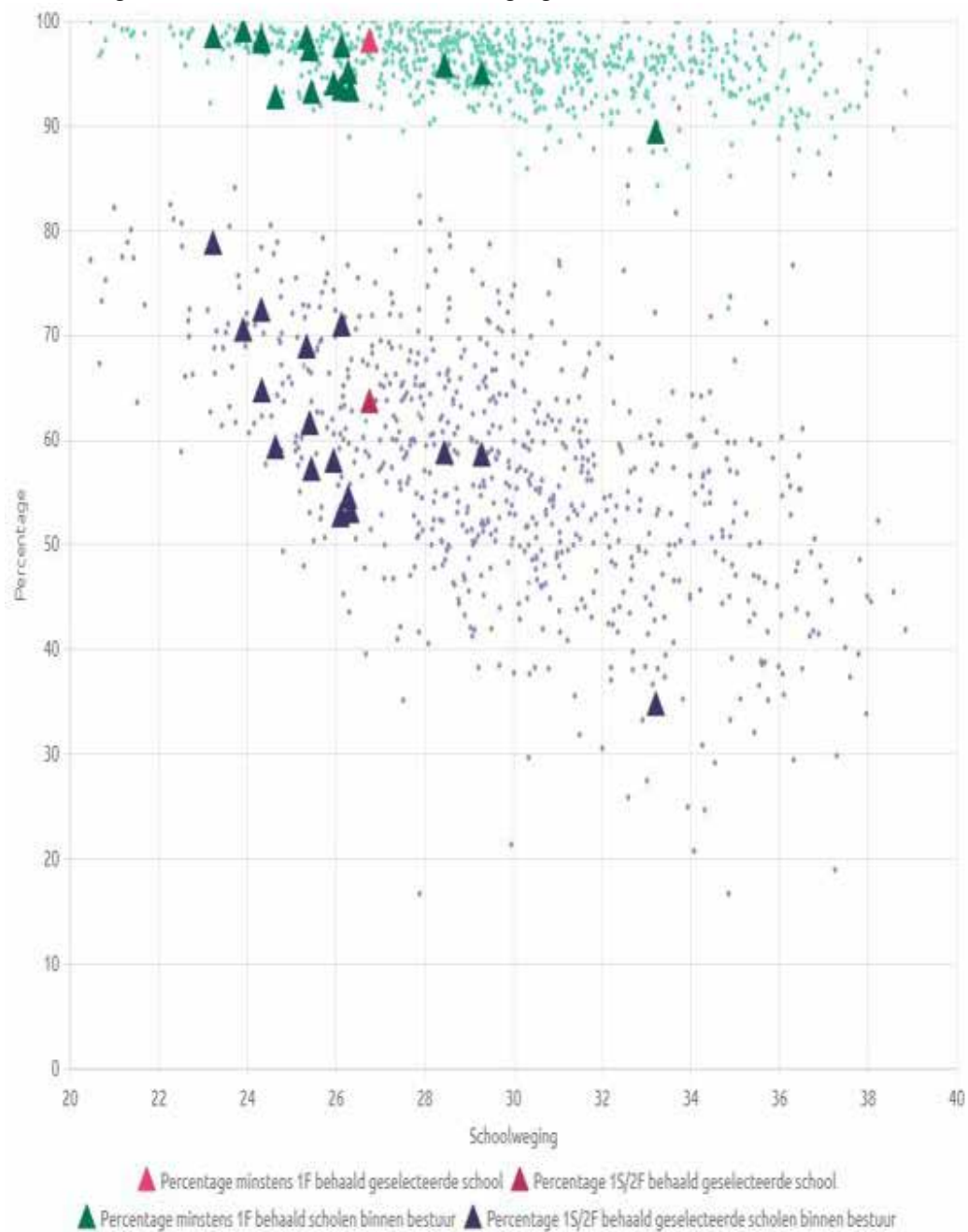
Onderwijsresultaten (3 jaarsgemiddelde 22/23,23/24, 24/25)

	schoolweging	%1F 3-jaars	%2F/1S 3 jaars	Signaleringswaarde en landelijk gemiddelde 2F/1S
De Bron	26,75	97,8	63,4	51,8/63,2
De Olijfboom	26,27	94,8	54,2	51,8/63,2
De Parel	26,32	93,1	52,9	51,8/63,2
De Plantage	26,1	93,2	52,5	51,8/63,2
't Schrijvertje	25,33	98,1	68,6	53,8/63,9
Het Christal	25,4	97	61,3	53,8/63,9
De Horizon	24,63	92,4	59	56,2/66,9
De Bongerd	26,12	97,3	70,7	51,8/63,2
In de Lichtkring	29,28	94,7	58,3	47,1/57,8
Het Zwaluwnest	23,9	98,8	70,2	59,9/67,6
De Open Kring	25,94	93,7	57,7	53,8/63,9
De Triangel	25,44	92,9	56,9	53,8/63,9
De Regenboog	24,32	97,7	64,4	56,2/66,9
De Wegwijzer	24,31	98	72,1	56,2/66,9
SBO de Werf				
De gulden Bodem	23,22	98,2	78,5	58,9/67,6
De Morgenster	33,21	89,1	34,5	38,7/50,4
De verbinding	28,44	95,4	58,5	48,6/60,7

In bovenstaande tabel is voor elke school de schoolweging weergegeven (hoe lager de weging, hoe meer stimulerende leerfactoren kinderen in hun thuissituatie hebben) en het gemiddelde voor de afgelopen drie jaar op de referentieniveaus. Hierbij zijn twee referentieniveaus opgenomen: het niveau 1F (fundamenteel niveau) en 2F/1S (streefniveau). Voor elke school is zichtbaar wat de ondergrens is die de Onderwijsinspectie hanteert op 2F/1S (de signaleringswaarde) en wat het gemiddelde is dat scholen met een vergelijkbare schoolweging realiseren. Voor het niveau 1F geldt dat de Onderwijsinspectie voor alle scholen een signaleringswaarde van 85% hanteert. Een uitzondering hierop vormt het SBO: voor het SBO wordt geen schoolweging berekend en hanteert de Inspectie ook geen signaleringswaarden, gezien de andere context en samenstelling van de leerling populatie.



Percentage referentieniveaus en schoolweging (2024/2025)



Zoals te zien is in de afbeelding (waarin de scores van de scholen op 1S/2F-niveau zijn geplot bij hun eigen schoolweging) scoren al onze scholen op of boven de signaleringswaarde van de Inspectie (groene of oranje score). Tegelijkertijd is er ook volop ontwikkelruimte als we kijken naar de scores van scholen t.o.v. scholen met een vergelijkbare schoolweging. We zijn hier volop mee aan de slag binnen CorDeo. De kwaliteitsgesprekken die ook in 2025 weer periodiek zijn gevoerd worden met alle directeuren, de bestuurder en het stafhoofd Onderwijskwaliteit vormen hier een onderdeel van. Vanuit deze gesprekken zijn in 2025 waar nodig interne herstedopdrachten aan individuele scholen gegeven. De eerste opbrengsten daarvan waren al zichtbaar in 2025 en positief ontvangen door de inspectie. We verwachten dat in de toekomst dit soort interventies zullen leiden tot nog meer scores op of boven het gemiddelde van vergelijkbare scholen.

Nieuwkomers

Binnen CorDeo hebben we geen taalklassen. De meeste nieuwkomers die bij ons instromen, hebben al in een taalklas op een andere school gezeten. In alle gevallen geldt dat we bij nieuwkomers volgens onze route passend onderwijs kijken wat zij nodig hebben. Te denken valt daarbij aan bijvoorbeeld extra taalaanbod, pre-teaching en frequente afstemming in zorgoverleg.



4.1 Kwaliteitscyclus

Binnen CorDeo gebruiken we verschillende instrumenten om de kwaliteit van ons onderwijs en onze dienstverlening te volgen. Wat we willen realiseren, is vastgelegd in de WPO (vanuit de overheid) en onze eigen strategische koers. Die is specifiek en in sommige punten aanvullend op de wettelijke kaders. Deze kaders vormen de basis voor onze kwaliteitszorg: (hoe) realiseren we wat hierin beschreven is?

Twee keer per jaar vullen schoolleiders samen met hun intern begeleider/kwaliteitscoördinator een rapportage in rond de hoofdvragen 'Krijgen de leerlingen goed les?', 'Zijn leerlingen & personeel veilig?', 'Leren de leerlingen genoeg?' en '(Hoe) zijn we in ontwikkeling als organisatie?'. Gesprekken naar aanleiding van de rapportages vinden daarbij ook plaats binnen de lerende gemeenschap: in clusters van 3 scholen bespreken we kwaliteit, ontwikkelingen en verbeterdoelen. Hierbij zijn naast schoolleiders en ib'ers ook de stafhoofden en CvB betrokken. Waar nodig volgt nog verdiepend gesprek tussen een specifieke school en bestuur en/of staf. In 2025 hebben we hierbij de 'interne herstelopdracht' als nieuw kwaliteitsinstrument toegevoegd. Wanneer het bestuur constateert dat er verbetering nodig is op een school (onderwijskundig of op personeel gebied) volgt een formele herstelopdracht. In een aparte gesprekkencyclus wordt voortgang van deze herstelopdracht gemonitord en ondersteund.

Op basis van de rapportages, gesprekken, aanvullende data en ontwikkelgesprekken tussen schoolleider en bestuurder vormt het CvB een beeld van de kwaliteit op de scholen. Het CvB rapporteert op zijn beurt weer aan



de Raad van Toezicht, terwijl de schoolleider op zijn of haar eigen school een eigen kwaliteitsagenda volgt en gesprekken voert met alle medewerkers.

Werken aan een sterke basis en hoge kwaliteit

Onze kwaliteitscyclus stimuleert het werken aan een sterke basis en hoge kwaliteit: de gesprekken worden door schoolleiders en kwaliteitscoördinatoren ervaren als verdiepend en versterkend voor de onderwijskwaliteit. Door het uitwisselen van ervaringen met andere scholen kan ieder in zijn eigen context het onderwijs weer aanscherpen. Waar dat nodig is worden ook de interne herstelopdrachten ingezet om de basis op orde te brengen en te houden.

In 2025 hebben we daarnaast CorDeo-breed een interne leergang voor directie en ib'ers georganiseerd rond het coördineren van onderwijskwaliteit. Daarbij is verdieping aangebracht op de thema's 'focus op leren', 'werken vanuit data' en 'regisseren van de ondersteuning'. Dit heeft bijgedragen aan een gezamenlijke focus op onderwijskwaliteit.

4.2 Schoolplannen en -doelen

In 2024 hebben we een strategische koers vastgesteld (zie <https://cordeoscholen.nl/wp-content/uploads/2023/12/CorDeo-Strategische-Koers-.pdf>). Dit plan geldt voor de periode 2024-2028. Hierin hebben we samen richting gekozen en meetbare en merkbare doelen geformuleerd. Tegelijkertijd zien we ook dat de context en het uitgangspunt per school verschilt. Vanuit visie op de school als (lokale) eigen gemeenschap binnen de grotere CorDeo-gemeenschap vinden we het van belang dat er ook oog is voor wat nodig is in de lokale context. Daarom is de strategische koers per school uitgewerkt in het schoolplan voor de periode 2024-2028, met concrete doelen op alle koersthema's. Op bestuursniveau is instemming van de GMR en RvT op de nieuwe koers gegeven. Op schoolniveau zijn alle MR'en betrokken bij de vaststelling van het schoolplan.

4.3 Onderzoek Onderwijsinspectie

In 2025 hebben er geen aangekondigde kwaliteitsonderzoeken van de inspectie plaatsgevonden op CorDeo-scholen. Wel liep er gedurende 2025 nog een herstelopdracht voor De Olijfboom (bij een voldoende totaalbeoordeling van de school). Afronding van deze herstelopdracht zal naar verwachting in 2026 plaatsvinden. Daarnaast heeft De Triangel een onaangekondigd bezoek gehad van de Inspectie, passend bij de nieuwe landelijke werkwijze. Hiervan is een kort rapport opgesteld, die gepubliceerd wordt op de site van de Inspectie van het Onderwijs. Naar aanleiding van dit bezoek vindt geen vervolgonderzoek plaats.

Soms komen er bij de inspectie op basis van diverse indicatoren signalen over de scholen, naar aanleiding van bijvoorbeeld een klacht of tegenvallende onderwijsresultaten. Hierover is zowel tussentijds als in een jaarlijks gesprek contact tussen de Inspectie en CorDeo. In 2025 is hierbij vastgesteld dat de Inspectie een verdiepend kwaliteitsonderzoek wil uitvoeren op EBS De Parel. Dit zal in 2026 plaatsvinden.

4.4 Overig

In 2025 zijn er geen middelen meer besteed aan het Nationaal Programma Onderwijs.

4.5 Internationalisering

Internationalisering is op dit moment geen speerpunt in onze organisatie: wij richten ons op goed en christelijk onderwijs in Midden-Nederland. Wij verwachten dat hier in de komende periode geen verandering in zal optreden.

4.6 Klachtenafhandeling – Afhandeling van klachten

CorDeo Scholengroep hecht grote waarde aan een zorgvuldige, transparante en laagdrempelige klachtenafhandeling. Klachten worden primair behandeld op schoolniveau, waarbij het uitgangspunt is dat signalen in een vroeg stadium worden opgepakt en opgelost in dialoog met betrokkenen. Indien nodig wordt de klacht opgeschaald naar het bestuursniveau of voorgelegd aan een onafhankelijke klachtencommissie, conform de geldende klachtenregeling.

In 2025 zijn de procedures rondom klachtenafhandeling in lijn met de wettelijke kaders (waaronder de Wet op het primair onderwijs en de Algemene wet bestuursrecht) uitgevoerd. Ouders, leerlingen en medewerkers zijn actief geïnformeerd over de mogelijkheden om een klacht in te dienen, onder andere via de schoolgids en de website. Vertrouwenspersonen (intern en extern) spelen hierbij een belangrijke rol. In gevallen waarin formele behandeling nodig was, is zorgvuldig gehandeld volgens de vastgestelde procedures, met waarborging van hoor en wederhoor. De klachtenanalyse wordt jaarlijks benut als input voor kwaliteitsverbetering. In 2025 heeft dit geleid tot gerichte acties op het gebied van veiligheidsklimaat binnen scholen.

4.7 Onderwijs en onderzoek – Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

Binnen CorDeo Scholengroep maakt onderzoek en ontwikkeling integraal onderdeel uit van het kwaliteitsbeleid. In 2025 is gericht gewerkt aan het versterken van evidence-informed werken binnen de scholen, met specifieke aandacht voor de verbetering van basisvaardigheden (taal, rekenen en burgerschap)

Leerteams en professionele leergemeenschappen (PLG's) hebben een centrale rol gespeeld bij het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek. Hierbij is gebruikgemaakt van data-analyse (zoals leerlingvolgsystemen en schoolanalyses) om het onderwijsaanbod te evalueren en bij te stellen. Scholen hebben gewerkt met interventies gebaseerd op bewezen effectieve didactische strategieën, waaronder expliciete instructie en formatief handelen.

Binnen het kader van digitalisering is in 2025 ook aandacht besteed aan de inzet van digitale middelen ter ondersteuning van gepersonaliseerd leren en datagestueerd werken. Hierbij is nadrukkelijk rekening gehouden met privacywetgeving (AVG) en ethische vraagstukken rondom technologiegebruik in het onderwijs.



4.8 Onderwijs en onderzoek – Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

Voor de komende jaren zet CorDeo Scholengroep in op verdere versterking van een onderzoekende cultuur binnen alle scholen. Het doel is om onderzoek en innovatie structureel te verankeren in de dagelijkse onderwijspraktijk en besluitvorming.

Belangrijke speerpunten zijn:

- Het verdiepen van evidence-informed werken, waarbij onderwijskeuzes systematisch worden gebaseerd op data, praktijkervaring en wetenschappelijke inzichten.
- Het uitbreiden van samenwerkingen met kennisinstellingen en andere schoolbesturen om kennisdeling en innovatie te stimuleren.
- Het versterken van de onderzoeksvaardigheden van leraren en schoolleiders, onder andere via scholing en begeleiding.
- Het benutten van landelijke programma's en subsidies gericht op onderwijsverbetering, zoals initiatieven rondom basisvaardigheden.

Het bestuur onderkent dat deze speerpunten moeten plaatsvinden in een context van aanhoudende uitdagingen, zoals het lerarentekort en toenemende diversiteit in de leerlingpopulatie. Onderzoek en innovatie worden daarom expliciet gekoppeld aan strategische personeelsontwikkeling en organisatiekracht.





PERSONEELSBELEID

5.1 Strategisch personeelsbeleid

De HR strategie 2024-2028 is opgesteld als een vervolg op – en een concrete HR-vertaalslag van – de Strategische Koers van CorDeo. De HR strategie heeft als doel om bij te dragen aan de realisatie van de vastgestelde doelen van de Strategische Koers en om een verdere professionalisering van de HR ondersteuning binnen CorDeo te realiseren. Daarmee willen we bijdragen aan de continuïteit en kwaliteit van het christelijk onderwijs voor de leerlingen van CorDeo én bijdragen aan een fijne en gezonde werkplek voor onze collega's waarin zij mogen leren in vertrouwen.

Naast de Strategische Koers is bij de totstandkoming van deze HR strategie nadrukkelijk gekeken naar maatschappelijke ontwikkelingen waartoe we ons als organisatie dienen te verhouden. Het blijvende grote lerarentekort knelt binnen CorDeo en zal ook in de komende jaren grote inspanning vragen om de continuïteit van ons onderwijs te kunnen borgen. Ook het schoolleiderstekort, de complexiteit van het vak en de werkdruk die schoolleiders ervaren vraagt om een proactieve aanpak. Het huidige verloop en verzuim van de schoolleiders binnen CorDeo benadrukt de urgentie van dit thema.

Strategisch HRM gaat wat ons betreft over proactieve investeringen om de arbeidsrelatie tussen CorDeo en haar werknemers – in een context van snel veranderende ontwikkelingen in de onderwijssector en haar context – positief te beïnvloeden. Onze strategische speerpunten zijn het inzetten op kwantitatieve en kwalitatieve personeelsplanning, de positionering van CorDeo als aantrekkelijke werkgever in de arbeidsmarkt en proactieve interventies die bevorderen dat onze medewerkers zich vitaal en bevrolog inzetten voor ons onderwijs.

5.2 HR-thema's: belangrijke elementen van gevoerd beleid

De HR strategie wordt jaarlijks vertaald naar jaarplannen.

Vanuit de HR beïnvloedingsgebieden worden hieronder een aantal belangrijke ontwikkelingen in 2025 genoemd:





Aantrekken

Binnen het beïnvloedingsgebied 'Aantrekken' zijn in 2025 een aantal nieuwe stappen gezet als het gaat om werving en selectie. Na een uitgebreide analyse van de arbeidsmarkttrends in het onderwijs, onderzoek naar effectieve wervingskanalen (in het onderwijs) en de huidige situatie bij CorDeo scholengroep, is besloten de bestaande wervingskanalen beter te benutten en aanvullende acties te ondernemen op de volgende onderdelen:

Employer branding

Het plan om regelmatig positieve content te delen op LinkedIn om meer zichtbaar te zijn, is uitgevoerd en heeft effect gehad. Afgelopen jaar heeft CorDeo op LinkedIn 352 nieuwe volgers erbij gekregen. Dit komt neer op een stijging van ruim 32%. Daarnaast is ingezet op het opbouwen van talentpools voor schoolleiders (46 kandidaten) en leerkrachten (143 kandidaten). Ook hebben zich 62 mensen ingeschreven voor de 'job alert' nieuwsbrieven.

Netwerk (referral programma)

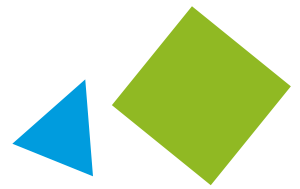
Omdat veel van onze nieuwe CorDeo collega's via ons eigen netwerk binnen komen, is ook in het afgelopen jaar gestimuleerd dat medewerkers hun eigen netwerk raadplegen bij openstaande vacatures. Dit heeft geleid tot drie nieuwe medewerkers. De betrokken collega's ontvingen een dinerbon als dank.

Werken bij CorDeo event

Vanwege eerdere positieve ervaringen is ook in 2025 een Werken bij CorDeo event georganiseerd. Ruim 30 geïnteresseerden waren aanwezig op dit event, met als mooie uitkomst dat een moeilijk invulbare vacature in Hilversum ingevuld is met een kandidaat vanuit dit event.

Social media campagnes

Met de ondersteuning van een extern bureau is dit jaar ook ingezet op social media campagnes via Facebook en Instagram om moeilijk invulbare vacatures in Almere ingevuld te krijgen. Dit heeft 49 kandidaten opgeleverd, maar de kwaliteit van de kandidaten en aansluiting bij de identiteit van CorDeo was nog niet altijd op orde. Met het aanscherpen van selectiecriteria werd dit wel steeds beter gedurende de campagne en zijn een aantal kandidaten ook uitgenodigd voor gesprek.





Resultaten

Voor wat betreft de werving van leerkrachten is bekend dat er naar aanleiding van de formatieperiode tien nieuwe leerkrachten zijn aangenomen. Van deze groep noemt 40% (vier leerkrachten) de CorDeo-website als het kanaal waardoor zij bij ons terecht zijn gekomen. 30% (drie leerkrachten) geeft aan via het persoonlijke netwerk bij CorDeo te zijn uitgekomen en in 10% (één leerkracht) werd het Werken-bij-CorDeo-event genoemd.

Wanneer we niet alleen kijken naar de formatieperiode, maar ook naar de leerkrachten die gedurende het schooljaar 2024-2025 zijn gestart, valt op dat het netwerk het vaakst wordt genoemd als manier waarop iemand bij CorDeo terecht is gekomen (vijf keer van de 8, dus 62,5%).

In schooljaar 2025 zijn vijf directievacatures uitgezet: voor Het Zwaluwnest, De Horizon, De Triangel, De Open Kring en SBO de Werf. Al deze vacatures zijn succesvol ingevuld.

De diverse uitgezette acties hebben het gewenste resultaat opgeleverd. De inzet op employer branding via LinkedIn heeft gezorgd voor meer zichtbaarheid, kandidaten worden via job alerts actief geïnformeerd bij openstaande vacatures en ook het inschakelen van het medewerkersnetwerk heeft daadwerkelijk nieuwe collega's opgeleverd. Ook het Werken-bij-CorDeo-event heeft geleid tot concrete invulling van een vacature.

Andere middelen werkten prettig, maar het resultaat is minder tastbaar. Omdat het bereik groot is, willen we hier komend schooljaar wel mee doorgaan. Wel onderzoeken we of we social media campagnes meer kunnen inzetten vanuit een employer branding-benadering (lange termijn) in plaats van een job marketing (korte termijn) benadering.

Een belangrijke les van afgelopen schooljaar is dat het lastig is om de exacte bron van sollicitanten te bepalen. Kandidaten weten dit zelf soms niet meer, of de vraag wordt niet gesteld. Daarnaast is de effectiviteit van afzonderlijke kanalen moeilijk te isoleren. Vaak werkt het via een mix van kanalen: iemand hoort van CorDeo bijvoorbeeld via een radiocommercial, ziet ons daarna op social media en besluit vervolgens via de website te solliciteren.

Alles bij elkaar maakt dit dat we komend schooljaar opnieuw inzetten op een effectieve wervingsmix. Acties die al resultaat opleveren worden doorgezet, en de middelen die nog niet het gewenste effect hebben, willen we langer de tijd geven om zich te bewijzen.

Ontwikkelen

Voor wat betreft het opleiden van toekomstige onderwijsprofessionals is het overleg tussen P&O met de bovenschoolse schoolopleiders van de Viaa en CHE een structureel karakter gekregen. Ieder kwartaal wordt een overleg gevoerd, met als doelstelling te komen tot verdere beleidsvorming rond dit thema. De onderling kortere lijntjes leveren ook op dat we proactief talentvolle studenten benaderen vanuit P&O om hen ook voor de langere termijn te verbinden aan onze organisatie.





Voor wat betreft het blijvend ontwikkelen van onze CorDeo-collega's lag het afgelopen jaar bovenschools de aandacht bij het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van onze schoolleiders. Het verloop en ook het hoge verzuimpercentage van deze werknemersgroep laat al langere tijd zien dat hierop actie genomen dient te worden. In 2025 is daarom een nieuwe cyclus ontworpen voor de gesprekken tussen de bestuurder en individuele schoolleiders, met als doel beter zicht te hebben op het welzijn en ook de (benodigde) ontwikkeling van de schoolleiders. Vanwege de doorontwikkeling van de rol van IB-er naar KC-er (kwaliteitscoördinator) is in 2025 een taakomschrijving ontwikkeld, als houvast voor directeuren en KC-ers.

Belonen

In 2025 is er een nieuw onderhandelaarsakkoord afgesloten door de CAO-partijen voor een nieuwe CAO voor het primair onderwijs. Met ingang van 1 november 2025 hebben alle medewerkers een salarisverhoging van 4,6% ontvangen. Per 1 november 2026 komt daar nog een salarisverhoging van 1,2% bij. De nieuwe cao loopt van 1 november 2025 tot en met 28 februari 2027.

De in 2024 vastgestelde nieuwe leasefietsregeling bleek niet te passen binnen de kaders van de CAO. Met ingang van de nieuwe CAO van 1 november 2025 is dit echter aangepast en kan deze regeling alsnog uitgerold gaan worden binnen CorDeo.

Als laatste is in 2025 ook gewerkt aan een toelagebeleid om heldere kaders te bieden voor het toekennen van toelagen. Naar verwachting zal dit in het eerste kwartaal van 2026 vastgesteld kunnen gaan worden.

Vitaliseren

In het verzuimpercentage CorDeo breed is de positieve trend blijvend zichtbaar en voor het tweede jaar op rij zelfs onder ons ambitieniveau (4,5%) uitgekomen: 4,3%. Een actueel overzicht en een verdere toelichting op de verzuimcijfers in 2025 wordt weergegeven onder '5.3.1 Verzuim en preventie'.

In 2025 zijn daarnaast ook een drietal nieuwe of vernieuwde beleidsstukken vastgesteld: arbobeleid, verzuimpreventiebeleid en veiligheidsbeleid. Dit naar aanleiding van de in 2023 gehouden RI&E waaruit bleek dat deze beleidsstukken nog ontbraken of vernieuwd moesten worden.

Als laatste is het goed te noemen dat we ook in 2025 veelvuldig laagdrempelig de bovenschoolse coaches hebben ingezet in het voorkomen van uitval van (startende) leerkrachten. De coaching vraagstukken bevinden zich veelal op het vlak van een werk-privé balans of op het nog meer eigen moeten maken van didactische vaardigheden. Door deze inzet van coaches weten we uitval te voorkomen en daarmee leerkrachten duurzaam inzetbaar te houden. Een relatief nieuw – of in elk geval steeds meer voorkomend – vraagstuk is hoe we onze leerkrachten de juiste toerusting bieden als het gaat om de ontwikkeling naar inclusiever onderwijs. In 2026 zal de CorDeo studiedag dit ook als thema hebben, omdat we zien dat op steeds meer scholen dit als knelpunt wordt ervaren.

5.3 Belangrijkste ontwikkelingen, een nadere toelichting

5.3.1 Verzuim en preventie

CorDeo scholengroep in 2025 een gemiddeld ziekteverzuim van 4,3%.

Verzuimpercentage	CorDeo	OP	Dir	OOP
2022	6,3	6,0	6,3	7,2
2023	5,2	7,2	9,3	7,7
2024	4,1	5,2	12,7	4,8
2025	4,3	4,7	16,2	2,9

Verzuimduur in percentages	2025	2024	2023	2022
Kort verzuim (tot 7 dagen)	0,74	0,64	0,75	1,07
Middellang (7-42 dagen)	0,46	0,47	0,56	1,21
Lang (42-1 jaar)	2,55	2,09	2,26	2,80
Zeer lang (1 jaar en meer)	0,56	0,91	1,67	1,26

Verzuimpercentage per leeftijdscategorie	2025	2024	2023	2022
<35 jaar	0,99	1,02	1,49	1,56
35-45 jaar	0,9	1,02	1,02	1,68
45-55 jaar	1,48	1,17	1,58	1,91
55-65 jaar	0,75	0,75	0,96	1,13
>65 jaar	0,19	0,15	0,2	0,06

Verzuimfrequentie	2025	2024	2023	2022
ZMF	1,07	0,96	1,08	1,38

Voor de tweede jaar op rij ligt het verzuimpercentage onder het ambitieniveau van CorDeo (4,5%). Voor zowel OP als OOP zet de daling in verzuim door en datzelfde geldt voor vrijwel alle leeftijdscategorieën (met uitzondering van met name de leeftijdscategorie 45-55 jaar).

De verzuimcijfers binnen het Primair Onderwijs in 2025 zijn nog niet gepubliceerd. In 2024 was het ver-

zuimpercentage onder onderwijzend personeel 6,2% en onder ondersteunend personeel 6,9% ([Verzuimon-derzoek Personeel](#), DUO). Over 2025 zijn al wel de verzuimpercentages tot en met het derde kwartaal voor het totaal van de onderwijssector bekend: een gemiddeld verzuimpercentage van 5,0%. ([Ziekteverzuim | CBS](#))

Het verzuimpercentage binnen CorDeo ligt daarmee ruim onder de landelijke trend binnen het onderwijs.

Waar we in algemene zin een positieve trend zien als het gaat om verzuim binnen CorDeo zien we helaas in het verzuim van directeuren nog geen verbetering ontstaan en is het verzuimpercentage wederom gestegen. In 2025 is al ingezet op diverse interventies om deze ontwikkeling om te buigen, zoals het laagdrempelig aanbieden van coaching en een nauwere betrokkenheid vanuit het bestuur op welzijn en ontwikkeling van de directeuren. De effecten hiervan zullen zich echter pas op de langere termijn vertalen in daling van het verzuim onder de directeuren.

CorDeo is eigenrisicodragers voor vervangingen en is daarmee kostendrager voor alle vervangingen. We begroten de gelden op basis van het verwachte percentage ziekteverzuim. Vervanging bij ziekte wordt door CorDeo onder andere opgevangen door te werken met een (vaste) invalpool. In 2025 is op vervanging 8 WTF aan vaste formatie (peildatum 31-12-2025) ingezet.

5.3.2 Lerarentekort en vacatures

In 2025 hebben 50 medewerkers afscheid genomen van CorDeo, ten opzichte van 51 medewerkers in 2024. Het ging daarbij om 4 directieleden, 27 onderwijsgevende personeelsleden en 19 medewerkers in de categorie ondersteunend personeel.

In 2025 zijn er 36 mensen in dienst getreden bij CorDeo. Dat zijn acht nieuwe medewerkers minder dan in 2024. Het ging daarbij om twee directeuren, 24 onderwijsgevende personeelsleden en 10 ondersteunende personeelsleden.

Het saldo van instroom en uitstroom is op basis van het bovenstaande negatief. In de praktijk zijn er ook (soms verborgen) openstaande vacatures. Met name de vacatures voor leerkrachten in Amsterdam en Almere zijn zeer moeilijk in te vullen.

De HR afdeling zet zich ondertussen in om de positionering van CorDeo als werkgever verder te verstevigen. CorDeo heeft diverse mogelijkheden om zich te onderscheiden als aantrekkelijke werkgever in een christelijke context en die mogelijkheden worden ook benut in de diverse communicatiekanalen.

Naast het werven van nieuwe medewerkers wordt daarnaast ook sterk ingezet op het behouden van personeel, stagiaires en zij-instromers.



5.3.3 Samen Opleiden

In 2025 hebben wij aan 54 studenten (30 via VIAA en 24 via CHE) een leer- en werkplek op CorDeo scholen geboden. We zijn blij op deze wijze een bijdrage te kunnen leveren aan het opleiden van nieuwe onderwijsprofessionals. We werken aan een goede afstemming en begeleiding van de studenten en proberen ze waar mogelijk ook te binden aan onze organisatie. De in 2023 aangestelde opleidingscoördinatoren zien toe op een goede kwaliteit van het opleiden in de school en coördineren de begeleiding van de studenten. Door lid te zijn van bestuurlijke netwerken van de CHE (Koerskracht) en de VIAA (Scope) wordt uitvoering gegeven aan de bestuurlijke verplichtingen met betrekking tot het samen opleiden.

5.3.4 Vitaliteit en werkdruk

In 2025 is conform de reguliere RI&E cyclus binnen CorDeo een Quickscan Welzijn uitgezet onder alle medewerkers binnen CorDeo. Met deze vragenlijst krijgt CorDeo inzicht in de psychologische arbeidsbelasting en wordt er ook een beeld gevormd rond de sociale veiligheid en gelijke behandeling op de diverse locaties binnen onze scholengroep. De resultaten vanuit deze Quickscans zijn waar nodig gebruikt voor vervolgonderzoek en/of een herstelopdracht om een verbetering te realiseren op het gebied van sociale veiligheid op de schoollocatie. De resultaten laten zien dat er op veel van onze scholen vooruitgang is gerealiseerd als het gaat om de ervaren werkdruk. De rol van de leidinggevende blijkt ook cruciaal hierin. Omdat de resultaten vanuit de Quickscan CorDeo breed wel wat tegenvielen, is besloten de Quickscan in het voorjaar van 2026 te herhalen en op basis hiervan het veiligheidsbeleid ook te evalueren en eventueel aan te scherpen.

De besteding van de werkdrukmiddelen ziet er in 2025 als volgt uit:

Ontvangen in 2025		€ 1.087.690	
Bestedingscategorie	Personeel	€ 1.051.710	96,7%
	Inhuur personeel	€ 31.626	2,9%
	Materiële kosten	€ 4.354	0,4%
Totaal besteed		€ 1.087.690	100%

5.4 Beheersing uitkeringen na ontslag

In 2025 (peildatum 31 december 2025) is er sprake van twee uitkeringsgerechtigden. Daarnaast hebben in totaal hebben zes (oud-)medewerkers in 2025 een WW-uitkering ontvangen, waarvan vijf uitkeringen zijn ontstaan in 2025. Voor allen heeft CorDeo een eigen bijdrage van 50% moeten betalen.

5.5 Personeelsverloop

Tabel: Instroom nieuwe medewerkers in 2022, 2023, 2024 en 2025

	OP	OOP	Dir	Totaal
2025	24	9	2 + 1 bestuurder	36
2024	21	21	2	44
2023	25	23	2	50
2022	24	19	1	44

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig (tussen 1 en 5 rappor- teert u met '<5')	VOG niet aanwezig (tussen 1 en 5 rappor- teert u met '<5')
Nieuwe medewerkers in loondienst	58	<5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	3	0	0

Bij nieuwe personen niet in loondienst gaat het in de 3 gevallen om interim directeuren die op ZZP-basis werken.

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

5.5.1 HR-beleid gericht op het voorkomen van ontbreken VOG's

De benoeming vindt plaats onder de voorwaarde dat een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kan worden overlegd. Dit is vastgelegd in ons Werving & selectiebeleid en wordt opgenomen in iedere benoemingsbrief. De VOG dient voor de eerste werkdag aangeleverd te zijn.



Voor het onderhoud van de schoolgebouwen volgt CorDeo het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Op basis van het onderhoudsplan zijn in 2025 de volgende onderhoudswerkzaamheden verricht:

- Bij de **CorDeo** locaties zijn allerlei onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd. Het huisvestingsteam begeleidt de verschillende projecten.
- In 2025 heeft **CorDeo** de beschikking over een eigen technische man die voor alle scholen kleine herstel-/bouwkundige werkzaamheden uitvoert. Ook ondersteuning op het gebied van uitwisselingen van meubilair/facilitair is deze man ingezet.
- Op een aantal locaties zijn en worden de Cv-ketels vervangen – **De Gulden Bodem te Arnhem, de Bongerd te Zutphen en de Parel te Amersfoort**.
- Herstelwerkzaamheden aan het interieur naar een forse waterlekkage bij **Het Zwaluwnest**, waarbij een interieur-upgrading gelijk wordt ingepland voor 2026.

Lopende projecten:

- Het nieuwbouwproject van **De Regenboog** in Amersfoort is in 2025 voortgezet. De aannemer is december 2024 gestart. Naar verwachting wordt de nieuwbouw van De Regenboog februari 2026 opgeleverd. De ontwikkeling en uitvoering van het schoolplein is in samenspraak met de gemeente Amersfoort tot stand gekomen, werkzaamheden zijn gereed met de opening en ingebruikname van de nieuwe school.
- Het IHP Veenendaal is in 2025 vastgesteld door de gemeente Veenendaal, waarin een vernieuwbouw voor De Plantage is opgenomen, op de huidige locatie te Veenendaal. De uitvoering van de vernieuwbouw is gepland medio 2031.
- In Leusden is het ontwerptraject voltooid en eind december 2025 is de aanbesteding gestart met aanne-





mers en installateurs, voor de vernieuwbouw van het gebouw aan het Hoefijzer 18. De start van de bouw is gepland medio februari 2026, waarbij **Het Christal** begin 2027 zal verhuizen naar de nieuwe locatie.

- In Amsterdam zou **De Morgenster** tot eind 2026 in gebruik blijven; daarna wordt het gebouw gesloopt. Er komt nieuwbouw met een andere school voor terug. We zijn in gesprek met het andere schoolbestuur voor de tijdelijke locatie en opstarten van het ontwerptraject nieuwbouw voor twee nieuwe scholen op Holendrecht.
- **De Parel** in Amersfoort heeft budget voor renovatie in de komende jaren. Er zijn scenario's bedacht hoe we om kunnen gaan met de overmaat van het gebouw. De optie die we met de gemeente nu onderzoeken, is of een deel van het gebouw een buurthuis-functie zou kunnen krijgen. We nemen hier meer tijd voor; renovatie is nu voorzien rond 2030.
- **Het Zwaluwnest** (Amersfoort) is onderdeel van een VvE. Samen met AnnoNu (het andere schoolbestuur in De Brink) is er voortdurend overleg over de VvE-constructie. Reconstructie van de afgelopen jaren maakt duidelijk dat er frictie zit in de geldstromen. Kern van de frictie is, dat scholen het hele MI afdragen aan de VvE voor installaties (binnenkant en buitenkant) terwijl de VvE geen onderhoud pleegt aan de binnenkant. Er ligt een concrete casus voor m.b.t. het binnenklimaat. Dit vraagt om grote investeringen waar de VvE geen reserve voor heeft. In 2025 zijn we hierin niet verder gekomen, echter zijn we bezig om extern advies in te winnen voor een oplossing in dit vraagstuk.
- In 2025 zijn de plannen uitgewerkt om de constructie fouten van de gevels en de daken van **De Wegwijzer** te herstellen, met een aanbesteding in het 4e kwartaal. De bekostiging van deze werkzaamheden zijn ontvangen van de gemeente Hilversum. Uitvoering zijn gepland medio 2026.

Huisvestingsbeleid

Binnen het huisvestingsbeleid van de CorDeo scholengroep staat het realiseren en in stand houden van veilige, gezonde en toekomstbestendige leeromgevingen voor het primair onderwijs centraal. Hierbij wordt rekening gehouden met de specifieke eisen die het basisonderwijs stelt aan gebouwen, zoals functionaliteit, toegankelijkheid en een passend binnenklimaat voor leerlingen en medewerkers.

De scholengroep maakt gebruik van zowel gemeentelijke huisvesting (veelal eigendom van de gemeente). In lijn met landelijke ontwikkelingen wordt de mogelijke verdere doordecentralisatie van onderwijshuisvesting nauw-

gezet gevolgd. Een verschuiving van verantwoordelijkheden naar schoolbesturen kan gevolgen hebben voor investeringsruimte, risicodragendheid en beheer. De organisatie bereidt zich hierop voor door haar meerjaren-onderhoudsplannen hierop aan te passen.

Voor de komende jaren zijn, in afstemming met gemeenten, diverse projecten voorzien op het gebied van renovatie, vervangende nieuwbouw en verduurzaming van schoolgebouwen. Belangrijke thema's hierbij zijn energiebesparing, verbetering van het binnenklimaat en flexibiliteit van onderwijsruimten. De financiering van deze projecten vindt plaats via de reguliere gemeentelijke bekostiging van onderwijshuisvesting, aangevuld met eigen middelen voor inrichting, onderhoud en aanvullende kwaliteitsverbeteringen. Waar mogelijk wordt gebruikgemaakt van subsidieregelingen op het gebied van duurzaamheid.



7.1 Samenwerkingspartners passend onderwijs

Door de regionale spreiding van onze scholen zijn wij als vereniging verbonden aan negen samenwerkingsverbanden. Dit zijn:

- SWV De Eem (Het Christal, De Regenboog, De Parel, Het Zwaluwnest, De Horizon, De Werf)
- SWV Rijn & Gelderse Vallei (De Plantage, De Bron, De Triangel)
- SWV Zeeluwe (In De Lichtkring, GBS Fontanus, De Open Kring)
- Passend Onderwijs Almere (De Verbinding)
- SWV Unita (De Wegwijzer)
- Passend Onderwijs Apeldoorn PO ('t Schrijvertje)
- SWV PassendWijs (Pieter Jongelingschool)
- SWV IJssel | Berkel (De Bongerd)
- SWV Amsterdam Diemen (De Morgenster).

Met alle samenwerkingsverbanden onderhouden we op bestuursniveau contact en zijn afspraken gemaakt in het kader van de tripartiete regeling. De afspraken over zorgroutes, ondersteuning en financiële regelingen zijn overal verschillend evenals de middelen die de school krijgen om arrangementen vorm te geven. Het blijft een zoektocht hoe we, met zoveel verschillende samenwerkingsverbanden, zicht houden op en deelnemen aan de belangrijkste overlegorganen en netwerken.

Scholen krijgen ondersteuning vanuit hun samenwerkingsverband en het CorDeo OnderwijsPunt. De orthopedagogen, ambulant begeleiders en coaches van het OnderwijsPunt zetten zich in om de leerlingenzorg op scholen te versterken door inzichten en toepasbaar advies te geven die aansluiten op de onderwijsbehoeften van een kind of een groep kinderen.

Door ontwikkeling van de eigen expertise en de intensieve samenwerking tussen het CorDeo OnderwijsPunt



en het samenwerkingsverband kunnen onze scholen een dekkend aanbod realiseren. De basisondersteuning staat. Onze ambitie is dat onze scholen de interne ondersteuning zo goed op orde hebben dat het niet alleen in de basis goed is, maar beter dan dat. Het startpunt verschilt per school, maar ons doel is helder: inclusief onderwijs.

Relatie met SBO en SO

Het beleid is er in alles op gericht zoveel mogelijk leerlingen in de eigen scholen steeds inclusiever onderwijs te bieden. In onze koers schrijven we hierover: “In de gemeenschap van de school willen we inclusief denken en handelen. Elk van onze scholen is een gemeenschap ‘waar ieder zijn eigen gaven heeft, waar mensen niet opgevat worden als individu maar waar ze volwaardig onderdeel zijn van een gemeenschap. Een gemeenschap waarin de zwakste net zo belangrijk is als de sterkste. Een gemeenschap waarbij het nut voor ieder behartigd wordt’(De Muynck, 2019).” Het is onze droom dat alle kinderen samen naar dezelfde school kunnen. We zijn er blij mee dat dit vaak lukt. Dat zien we ook aan de aanmeldingen: met enige regelmaat krijgen we zij-instroom van leerlingen met een bijzondere ondersteuningsbehoefte die elders vastlopen en op onze scholen terecht kunnen. Tegelijkertijd lopen ook onze scholen soms zo sterk tegen grenzen aan dat in samenwerking met de samenwerkingsverbanden toch naar een andere voorziening wordt gezocht. Afgelopen jaar hebben we vier leerlingen verwezen naar het SO. Het deelnamepercentage SBO op onze scholen ligt op 1,09%. Stapje voor stapje werken we toe naar ons ideaal. Voor kinderen waarvoor verwijzing een beter alternatief is, werken we aan speciaal basisonderwijs van hoge kwaliteit op ons SBO De Werf in Amersfoort.

Aanmeldingsbeleid

De ouders worden erop geattendeerd dat zij hun kind tijdig moeten aanmelden om te kunnen vaststellen of er sprake is van een zorgplicht. De termijn van zes weken, met een mogelijke verlenging met vier weken, wordt in acht genomen om indien nodig onderzoek te doen. De criteria voor toelating na aanmelding zijn in de schoolondersteuningprofielen van de scholen beschreven.

7.2 Samenwerking kinderopvang

Een andere belangrijke samenwerkingspartner is KOALAH, kinderopvangaanbieder op inmiddels twaalf van onze scholen. KOALAH richt zich erop om goede opvang te bieden op de scholen van CorDeo, in lijn met de identiteit en waarden van onze vereniging.

In 2025 zijn meerdere scenario's uitgewerkt in relatie tot de toekomst van KOALAH. Hierbij ging het om het in kaart brengen van kansen en risico's op het vlak van financiën, personeel en huisvesting. Een interim-directeur is medio 2025 ingehuurd om de bedrijfsvoering van KOALAH op orde te brengen en de basis te leggen voor een solide organisatie.



FINANCIËN

8.1 Terugblik 2025

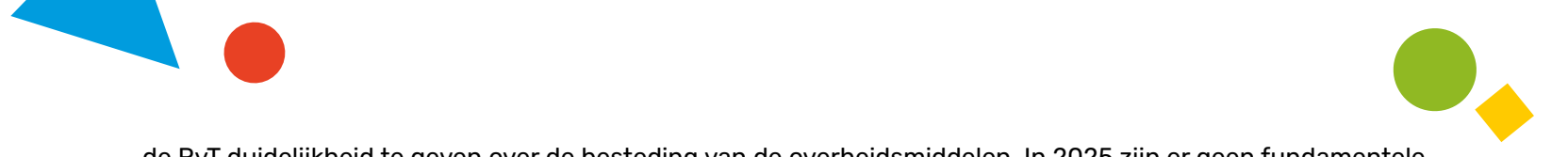
Het jaar 2025 was het laatste jaar van investeringen in extra personeel vanuit incidentele middelen en schoolreserves (bovenmatig eigen vermogen). Vanaf 2026 hebben we geen bovenmatige reserves (schoolreserves) meer, we moeten uitkomen met de standaard normale bekostiging. We zijn in gesprek gegaan met de schooldirecteuren over de formatie van de scholen. Het belangrijkste doel was om toe te werken naar een sluitende begroting voor 2026. Tijdens de formatiegesprekken is er ook gekeken naar de mogelijke effecten van onderwijskundige aandachtspunten. De gesprekken hebben financieel gezien effect gehad, we presenteren een sluitende begroting voor 2026 en de jaren die daarop volgen.

In 2025 is het exploitatieresultaat beter dan begroot. Dit komt met name door meer baten dan begroot (indexatie OCW middelen, groeibekostiging, onderwijsregio).

Vanaf 2024 werken we met de methode investeren en afschrijven (groot onderhoud). Omdat 2024 het eerste jaar is van investeren en afschrijven is het nodig om het resultaat te normaliseren om een juist beeld te krijgen van het resultaat. Hier tegenover staan de afschrijvingen groot onderhoud, het duurt jaren voordat de afschrijvingen op het niveau zijn van de jaarlijkse dotatie. Dit betekent dat CorDeo de komende jaren een “plus” begroting moet presenteren om het effect van de stelselwijziging op te kunnen vangen. Om dit effect zichtbaar te maken wordt er jaarlijks een bedrag aan de bestemmingreserve groot onderhoud toegevoegd. Indien de afschrijvingen op het gewenste niveau zijn zal deze bestemmingreserve niet meer nodig zijn. Dit zal naar verwachting nog jaren duren. Ieder jaar wordt opnieuw berekend wat het financiële verschil is tussen beide methodes. Dit bedrag wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve groot onderhoud.

8.2 Financieel kader

CorDeo heeft de continuïteit van de organisatie hoog in het vaandel staan. We werken met een financieel kader, onze interne spelregels op financieel gebied. Hierin worden de interne en externe ambities beschreven. Het kader is bedoeld om richting alle betrokkenen zoals de directeuren, het personeel, het bestuur, de GMR en



de RvT duidelijkheid te geven over de besteding van de overheidsmiddelen. In 2025 zijn er geen fundamentele wijzigingen aangebracht in ons financieel kader. Op hoofdlijnen ziet het financieel beleidskader er als volgt uit:

Interne ambities

- Bepalend voor de realisatie van het geldende koersplan is de reikwijdte van de beschikbare middelen (publiek en privaat).
- We evalueren periodiek onze geplande activiteiten uit het koersplan en de behaalde (financiële) resultaten.
- De financiële continuïteit van CorDeo wordt gewaarborgd (toekomstbestendigheid).
- Elk jaar maken we een meerjarenbegroting, inclusief risicoparagraaf, een kaderbrief en een bestuurlijk jaarplan.
- We willen op basis van beleid begroten, op CorDeo-niveau en op schoolniveau.
- Het geld komt ten goede aan goed en christelijk onderwijs. Daarom “varen we scherp aan de wind”. We willen het geld niet onnodig oppotten.
- Scholen zijn solidair met elkaar, specifiek als het gaat om de gemeenschappelijke kosten.

Externe ambities

- We voldoen aan de normen van de onderwijsinspectie en de financiële inspectie.
- We zetten de middelen doelmatig en rechtmatig in en we leggen hierover verantwoording af naar de stakeholders. We willen zowel op bestuurs- als op schoolniveau voor personeel, ouders en andere stakeholders inzichtelijk maken waaraan ons geld wordt uitgegeven en welke resultaten worden behaald. Daarbij denken we onder andere aan begrijpelijke samenvattingen van jaarverslagen en het feit dat begrotingen op bestuurs- en schoolniveau actief met stakeholders worden gedeeld en met (G)MR'en worden besproken.
- Tijdelijke middelen (doelsubsidies) worden uitgegeven aan tijdelijke kosten.
- De personele en materiële lasten zijn in lijn met vergelijkbare instellingen. We benchmarken dit periodiek.
- We volgen de medezeggenschapswetgeving voor wat betreft de informatie-, advies- en instemmingsrechten van de GMR.
- We volgen de Code Goed Bestuur voor wat betreft de afstemming en de goedkeuring door de Raad van Toezicht.

Eigen vermogen

- Ons eigen vermogen voldoet minimaal aan de normen van de inspectie en aan onze interne norm.
- Als we boven de interne norm uitkomen, kan het vermogen incidenteel worden ingezet.

Exploitatie en kengetallen op schoolniveau

- Elke school komt uit met de eigen rijksbijdrage minus de afdracht voor het bestuurskantoor en de gemeenschappelijke kosten.
- Elke school moet over een termijn van drie jaar op nul uitkomen.
- Houdt een school na drie jaar meer over dan de toegestane reserve, dan wordt dat bedrag afgeroomd ten gunste van de algemene reserve van CorDeo.

- Er zijn maximale schoolreserves bepaald. De schoolreserve kan in toekomstige jaren ingezet worden, onder de voorwaarde dat dit ook mogelijk is gezien de financiële situatie van CorDeo, dat wil zeggen dat CorDeo op lange termijn financieel gezond blijft op basis van de interne en externe normen. De schoolreserves willen we herzien en bespreken in 2026 met het MT. Het heeft de voorkeur om binnen een geringe marge van je begroting af te wijken. Overschrijdingen kunnen mogelijk in opvolgende jaren terugverdiend worden, afhankelijk van de redenen. Indien toereikend, kan de reserve van CorDeo ingezet worden voor investeringen/bestedingen op basis van onderbouwde plannen. • Komt een school na drie jaar tekort, dan volgt een taakstelling voor die school. De bestuurder kan hiervan gemotiveerd afwijken en tekorten compenseren.
- De bestuurder kan in bepaalde situaties besluiten nemen over afwijkingen van de schoolbegroting. Dit hangt samen met de financiële situatie van CorDeo als geheel.
- De scholen houden geen grote reserves aan voor het schoolfonds en TSO. Bij hoge reserves is er een plan aanwezig om dit af te bouwen. Ook structurele negatieve reserves zijn niet toegestaan.
- Niet door de school beïnvloedbare kosten en opbrengsten worden gezamenlijk gedragen.
- Gezamenlijk georganiseerde activiteiten waaraan scholen kunnen deelnemen, worden gezamenlijk gedragen.

8.3 Begroting

CorDeo maakt ieder jaar een meerjarenbegroting op verenigings- en op schoolniveau. De begroting is gebaseerd op de strategische koers, de schoolplannen, het bestuursformatieplan en de kaderbrief. De begroting wordt jaarlijks goedgekeurd door de RvT. De begroting wordt vastgesteld door het CvB en de GMR heeft hierbij adviesrecht. Op basis van de goedgekeurde begroting worden drie keer per jaar managementrapportages opgesteld en besproken met de RvT.

8.4 Toekomstige ontwikkelingen

- Ontwikkeling van de leerlingaantallen/kleine scholen. Op verenigingsniveau hebben we de komende jaren te maken met krimp in leerlingaantallen. Het beeld van de leerlingaantallen op scholen is divers. Bij een aantal scholen zal groei plaatsvinden, bij andere krimp. Bij een aantal scholen is er sprake van krimp in meer of mindere mate. De formatie bij krimpscholen wordt strak gemonitord, ook is er een nieuw plan voor kleine scholen. Zolang de school gezond is op alle terreinen (personeel, financieel en onderwijskundig) is er geen reden om de school te sluiten. We verwijzen hierbij naar het plan van aanpak kleine scholen.
- Politieke effecten: In het regeerakkoord wordt rekening gehouden met investeringen in het funderend onderwijs gericht op kansengelijkheid en onderwijskwaliteit. Hoe deze middelen worden toegewezen, is onbekend. De subsidie basisvaardigheden zal naar verwachting vanaf 2027 structureel worden. Maar het is niet bekend op basis van welke indicator dit toegekend zal worden.
- Aangescherpt Toezicht: De Inspectie van het Onderwijs gaat vanaf 2025 de standaard 'Basisvaardigheden' strikter beoordelen, met een grotere focus op de kwaliteit van het onderwijs in deze kernvakken.
- **Structurele bekostiging:** Er is een groeiende roep om meer structurele bekostiging in plaats van losse subsidies. Dit zou scholen helpen om hun financiën beter te plannen en te beheren

8.5 Exploitatie 2025

Tabel 1: Realisatie 2025

CorDeo				
Exploitatie	2024 realisatie	2025 realisatie	2025 begroting	2025 verschil
3. Baten				
3.1 Rijksbijdragen OCW	25.644.212	26.507.606	25.837.000	670.606
3.2 Overige overheidsbijdragen	197.158	200.613	150.000	50.613
3.5 Overige baten	770.094	841.363	634.000	207.363
Totaal baten	26.611.464	27.549.582	26.621.000	928.582
4. Lasten				
4.1 Personele lasten	22.320.121	22.765.842	22.683.000	-82.842
4.2 Afschrijvingen	662.912	682.669	691.000	8.331
4.3 Huisvestingskosten	1.887.476	1.982.096	1.760.000	-222.096
4.4 Overige instellingslasten	2.042.800	2.061.946	1.935.000	-126.946
Totaal lasten	26.913.309	27.492.553	27.069.000	-423.553
Saldo baten en lasten	-301.845	57.029	-448.000	505.029
Saldo financiële baten en lasten	181.042	92.627	117.000	-24.373
Resultaat	-120.803	149.656	-331.000	480.656
Impact stelselwijziging voorziening	-640.000	-640.000	-640.000	0
Impact stelselwijziging afschrijvingen	77.282	84.004	69.000	15.004
Impact stelselwijziging onderhoudskosten	131.000	129.000	129.000	0
Genormaliseerd exploitatieresultaat	-552.521	-277.340	-773.000	495.660

Genormaliseerd resultaat

Vanaf 2024 hebben we te maken met een stelselwijziging administratie groot onderhoud. Om de cijfers goed te kunnen vergelijken corrigeren we het resultaat met de effecten van de stelselwijziging.

Toelichting/onderbouwing begroot resultaat 2025

Het negatieve begrote resultaat voor het verslagjaar vinden we acceptabel om de volgende redenen.

- Ons weerstandvermogen ligt boven onze interne norm.
- Afbouw van schoolreserves (bovenmatig eigen vermogen).
- Een klein deel van het begrote negatieve resultaat (€ 31.000) is de afbouw van de private reserves. Deze geleidelijke afbouw is een gewenste situatie. Het is geld van de ouders dat doelmatig moet worden ingezet.

Het werkelijke resultaat over 2025 komt € 480.656 hoger uit dan begroot. De baten komen € 928.582 hoger uit dan begroot. De lasten komen € 423.553 hoger uit dan begroot. De belangrijkste afwijking is te vinden in de OCW baten en de huisvestingskosten en instellingslasten. Per saldo komt het resultaat met name beter uit door indexatie van de OCW baten en de ontvangen groeibekostiging. De financiële baten betreft met name inkomsten uit schatkistbankieren. Schatkistbankieren houdt in dat alle publieke middelen van een onderwijsinstelling, voor zolang deze niet benodigd zijn, worden aangehouden bij het Ministerie van Financiën. Per saldo komen de financiële lager uit dan begroot door een dalende rente.





In tabel 2 is het exploitatieresultaat van 2025 ten opzichte van de begroting weergegeven. Hierin staan de belangrijkste mee- en tegenvallers.

Tabel 2: Exploitatieresultaat 2025

CorDeo	
Tabel Werkelijk versus begroting 2025	Afwijking ten opzichte van budget (x € 1.000,-)
Afwijking Baten	Totalen
Aanpassing bekostiging ivm CAO en prijsbijstelling	€ 242
Groeibekostiging	€ 163
Bekostiging basisvaardigheden	€ 171
Subsidie School en omgeving	€ 54
Bekostiging nieuwkomers (o.a. Oekraïne)	€ 26
Overige subsidies	€ 14
Studieverlof	€ 13
Passend Onderwijs	-€ 12
TOTAAL 3.1 OCW	€ 671
Meer baten gemeente Amsterdam familieschool	€ 21
Meer baten gemeente Amsterdam toelage personeel	€ 15
Meer baten gemeente Zutphen	€ 15
TOTAAL 3.2 BATEN GEMEENTEN	€ 51
Meer baten onderwijsregio	€ 151
Meer baten medegebruik	€ 32
Meer private baten TSO/schoolfonds	€ 24
TOTAAL 3.5 OVERIGE BATEN	€ 207
TOTALE BATEN	€ 929
Afwijking Lasten	
Meer inhuur extern personeel: interim directeuren, leerkrachten/IB, ziekte vervanging	€ 481
Meer salariskosten effect nieuwe cao 4,6%	€ 145

Minder salariskosten effect minder FTE inzet, lagere werkgeverslasten	-€ 489
Meer inkoop zorg	€ 42
Meer arbo kosten, re-integratie en arbeidsdeskundige onderzoeken	€ 11
Negatief effect voorziening personeel	€ 13
Minder scholingskosten	-€ 80
Minder bijzondere personeelskosten	-€ 40
TOTAAL 4.1 PERSONELE LASTEN	-€ 83
Minder afschrijvingskosten, met name ICT	€ 8
TOTAAL 4.2 AFSCHRIJVINGEN	€ 8
Overschrijding eenjarig onderhoud en plein/tuinonderhoud	-€ 127
Meer kosten schoonmaak	-€ 90
Hogere afdracht VVE Brink	-€ 35
Minder energiekosten	€ 39
Meer kosten huur/gemeentelijke heffingen	-€ 9
TOTAAL 4.3 HUISVESTINGSLASTEN	-€ 222
Meer kosten ondersteuning o.a. juridisch advies	-€ 57
Meer leermiddelen	-€ 50
Meer PR kosten	-€ 22
Meer kosten 1 jarig ICT	-€ 10
Meer kosten administratiekantoor/accountant CAO correctie	-€ 10
Overig	-€ 11
Minder organisatiekosten (documentatie en alg. kantoorkosten)	€ 30
Minder kosten schoolfonds/TSO en vereniging	€ 3
TOTAAL 4.4 INSTELLINGSLASTEN	-€ 127
TOTALE LASTEN	-€ 424



In tabel 3 is de specificatie van het resultaat 2025 opgenomen. Met name het resultaat op de publieke middelen is hoger dan begroot.

Tabel 3: Specificatie resultaat publiek en privaat 2025

CorDeo			
Tabel werkelijk resultaat versus begroting (x € 1.000)	Begroot 2025	Werkelijk 2025	Vershil
Publiek resultaat regulier	-€ 300	€ 132	€ 432
Vrienden van de Wegwijzer	-€ 25	-€ 25	€ 0
Resultaat vereniging	€ 0	€ 23	€ 23
Resultaat TSO/schoolfonds	-€ 6	€ 20	€ 26
TOTAAL	-€ 331	€ 150	€ 481

In het totale resultaat van CorDeo van 2025 zijn de baten en lasten van de vereniging en de oudergelden (schoolfonds/TSO) opgenomen. Omdat we de private reserves (oudergelden/vereniging) aan de hoge kant vinden, begroten we elk jaar een negatief resultaat. Het realiseren van een negatief resultaat in 2025 is gelukt bij de TSO gelden. Het positieve eigen vermogen van TSO gelden wordt met name gebruikt voor uitgaven voor schoolpleinen.



8.6 Balans 2025

Tabel 4: Balans 2025

CorDeo			
Balans CorDeo	2024 realisatie	2025 realisatie	2025 verschil
1. Activa			
1.2 Materiële vaste activa	4.048.226	4.190.488	142.262
1.3 Financiële vaste activa			
Vaste activa	4.048.226	4.190.488	142.262
1.5 Vorderingen	706.219	838.231	132.012
1.6 Effecten			0
1.7 Liquide middelen	5.247.569	4.988.574	-258.995
Vlottende activa	5.953.788	5.826.805	-126.983
Totale activa	10.002.014	10.017.293	15.279
2. Passiva			
2.1 Eigen vermogen	6.225.094	6.374.750	149.656
2.2 Voorzieningen	462.627	426.041	-36.586
2.4 Kortlopende schulden	3.314.293	3.216.502	-97.791
Totale passiva	10.002.014	10.017.293	15.279



In tabel 5 worden de belangrijkste mutaties in de balans toegelicht.

Tabel 5: Mutaties in de balans 2025

CorDeo		
Tabel vergelijking balansposten 31-12-2025 ten opzichte van 31-12-2024		
(+) Toename of (-) Afname Bijzonderheden		
(Bedragen x € 1.000)		
1.2 Materiële vaste activa	€ 142	- met name door groot onderhoud en leermiddelen
1.5 Vorderingen	€ 132	- toename gemeente € 152k, o.a. afrekening Bron - afname vorderingen op personeel € 31k (UWV) - toename debiteuren € 84k
1.7 Liquide middelen	-€ 259	- zie aparte toelichting 1.7 liquide middelen
Totaal ACTIVA	€ 15	
2.1 Eigen Vermogen	€ 150	- toename publiek vermogen met € 132 - toename vermogen schoolfonds € 20 - toename vereniging € 23 - afname vrienden wegwijzer € 25
2.2 Voorzieningen	-€ 37	- afname langdurig zieken € 51 - toename uitkerinskosten en jubileumuitkeringen € 14
2.4 Kortlopende schulden	-€ 98	- afname crediteuren € 126 - afname loonheffing/pensioen € 10 - toenane schuld oktobertoelage € 67 - afname schulden huisvesting € 117 - toename susbdies (o.a. basisvaardigheden) € 101
Totaal PASSIVA	€ 15	

Tabel 6: Uitsplitsing Rubriek 1.2 Vaste activa

Investerings			
Tabel werkelijk versus begroting (x € 1.000)	Begroot 2025	Realisatie 2025	Vershil
Onderwijsleerpakket	€ 201	€ 154	€ 47
Gebouwen	€ 561	€ 373	€ 188
ICT	€ 357	€ 233	€ 124
Meubilair	€ 244	€ 64	€ 180
TOTAAL	€ 1.363	€ 825	€ 538

De boekwaarde van de activa is gestegen met € 142.261. De boekwaarde van gebouwen en onderwijsleerpakketen (o.a. effect subsidie basisvaardigheden) is toegenomen. De boekwaarde van meubilair en ICT is afgenomen. Zie ook de toelichting op de materiële vaste activa in het cijfermatige deel van de jaarrekening.

- Gebouwen: het grootste deel van het onderhoudsplan is uitgevoerd. We hebben o.a. de volgende zaken uitgevoerd: renovatie/vernieuwen toiletgroepen, schilderen diverse gebouwen, vervangen gietvloer, vervangen ketels en onderhoud elektrotechnische installaties.
- Meubilair: voor 2025 was de vervanging van het meubilair van het Schrijvertje begroot. Het meubilair van deze school is niet vervangen, dit is doorgeschoven naar 2027. Er is geïnvesteerd in bureaustoelen/tafels en een keuken.
- ICT: in 2025 is er geïnvesteerd in uitbreidingen en vervangingen van laptops, touchscreens en chromebooks. Bij de digiborden (touchscreens) zien we met name de vervangingsinvesteringen. Er is minder besteed dan begroot en dat is zichtbaar bij de hardware en de digiborden.
- Onderwijsleerpakketten: In 2025 is er met minder geïnvesteerd dan begroot. Wel zien we dat er bij een aantal scholen meer dan begroot is geïnvesteerd vanuit de subsidie basisvaardigheden (wetenswaardig, IPC en leesboeken).

Rubriek 1.5 vorderingen

De vorderingen zijn toegenomen met € 132.012. Belangrijkste oorzaak is een toename van de debiteuren en de vordering op gemeentes. De uitstaande debiteuren zijn inmiddels bijna allemaal betaald. Verder hebben we een vordering op de gemeente Barnveld voor de nieuwbouw van de Bron. De slottermijn van de beschikking zullen we na een goedkeurende verklaring van de accountant ontvangen.

Rubriek 1.7 Liquide middelen

Het kasstroomoverzicht geeft een overzicht van de feitelijke geldstromen in 2025. Het saldo van de liquide middelen is met € 258.995 afgenomen ten opzichte van eind 2024. De afname wordt met name veroorzaakt door de bestedingen groot onderhoud en de toename van de vorderingen.

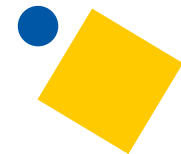
Tabel 7: Uitsplitsing Rubriek 1.7 Liquide middelen

CorDeo		
Tabel liquide middelen bedragen x € 1.000	Positief effect	Negatief effect
Resultaat 2025 (incl. rente)	€ 150	
Afschrijvingen minus investeringen		-€ 142
Afname voorziening personeel		-€ 37
Toename vorderingen		-€ 132
Afname schulden		-€ 98
Totaal	€ 150	-€ 409
Saldo	-€ 259	

Rubriek 2.1 Eigen vermogen

In tabel 8 is de ontwikkeling van het eigen vermogen van CorDeo weergegeven. Op basis van de begroting hadden we een afname van het eigen vermogen verwacht van € 331.000. Op basis van de begroting hadden we een eigen vermogen verwacht van € 5.894.094. Het werkelijk eigen vermogen komt beter uit dan begroot door het hogere publieke resultaat. Bij de toelichting op de kengetallen is te lezen in welke mate CorDeo hiermee aan de doelstellingen/normen voldoet.





Tabel 8: Ontwikkeling eigen vermogen (begroot versus realisatie)

CorDeo			
Tabel ontwikkeling eigen vermogen	Begroot 2025	Werkelijk 2025	Vershil
Publiek eigen vermogen	€ 4.339.737	€ 4.947.235	€ 607.498
Publiek eigen vermogen bestemming groot onderhoud	€ 1.271.620	€ 1.095.489	-€ 176.131
Vereniging	€ 76.808	€ 99.897	€ 23.089
Schoolfonds	€ 84.847	€ 111.603	€ 26.756
TSO	€ 102.383	€ 101.827	-€ 556
Vrienden van de Wegwijzer	€ 18.699	€ 18.699	€ 0
TOTAAL	€ 5.894.094	€ 6.374.750	€ 480.656

Rubriek 2.2 Voorzieningen

- Voorziening personeel, de totale afname is € 36.586.

Tabel 9 de toe- of afname van de personele voorziening

Tabel mutatie personele voorzieningen 2025	
bedragen x € 1.000	
Duurzame inzetbaarheid	€ 0
Jubiläumvoorziening	€ 7
Voorziening werkloosheidsuitkering	€ 7
Langdurig zieken	-€ 51
TOTAAL	-€ 37

De voorziening langdurig zieken is gedaald als gevolg van een daling van het aantal langdurig zieken met een doorbetalingsverplichting.

Rubriek 2.4 Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn in 2025 met € 97.790 afgenomen. De schulden huisvesting neemt af vanwege



het opleveren van de nieuwbouw de Bron in 2025. We hebben de facturen van de aannemers verwerkt in de boekhouding. Verder hebben we voor 15 scholen de subsidie basisvaardigheden gekregen. Het deel wat niet besteed is staat als schuld op de balans. Ook nemen we een schuld op voor de opbouw van de oktobertoelage.



De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in hoofdstuk 10 Verslag Raad van Toezicht. De wijze waarop wij als CorDeo werken aan de strategische thema's is uitgewerkt in de strategische koers en de meerjarenbegroting 2026-2029. In deze meerjarenbegroting maken we de meerjarige effecten van onze keuzes zichtbaar. Hiermee krijgen we ook inzicht in de benodigde flexibiliteit van de organisatie om adequaat te kunnen reageren op risico's en onverwachte ontwikkelingen.

9.1 Fte's en leerlingaantallen en de toekomstige ontwikkelingen

9.1.1 Leerlingen

Maandelijks worden de leerlingen van elke school bijgehouden in ParnasSys. De officiële telling is jaarlijks op 1 februari. Deze datum is vanaf 2023 bepalend voor de bekostiging vanuit het ministerie van OCW. De prognoses zijn gebaseerd op eigen prognoses van de directeuren op basis van de instroom, uitstroom en het marktaandeel. Dit is de basis voor de plannen, de meerjarenbegroting en de formatieplanning. Krimp en groei hebben effect op de beschikbare bekostiging per school en dat kan effect hebben op de formatie en de exploitatie.

In onderstaande tabel is de telling vanaf 2022 conform de modernisering van de bekostiging verschoven van 1 oktober naar 1 februari. Om het verschil per jaar te bepalen kunnen we de telling van 1 oktober niet afzetten tegen de telling van 1 februari. In onderstaande tabel is te zien dat we het verschil tussen 1 oktober 2021 en 1 februari 2022 niet weergeven.



Tabel 10: Ontwikkeling leerlingaantallen

CorDeo								
Tabel ontwikkeling leerlingen	1 okt. 2021 werkelijk	1 feb. 2022 werkelijk	1 feb. 2023 werkelijk	1 feb. 2024 werkelijk	1 feb. 2025 werkelijk	1 feb. 2026 begroot	1 feb. 2027 begroot	1 feb. 2028 begroot
TOTAAL AANTAL LEERLINGEN	3.279	3.368	3.264	3.191	3.195	3.132	3.181	3.165
Verschil	-70	89	-104	-73	4	-63	49	-16

In tabel 10 is de historische ontwikkeling van CorDeo opgenomen. Uit die cijfers is af te leiden dat we geruime tijd te kampen hebben met krimp en dat we ten opzichte van de februari 2025-telling 63 leerlingen krimpen. Per school zien we wel een wisselend beeld. We zullen de ontwikkeling van de leerling aantallen bij de krimp scholen frequent blijven monitoren. De profilering van de scholen blijft de komende jaren een belangrijk speerpunt.

De telling van 1 februari 2025 is het uitgangspunt voor de bekostiging van 2026. Uit bovenstaande cijfers is af te leiden dat we te kampen hebben met een krimp. Dit betekent uiteraard dat er druk ligt op de baten van 2026. Dit betekent dan ook dat we het aantal FTE's per schooljaar 2026/2027 terug moeten dringen om dit effect op te vangen.

Per school is er uiteraard wel een wisselend beeld. De Bongerd en De Open Kring zitten net boven of onder de 100 leerlingen. De formatie bij krimpscholen wordt strak gemonitord, ook is er een nieuw plan voor kleine scholen. Zolang de school gezond is op alle terreinen (personeel, financieel en onderwijskundig) is er geen reden om de school te sluiten. We verwijzen hierbij naar het plan van aanpak kleine scholen.



Tabel 11: Ontwikkeling leerlingaantal per school

Scholen	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	februari	februari	februari	februari	februari	februari	februari
	werkelijk	werkelijk	werkelijk	werkelijk	begroot	begroot	begroot
GBS De Bron	169	166	139	146	147	160	160
GBS 't Schrijvertje	240	253	266	274	280	280	280
CKC Gulden Bodem	195	176	159	151	150	140	140
GBS De Plantage	141	153	173	172	173	188	188
GBS De Bongerd	114	104	90	89	80	80	80
GBS De Wegwijzer	141	135	126	119	105	105	100
GBS De Regenboog	338	329	309	298	298	298	298
De Olijfboom	176	166	174	170	182	183	174
GBS Het Christal	157	150	161	171	169	171	174
GBS Het Zwaluwnest	388	387	363	356	341	354	354
GBS De Open Kring	101	90	101	98	93	94	90
GBS De Triangel	235	231	237	242	235	235	235
SBO De Werf	102	92	98	92	86	86	86
GBS De Horizon	214	203	188	189	160	160	160
CBS De Verbinding	204	192	194	198	201	201	201
GBS In de Lichtkring	182	171	161	172	167	172	172
EBS De Parel	116	125	121	115	119	119	119
EBS De Morgenster	155	141	131	143	146	155	154
Totaal	3368	3264	3191	3195	3132	3181	3165
Vershil per jaar		-104	-73	4	-63	49	-16

9.1.2 Formatie-ontwikkeling

We verwachten de komende jaren een wisselend beeld van leerlingenaantallen. De FTE's van het schooljaar 2025/2026 zijn gebaseerd op het bestuursformatieplan van 2025/2026 en de door het CvB goedgekeurde

afwijkingen hierop. We begroten een reductie van 1.4 FTE voor het schooljaar 2026/2027. De afvloeiing van personeel is gebaseerd op de krimp van leerlingenaantallen.

Voor de toekomst reageren de FTE's met name op de ontwikkeling van de leerlingaantallen en het wegvallen van de tijdelijke subsidies. Tijdens de begrotingsgesprekken met de directeuren is er gekeken naar het meerjaren-perspectief. Het vaststellen van de toekomstige formatie door het CvB wordt gedaan op basis van de meerjaren begroting. Zo kunnen we tijdig anticiperen op mutaties in personeel en leerling aantallen.

De personele lasten zijn in de afgelopen drie jaar gemiddeld 82% van de totale baten. CorDeo streeft voor deze post naar een percentage tussen 79% en 81%. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt hieraan aandacht besteed. Voor 2026 t/m 2029 verwachten we dat dit percentage uitkomt op ongeveer 82%-83%.

Tabel 12: Ontwikkeling aantal fte's

CorDeo								
Tabel ontwikkeling FTE's	werkelijk	werkelijk	werkelijk	werkelijk	begroting	begroting	begroting	begroting
Formatie in FTE	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
Directie	16,53	17,45	17,05	17,45	15,47	16,27	16,27	16,27
Onderwijzend personeel	181,50	172,86	174,50	167,85	165,83	163,63	159,83	159,83
Onderwijs ondersteunend personeel	32,99	35,33	36,83	41,90	38,70	38,70	38,70	38,70
Onderwijzend personeel NPO	7,00	7,29	2,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Onderwijs ondersteunend personeel NPO	4,11	5,17	2,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FTE TOTAAL	242,13	238,10	233,54	227,20	220,00	218,60	214,80	214,80
Verschil				-6,34	-7,20	-1,40	-3,80	0,00

Flexibele ruimte

Bij het aanpassen van de formatie kunnen we gebruik maken van de flexibele schil die onder andere bestaat uit tijdelijke contracten. Naast de flexibele schil maken we gebruik van het verloop van de vervangpool en de vrijwillige uitstroom.



9.2 Meerjarenexploitatie

Tabel 13: Meerjarenexploitatie

CorDeo								
Exploitatie	2024 realisatie	2025 realisatie	2025 begroting	2025 verschil	2026 begroting	2027 begroting	2028 begroting	2029 begroting
3. Baten								
3.1 Rijksbijdragen OCW	25.644.212	26.507.606	25.837.000	670.606	27.624.000	27.216.000	26.919.000	26.917.000
3.2 Overige overheidsbijdragen	197.158	200.613	150.000	50.613	173.000	149.000	149.000	149.000
3.5 Overige baten	770.094	841.363	634.000	207.363	734.000	603.000	603.000	603.000
Totaal baten	26.611.464	27.549.582	26.621.000	928.582	28.531.000	27.968.000	27.671.000	27.669.000
4. Lasten								
4.1 Personele lasten	22.320.121	22.765.842	22.683.000	-82.842	23.589.000	23.054.000	22.913.000	22.897.000
4.2 Afschrijvingen	662.912	682.669	691.000	8.331	755.000	805.000	751.000	780.000
4.3 Huisvestingskosten	1.887.476	1.982.096	1.760.000	-222.096	1.807.000	1.806.000	1.806.000	1.806.000
4.4 Overige instellingslasten	2.042.800	2.061.946	1.935.000	-126.946	2.022.000	1.967.000	1.938.000	1.938.000
Totaal lasten	26.913.309	27.492.553	27.069.000	-423.553	28.173.000	27.632.000	27.408.000	27.421.000
Saldo baten en lasten	-301.845	57.029	-448.000	505.029	358.000	336.000	263.000	248.000
Saldo financiële baten en lasten	181.042	92.627	117.000	-24.373	82.000	82.000	82.000	82.000
Resultaat	-120.803	149.656	-331.000	480.656	440.000	418.000	345.000	330.000
Impact stelselwijziging voorziening	-640.000	-640.000	-640.000	0	-640.000	-640.000	-640.000	-640.000
Impact stelselwijziging afschrijvingen	77.282	84.004	69.000	15.004	127.000	169.000	168.000	193.000
Impact stelselwijziging onderhoudskosten	131.000	129.000	129.000	0	121.000	123.000	128.000	129.000
Genormaliseerd exploitatieresultaat	-552.521	-277.340	-773.000	495.660	48.000	70.000	1.000	12.000
Genormaliseerd exploitatieresultaat totaal 2026-2029								131.000

Genormaliseerd resultaat

Vanaf 2024 hebben we te maken met een stelselwijziging administratie groot onderhoud. We werken met de methode investeren en afschrijven op groot onderhoud. Door de stelselwijziging zijn we vanaf 2024 begonnen





met activeren en afschrijven van groot onderhoud en wordt jaarlijks te weinig afgeschreven. Hierdoor zou er een te positief resultaat gepresenteerd worden. Dit zal naar verwachting nog jaren duren. Om de cijfers vanaf 2024 goed te kunnen vergelijken met andere jaren corrigeren we de resultaten met de effecten van de stelselwijziging. De uitkomst is het genormaliseerde exploitatieresultaat. Ook hebben het genormaliseerd resultaat nodig voor de beoordeling van de cijfers omdat het resultaat te positief is.

Toelichting begroot resultaat 2026

Het begrote genormaliseerde resultaat van CorDeo over 2026 komt uit op € 48.000 positief (zie tabel 13). We voegen het positieve resultaat toe aan het eigen vermogen van CorDeo. Hierbij kijken we naar het genormaliseerde weerstandsvermogen, onze interne norm is 17%-20%. (zie tabel kengetallen). De meerjaren begroting voldoet aan de financiële interne en externe normen.

Omdat we de private reserves nog te hoog vinden, is het acceptabel om het negatieve resultaat te begroten voor het schoolfonds/TSO en de vereniging. Totaal is dit € 8.000 negatief in 2026. Zie tabel 14.

Tabel 14: begroot resultaat 2026, splitsing publiek en privaat

CorDeo		
Tabel onderbouwing resultaat 2025 x € 1.000	Begroot 2026	Dekking
Publiek resultaat	€ 56	
Resultaat vereniging, TSO, schoolfonds	-€ 8	Reserve vereniging TSO/schoolfonds
TOTAAL	€ 48	

Toelichting begroot resultaat 2026-2029

Zoals te zien in tabel 15 begroten we een positief resultaat voor 2026 t/m 2029. In totaal is de genormaliseerde begroting € 131.000 positief voor 2026-2029.

Tabel 15: Begroot resultaat 2026-2029, splitsing publiek en privaat

CorDeo		
Tabel onderbouwing resultaat x € 1.000	Begroot 2026 -2029	Dekking
Publiek resultaat	€ 154	
Resultaat vereniging, TSO, schoolfonds	-€ 23	Reserve vereniging TSO/schoolfonds
TOTAAL	€ 131	

Een klein deel van het negatieve resultaat is de afbouw van de private reserves van het schoolfonds en de TSO. Deze afbouw is ook een gewenste situatie. Het is geld van de ouders dat doelmatig moet worden ingezet.

Uit de meerjarenbegroting blijkt dat de financiële situatie van CorDeo stabiel is. De beschikbare rijksbijdragen zijn naar verwachting afdoende voor het behalen van geplande doelen en de daarbij behorende activiteiten. De genormaliseerde exploitatieresultaten blijven binnen de gestelde norm en uitgangspunten. De solvabiliteit en het weerstandsvermogen blijven boven zowel het extern opgelegde als het intern vastgestelde minimum en er zijn afdoende liquiditeiten beschikbaar.

9.3 Meerjarenbalans

Tabel 16: Meerjarenbalans

CorDeo							
Balans CorDeo	2024 realisatie	2025 realisatie	2025 verschil	2026 begroting	2027 begroting	2028 begroting	2029 begroting
1. Activa							
1.2 Materiële vaste activa	4.048.226	4.190.488	142.262	6.057.449	5.976.519	6.221.350	6.135.793
1.3 Financiële vaste activa							
Vaste activa	4.048.226	4.190.488	142.262	6.057.449	5.976.519	6.221.350	6.135.793
1.5 Vorderingen	706.219	838.231	132.012	838.231	838.231	838.231	838.231
1.6 Effecten			0				
1.7 Liquide middelen	5.247.569	4.988.574	-258.995	3.561.970	4.060.474	4.160.648	4.575.915
Vlottende activa	5.953.788	5.826.805	-126.983	4.400.201	4.898.705	4.998.879	5.414.146
Totale activa	10.002.014	10.017.293	15.279	10.457.650	10.875.224	11.220.229	11.549.939
2. Passiva							
2.1 Eigen vermogen	6.225.094	6.374.750	149.656	6.815.107	7.232.681	7.577.686	7.907.396
2.2 Voorzieningen	462.627	426.041	-36.586	426.041	426.041	426.041	426.041
2.4 Kortlopende schulden	3.314.293	3.216.502	-97.791	3.216.502	3.216.502	3.216.502	3.216.502
Totale passiva	10.002.014	10.017.293	15.279	10.457.650	10.875.224	11.220.229	11.549.939



Toelichting balans

De balans van 2025 is gebaseerd op de goedgekeurde jaarrekening van 2025. De meerjarenbalans volgt uit de eindbalans van 2025 waarbij rekening is gehouden met de effecten voortkomend uit het exploitatieresultaat, effecten uit materiële vaste activa (afschrijvingen en investeringen), en de ontwikkelingen van vorderingen en schulden.

Er is vanaf 2024 rekening gehouden met de stelwijziging voor het administreren van groot onderhoud. We vormen een bestemmingreserve voor groot onderhoud om de toekomstige bestedingen zichtbaar te houden. Met ingang van 2024 zie je de materiële vaste activa toenemen als gevolg van het activeren van de investeringen groot onderhoud.

De personele voorzieningen zijn in deze cijfers constant gehouden. Ontwikkelingen in vorderingen en kortlopende schulden zijn sterk afhankelijk van het specifieke moment waarop betalingen plaatsvinden, waardoor deze vanaf 2026 gelijk zijn gehouden. Het positieve resultaat van 2025 wordt toegevoegd aan het eigen vermogen. Het eigen vermogen stijgt naar verwachting verder vanaf 2026.

De liquide middelen zullen in 2026 naar verwachting afnemen met circa € 1.426.604 Dit komt door de geplande investeringen en de eigen bijdrage voor de nieuwbouw van de Regenboog. De liquiditeit eind 2025 is voldoende om deze uitgaven te kunnen doen. Het kengetal liquiditeit is naar verwachting 1.4 eind 2026. Vanaf 2027 verwachten we een stijging van de liquide middelen.

Toekomstige investeringen

De investeringen in onderwijsleerpakketten en ICT zijn begroot op schoolniveau. De stafmedewerker ICT inventariseert jaarlijks wat er nodig is voor ICT. Deze medewerker coördineert de aanschaf en stemt deze af met de scholen. Hiermee hebben we zicht op het inkoopproces en borgen we dat dit voldoet aan de regelgeving ten aanzien van inkopen. In 2026 zullen we chromebooks, laptops, desktops en digiborden aanschaffen. In 2026 hebben we de vervanging van alle printers begroot. Per school is inzichtelijk wat er nodig is voor 2026. De aanschaf van meubilair wordt meerschools geboekt. De komende jaren zal naar verwachting het meubilair van het Schrijvertje en de Regenboog (nieuwbouw) vervangen worden.

Elk jaar maken we ons tienjarig onderhoudsplan. Dit is de basis voor het meerjarig onderhoud. Het MOP wordt besproken met de betreffende stafmedewerkers en het CvB. Het CvB neemt op basis van de adviezen besluiten. De belangrijkste activiteiten die gepland zijn voor 2026 zijn:

- Schilderwerken interieur en exterieur diverse scholen.
- Nieuwe CV-ketels aantal scholen.
- Toiletten.
- Zinkwerk

Tabel 17: Toekomstige investeringen

CorDeo				
Toekomstige investeringen x € 1.000	2026	2027	2027	2028
Onderwijsleerpakket	€ 440	€ 187	€ 152	€ 149
ICT	€ 368	€ 202	€ 237	€ 201
Gebouwen	€ 1.119	€ 316	€ 496	€ 229
Meubilair	€ 695	€ 19	€ 111	€ 115
TOTAAL	€ 2.622	€ 724	€ 996	€ 694





9.4. Kengetallen

Tabel 18: Kengetallen

	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029		
	werkelijk	werkelijk	begroting	begroting	begroting	begroting	begroting	OCW	interne norm
Solvabiliteit 2	67%	68%	69%	69%	70%	71%	72%	> 30%	> 30%
Liquiditeit	1,8	1,8	1,7	1,4	1,5	1,5	1,7	> 0,75	> 1,5
Netto werkkapitaal	10%	9%	7%	4%	6%	6%	8%	> 0%	> 5%
Weerstandsvermogen PO	23%	23%	21%	24%	26%	27%	28%	> 5%	17% -20%
Weerstandsvermogen PO genormaliseerd	20%	20%	18%	20%	20%	21%	21%	> 5%	17% -20%
Rentabiliteit	-0,5%	0,5%	-1,2%	1,5%	1,5%	1,2%	1,2%	> 0	
Huisvestingsratio	7,0%	7,2%	6,5%	7,7%	7,8%	7,9%	7,9%	< 10%	< 10%
Verhouding personele lasten	84%	83%	85%	83%	82%	83%	83%	< 95%	79%-81%
Normatief publiek eigen vermogen * € 1.000	5.136	5.268	5.386	6.902	6.846	7.063	7.087		
Werkelijk publiek eigen vermogen * € 1.000	5.911	5.690	5.444	6.491	6.913	7.244	7.568		Berekening OCW
Bovenmatige reserves * € 1.000	775	422	58	-411	67	181	481		Berekening OCW
Werkelijk publiek eigen vermogen * € 1.000 gecorrigeerd voor effect groot onderhoud	5.428	5.266	4.999	6.125	6.590	6.920	7.269		
Bovenmatige reserves * € 1.000	483	-2	387	-777	-256	-143	182		

9.4.1 Visie op vermogen

In de samenleving vraagt men zich af of de reserves van schoolbesturen te hoog zijn en er genoeg geld naar het





onderwijs gaat om adequate onderwijsresultaten te behalen. De inspectie heeft in 2020 een nieuwe formule ontwikkeld om te berekenen wat een bestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op vangen. De uitkomst is het zogenaamde normatieve publiek eigen vermogen. Wanneer een bestuur boven deze norm zit, is er mogelijk sprake van een bovenmatig eigen vermogen. Het eigen vermogen heeft een aantal functies en dient onder andere als buffer.

Het eigen vermogen heeft een aantal functies. Ten eerste de bufferfunctie. Er zijn onzekerheden en risico's die op kunnen treden. Het eigen vermogen moet groot genoeg zijn om deze risico's op te vangen. We hebben de mogelijkheden én de cultuur in de organisatie om bij echte problemen bij te sturen. Ten tweede kan een reserve nodig zijn voor toekomstige investeringen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan extra investeringen in onderwijskwaliteit en schoolgebouwen. Verder is het van belang om genoeg liquide middelen te hebben om eventuele schommelingen in het uitgavenpatroon goed op te kunnen vangen. Dat geldt met name voor huisvesting, meubilair en ICT waarbij het soms voorkomt dat we in 1 jaar tijd meer dan gemiddeld moeten of willen investeren.

Tot nu toe hebben we de lijn binnen CorDeo om voor ons weerstandsvermogen een bandbreedte tussen de 17% en 20% aan te houden. Dat is aan de ene kant gebaseerd op de risico's die we op dit moment identificeren. Zeker nu we meer onzekerheid waarnemen omtrent de leerlingaantallen bij een aantal scholen.

Wat dat betreft ligt de genoemde bandbreedte hoger dan wat minimaal nodig is op basis van de risico's. Aan de andere kant is bij het vaststellen van de bandbreedte ook gekeken naar vergelijkbare schoolbesturen. Daar zien we een gemiddeld weerstandsvermogen van 25%. Wat dat betreft voelt een bandbreedte van 17% tot 20% als verantwoord en veilig.

Onze visie op control wordt voor een groot deel bepaald door onze kwaliteitscultuur. Die is goed te noemen, iets wat ook door de inspectie op andere onderdelen wordt bevestigd. De regels, structuren, beschrijvingen van processen zijn hier ondersteunend aan. Onze cyclische financiële planning en control op centraal en schoolniveau heeft de volgende kenmerken. De cyclus is afgestemd op de beleidscyclus, is begroting gestuurd, er is sprake van financieel zelfbeheer van directeuren en er wordt rekenschap afgelegd over de besteding van middelen (rapportages).

9.4.2 Toelichting op de financiële kengetallen

Uit het risicomanagementsysteem blijkt niet dat we dermate grote risico's lopen dat een hoger weerstandsvermogen gewenst is, maar het CvB wil onverwachte tegenvallers goed kunnen opvangen zonder meteen door de ondergrens van het weerstandsvermogen te zakken.

Als er bij een signalering in tabel 19 "<" staat, moet dat getal gelezen worden als ondergrens. Zolang deze ondergrens niet bereikt wordt, is de uitkomst als financieel gezond te beschouwen.

Toelichting op de kolommen:

- Kolom OCW betreft betreffen grenzen die de inspectie hanteert;
 - Kolom intern norm: dat zijn onze eigen normen op basis van verschillende informatie bronnen (o.a. benchmarking, risicoprofiel).
1. De solvabiliteit is de verhouding tussen eigen vermogen plus voorzieningen en vreemd vermogen. De uitkomst geeft aan in welke mate kan worden voldaan aan de financiële verplichtingen aan de verschaffers van vreemd vermogen. Solvabiliteit 2 wordt berekend met de formule $\text{eigen vermogen} + \text{voorzieningen} / \text{totaal vermogen}$. Met een solvabiliteit van 69% -72% blijft CorDeo scholengroep de komende jaren boven de signaleringsgrens.
 2. De liquiditeit (current ratio) is de verhouding tussen de vlottende activa en het kort vreemd vermogen. De uitkomst geeft aan in welke mate kan worden voldaan aan lopende betalingsverplichtingen. De uitkomst is voldoende wanneer deze groter dan 0,75 is. Met een ratio van 1,4 -1,7 is CorDeo scholengroep goed in staat om de loon(gerelateerde) betalingen en kortlopende schulden te betalen. Het streven is om de liquiditeit niet onder de 1.5 te laten komen. Dat is onze interne norm. In 2026 komen we mogelijk onder onze interne norm, als gevolg van de investeringen voor de Regenboog (nieuwbouw). Na 2026 verwachten we weer boven de norm uit te komen.
 3. Netto werkkapitaal is een tweede kengetal om de liquiditeit te beoordelen. We blijven meerjarig boven de norm van 5%.
 4. Het weerstandsvermogen. Dit wordt berekend met de formule $\text{eigen vermogen} / \text{totale baten}$ (exclusief de bijzondere baten). Hiermee wordt de toegestane omvang van reserves gerelateerd aan de omvang van de instelling (de hoogte van de totale baten). Het genormaliseerde weerstandsvermogen is in de range van 20%-21% voor 2026-2029. Het weerstandsvermogen is gecorrigeerd met de bestemmingsreserves (groot onderhoud).
 5. De rentabiliteit geeft aan of het resultaat positief of negatief is en hoe groot het rendement is van de organisatie. Dit is een belangrijk gegeven voor de stakeholders van de organisatie in het kader van de continuïteit. Het genormaliseerde resultaat is positief voor de periode 2026-2029.
 6. Huisvestingsratio. Dat is de uitkomst van de huisvestingslasten gedeeld door de totale lasten.
 7. Verhouding personele lasten/totale baten. De jaren 2026-2029 komen we te hoog uit maar dat is acceptabel gezien onze sluitende meerjaren begroting.
 8. Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen. Het is mogelijk een signaal dat het vermogen hoger is dan redelijkerwijs nodig is om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. Dit is geen harde norm, maar bedoeld als startpunt voor een gesprek over reserves. Door het effect van de stelselwijziging groot onderhoud neemt het bovenmatig eigen vermogen toe. Als we het bovenmatig eigen vermogen normaliseren, dan zie je dat we onder de signaleringswaarde uitkomen in 2026





De financiële kengetallen zien er voor de komende jaren gezond uit. De financiële kengetallen tot en met 2029 blijven binnen de normen, de financiële positie van de CorDeo scholengroep blijft goed.

9.4.3 Toelichting op de exploitatie-, personeels- en leerlingkengetallen

In het financiële beleidskader wordt aandacht besteed aan de verhouding personele lasten ten opzichte van de totale baten. Die zou tussen 79% en 81% moeten liggen. Bij CorDeo is dit in 2024 ongeveer 84%. Voor de jaren 2026-2029 verwachten we dat het percentage tussen 82% en 83% zal uitkomen. Het percentage is iets te hoog, doel is uiteindelijk om dit terug te brengen naar ongeveer 81%, dit is nodig om de begroting meerjarig sluitend te houden. Het ministerie geeft een maximum van 90% aan. Bij dit percentage is er mogelijk sprake van een te hoog aandeel personele lasten.



Tabel 19: Ontwikkeling exploitatiekengetallen

CorDeo											
Exploitatiekengetallen	Intern	benchmark		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
rijksbijdragen / totale baten		93,3%		96,9%	96,2%	96,4%	96,2%	96,8%	97,3%	97,3%	97,3%
overige overheidsbijdragen / totale baten		2,9%		0,5%	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%
overige baten/ totale baten		3,7%		2,5%	3,2%	2,9%	2,9%	2,6%	2,2%	2,2%	2,2%
personele lasten/totale baten (max. 90%)	79%-81%	80,4%		79,4%	80,6%	83,9%	82,6%	82,7%	82,4%	82,8%	82,7%
totale baten/ rijksbijdragen		107,2%		103,2%	103,9%	103,8%	103,9%	103,3%	102,8%	102,8%	102,8%
totale lasten/ rijksbijdragen		106,1%		100,9%	103,7%	104,9%	103,7%	102,0%	101,5%	101,8%	101,9%
personele lasten/ rijksbijdragen (max. 95%)		86,2%		81,9%	83,7%	87,0%	85,9%	85,4%	84,7%	85,1%	85,1%
materiële lasten/ rijksbijdragen		19,9%		19,0%	20,0%	17,9%	17,8%	16,6%	16,8%	16,7%	16,8%
huisvestingsratio (max. 10%)		7,5%		8,6%	9,2%	7,1%	7,5%	6,9%	7,1%	7,2%	7,3%
materiële vaste activa per leerling		€ 1.023		€ 955	€ 968	€ 1.240	€ 1.313	€ 1.896	€ 1.908	€ 1.956	€ 1.939
voorziening per leerling		€ 458		€ 294	€ 267	€ 142	€ 134	€ 133	€ 136	€ 134	€ 135
baten per leerling (excl. financiële baten)				€ 7.609	€ 7.970	€ 8.153	€ 8.634	€ 8.930	€ 8.930	€ 8.699	€ 8.742
lasten per leerling (excl. financiële lasten)				€ 7.443	€ 7.954	€ 8.245	€ 8.616	€ 8.818	€ 8.822	€ 8.616	€ 8.664
Personeels- en leerlingkengetallen		benchmark		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
percentage bestuur/ management		6,9%		6,9%	7,3%	7,6%	7,5%	7,0%	7,4%	7,6%	7,6%
percentage OP		77,0%		75,3%	75,7%	73,6%	73,5%	75,4%	74,9%	74,4%	74,4%
percentage onderwijs OOP		16,1%		17,9%	17,0%	18,8%	19,0%	17,6%	17,7%	18,0%	18,0%
leerling- FTE ratio				13,9	14,4	14,6	14,8	14,5	14,3	14,8	14,7
leerling- bestuur/management ratio				201,8	197,5	191,4	198,8	206,5	192,5	195,5	194,5
leerling- OP ratio				18,4	19,1	19,9	20,2	19,3	19,1	19,9	19,8

Het CvB streeft naar een maximaal huisvestingsratio van 10%. CorDeo blijft daar binnen en dat is acceptabel. Bij de huisvestingskosten zoeken we voortdurend naar kostenbesparingen en innovatie.

9.4.4 Treasury

In 2017 heeft de vereniging het Treasurystatuut vastgesteld. Het statuut voldoet aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. In 2025 is er binnen de kaders van dit Treasurystatuut gehandeld. CorDeo heeft rekeningen bij de Rabobank. Vanaf februari 2024 zijn we overgegaan naar schatkistbankieren. Dit houdt in dat we de publieke middelen aanhouden bij het ministerie van Financiën tegen een hogere rentevergoeding. Bovendien kunnen we met schatkistbankieren net zoals bij de Rabobank de betalingen eenvoudig uitvoeren. In 2025 hebben we € 101.539 rente ontvangen. In 2025 bedroegen de bankkosten € 8.912.

Het overtollige deel aan publieke middelen van de betaalrekening wordt automatisch afgeroomd en overgeboekt naar het ministerie van Financiën. Er hebben zich in 2025 geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Er worden geen andere beleggingen zoals bijvoorbeeld renteswaps of derivaten gebruikt en er zijn geen leningen uitgezet of aangegaan in 2025.

9.5 Besteding doorgestorte rijksmiddelen SWV

We verwijzen bij deze paragraaf ook naar paragraaf 7.1 Samenwerkingsverbanden. De passend onderwijsmiddelen worden zowel extern als intern uitgegeven. De scholen hebben een schoolondersteuningsplan waarin beschreven is hoe zij de passend onderwijs-doelstellingen realiseren. Een deel van de middelen wordt besteed aan de inzet van extra eigen personeel (onderwijsassistenten, zorgcoördinatoren en leerkrachten), een deel wordt ingezet om te professionaliseren. Elke school heeft passende voorzieningen voor kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. Intern wordt daarnaast het CorDeo OnderwijsPunt ingezet. CorDeo OnderwijsPunt biedt begeleiding aan de basisscholen van de CorDeo scholengroep. Het team ondersteunt de scholen waar nodig. Dat kan zijn in de basisondersteuning of in het gebied daarboven als het gaat om lichte of zwaardere ondersteuning in de school. Daarnaast adviseren de medewerkers van OnderwijsPunt als het gaat om kwaliteitsverbetering (procesmatig of inhoudelijk) in de leerlingenzorg. Ook biedt OnderwijsPunt ondersteuning aan teams door middel van consultatie, intervisie en/of scholing op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen van leerkrachten en zorgfunctionarissen (signaleren, begrijpen, handelen, evalueren). Als de expertise van OnderwijsPunt om wat voor reden dan ook niet toereikend is, wordt extern expertise ingehuurd.

In 2025 is in totaal € 737.055 aan ondersteuningsmiddelen ontvangen. ondersteuningsmiddelen zijn uitgegeven zoals hierboven beschreven. De verschillende samenwerkingsverbanden hebben ieder hun eigen formats ten aanzien van de verantwoording van de gelden. CorDeo heeft aan alle verantwoordingsverplichtingen voldaan.



9.6 Europese aanbesteding

In 2025 zijn zij er geen Europese aanbestedingen geweest. Het inkoopbeleid is in 2025 niet aangepast.

De CorDeo scholengroep onderkent binnen het primair onderwijs verschillende risico's en onzekerheden. Een belangrijk financieel risico betreft de ontwikkeling van leerlingaantallen. Demografische krimp of verschuivingen kunnen direct invloed hebben op de bekostiging. Daarnaast spelen stijgende kosten voor personeel, energie en onderhoud een rol. Op personeelsgebied vormt de krapte op de arbeidsmarkt een blijvende uitdaging, met name voor de werving en het behoud van goed personeel. De scholengroep beheerst deze risico's door middel van zorgvuldig financieel beleid, het aanhouden van buffers, strategische personeelsplanning en intensieve samenwerking met gemeenten en andere partners.

Wet- en regelgeving

De CorDeo scholengroep opereert binnen de wettelijke kaders van het primair onderwijs. Ontwikkelingen in wet- en regelgeving, zoals aanpassingen in de bekostigingssystematiek, eisen rondom onderwijskwaliteit, passend onderwijs en verantwoording, hebben directe impact op de organisatie. Daarnaast zijn er toenemende wettelijke en maatschappelijke eisen op het gebied van kansengelijkheid, inclusie en duurzaamheid van schoolgebouwen. De scholengroep volgt deze ontwikkelingen actief en vertaalt deze naar beleid en praktijk. Door tijdige aanpassing van processen en het investeren in deskundigheid blijft de organisatie voldoen aan de geldende wet- en regelgeving en wordt tegelijkertijd gewerkt aan de verdere versterking van de onderwijskwaliteit.

9.7 Risicobeheersing- en controlesysteem

De risico's zijn talrijk en spelen zich op verschillende niveaus binnen en buiten de organisatie af. Risico's zijn meestal zichtbaar, maar soms ook vrij onzichtbaar, en kunnen schuilen in processen, methoden, administratieve processen, een aanpassing in de strategie, de externe omgeving, maar ook in gedrag en houding. De PO-Raad ondersteunt schoolbesturen bij de uitvoering van risicomanagement en tools. CorDeo gebruikt het model Risico's in beeld van de PO-Raad. Daarnaast beschrijven we de financiële risico's met een bedrag en een kans van optreden (in %). Deze beschrijving is ook opgenomen in onze meerjarenbegroting.

Strategische risico's

De strategische risico's worden beschreven in het risicomanagementinstrument Risico's in beeld. In het risicodocument worden de risico's beschreven die op korte of lange termijn de continuïteit van de organisatie in gevaar zouden kunnen brengen. Hierbij gaat het om de domeinen: Bestuur & Organisatie, Onderwijs en Identiteit, Financiën, Personeel en Huisvesting/Facilitair/ICT. Per risico worden de mogelijke materiële en immateriële gevolgen ingeschat en worden de te nemen beheersmaatregelen beschreven. Het risicodocument wordt intern periodiek besproken door het CvB en van een update voorzien. De ontwikkelingen worden met de RvT en de directeuren besproken. Op schoolniveau worden de relevante risico's besproken tijdens de kwaliteitsgesprekken. De kwaliteitscyclus en -cultuur die we binnen CorDeo hebben geeft ons voldoende inzicht om in control te zijn.

Voor de risico's die niet volledig zijn afgedekt volgen we de volgende aanpak, ook weer conform Risico's in beeld:

1. Er is continu aandacht voor de professionalisering van directeuren. Het bestuur werkt met prestatieafspraken/managementcontracten en er is een jaarlijkse cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken van alle directeuren. Nieuwe directeuren worden geworven op basis van een duidelijk competentieprofiel en worden intensief begeleid. Het risico lijkt afgedekt maar is desondanks reëel. Het blijft immers mensenwerk.
2. We werken beperkt met geformaliseerd personeelsbeleid. Knelpunten en vorderingen worden systematisch besproken tussen bestuur, HRM en directeuren. De verantwoording over het personeelsbeleid wordt opgenomen in het jaarverslag (zie hoofdstuk 5). De uitgangspunten van het personeelsbeleid zijn beschreven in de strategische koers en vervolgens uitgewerkt in de schoolplannen. Deze plannen vormen weer de basis voor het jaarlijkse HR-plan.
3. Een functionaris op een sleutelpositie valt weg. Essentiële processen zijn beschreven in de administratieve organisatie en interne beheersing. Desondanks zijn we kwetsbaar omdat een aantal posities door eenlingen wordt uitgevoerd. Voor directeuren hebben we in de regel snel vervanging. Het CvB kan intern ook goed vervangen worden.
4. Er is een oplopend lerarentekort, waardoor we groepen niet bemenst krijgen en er geen onderwijs wordt gegeven. De maatregelen hiervoor zijn beschreven in hoofdstuk 5.





Financiële risico's

Elk jaar wordt er een meerjarenbegroting opgesteld waarbij het beleidsplan het uitgangspunt is en waarin de belangrijkste risico's in beeld worden gebracht. Hiernaast zijn er (on)vermijdbare risico's en financiële risico's, die niet per se van invloed zijn op het behalen van strategische doelen, maar wel impact kunnen hebben op het financiële resultaat. Risicomanagement heeft als doel het verkleinen van de kans op schade. Deze schade kan zich op verschillende manieren voordoen: het niet behalen van doelstellingen, financiële tegenvallers, imagoschade etc. Het CvB is verantwoordelijk voor de uitvoering van het risicomanagement. Dat betekent echter niet dat het alleen iets van het CvB is. Direct of indirect is de gehele organisatie erbij betrokken en de RvT ziet toe op de uitvoering van het risicomanagement door het CvB. Risicomanagement is geen kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg richt zich op het systematisch en cyclisch verwezenlijken van (onderwijskundige) doelstellingen. Het verschil met risicomanagement is dat dit zich juist ook richt op wat we vooral niet willen aantreffen binnen de organisatie.

Frauderisico's

Het voorkomen van fraude is een belangrijke voorzorgsmaatregel om te zorgen dat er geen omvangrijke imagoschade ontstaat die kan leiden tot discontinuïteit van de organisatie. In de tools die de PO-raad verstrekt wordt hieraan niet direct aandacht gegeven. Wel hebben we de inkoopethiek beschreven in ons inkoopbeleid. Hierin staat hoe we omgaan met het afnemen van diensten en producten, om belangenverstrengeling te voorkomen.

Financiële risico's

Naast het model van de PO-raad wordt er ieder jaar een meerjarenbegroting opgesteld waarin risico's beschreven worden die een behoorlijke financiële impact kunnen hebben. Deze risico's hebben niet meteen invloed op de strategische doelen maar wel op de financiële resultaten (en continuïteit). Deze risico's hebben o.a. betrekking op onderwijskwaliteit, arbeidsmarkt, leerling ontwikkelingen en politieke risico's.

Op basis van ons risicoprofiel hebben we zicht op het minimaal benodigde weerstandvermogen voor CorDeo. Dat wordt nu op 14% vastgesteld. Het CvB heeft besloten om de risico's, zoals te zien is in onderstaande tabel, niet in de begroting op te nemen. Dit is conform de doelstelling om scherp aan de wind te varen. Dit kunnen we op een verantwoorde manier doen. We hebben de mogelijkheden én de cultuur in de organisatie om bij echte problemen bij te kunnen sturen. Aangezien er elk jaar natuurlijk verloop is en er ook altijd een deel van het personeel een tijdelijk contract heeft, hebben we middelen en momenten om in te kunnen grijpen in ons personeelsbestand.

Verder investeren we in het personeelsbeleid om het ziekteverzuim laag te houden, monitoren we scherp de uitvoering van de MOP, ondersteunen we directeuren bij het maken van leerling prognoses. Op deze manier weten we veelal te voorkomen dat risico's ook daadwerkelijk optreden.

De belangrijkste financiële risico's en onzekerheden die in geld gekwantificeerd kunnen worden, zijn te vinden in onderstaande tabel. De bedragen zijn niet eenvoudig te onderbouwen en zijn gebaseerd op schattingen en ervaringscijfers.

Tabel 20 financiële risico's

	Omschrijving risico's	Bedrag	Kans	Risicobedrag
1.	Arbeidsconflicten/issues inclusief onderwijs	€ 300.000	50%	€ 150.000
2.	Hogere werkgeverslasten	€ 100.000	15%	€ 15.000
3.	Onderwijskwaliteit	€ 200.000	20%	€ 40.000
4.	Werkloosheidsuitkeringen	€ 100.000	50%	€ 50.000
5.	Kosten vervangingspool, meer ziekte dan begroot	€ 125.000	25%	€ 31.250
6.	Overschrijding onderhoudskosten MOP	€ 200.000	50%	€ 100.000
7.	Het niet behalen van FTE reductie bij krimp	€ 200.000	25%	€ 50.000
8.	VVE De Brink MOP Zwaluwnest	€ 200.000	50%	€ 100.000
9.	Potentiële transitievergoedingen	€ 150.000	20%	€ 30.000
10.	Stijging energiekosten 50% stijging	€ 185.000	25%	€ 46.250
11.	1 op 1 trajecten passend onderwijs kinderen/niet bekostigd	€ 50.000	50%	€ 25.000
12.	Sluiten van een kleine school, impact op overhead/gemeenschappelijke kn.	€ 150.000	75%	€ 112.500
13.	Wet DBA, strenge controle ZZP	€ 100.000	25%	€ 25.000
14.	Uitval directie scholen, vervangingskosten (extern)	€ 100.000	75%	€ 75.000
15.	Eigen bijdrage nieuwbouw of renovatie	€ 150.000	50%	€ 75.000
	Totaal	€ 2.310.000		€ 925.000
				minder risico t.o.v. 2025
				meer risico t.o.v. 2026
	Benodigd weerstandsvermogen			
	Ondergrens onderwijsinspectie 5% van 2025 baten	€ 1.426.563		
	Benodigd vermogen financiële risico's	€ 2.310.000		
	Totale ondergrens vermogen (13%)	€ 3.736.563		





Het risicoprofiel van CorDeo is ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van 2025. We hebben te maken met meerjarige krimp bij een aantal scholen/kleine scholen. Het risico is het niet volledig realiseren van de afvloeiing van personeel. De loonkosten moeten langer doorbetaald worden (of het betalen van uitkeringskosten/transitievergoedingen). Of dit gaat gebeuren hangt natuurlijk sterk van de werkelijke ontwikkeling van de leerling aantallen en eventuele extra bekostiging. Een ander belangrijke ontwikkeling is de toename van arbeidsconflicten in relatie tot inclusief onderwijs.

Risico no. 8. Dit risico betreft het onderhoud op het Zwaluwnest. Met meerdere partijen is een VVE gevormd voor het onderhoud. Er is mogelijk een toekomstig financieel tekort, de VVE is daarover constructief in gesprek met de wethouder onderwijs van de gemeente Amersfoort. Het kan nog mogelijk zijn dat er een vraag aan de partners komt om voor te financieren: deze financiering wordt in de looptijd van 20 jaar van het MJOP teruggegeven, het gebruikersdeel van het Zwaluwnest betreft 20%. Er ligt inmiddels een verzoek om de bijdrage VVE te verhogen.

Risico no. 10. We hebben een stijging begroot op basis van het advies van onze energieleverancier DVEP. Het gaat hier om een energiecrisis, de toekomst is moeilijk in te schatten.

Risico no. 11. Dit risico staat vermeld in het bestuurlijk jaarplan. Buffers inclusief onderwijs voor tijdelijke 1 op 1 trajecten. Ontwikkeling beleid hierop (zowel criteria als routes swv's als trajecten met OPP, verwijzing).

Risico no. 12. Het sluiten van een kleine school (kleiner dan 100 leerlingen). De kleine scholen betalen per school ongeveer € 150.000 aan afdrachten voor overhead/gemeenschappelijk beleid. Bij het sluiten van een school zal er uiteraard bespaard moet worden op de overhead/gemeenschappelijke kosten.

Risico no. 13. Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Daarin staat uitgelegd wanneer sprake is van ondernemerschap of loondienst. Is er sprake is van schijnzelfstandigheid? Dit kan betekenen dat een zelfstandige als werknemer wordt behandeld, inclusief alle bijbehorende lasten en verplichtingen. De belastingdienst zal actief zal gaan handhaven en kan naheffingsaanslagen loonheffing opleggen. Inmiddels maken we veel minder gebruik van ZZP'ers. Wel hebben we externe inhuur directie (interim en ziekte vervanging).

Risico no. 15. Eigen bijdrage nieuwbouw en renovatie. De komende jaren hebben we te maken met nieuwbouw of renovatie van diverse schoolgebouwen. Het is gebruikelijk dat er een eigen bijdrage gevraagd wordt van CorDeo voor de duurzaamheidsmaatregelen. Op voorhand is dit niet bekend, maar het kan wel een kostenverhogend effect hebben op de MJOP. In de MJOP nemen we de eigen bijdrage op als deze bekend is.

Risico's in euro's

De belangrijkste financiële risico's en onzekerheden die in geld gekwantificeerd kunnen worden zijn te vinden in tabel 20. De bedragen zijn niet eenvoudig te onderbouwen en zijn gebaseerd op schattingen en ervaringscijfers. We evalueren deze onderbouwing jaarlijks. Bij deze methode wordt gerekend met de formule "kans percentage x werkelijk bedrag". Het CvB heeft besloten om het risicobedrag van € 925.000 niet in de begroting op te nemen. CorDeo scholengroep wil dat zoveel mogelijk middelen ten goede komen aan het primaire proces. Bovendien zijn er mogelijkheden om te remmen op uitgaven als de situatie daarom vraagt. Deze financiële risico-inschatting

is het uitgangspunt voor de vaststelling van het minimumpercentage aan weerstandsvermogen. De berekening komt dan uit op ongeveer 14% als minimaal benodigd eigen vermogen. Verder houden we rekening met de signalering bovenmatig eigen vermogen. We blijven een maximaal weerstandvermogen van 17% tot 20% hanteren.

Een aantal financiële risico's dat genoemd wordt, is te kenmerken als strategische personele risico's. Deze risico's hangen samen met het implementeren en bijsturen van onze strategie. In hoeverre de risico's optreden heeft onder andere te maken met de ontwikkeling van onderwijsprestaties en de ontwikkelingen van (persoonlijk) leiderschap.

9.8 Allocatie van middelen

De maatschappij heeft de behoefte om inzicht te hebben in de besteding van onderwijsmiddelen. Aan de hand van drie vragen verschaffen we dat inzicht.

1. Welke uitgangspunten worden gehanteerd voor het verdelen van de middelen over de scholen? De toegewezen middelen worden op basis van de beschikkingen rechtstreeks toegewezen aan de scholen. Op deze toegewezen middelen vindt een inhouding plaats voor de bovenschoolse en gemeenschappelijke kosten, op basis van ons meerjarig financieel kader. Een belangrijk uitgangspunt bij de gemeenschappelijke kosten is het solidariteitsprincipe. Ook vinden we het belangrijk dat er zoveel mogelijk middelen naar de scholen gaan.

2. Hoe vindt besluitvorming plaats over de allocatie van de middelen? Elk jaar worden de bovenschoolse en gemeenschappelijke kosten begroot. De directeuren krijgen jaarlijks de gelegenheid om hierover advies te geven. Het CvB besluit over de verdeling van de middelen. Het financieel kader beschrijft de spelregels voor de allocatie van middelen. We vragen de RvT en GMR om advies als er wijzigingen aangebracht worden in het financieel kader.

3. Welke middelen worden bovenschools ingezet? De bovenschoolse kosten bevatten de kosten van het stafbureau (het CvB met de ondersteunende staf). Ook de kosten van het administratiekantoor en de accountant vallen hieronder. Gemeenschappelijk beleid vertalen we in gemeenschappelijke kosten. Denk hierbij aan kosten voor groot onderhoud, de CorDeo-studiedag, de vervangingspool, duurzame inzetbaarheid en professionalisering van directeuren.

9.9 Middelen onderwijsachterstanden

Scholen kunnen in aanmerking komen voor gelden voor onderwijsachterstanden. Het ministerie van OCW keert deze uit als een school een bepaalde minimale schoolweging heeft. Voor het bepalen van de achterstandsscore wordt een CBS-indicator gebruikt. Deze indicator kijkt naar meerdere factoren om achterstanden te voorspellen. CorDeo heeft in 2025 ongeveer € 176.000 aan middelen onderwijsachterstanden ontvangen. Een groot

deel van dit bedrag is bestemd voor De Morgenster, die een relatief hoge schoolweging heeft. Het CvB heeft besloten deze middelen ten goede te laten komen aan de scholen waaraan ze toegekend zijn. De gelden worden met name ingezet voor extra handen in de klas en ondersteuning in kleine groepjes, en worden specifiek gericht op de kinderen met onderwijsachterstanden.

9.10 Middelen Professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders

Deze regeling levert een bijdrage aan de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en directeurs. In de begroting worden vanuit het schoolplan de kosten begroot en uitgegeven. In 2025 is er €178.000 aan baten ontvangen. Deze middelen zijn in 2025 ingezet. Elke school heeft hiervoor een bestedingsplan opgesteld waarop de personeelsgeleding van de MR instemming heeft gehad. De gelden zijn besteed aan zowel externe scholingen, als aan begeleiding op de werkplek.

9.11 Toelichting op verwachte ontwikkelingen m.b.t. de ontwikkelingen rondom contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten

Binnen het primair onderwijs vormen contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten voor de CorDeo scholengroep een aanvullende bron van inkomsten. Het betreft onder andere subsidies voor onderwijsverbetering, kansengelijkheid en professionalisering van personeel.

De verwachting is dat deze geldstromen de komende jaren beschikbaar blijven, maar een incidenteel en projectmatig karakter houden. De scholengroep zet deze middelen gericht in voor innovatie, kwaliteitsverbetering en het versterken van de brede ontwikkeling van leerlingen. Vanwege de tijdelijke aard worden deze inkomsten niet omgezet in structurele verplichtingen.





VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

Inleiding

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het reilen en zeilen van de organisatie en de rol van het bestuur daarin. De toezichthouder legt daarover verantwoording af aan de relevante stakeholders zoals ouders (via de Algemene Vergadering), inspectie en omgeving. Ook is het een belangrijke taak van de toezichthouder om de bestuurder met raad ter zijde te staan. Daarnaast is de toezichthouder de werkgever van het bestuur. De Raad van Toezicht committeert zich in haar werk aan de vier principes uit de Governance Code Funderend Onderwijs (die in 2025 de Code Goede Onderwijsbestuur PO heeft vervangen). De vier principes zijn: 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 en het bestuur werkt integer en transparant. Er is in 2025 geen sprake geweest van afwijkingen van de Code Goed Bestuur. Ook hebben zich geen situaties met (potentieel) tegenstrijdige belangen voorgedaan.

Het College van Bestuur (hierna: de bestuurder) legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de behaalde resultaten zoals beschreven in het toezichtskader van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft als belangrijke taak om toe te zien op de kwaliteit van het onderwijs. Dit heeft de Raad in 2025 gedaan aan de hand van informatie die de bestuurder aan de Raad heeft verstrekt. Het betreft rapportages en inspectierapporten. Verder vergewiste de Raad van Toezicht zich van de onderwijskwaliteit door het bezoeken van scholen en gesprekken met directeuren van de scholen. De Raad kan tevreden constateren dat er veel aandacht is voor de kwaliteit van het onderwijs en dat de kwaliteit over het geheel genomen goed is.

Samenstelling en werkwijze

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden met brede bestuurlijke en politieke kennis en ervaring op de beleidsterreinen onderwijs, kwaliteit, HRM, governance en financiën.

Op basis van het reglement worden de leden van de Raad van Toezicht benoemd voor een periode van vier jaar die één keer kan worden verlengd. De RvT is in 2025 tijdelijk uitgebreid met één lid, vooruitlopend op het afscheid van één van de leden eind december 2025. Dit afscheid was wegens het einde van zijn tweede volledige termijnen op 1 januari 2026. Het in de zomer 2025 reeds benoemde lid kon daarmee per 1 januari 2026 goed ingewerkt zijn portefeuilles (Onderwijskwaliteit en Identiteit) binnen de RvT overnemen.

Bij geen van de leden van de Raad van Toezicht is sprake van conflicterende nevenfuncties.

Leden van de Raad van Toezicht in 2025

Naam	Functie	Aanstelling in verslagjaar	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Gerlof Boersma	Voorzitter RvT, lid remuneratie-commissie	1/1 - 31/12	Rector-bestuurder Erfgooiers College Huizen	-Bestuurslid Coöperatie VO
Pim Boven	Lid RvT, lid Commissie Kwaliteit van Onderwijs en Opvang en Identiteit	1/1 - 31/12	Lid College van Bestuur Theologische Universiteit Kampen	-bestuurslid samenwerkings-gemeente Kruispunt Vathorst; -penningmeester Inspiratie-festival Terschelling; -lid steering committee Institute for Leadership and Ethics; -bestuursvoorzitter Kerkpunt
Janet Rekker	Lid RvT, Voorzitter auditcommissie per 1/8/2024.	1/1 - 31/12	Lid Raad van Bestuur Slingeland Ziekenhuis	- extern auditor bij Qualicor Europe; - bestuurslid ChristenUnie Almere; - bestuurslid Nederlandse Patiënten Vereniging.
Marjon Welmers	Lid RvT, Voorzitter commissie Kwaliteit van Onderwijs en Opvang en Identiteit, lid remuneratie-commissie	1/1 - 31/12	Directeur Zeven Linden College Dedemsvaart	Geen
Steven van Duijn	Lid RvT, Lid auditcommissie	1/1-31/12	Financieel Directeur Takkenkamp Groep	Geen
Ronald Schaefer	Lid RvT, lid Commissie Kwaliteit van Onderwijs en Opvang en Identiteit.	1/7 - 31/12	Plaatsvervangend rector Corlaer College Nijkerk	-Kerngroep lid Schoolleiders voor de toekomst; -Lid Platform Eigentijds Onderwijs (PLEION); -Lid Bedrijvenkring Hoevelaken/Nijkerk.

Zes keer per jaar vindt een reguliere vergadering plaats met de bestuurder. In principe organiseert de Raad van Toezicht elk schooljaar een zelfevaluatie, waarin de aspecten de revue passeren die verband houden met de drieledige rol van de raad (toezicht, klankbord en werkgever). De zelfevaluatie van 2025 was een door Verus begeleide zelfevaluatie. Vanuit het Toezichtskader werd aan de hand van concrete casuïstiek teruggeblikt op de werkwijze van de RvT in 2025 en voorgaande jaren.

De Raad van Toezicht kent drie commissies, de remuneratiecommissie, de auditcommissie en de commissie kwaliteit, onderwijs en opvang en identiteit. De remuneratiecommissie komt tweemaal per jaar bijeen, de commissie kwaliteit van onderwijs en opvang en identiteit drie keer per jaar en de auditcommissie viermaal. De Raad van Toezicht spreekt twee keer per jaar met de GMR en de voorzitter is contactpersoon voor de GMR. Tijdens het najaarsoverleg tussen GMR en RvT wordt in een uitgebreide gespreksavond dieper ingegaan op twee thema's die op dat moment actueel zijn voor de gehele scholengroep.

Het honorarium voor de Raad van Toezicht is in 2018 vastgesteld op 32% van de VTOL-norm. Jaarlijks worden de bedragen geïndexeerd (op basis van de Wet normering topinkomens (WNT)). Voor 2025 zijn de bedragen voor een lid € 5.076 exclusief BTW (€ 6.142 inclusief BTW) en voor de voorzitter € 7.613 exclusief BTW (inclusief BTW € 9.212).

De Raad van Toezicht hanteert voor de bezoldiging van de bestuurder de cao Bestuurders Funderend onderwijs. De bestuurder van CorDeo heeft een functiecontract voor vier jaar en zijn bezoldiging bestaat uitsluitend uit een vast deel, conform de bepalingen in de WNT.

Per 1 januari 2025 startte een interim-bestuurder voor de periode tot aan de zomervakantie. Dit na het vertrek van de vorige bestuurder eind 2024. De remuneratiecommissie had in 2025 een functioneringsgesprek met de interim-bestuurder. Basis van dit gesprek was de opdracht die de interim-bestuurder had meegekregen. Na afronding van een zorgvuldige wervingsprocedure nieuw CvB werd de interim-bestuurder per 1 augustus benoemd tot vaste bestuurder. Het tweede remuneratiegesprek vond vervolgens met de bestuurder plaats in december van 2025.

In de Auditcommissie is onder andere gesproken over de perioderapportages, de jaarrekening, de rechtmatigheid van de bekostiging en de wijzigingen in wet- en regelgeving. In deze bespreking is KOALAH ook steeds meegenomen.

De Commissie Kwaliteit, Onderwijs en Opvang (met inbegrip van innovatie, ontwikkeling, identiteit en diversiteit) heeft in 2025 drie vergaderingen georganiseerd. Het stafhoofd Onderwijskwaliteit heeft alle vergaderingen inhoudelijk met de bestuurder voorbereid en nam als expert deel aan de bijeenkomsten.



Tijdens de vergaderingen is aandacht besteed aan de nieuw opgezette cyclus van kwaliteitsgesprekken (clustergesprekken), de begeleiding van startende directeuren, resultaten van o.a. de Doorstroomtoetsen, de inzet van de subsidie Basisvaardigheden en het kleine-scholen-beleid. Ook was er ruim aandacht voor een verkenning van het verruimen van het toelatingsbeleid (voor leerlingen) op de CorDeo-scholen.

Inhoudelijke thema's

De Raad van Toezicht heeft zich in 2025 gericht op diverse onderwerpen. De volgende thema's noemen we graag in dit verslag:

- **Prioritering thema's CorDeo:**

In de veelheid van thema's waar de bestuurder sturing over heeft, is er door de RvT in 2025 (ook in de rol van werkgever van de bestuurder) veel aandacht besteed aan een goede prioritering in de aanpak van onderwerpen zoals deze in de nieuwe strategische koers zijn opgenomen:

1. Kwaliteit van onderwijs (eerste ervaringen met clustergesprekken, implementatie kwaliteitsbeleid, kleine scholen beleid);
2. Strategisch personeelsbeleid (werving, kweekvijver, begeleiding startende directeuren, werken aan een lerende cultuur, verzuimbeleid);
3. 3Positionering scholen/ CorDeo (positionering scholen, transitie opvang en onderwijs, inclusief onderwijs).

- **Plan van aanpak Krimpscholen**

Binnen CorDeo zijn verschillende kleine en/of krimpende scholen.

Het in 2024 opgestelde stappenplan Kleine Scholen is in 2025 verder uitgewerkt en dit thema stond geheel 2025 hoog op de agenda van de RvT. De verdere verfijning van het stappenplan leidde in 2025 tot een bestuurlijk afwegingskader m.b.t. voortbestaan of sluiting van scholen. De RvT voerde zowel in de commissies (Onderwijskwaliteit en Auditcommissie) als regulier gesprekken met de bestuurder. In die gesprekken toetste de RvT bij het CvB nakoming van het uitgangspunt dat scholen binnen CorDeo in ieder geval kunnen voortbestaan als:

- 1) zij onderwijs van goede kwaliteit bieden,
- 2) het welzijn van medewerkers op orde is en
- 3) de school in staat is dit te realiseren binnen de reguliere bekostiging.

- **Scenario's voor afweging toekomst KOALAH**

In de reguliere vergaderingen van de RvT was gedurende geheel 2025 KOALAH een vast agendapunt. Op verzoek van de RvT heeft het CvB in 2025 een rapportage over de kwaliteit van de kinderopvang opgesteld. De uitkomsten hiervan zijn na analyse met de RvT gedeeld.

In 2025 lag voor het bestuur de nadruk op het orde brengen van de bedrijfsvoering en organisatie. De voor dit doel aangestelde interim-directeur KOALAH heeft de RvT op de hoogte gehouden over de stappen die hierin gezet werden.



- **Huisvesting**

Een thema dat op meerdere scholen binnen CorDeo actueel is. Binnen verschillende gemeenten worden gesprekken gevoerd over verbouw en nieuwbouw. De Raad van Toezicht wordt doorlopend geïnformeerd over de ontwikkelingen. Tijdens reguliere schoolbezoeken zijn uitgebreide rondleidingen door het schoolgebouw een vast agendapunt. De financiële gevolgen en risico's worden besproken met de auditcommissie.

- **Organisatie van de Algemene Vergadering**

De Raad van Toezicht volgt het proces rondom de veranderingen binnen de organisatie van de Algemene Vergadering op de voet en ziet toe op het voldoen aan de doelstelling dat overal sterke identiteitscommissies komen met op alle scholen rolduidelijkheid voor de IC's.

Elke Raad van Toezicht-vergadering wordt afgesloten met het onderwerp "professionalisering en evaluatie van de vergadering". Verschillende leden hebben het afgelopen jaar trainingen gevolgd ten behoeve van hun toezichthoudende taak. Schoolbezoeken dragen altijd bij aan het verkrijgen van persoonlijk inzicht in en gevoel bij de situatie op de scholen. De RvT heeft er in 2025 bewust voor gekozen om de schoolbezoeken los te koppelen van de eigen reguliere vergadering. Dit betekent dat er ruim tijd gemaakt wordt voor een schoolbezoek met daaraan gekoppeld een informatief programma.

Vanuit dit nieuwe format heeft de RvT in oktober 2025 basisschool De Wegwijzer in Hilversum bezocht. Op het programma stond – naast een uitgebreid gesprek met de directeur – een ontmoeting met leerlingen, ouders, teamleden en een lesbezoek.

Doelmatige besteding van middelen

De Raad van Toezicht heeft in 2025 toezicht gehouden op de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering van CorDeo en KOALAH en heeft toegezien op de rechtmatige verwerving én doelmatige en rechtmatige besteding van publieke middelen om dit te realiseren. Hierbij werden alle wettelijke voorschriften nageleefd. De Raad heeft de begroting 2026 en het jaarverslag 2024 (bestuursverslag en jaarrekening) goedgekeurd. De Raad van Toezicht bespreekt onder andere jaarlijks de binnen de begroting opgevoerde en gerealiseerde onderwijsresultaten en de managementletter van de externe accountant. De Raad van Toezicht overlegt hiertoe ook met deze door de Raad aangestelde accountant. Meer specifiek heeft de Raad van Toezicht het volgende geconstateerd over de middelenbesteding:

- Er is vastgesteld dat er binnen de scholen geen zakelijke belangen zijn; de bestuurder is in dienst als natuurlijk persoon; er zijn geen persoonlijke belangen van wie dan ook bij leveranciers van de scholen;
- De doelmatigheid van de besteding van de middelen blijkt uit een zekere mate van soberheid: beloningen passen binnen cao en WNT, er worden geen luxe secundaire arbeidsuitgaven gedaan en de declaraties zijn in alle opzichten bescheiden te noemen en vragen goedkeuring van de Raad van Toezicht;
- Voor kosten worden gemotiveerd keuzes gemaakt; er is een helder inkoopbeleid: er worden altijd meerdere





offertes gevraagd en procedures rond aanbestedingen worden met externe hulp transparant uitgevoerd;

- Kosten zijn proportioneel; het overgrote deel bestaat uit salaris volgens de cao, materiële kosten blijven altijd binnen normale proporties.

Tot slot

De Raad van Toezicht kijkt terug op een mooi jaar waarin er binnen zowel CorDeo als KOALAH mooie ontwikkelingen zijn geweest. De prettige en professionele samenwerking met alle geledingen binnen de organisatie maakten dat de Raad van Toezicht zijn toezichthoudende rol goed kon uitvoeren. De start van de samenwerking met de nieuwe (aanvankelijk interim)-bestuurder heeft de Raad van Toezicht als plezierig en soepel ervaren. De uitkomst van de wervingsprocedure – waarbij vanuit de BAC unaniem het advies voor de interim-bestuurder als vaste bestuurder kwam – heeft de RvT overgenomen. De Raad van Toezicht kijkt mede door de start van de nieuwe bestuurder met vertrouwen naar de toekomst.





JAARVERSLAG 2025 GMR



11.1 Samenstelling GMR

De GMR bestaat uit vier ouders en vier personeelsleden afkomstig van een van de CorDeo basisscholen. Samen vertegenwoordigen zij alle ouders en personeelsleden van CorDeo op bovenschools niveau.

Leden

In 2025 is de GMR als volgt samengesteld:

Voornaam	Achternaam	School	Geleding
Dhr. J.A.	Karels	Het Zwaluwnest	Oudergeleding - voorzitter GMR (tot september 2025)
Mw. M.	Kouwen	Het Zwaluwnest	Oudergeleding (vanaf september 2025)
Mw. A.	de Jonge	Het Christal	Oudergeleding
Dhr. R.	de Graaf	De Open Kring	Oudergeleding
Dhr. H.W.	Nijland	De Regenboog	Oudergeleding
Mw. L.	Maat	De Olijfboom	Personeelsgeleding - leerkracht
Mw. B.	Simpelaar	't Schrijvertje	Personeelsgeleding - intern begeleider
Mw. D.	Buist	De Regenboog	Voorzitter GMR (vanaf oktober 2025) Personeelsgeleding - lerarenondersteuner
Mw. A.	Krol	De Werf	Personeelsgeleding - intern begeleider

Werkgroepen en commissies

De GMR is onderverdeeld in een aantal commissies zodat de leden zich kunnen richten op eigen aandachtsgebieden die specifieke deskundigheid verlangen. Op dit moment zijn de aandachtsgebieden als volgt verdeeld:



Commissie	GMR-lid	GMR-lid
Onderwijs	Mw. A. de Jonge	Mw. A. Krol
Financiën	Dhr. R. de Graaf	Mw. D. Buist
Identiteit	Dhr. H.W. Nijland	Mw. B. Simpelaar
Personeel	Mw. B. Simpelaar	Mw. L. Maat

11.2 Algemeen

De GMR kwam in 2025 vijf keer fysiek bijeen hoofdzakelijk op het bestuursbureau in Leusden. Volgens het medezeggenschapsstatuut behoren acht van de achttien scholen vertegenwoordigd te zijn in de GMR. In 2025 zijn zeven van de achttien scholen vertegenwoordigd.

Contact medezeggenschapsraad

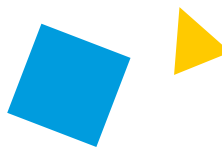
Na elke GMR-vergadering wordt door de ambtelijk secretaris een e-mail gestuurd aan alle MR-en. In deze e-mail wordt het samenvattend verslag van de GMR-vergadering onder de aandacht gebracht. Daarnaast wordt er informatie gedeeld over nascholing en advies over gewijzigde wet- en regelgeving gegeven. Ook denkt de GMR mee over zaken als hoe lokale verkiezingen het beste kunnen worden georganiseerd. Bij belangrijke onderwerpen of thema's wordt de MR-en verzocht om voor een bepaalde datum input aan te leveren.

Daarnaast vindt er jaarlijks een gezamenlijke bijeenkomst plaats en is er een gezamenlijk cursusaanbod. In 2025 was de gezamenlijke bijeenkomst op 5 maart en deze had als thema 'rechten en plichten van de MR'. Op een interactieve manier is aan dit thema invulling gegeven.

11.3 GMR-vergaderingen

De vergaderagenda was gevuld met onderwerpen die breed binnen CorDeo perspectief aandacht vragen van de GMR. Voorafgaand aan de vergaderingen vindt er een overleg plaats tussen de voorzitter van de GMR en de bestuurder van CorDeo om de agenda af te stemmen. De agenda kent een vaste opbouw waarbij de bestuurder tijdens de eerste helft van de vergadering aanschuift om schoolbrede onderwerpen met de GMR te delen. Daarna vergadert de GMR in eigen kring waarbij o.a. het contact met de MR-en een vast agendapunt is. Verder worden de onderwerpen behandeld die vanuit de Wet Medezeggenschap op Scholen (jaarlijks) advies of instemming behoeven.

De interactieve en constructieve vorm van informeren en bespreken wordt zowel door het College van Bestuur als de GMR positief ervaren. De GMR kan daarnaast altijd een beroep doen op de expertise van stafmedewerkers van CorDeo of externe deskundigen inschakelen om haar te adviseren.



In 2025 zijn de volgende besluiten genomen:

- De personeelsgeleding van de GMR heeft ingestemd met het bestuurlijk formatieplan 2025-2026.
- De personeelsgeleding van de GMR heeft ingestemd met de drie HR-beleidsplannen (veiligheidsplan, verzuimbeleid en het arbobeleidsplan).
- De GMR heeft ingestemd met het IBP-normkader.

Daarnaast heeft de GMR positief geadviseerd over de begroting 2026.

11.4 Contact Raad van Toezicht en GMR

In april 2025 hebben de voorzitter van de Raad van Toezicht en de voorzitter van de GMR een afspraak gehad om van gedachten te wisselen over het reilen en zeilen van CorDeo. Op 29 oktober 2025 vond de jaarlijkse bijeenkomst plaats van de leden van de Raad van Toezicht en de leden van de GMR. Voorafgaand aan deze bijeenkomst was er een gezamenlijke maaltijd en is er informeel kennisgemaakt. Tijdens de gezamenlijke bijeenkomst is er in aanwezigheid van de bestuurder gesproken over het identiteitsbeleid. De GMR vindt het belangrijk om hierin mee te denken omdat dit raakt aan de grondslag van de CorDeo scholen.

11.5 Begroting GMR

De GMR heeft in 2025 haar begroting overschreden. Dit wordt voor het grootste gedeelte veroorzaakt door een herziening van de (G)MR-reglementen. De zeer zorgvuldige wijze waarop dit is gebeurd, heeft tot hogere kosten geleid dan vooraf was voorzien. Ook de inhuur van een externe spreker voor de thema-avond met de MR-en was duurder dan was begroot. Voor de ambtelijke ondersteuning maakt de GMR gebruik van de inzet van een ambtelijk secretaris. De GMR hecht er grote waarde aan dat haar leden zich tijdens de vergadering met de inhoud bezig kunnen houden. De ambtelijk secretaris zorgt voor verslaglegging van de vergaderingen en het opstellen van de GMR-besluiten. Ook neemt zij administratieve taken uit handen van de voorzitter.

11.6 Vooruitblik 2026

De GMR gaat met vertrouwen 2026 in en ziet uit naar constructieve vergaderingen waarin de GMR haar rol in het besluitvormingsproces als adviesorgaan en klankbord in samenhang met lokale MR-en, College van Bestuur en Raad van Toezicht kan uitvoeren. Hiermee verwacht de GMR ook in 2026 een bijdrage te kunnen leveren aan het goede én christelijke onderwijs dat binnen CorDeo plaatsvindt.

Januari 2026, GMR CorDeo





CorDeo scholengroep

Burg. de Beuafortweg 16

3833 AG LEUSDEN

Tel. 033-4324258

www.cordeoscholen.nl

info@cordeoscholen.nl