



Jaarverslag 2025

Stichting Voila



Voila

HART VOOR VERBINDEND ONDERWIJS

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. De schoolorganisatie	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	6
2. Verantwoording van het beleid	13
2.1 Onderwijs & kwaliteit	13
2.2 Personeel & professionalisering	20
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	23
2.4 Financieel beleid	25
2.5 Continuïteitsparagraaf	29
3. Verantwoording van de financiën	34
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	34
3.2 Staat van baten en lasten en balans	34
3.3 Financiële positie	38
Verslag intern toezicht	40
Bijlagen	47

Voorwoord

Het stormt in de wereld. Onze kinderen groeien hierin op. Zij vormen de toekomst!

De wereldorde is gevaarlijk aan het verschuiven, democratieën staan onder druk en ook Europa wordt danig op de proef gesteld. De verbinding met onze kinderen op school is nog nooit zo belangrijk geweest als nu. We hebben zelfs een boekje op de mat gehad: hoe we ons kunnen voorbereiden op een noodsituatie. Als scholen hebben wij -net als in de tijd van corona- een cruciale rol om ontwrichting van de samenleving zo veel mogelijk te helpen voorkomen.

Immers, we kunnen veel, maar we doen veel meer. Wij leren kinderen niet alleen lezen, schrijven en rekenen. We leren ze weerbaar en veerkrachtig te zijn. We bereiden hen voor op de wereld van vandaag en morgen.

Vrijwel elke volwassene kan wel één leerkracht noemen die, op een beslissend moment, het verschil maakte in zijn of haar leven. Het onderstreept hoe belangrijk de relatie in het leren is!

Stel je eens voor: een menspoppetje met aan weerszijden magneten. Elk kind brengt zijn eigen magnetische veld mee: gevoelens, ervaringen, talenten en kwetsbaarheden. En juist wij, als onderwijsprofessionals, hebben de kracht én de verantwoordelijkheid om onze eigen 'polariteit' bewust te richten. Om te luisteren, aan te voelen en ons af te stemmen, zodat die magische verbinding kan ontstaan waarin een kind zich gezien en veilig voelt. Want echte groei begint niet bij een methode of een toets, maar bij de afstemming met het kind, met de groep. Wij zorgen daarvoor elke dag weer. Dat is de kracht van onderwijs!

Gedurende het jaar hebben we onverminderd gewerkt aan de ontwikkeling van Voila en haar scholen. Ons nieuwe strategisch beleidsplan 2025-2030: *Samen groeien in de wereld...dat is de bedoeling*, is daarbij richtinggevend. Voila vindt het belangrijk om te allen tijde zicht te hebben op de ontwikkeling van de kinderen, alsook op de ontwikkeling van haar scholen. Er heeft een gedegen analyse plaatsgevonden van de onderwijsresultaten in 2025. We zijn tevreden hierover en het is mooi om te zien hoe alle scholen volop in ontwikkeling zijn.

In dit bestuursverslag blikken we uitgebreid terug. Na een beschrijving van het organisatieprofiel van Voila leest u meer over ons onderwijs en de kwaliteitszorg, het strategisch personeelsbeleid, over huisvesting en facilitaire zaken. Daarna leggen wij verantwoording af over de doelmatige en rechtmatige besteding van de financiële middelen. Ook lichten wij de risico's en de continuïteit van de financiële positie van Voila nader toe. Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het schoolbestuur. Wij nodigen u van harte uit om te reageren op de inhoud van het verslag en de dialoog met ons aan te gaan.

Samen maken wij immers het verschil. Daarom een groot woord van dank aan alle medewerkers, kinderen, ouders/verzorgers en partners voor ieders betrokkenheid en betekenisvolle inzet!

Verbinden is het hart van ons mooie werk. Want iedere keer dat wij ons afstemmen op onze kinderen, op elkaar, stemmen wij ons tegelijk af op de toekomst van onze samenleving.

Kinderen groeien op in de mensen om zich heen.

Laten we die mensen zijn.

Laten we die wereld zijn.

Samen

Akke Wiersma, College van Bestuur



De schoolorganisatie

1. De schoolorganisatie

1.1 Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

Stichting Voila vormt sinds 2009 één samenwerkingsbestuur voor het openbaar, protestants-christelijk en katholiek primair onderwijs in Leusden en Achterveld. Er zijn binnen onze stichting vier identiteiten¹ verenigd binnen één bestuur - een unieke situatie in Nederland. Verschillend én verbonden. Voila verzorgt onderwijs op negen basisscholen en een taalschool, met ruim 220 medewerkers voor zo'n 2.186 leerlingen. Wat ons kenmerkt is de kracht van verschil. Onze scholen verschillen in identiteit, onderwijsvisie en pedagogische aanpak. Die verschillen blijven, want juist daarin ligt onze kracht: ieder kind, iedere ouder, elk teamlid vindt een plek die past.

Binnen Voila werken we als stichting en scholen vanuit de bedoeling aan de gezamenlijke strategische thema's. Vanuit deze richting maken scholen eigen keuzes, passend bij hun identiteit, ambities en context. Zo garanderen we op alle scholen basiskwaliteit, met ruimte voor eigen kleur en karakter.

Verbindende identiteit

In een samenleving die steeds diverser wordt -in cultuur, afkomst, levensbeschouwing, politieke gezindheid, gender en seksuele geaardheid- is Voila een verbindende schakel. Dit is een unieke en kansrijke positie om voor alle kinderen gelijke kansen mogelijk te maken.

Voila werkt daarom vanuit een 'verbindende visie op schoolidentiteit en levensbeschouwelijke burgerschapsvorming'. Daarbij is er ruimte voor de eigen schoolidentiteit en persoonlijke levensbeschouwelijke waarden en inspiratiebronnen. We kleuren deze visie in vanuit vier kernpunten:

- Ontmoeting als kracht
- Midden in de wereld
- Levensbeschouwelijke vorming
- De mens achter de leerling

Deze visie is samen te vatten in de zin: 'Midden in de wereld leren kinderen zichzelf kennen en een ander begrijpen'.

Onze bedoeling

Onze bedoeling omschrijft wat we met ons onderwijs willen bereiken en wat ons drijft. We willen deze bedoeling in ons werk waarmaken en weten dat dit de ene dag beter lukt dan de andere. Stap voor stap, elke dag weer een beetje dichterbij onze bedoeling:

In ons onderwijs draait het om 'wij' in plaats van 'ik'. Wij als in de groep, het team, de school, Voila en wij als gemeenschap.

In de veranderende wereld, zetten wij een brede ontwikkeling centraal en:

Leren we te weten

Leren we te doen

Leren we te zijn

Leren we samen te leven

Wij werken vanuit ons hart en geloven daarbij in de kracht van samen groeien. Een school is een ontmoetingsplek waar kinderen - en alle mensen - van en met elkaar leren, vanuit

¹ Protestants-Christelijk, Interconfessioneel (PC/RK), Algemeen bijzonder en Openbaar.

gelijkwaardigheid, hoog achtend² achtergrond of identiteit. Hier leren we, onderzoeken we en verzamelen we kennis, met oog voor verschillende perspectieven. Vallen en opstaan hoort daarbij – het maakt ons veerkrachtig.

Zo groeien we, niet alleen als individu, maar ook als onderdeel van een grotere gemeenschap. Zo leren we samen te leven.

Deze bedoeling geeft ook richting aan de manier waarop we met elkaar willen werken binnen Voila en in de wijze waarop we willen uitreiken naar de gemeenschap om ons heen.

Besturingsfilosofie

Binnen Voila zijn integraal schooldirecteuren verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing en ontwikkeling van hun school. Zij leggen direct verantwoording af aan het College van Bestuur, dat de eindverantwoordelijkheid draagt voor de stichting als geheel. Het strategisch beleidsplan vormt hierbij een belangrijk richtinggevend kader. Naast de individuele verantwoordelijkheid is er binnen Voila ook sprake van een intercollegiale en collectieve verantwoordelijkheid voor alle kinderen en alle scholen. Bovenschoolse afspraken worden gemaakt vanuit transparantie en solidariteit. Samenwerking, intercollegiaal leren en persoonlijk leiderschap op alle niveaus kenmerken de manier waarop binnen Voila wordt gewerkt aan duurzame ontwikkeling, in het besef dat we samen verantwoordelijk zijn voor het geheel.

De aanwezigheid en eigenheid van verschillende denominaties binnen Voila brengt met zich mee dat het College van Bestuur verantwoordelijk is voor het functioneren van de statutair vastgelegde Identiteitscommissie (IDC). Alle scholen geven onderwijs vanuit de verbindende visie op identiteit die wij verwoorden met de term ‘levensbeschouwelijke burgerschapsvorming’. De IDC ondersteunt de scholen bij het doordenken van dit perspectief. Ook helpt de IDC de scholen bij het vormgeven van het vakgebied levensbeschouwing. Bij beide taken is het van belang dat dit plaatsvindt passend bij de eigen denominatie van de school.

Strategisch beleidsplan

Ons strategisch beleidsplan (SBP) 2025-2030 *Samen groeien in de wereld... dat is de bedoeling!* is vastgesteld op 4 juli 2025. Bij de ontwikkeling van dit plan zijn veel mensen betrokken geweest. Leerkrachten, ouders, partners in de omgeving, Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, Raad van Toezicht, College van bestuur, directeuren en ook kinderen hebben meegewerkt aan het bouwen van onze strategische koers.

Dit plan geeft richting aan de ontwikkeling van Voila en haar scholen en vormt:

- een houvast in het aangaan van ontmoetingen en het versterken van relaties: binnen en buiten Voila;
- een leidraad voor het cyclisch werken aan onze strategie;
- een referentiekader voor het stellen en verantwoorden van (jaar)doelen, dit in aanvulling op het toetsingskader van de inspectie;
- én een kompas voor het maken van keuzes in de dagelijkse praktijk.

Met elkaar zijn we sindsdien aan de slag gegaan. Drie strategische thema's vormen het hart van onze strategie. Ze geven richting aan ons dagelijks handelen, onze samenwerking én onze ontwikkeling als stichting:

1. Elk kind zien in de groep
2. Veerkrachtig vakmanschap in het team
3. Samen groeien met de gemeenschap

² Hoog achtend betekent hier: met waardering en erkenning voor verschillen tussen mensen, in achtergrond, overtuiging of identiteit – vanuit respect en gelijkwaardigheid.

Toegankelijkheid & toelating

Binnen Voila is ons uitgangspunt dat ieder kind welkom is en dat ieder kind een goede onderwijsplek heeft. We streven ernaar dat kinderen thuisnabij naar school kunnen gaan en naar de school naar keuze. Als hier grenzen aan zijn, bijvoorbeeld door meer interesse dan beschikbare plekken of door specifieke onderwijs- en zorgbehoeften van het kind, dan geeft ons [toelatingsbeleid](#) helderheid over de te lopen aanmeld- en toelatingsprocedure (het daadwerkelijk inschrijven).

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam: Stichting Voila
Bestuursnummer: 41886
KvK nummer: 32155751
Adres: 't Erf 1
Telefoonnummer: 033 4335010
E-mail: info@voilaleusden.nl
Website: www.voilaleusden.nl

Bestuur

Naam: mw. Akke Wiersma
Functie: College van Bestuur
Nevenfuncties: Lid Beleidsraad NEOS (onbezoldigd); lid verenigingscommissie
Kwaliteit van de PO Raad (onbezoldigd)

Raad van Toezicht (RvT)

Voor de namen van de leden van de RvT en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies verwijzen wij naar het verslag Intern Toezicht dat aan het eind van dit bestuursverslag te lezen is.

Scholen

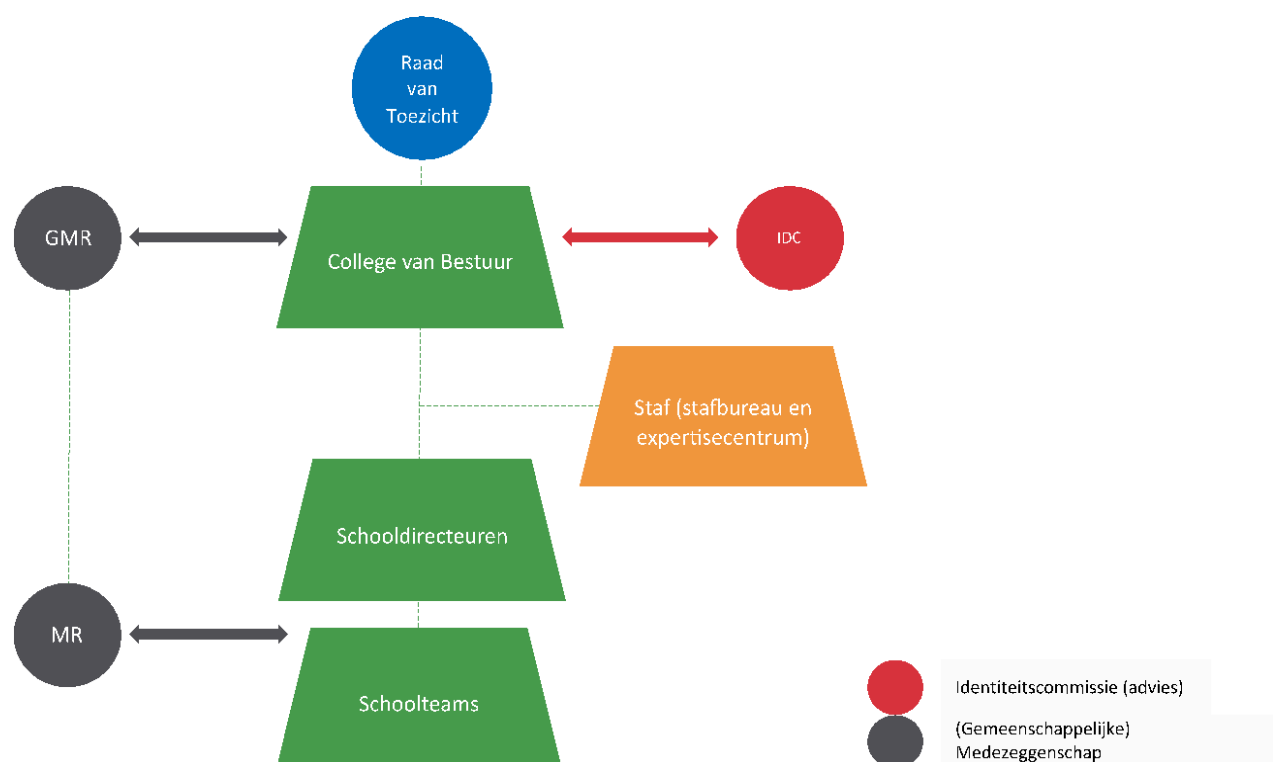
Brin	School	Denominatie	Plaats	Website
08VY	Het Kompas	Interconfessioneel	Leusden	www.kompasleusden.nl
09UA	Atlas	Algemeen Bijzonder	Leusden	www.ontmoetingsschoolatlas.nl
10SX	't Palet	Openbaar/Dalton	Leusden	www.paletleusden.nl
11CO	WereldWijs	Algemeen Bijzonder	Leusden	www.wereldwijsleusden.nl
11HD	De Bongerd	Openbaar	Leusden	www.bongerdleusden.nl
11PE	Loysder Hoek	Protestants-Christelijk	Leusden	www.loysderhoek.nl
11SX	De Hobbit	Openbaar	Leusden	www.hobbitleusden.nl

12MF	Taalschool Voila	Openbaar	Leusden	www.taalschoolvoila.nl
18HI	Kla4	Interconfessioneel	Leusden	kla4.school
32EL	't Startblok	Openbaar	Achterveld	www.startblokachterveld.nl

Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is vormgegeven in de Stichting Verschillend Onderwijs Leusden Achterveld (werknaam Voila).

Organisatiestructuur



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR). Via de MR hebben ouders en personeel invloed op het schoolbeleid volgens de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS). De primaire gesprekspartner van de MR is de schooldirecteur.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) bestaat ook uit een geleding van personeel en een geleding van ouders. Beide geledingen zijn een goede afspiegeling van de diversiteit aan scholen, zonder daar een vertegenwoordiging van te zijn. De RvT en het CvB hechten groot belang aan medezeggenschap ten behoeve van betere besluitvorming en het creëren van draagvlak. De GMR richt zich op bovenschoolse onderwerpen en laat schoolspecifieke zaken aan de betreffende MR. Het jaarverslag van de GMR is opgenomen als bijlage 2.

Identiteit en identiteitscommissie

Elke school van Voila laat zich tot ontmoetingsonderwijs inspireren door haar specifieke bronnen en waarden. Voor de protestants-christelijke en de interconfessionele scholen is dat de bijbelse bron waarin waarden die oproepen tot vreedzaam samenleven en menselijke waardigheid richting geven. In het ontmoetingsonderwijs klinken juist deze waarden door. De scholen voor openbaar onderwijs baseren hun onderwijs op de kernwaarden van openbaar onderwijs: vrijheid, gelijkwaardigheid, ontmoeting. Vanuit die waarden mag en kan iedereen anders zijn, zich op een eigen manier uiten en waarderen we die diversiteit als een voorwaarde voor leren van de leerling en voor goed samenleven. De twee scholen voor algemeen-bijzonder onderwijs laten zich inspireren door de waarden van ontmoeting en onderstrepen daarbij de uniciteit van ieder mens. Al onze scholen gaan uit van de gelijkwaardigheid van ieder mens.

Alle professionals binnen Voila stellen zich open op, en zijn nieuwsgierig naar de ander en stimuleren van daaruit de ontmoeting tussen leerlingen, tussen leerlingen en perspectieven in de samenleving en in culturele en levensbeschouwelijke tradities.

Zo dragen leerlingen en professionals bij aan een verdraagzame wereld, binnen en buiten de school. Dit perspectief is het hart van de visie op burgerschapsvorming dat (ook) voor alle Voila-scholen richtinggevend is en dat voor onze openbare en bijzondere scholen onlosmakelijk is verbonden met hun kernwaarden en inspiratiebron.

Burgerschapsvorming op de Voila-scholen is daarmee levensbeschouwelijk van aard: geworteld in mens- en wereldbeelden. Dit maakt onze scholen tot ontmoetingsscholen waarin leerlingen en volwassenen elkaar (leren) ontmoeten in ieders eigenheid, in onze verschillen en overeenkomsten. De professionals hebben daarom kennis van diversiteit in de samenleving, kunnen vertrouwde en onbekende perspectieven vertalen naar de belevingswereld van leerlingen en dagen hen uit zich ertoe te verhouden. Zowel in de bijzondere als in de openbare scholen gebeurt dit op basis van het recht voor ieder mens dat zij/hij in vrijheid haar/zijn persoonlijke levenswijze en overtuiging mag inbrengen.

Om de identiteit van de verschillende denominaties binnen Voila te waarborgen, uit te drukken en te verbinden in een gezamenlijk verhaal is statutair een identiteitscommissie (IDC) ingesteld. Het voorzitterschap is in handen van Erik Renkema, adviseur identiteit van Verus. In 2025 bestond de IDC uit 2 directeuren en 6 ouders, allen namens een diversiteit aan scholen. Aan het eind van 2025 waren er nog vacatures voor een PC-teamlid en voor een teamlid van de interconfessionele denominatie. We gaan hiervoor in 2026 (opnieuw) werven.

De IDC heeft in 2025 verder gewerkt aan het visiedocument voor de identiteit van alle Voila-scholen. Dit document uit 2024 is in het voorjaar van 2025 door de IDC en een professioneel illustrator vertaald in een 'praatplaat': een verbeelding van de uitgangspunten van de identiteit van Voila. Het is de bedoeling dat hiermee de gesprekken over en bewustwording van de bovengenoemde identiteit van Voila, als inspiratiebron voor de kernwaarden van de afzonderlijke scholen, gestimuleerd worden. Op 2 oktober is besproken in het directeurenoverleg hoe deze praatplaat in de school ingezet kan worden en wat de IDC hierbij eventueel kan betekenen en hiermee de verbinding te leggen tussen de verbindende identiteit van Voila en de praktijk van de scholen.

Op 6 november 2025 is, onder leiding van Erik Renkema, het thema identiteit en levensbeschouwing in het proces van samengaan van twee scholen van verschillende denominaties (Het Kompas en De Hobbit) met de teams aan de orde gesteld.

Hiermee is een eerste aanzet gedaan tot een verenigde en krachtige levensbeschouwelijke identiteit van beide nieuwe scholen, vanuit de kernwaarden van de oorspronkelijke scholen:

Horizontale dialoog en verbonden partijen

CvB en RvT hechten aan een open en transparante horizontale verantwoording. In de diverse overleggen en via informatievoorziening proberen we medewerkers, ouders en andere betrokkenen zo goed mogelijk mee te nemen en hen te informeren over relevante ontwikkelingen en resultaten. De GMR en MR's spelen hierbij een belangrijke rol. Met elkaar streven we naar rolzuiverheid en goede afstemming in de informatievoorziening, beleidsontwikkeling en voorbereiding van besluiten.

Tevredenheidsonderzoek 2025

In februari 2025 heeft Stichting Voila opnieuw een bovenschools tevredenheidsonderzoek laten uitvoeren door B&T organisatieadvies. Dit onderzoek, inmiddels een vast onderdeel van onze kwaliteitscyclus, biedt waardevolle inzichten in hoe het onderwijs en de organisatie worden ervaren door leerlingen, ouders, medewerkers en schoolleiders. De uitkomsten dienen niet alleen als verantwoordingsinstrument, maar vormen bovenal een richtinggevend kader voor professionele ontwikkeling en strategische sturing.

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van gestandaardiseerde vragenlijsten die aansluiten op onze strategische koers en landelijke benchmarks. De respons op bestuursniveau was representatief binnen alle doelgroepen, met een opvallend hoge deelname van leerlingen. Op schoolniveau zijn er enkele verschillen in respons, met name bij scholen die zich in een fusie- of transitiefase bevinden. Desondanks vormt het totaalbeeld een betrouwbare basis voor analyse en dialoog. In onze bestuurlijke reflectie is te lezen dat de resultaten laten zien dat de algemene tevredenheid onverminderd hoog is en hoe de opgehaalde data op alle lagen van de organisatie is benut.

Samenwerking

Door middel van samenwerking geven wij invulling aan onze brede maatschappelijke verantwoordelijkheid, we groeien samen als gemeenschap!

Binnen de schoolorganisatie:

Organisatie of groep	(Horizontale) dialoog en/of samenwerking
Ouders	Ouders zijn vertegenwoordigd in de MR van hun school en de GMR van de stichting. Zo geven zij advies of instemming aan voorstellen van respectievelijk schooldirecteur en CvB. Directeuren en leerkrachten voerden de dialoog met ouders via bijeenkomsten en gesprekken en stuurden (nieuws)brieven, mailings en parro-berichten. Bij belangrijke schooloverstijgende ontwikkelingen vond er tevens communicatie vanuit het CvB plaats.
Leerlingen	Schooldirecteuren en leerkrachten hoorden leerlingen via gesprekken, bijeenkomsten en leerlingenraden.
Medewerkers	Medewerkers zijn vertegenwoordigd in de MR van hun school en de GMR van de stichting. Zo geven ze advies of instemming aan voorstellen van respectievelijk schooldirecteur en CvB. Directeuren voerden in 2025 de dialoog met medewerkers via teamvergaderingen en gesprekken. Bij belangrijke schooloverstijgende ontwikkelingen vond er tevens communicatie vanuit het CvB plaats.

(Gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad	In de samenwerking met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad wordt overleg gevoerd met ouders en medewerkers over beleidsmatige en organisatorische onderwerpen. Op sommige onderwerpen dienen zij instemming te geven, bij andere onderwerpen wordt hen om advies gevraagd.
Ouderraden of ouderverenigingen	Ouderraden en ouderverenigingen, bestaand uit zowel medewerkers als ouders, zijn binnen de schoolorganisatie betrokken bij overleg over praktische en organisatorische zaken.

Buiten de schoolorganisatie:

Organisatie of groep	(Horizontale) dialoog en/of samenwerking
Collega schoolbesturen	CvB participeert in het Leudens Overleg Scholen (LOS), het bestuurdersoverleg POVO regio Amersfoort en omstreken, het Verus netwerk bestuurders regio Utrecht/Flevoland en het netwerk van de PO-Raad.
Instellingen voor kinderopvang	Peuterspeelzalen en kinderopvangorganisaties zijn belangrijke partners die een aanzienlijk deel van de basis van de kinderen leggen, waar wij vervolgens acht jaar mee verder gaan. Een goede overdracht en waar mogelijk afspraken over doorlopende leerlijnen zijn van groot belang voor de continuering van het leerproces. Ook de BSO's zijn belangrijke partners. De ontwikkeling van kinderen stopt immers niet buiten schooltijd.
Samenwerkingsverband de Eem. Daarnaast werken we samen met Auris (cluster 2) en Bartiméus (cluster 1).	Samen zorgen wij voor een dekkend netwerk van ondersteunende voorzieningen. Voila voelt zich sterk betrokken bij Samenwerkingsverband de Eem. Onderlegger voor de intensieve samenwerking met de onderwijsspecialisten van het samenwerkingsverband is het ondersteuningsplan 'Alle kinderen goed onderwijs'.
Scholen voor het Voortgezet Onderwijs	Scholen voor Voortgezet Onderwijs (VO), waar onze leerlingen instromen, zijn een partij waar we frequent overleg mee voeren om een soepele overgang mogelijk te maken. Hiertoe participeert Voila in het platform BAVO.
Programma Kansrijk Funderend Onderwijs in Amersfoort en regio Eemland	Voila participeert in dit samenwerkingsprogramma en CvB zit in de regiegroep. Alle PO en VO besturen, gemeente Amersfoort en enkele regiogemeenten en de Gelijke Kansen Alliantie dragen hieraan bij. De focus binnen dit programma ligt op kansengelijkheid en een soepele overgang van het PO naar het VO.
Hogeschool Utrecht en Marnix Academie	Voila heeft een partnerschap met de Marnix academie en de Hogeschool Utrecht. Gezamenlijk worden de studenten opgeleid in de scholen. Het bestuur participeert in resp. de bestuurskring en het bestuurlijk overleg en een bovenschools opleidingscoördinator neemt deel aan werkgroepen.
Gemeente Leusden	Het College van Bestuur van Voila heeft twee keer per jaar formeel overleg met de gemeenteraad van Leusden. Eén keer over de begroting en één keer over het jaarverslag. Voila participeert daarnaast in de overleggen OOGO en LEA.
Lariks (welzijn en jeugdzorg) en MetMaya	In de ondersteuningsroute van de Voila Scholen is Lariks een vaste partner. In de zogenaamde sparmomenten (één keer in de zes weken) bespreekt de ib-er van de school met de consultant van Lariks casuïstiek die er speelt. Vier keer per jaar sluit hier ook de onderwijsspecialist van het SWV bij aan. De stafmedewerker passend onderwijs sluit hier regelmatig bij aan. In de regio Eemland is MetMaya voor de komende jaren de partij waar de gemeenten hun contract in het kader van de Jeugdzorg mee hebben

	afgesloten. Indien brede diagnostiek (en verdere hulp) nodig is kan via Lariks een beroep gedaan worden op MetMaya.
'Het hele dorp'	In het kader van de brede ontwikkeling van kinderen onderhouden wij contacten met verschillende maatschappelijke organisaties, sportverenigingen, natuur- en cultuurorganisaties, bedrijven en vrijwilligersorganisaties. Met partners in het dorp en mede dankzij sponsoring van bedrijven organiseren wij tal van activiteiten voor Leusden aan de hand van maatschappelijke thema's, zoals de dynamische schooldag, de klimaatdag, de kinderen in de bunker en de swim-experience. Voila is hierin aanjager en spin in 't web voor alle scholen in Leusden.
Arbodienst Rienks	Het is van groot belang verantwoord personeelsbeleid te voeren met het oog op het welbevinden en de gezondheid van onze werknemers. Hiertoef heeft Voila een samenwerking met de ARBO-dienst Rienks te Leusden.
Transvita	Wij werken binnen Transvita samen aan kwantitatief en kwalitatief voldoende personeel en het duurzaam binden en boeien van medewerkers voor onze sector.
Onderwijsregio Midden Nederland	Voila is aangesloten bij onderwijsregio midden Nederland. Hierin werken PO, VO, MBO, PABO's en Transvita samen aan het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van personeel om met elkaar beter in te spelen op arbeidsmarkt vraagstukken, zoals het tekort aan personeel. Daaronder valt de arbeidsmarktregio Amersfoort-Eemland, waarbinnen naast een structurele ontmoeting van HR-professionals er in vijf werkgroepen beleid ontwikkeld wordt op het gebied van: 1. Gezamenlijk werven en matchen 2. Opleiden en begeleiden 3. Behoud van talent 4. Voorkomen toename kansenongelijkheid als gevolg van tekorten 5. Randvoorwaarden en voorzieningen

Klachtenbehandeling

In overeenstemming met de klachtenprocedure beschikt Voila over twee externe vertrouwenspersonen die bij klachten functioneren als aanspreekpunt. De vertrouwenspersonen gaan na of door bemiddeling tot een oplossing kan worden gekomen. De vertrouwenspersonen begeleiden degene met een klacht desgewenst bij de verdere procedure en verwijzen in voorkomende gevallen naar andere instanties.

Binnen het werk van de interne vertrouwenspersonen (IVP) en de externe vertrouwenspersonen (EVP) wordt een onderscheid gemaakt tussen melding, klacht en formele klacht. Er is sprake van een **melding** wanneer er ongerustheid is over een situatie die anderen dan de melder betreft; Er is sprake van een **klacht** wanneer er sprake is van ongenoegen dat de klager zelf betreft; Er is sprake van een **formele klacht** wanneer een derde partij als de externe vertrouwenspersoon, het bevoegd gezag of de klachtencommissie worden ingeschakeld, omdat men er op schoolniveau niet uit komt.

Op alle Voila scholen wordt actief gewerkt aan het schoolveiligheidsbeleid, is er een aanspreekpunt aanwezig voor iedereen die zich onveilig voelt binnen de school en wordt er gewerkt aan het monitoren van het welbevinden van de leerlingen.

In november zijn de IVP-ers bij elkaar geweest voor het jaarlijkse overleg met de externe vertrouwenspersoon. Hier zijn de nieuwe wet- en regelgeving, casussen en ervaringen besproken.

Met 20 actieve interne vertrouwenspersonen verdeeld over 10 scholen beschikt het bestuur over voldoende capaciteit om meldingen op te vangen. Het totaal van IVP-meldingen en EVP-meldingen is redelijk in lijn met 2024. In totaal zijn er in 2025 21 meldingen geregistreerd: 10 via de interne vertrouwenspersonen (waarvan 7 bij 1 school) en 11 via de externe vertrouwenspersoon. In 2024 waren de IVP'ers betrokken bij 11 meldingen. De meldingen bij de EVP hebben betrekking op 4 casussen. In 2024 waren de EVP'ers bij 2 casussen betrokken.

De meldingen betreffen vooral pesten, zowel bij de IVP'ers als bij de EVP'ers. Positief is dat het merendeel van de IVP-meldingen naar tevredenheid wordt afgerond.

Het bestuur heeft eind 2025 één formele klacht ontvangen. Deze is begin 2026 afgehandeld.

De volledige [klachtenregeling](#) is te vinden op de website van Voila.

Governance

De governance structuur is in 2025 ongewijzigd gebleven.

Functiescheiding

Er is sprake van een two tier model. Voila heeft de functies van bestuur en intern toezicht organiek gescheiden. De stichting wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB) en het intern toezicht wordt uitgeoefend door de Raad van Toezicht (RvT).

Governancecode Funderend Onderwijs

De Governancecode Funderend Onderwijs beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van goed governance en normen die daaruit voortvloeien. Deze principes zijn: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. Daarnaast zijn een aantal lidmaatschapsvoorwaarden vastgelegd voor de PO-Raad, VO-raad en VTOI-NVTK.

Als lid van de PO-Raad handelt het bestuur conform deze code. Deze code is 25 juni 2025 vastgesteld en richtinggevend voor ons handelen en verdere ontwikkeling van de organisatie. Wij zijn niet afgeweken van de code. Tegelijkertijd vraagt een nieuwe code om aanpassing van documenten en bewustwording. Wij hebben dit opgepakt in 2025 en dit blijft een doorlopend proces. Op onze website zijn alle relevante documenten te vinden zoals het managementstatuut.



Verantwoording van het beleid

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijs en kwaliteitszorg

- *Hoe definieert het bestuur onderwijskwaliteit?*

Het bestuur van Voila hanteert een brede en integrale definitie van onderwijskwaliteit, waarbij de totale ontwikkeling van kinderen centraal staat. Dit veronderstelt expliciete aandacht voor alle vaardigheden en talenten die ieder kind bezit. De ambitie van Voila overstijgt de door de Inspectie van het Onderwijs gestelde normen en wordt afgestemd op de ontwikkelfase waarin de afzonderlijke scholen zich bevinden. In het Strategisch Beleidsplan zijn de speerpunten per thema vastgelegd. Scholen maken, binnen deze kaders, eigen keuzes ten aanzien van hun schoolontwikkeling en vertalen deze naar concrete school- en jaarplannen.

- *Hoe houdt het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit?*

Met elkaar houden wij gedurende het jaar zicht op onderwijskwaliteit op basis van bestuursbrede afspraken en verantwoordelijkheden met als doel om de leerprestaties op alle vakgebieden duurzaam en evidence-informed te verbeteren. Zo werken we met een vastgesteld toetsprotocol en een vernieuwd analysemodel van de opbrengsten. Scholen maken mede op basis hiervan hun analyses en stellen passende en hoge ambities.

Twee keer per jaar voeren de stafmedewerker onderwijs en de bestuurder kwaliteitsgesprekken met de scholen over het onderwijs. Vanaf het schooljaar 2025–2026 werken wij met het kwaliteitshandboek en is de werkwijze hierin vernieuwd. Aan het begin van het schooljaar vullen alle directeuren samen met hun intern begeleider een kwaliteitsscan in. De uitkomsten van deze scan worden tijdens een kwaliteitsdag besproken en gepresenteerd in twee groepen van directeuren, de stafmedewerker onderwijs en de bestuurder. Deze kwaliteitsgesprekken vinden tweemaal per jaar plaats en hebben als doel het zicht op de ontwikkelingen binnen de scholen te vergroten en het leren van en met elkaar te bevorderen, op basis van een gerichte en gezamenlijke voorbereiding.

In het lopende schooljaar hebben, met uitzondering van één school, alle scholen een inspectiebezoek of een externe audit gehad. De externe audits zijn ingezet om een helder en actueel beeld te verkrijgen van de positie van stichting Voila en om mogelijke ambitieuze verbeterpunten voor de toekomst te formuleren. Het inspectiebezoek bij de laatste school is uitgesteld vanwege een recente fusie; deze school zal in het voorjaar van 2026 een extern onderzoek krijgen.

- *Hoe werken wij aan de onderwijskwaliteit?*

In 2025 hebben alle intern begeleiders, directeuren en de bestuurder gezamenlijk deelgenomen aan incompany scholing onder leiding van een externe partner (Jelle Admiraal). In deze scholing stonden het werken met hoge verwachtingen en het systematisch analyseren van onderwijsresultaten centraal. Dit heeft geleid tot gezamenlijke, stichtingsbrede afspraken over de wijze waarop binnen Voila naar resultaten wordt gekeken, hoe ambities worden geformuleerd en hoe opbrengsten worden geanalyseerd aan de hand van een vastgesteld en eenduidig format.

Binnen Voila wordt cyclisch gewerkt aan onderwijsontwikkeling. Sinds het schooljaar 2024–2025 werken directeuren en stafmedewerkers samen in diverse ontwikkelteams waarin wordt gewerkt aan doelstellingen die voortkomen uit het Strategisch Beleidsplan (SBP). Het ontwikkelteam Onderwijskwaliteit richt zich in 2025 specifiek op het verder optimaliseren van het handboek

onderwijskwaliteit. Voila hecht er waarde aan dat de kwaliteitszorg binnen de stichting op een eenduidige wijze is ingericht en dat er structureel zicht wordt gehouden op de onderwijsontwikkelingen.

In 2025 is gestart met het herzien van de visie op inclusief onderwijs, een van de speerpunten uit het Strategisch Beleidsplan van Voila. Onder leiding van de stafmedewerker Passend Onderwijs is met de directeuren, stafmedewerker onderwijskwaliteit en bestuurder gezamenlijk het spel 'Inclu-Zo!' gespeeld ter voorbereiding op een gedeelde visie op dit thema. Daarnaast hebben alle intern begeleiders samen met hun directeur de scan 'Zicht op inclusief onderwijs binnen Voila' ingevuld. Deze scan dient als instrument om een analyse te maken van de huidige stand van zaken per school en om vast te stellen welke stappen nodig zijn voor de verdere ontwikkeling op het gebied van inclusief onderwijs.

De stafmedewerker Onderwijs bewaakt, in samenspraak met de bestuurder en de scholen, de onderwijskwaliteit binnen de stichting. De inzet van de kwaliteitsmedewerker en de voortgang van de ontwikkelingen worden besproken in het beleidsoverleg met de bestuurder. Daarnaast wordt de stafmedewerker Onderwijs door de bestuurder incidenteel ingezet bij scholen waar de onderwijskwaliteit onder druk staat.

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

De onderwijskwaliteit is een vast agendapunt in het directieoverleg en vormt een belangrijk onderdeel van de voortgangsgesprekken tussen bestuurder en directeur. Jaarlijks legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit aan de hand van drie bestuursbrede analyses: de januari-toetsen, de staat van het onderwijs op basis van de doorstroomtoets en de junitoetsen. Deze analyses worden besproken in het directieoverleg, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de Raad van Toezicht (RvT). De algemene tendens wordt daarnaast besproken met de Inspectie van het Onderwijs. Op deze wijze wordt op gestructureerde wijze verantwoording afgelegd over de onderwijskwaliteit binnen de stichting.

Een sterke basis én hoge kwaliteit

- *Hoe wil het bestuur de leerprestaties (i.i.g. taal en rekenen) duurzaam en evidence-informed verbeteren/borgen?*

In 2025 heeft Stichting Voila het nieuwe Strategisch Beleidsplan vastgesteld. Op het gebied van onderwijskwaliteit zijn hierin ambitieuze doelen geformuleerd. Om deze ambities concreet te maken voor de eigen school en vast te stellen welke acties nodig zijn, hebben alle intern begeleiders en directeuren scholing gevolgd onder leiding van Jelle Admiraal.

In 2025 is tevens een vervolgtraject ingezet, waarbij voor iedere school maatwerksessies zijn georganiseerd gericht op het formuleren en realiseren van de schoolambities. Bijna alle scholen hebben in datzelfde jaar een externe audit of een inspectiebezoek ondergaan. Deze trajecten bieden de stichting een integraal beeld van de positie van de scholen ten opzichte van het waarderingskader en hun eigen ambities en doelstellingen. Op basis van deze informatie worden de gestelde doelen bijgesteld en vertaald naar nieuwe ambities, met als centraal uitgangspunt het streven om dagelijks het verschil te maken voor alle leerlingen.

In 2025 is gekozen om stichtingsbreed de rekenresultaten te verbeteren. Alle collega's hebben de mogelijkheid gehad om via Lexima de basiscursus rekenen (Bareka en Rekensprint) te volgen. Aansluitend hierop zijn de programma's Rekensprint en Bareka stichtingsbreed geïmplementeerd. Op verschillende scholen worden daarnaast gerichte verandertrajecten rekenen uitgevoerd, met als doel de kwaliteit van het rekenonderwijs te vergroten.

Ook op het gebied van taal zien wij positieve ontwikkelingen. Steeds meer scholen werken vakoverstijgend en integreren taal in andere vakken. Het bestuur stimuleert en ondersteunt deze verbindingen, zodat deze op een gestructureerde wijze tot stand komen en duurzaam worden ingebed in het onderwijs.

Binnen de stichting streven wij ernaar zoveel mogelijk evidence-informed te werken. Dit doen wij onder andere door deze aanpak voor te leven, uit te dragen en door het systematisch voeren van kwaliteitsgesprekken. Op deze manier wordt de voortgang van alle ontwikkelprocessen van de verschillende scholen geborgd en kan continu gewerkt worden aan het versterken van de onderwijskwaliteit binnen de stichting.

- *Hoe bereiden wij ons voor op de implementatie van het nieuwe curriculum?*

Binnen Voila is men zich bewust van de nieuwe, definitieve concept kerndoelen voor Nederlands, rekenen en wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid. Vanaf het schooljaar 2025–2026 werken de verschillende scholen van Voila aan het vergroten van hun kennis hierover en onderzoeken zij wat deze ontwikkelingen in de praktijk kunnen betekenen. De website van de SLO biedt bij elk kerndoel praktische voorbeelden onder de noemer 'te denken valt aan'. Deze voorbeelden worden door de scholen in de praktijk uitgetoetst en geëvalueerd om het onderwijs verder te versterken.

Doelen en resultaten

Welke doelen hebben we gesteld ten aanzien van de onderwijskwaliteit en in hoeverre zijn deze doelen bereikt?

Kleurcode om de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens aan te geven.:

Groen = Doel is behaald

Oranje = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet behaald

Doel 1: Het schoolbestuur streeft ernaar dat geen enkele school binnen Voila als zwak wordt beoordeeld.

Resultaat: Doel behaald.

Doel 2: Het schoolbestuur heeft inzicht in de eindresultaten van de scholen en stelt als doel dat alle scholen scoren op of boven het gemiddelde van hun schoolgroep bij de doorstroomtoets.

Resultaat: Het proces loopt nog. Wij zien veel scholen die vanuit energie en kunde werken aan de gestelde ambitie. In de praktijk waarin inclusief onderwijs een steeds grotere plek krijgt zien wij dat het met name op 1S/2F soms uitdagend kan zijn om te kunnen voldoen aan de gestelde ambitie. In ons nieuwe SBP verbinden wij de ambitie (hoge verwachtingen) aan de populatie van de school. Zie verder het kopje onderwijsresultaten.

Doel 3: Voila werkt aan een toekomstbestendige organisatieaanpassing om kwalitatief beter onderwijs te kunnen bieden.

Resultaat: Het proces loopt nog. Voorbeeld hiervan is het fusieproces van Groenhouten, dat een bijdrage levert aan de optimalisatie van de organisatie en onderwijs continuïteit. Het onderzoek naar deze fusie loopt nog.

Doel 4: Voila streeft naar een doorgaande lijn van primair onderwijs (PO) naar voortgezet onderwijs (VO).

Resultaat: Het proces loopt nog. Voila investeert veel in een soepele overgang van het PO naar

het VO. Denk aan de Pr8klas en de Kr8klas, zie ons [bovenschools aanbod](#). Daarnaast participeert Voila in Kansrijk Funderend Onderwijs, een meerjarig programma in de regio Amersfoort en Eemland, waarin PO- en VO-besturen samen met gemeenten werken aan een passende route van het PO naar het VO. Zie ook de tabel op pagina 10.

Doel 5: Het onderwijs voor meer- en hoogbegaafde leerlingen wordt door het bestuur verder ontwikkeld, in samenwerking met andere Leusdense schoolbesturen.

Resultaat: Doel behaald. Binnen Voila zijn hiervoor o.a. de initiatieven Groeilab en Krachtklas opgezet.

Doel 6: Voila werkt op alle scholen vanuit de verbindende identiteit “Midden in de wereld: jezelf leren kennen en de ander begrijpen”, waarbij ontmoetingsleren het verbindende element is. Dit sluit aan bij onze burgerschapsopdracht en bevordert levensbeschouwelijke burgerschapsvorming, juist als verbinding tussen de denominaties.

Resultaat: Doel behaald; zie hiervoor o.a. de [Voila praatplaat](#)

Passend Onderwijs SWV de Eem

Ook in 2025 zijn we ons verder gaan richten op collectieve inzet van de middelen. Dit betekent dat de scholen vanuit het bestuursarrangement een bedrag ontvangen hebben (en ook verantwoorden) om in te zetten voor de leerlingen die ondersteuning nodig hebben op ondersteuningsniveau 4 (extra ondersteuning). Deze ondersteuning wordt zo min mogelijk buiten de groep, apart in een ruimte, geboden. Hierdoor ontstaat er een betere samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid. Meer kinderen kunnen op deze manier profiteren van beschikbare expertise. Het aantal externe partijen dat ingehuurd wordt om ondersteuning te bieden neemt af. De ondersteuning wordt meer gegeven door teamleden en/of leerkrachtondersteuners, waardoor de expertise meer in de school geborgd is.

WereldWijs ontvangt extra middelen voor de intensieve instructiegroep (Groep Goud). Deze Leusdenbrede voorziening is bedoeld om leerlingen thuisnabij onderwijs te bieden, zodat zij niet aangewezen zijn op een SBO voorziening in Amersfoort.

Taalschool Voila ontvangt extra middelen om uitgestroomde leerlingen (en hun leerkrachten) binnen Leusden te begeleiden. Hierdoor vergroten zij de kennis en expertise bij collega's over onderwijs aan Nieuwkomers en krijgen leerlingen nog de begeleiding die zij nodig hebben. Zie ook paragraaf aanvullende bekostiging op pagina 36.

Overige ontwikkelingen

De krapte op de arbeidsmarkt en het hoge ziekteverzuim hebben de onderwijskwaliteit binnen Voila onder druk gezet. Het afgelopen jaar werd de stichting geconfronteerd met relatief veel uitval en wisselingen binnen zowel de directies als het leerkrachtenteam, wat een aanzienlijke impact had op de continuïteit van het onderwijs.

Op locatie Het Kompas heeft in dit schooljaar een wisseling in de interim-directie plaatsgevonden; vanaf 1 maart is een nieuwe interim-directeur gestart. Daarnaast is vanaf mei 2025 een externe kwaliteitscoördinator ingezet om de onderwijs- en zorgbehoeften van de scholen specifiek in beeld te brengen. De deskundigheid op het gebied van rekenonderwijs is versterkt door teamscholing en gerichte klassenbezoeken, uitgevoerd door een directeur, intern begeleider en externe specialist.

Taalschool Voila werkte in 2025 met zes groepen en was het gehele jaar gehuisvest op locatie Lingewijk. In de afgelopen periode is een verkenning gestart om de mogelijkheden voor een nieuwe schoollocatie in Leusden te onderzoeken.

Negen van de tien scholen van Voila hebben in 2024 en/of 2025 de subsidie Basisvaardigheden aangevraagd en toegekend gekregen.

De onderwijscommissie van de Raad van Toezicht (RvT), bestaande uit een RvT-lid, de bestuurder en de kwaliteitsmedewerker, heeft gedurende deze periode meerdere keren bijeenkomsten gehouden om de ontwikkelingen en resultaten van Voila gezamenlijk te bespreken. Daarnaast heeft de commissie verschillende scholen bezocht en was onder de indruk van de samenwerking binnen de eilanden en de manier waarop systematisch aan onderwijskwaliteit wordt gewerkt.

Toekomstige ontwikkelingen

In 2025 hebben het bestuur en de teams van De Hobbit en Het Kompas deelgenomen aan een onderzoeksproject van B&T. Dit project richtte zich op de vraag hoe het onderwijs binnen IKC Groenhouten duurzaam en optimaal kan worden vormgegeven door samenwerking, met aandacht voor onderwijskwaliteit, continuïteit van de organisatie en vitaliteit van de medewerkers. De uitkomst van dit traject is dat de beide scholen per 1 augustus 2027 zullen fuseren. In het najaar van 2025 is met succes de werving afgerond voor een directeur die beide scholen zal leiden en tevens de directeur van de nieuwe, gefuseerde school wordt.

Daarnaast is het de intentie om samen met directeuren en intern begeleiders verdere scholing te volgen in het gedachtegoed van Jelle Admiraal, om gezamenlijk de onderwijskwaliteit binnen de stichting verder te versterken.

Een van de speerpunten van Stichting Voila is het versterken van ouderverbondenheid. Hiertoe is een samenwerking aangegaan met Verus, het netwerk voor schoolbesturen, met als doel een gezamenlijke en eenduidige visie te formuleren op pedagogisch partnerschap en ouderverbondenheid binnen de scholen van de stichting.

Onderwijsresultaten

Stichting Voila is tevreden over de behaalde onderwijsresultaten. De ambitie dat alle scholen scoren op of boven het gemiddelde van hun schoolgroep is gedeeltelijk gerealiseerd. Wij maken dit inzichtelijk in onze Staat van het Onderwijs en de Analyse juni 2025 (zie ook het voorgaande kopje 'doelen en resultaten').

Elke school maakt continue stappen in de eigen ontwikkeling en formuleert daarbij ambitieuze, maar reële doelstellingen. Deze ambities worden vastgesteld op basis van de te behalen referentieniveaus van de hoofdvakken bij de doorstroomtoets. De tussentoetsen worden systematisch ingezet om de voortgang te monitoren, zodat tijdig kan worden bijgestuurd indien dat nodig is.

Tijdens de kwaliteitsgesprekken die wij hebben gevoerd met alle directeuren samen in september 2025 zijn enkele opvallende aandachtspunten besproken. Zo is geconstateerd dat er bij meerdere scholen behoefte is aan een versterkte doorgaande lijn van groep 2 naar groep 3, dat er cognitieve uitdagingen zijn in veel groepen 5, dat er behoefte bestaat om meer themagericht te werken, en dat op enkele scholen extra aandacht nodig is voor het rekenonderwijs. Naar aanleiding van deze gesprekken hebben collega's elkaar bezocht, hebben verdiepende gesprekken plaatsgevonden tussen de bestuurder en verschillende scholen, en is bestuursbreed scholing en een interventieprogramma op het gebied van rekenen geïmplementeerd.

In december 2025 hebben alle Voila-scholen een gedegen ambitie vastgesteld op basis van de afgenomen B-toetsen. Op basis van de analyse van deze toetsen hebben de scholen gerichte acties geformuleerd en uitgevoerd ter voorbereiding op de afname van de doorstroomtoets. De

resultaten van de doorstroomtoets zullen zorgvuldig worden geanalyseerd en gebruikt om het onderwijs verder te versterken.

Onderwijs aan nieuwkomers

Binnen het bestuur van Voila is een zelfstandige Taalschool voor nieuwkomers ingericht. Naast reguliere nieuwkomers stromen ook kleuters in die de Nederlandse taal nog onvoldoende beheersen. In 2025 heeft de Taalschool gewerkt met vijf tot zes groepen, afhankelijk van de fluctuerende instroom.

Leerlingen die de Taalschool verlaten en doorstromen naar een reguliere basisschool binnen Leusden, hebben gedurende één jaar ambulante begeleiding ontvangen. Deze begeleiding is mede gefinancierd met aanvullende middelen vanuit het Samenwerkingsverband. De gemeente Leusden levert een bijdrage aan de exploitatie van de Taalschool.

Internationalisering

Er is momenteel geen stichtingsbreed beleid op het gebied van internationalisering, en het is niet te verwachten dat een dergelijk beleid in de toekomst wordt ontwikkeld. Individuele scholen hebben echter de mogelijkheid om internationalisering op te nemen in hun eigen schoolprofiel; bij één van de scholen is dit reeds het geval.

In november 2025 hebben vijf directeurs van de scholen van Stichting Voila, samen met de bestuurder, deelgenomen aan een studiereis naar Finland. Het doel van deze reis was het bestuderen van het Finse onderwijssysteem, het verkrijgen van een beter inzicht in inclusief onderwijs en het bevorderen van het van en met elkaar leren binnen het team van directeurs. Daarnaast diende de reis als inspiratiebron voor de ontwikkeling van de nieuw te schrijven schoolplannen, met als streven de opgedane inzichten en best practices te vertalen naar de context en ambities van de Stichting.

Onderzoek

Er is momenteel geen stichtingsbreed beleid met betrekking tot onderzoek. Scholen zijn zelf verantwoordelijk om te besluiten deel te nemen aan onderzoeksactiviteiten. Binnen het partnerschap met de hogescholen is echter vastgelegd dat onderzoek in de nabije toekomst één van de pijlers van dit partnerschap zal vormen. Stichting Voila verwacht dat dit de komende jaren verder wordt uitgewerkt en geïmplementeerd.

Inspectie

In 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs een bezoek gebracht aan basisschool 't Startblok in het kader van het herstarten van de school. De inspectie gaf aan zeer tevreden te zijn en een positieve ontwikkeling binnen de school te constateren. 't Startblok heeft als eindbeoordeling een dikke voldoende ontvangen, met op elk onderdeel de beoordeling goed.

In november 2024 is de verantwoording over de herstelopdracht van de Brink (thans onderdeel van basisschool 'Atlas'), voortkomend uit het inspectiebezoek van september 2023, binnen de gestelde termijn aan de inspectie overlegd. De inspectie heeft de aangeleverde informatie vervolgens geverifieerd tijdens een gesprek met het bestuur van Stichting Voila op 17 juli 2025. Tijdens dit gesprek constateerde de inspectie dat de school de ingezette lijn heeft voortgezet en geborgd. Het herstelonderzoeksrapport zal in januari 2026 door de inspectie aan ons worden verstrekt.

Visitatie

Het streven binnen de PO-Raad is om ééns in de vier jaar een bestuurlijke visitatie te houden. In

2023 is de laatste bestuurlijke visitatie geweest. De eigen ontwikkelvragen uit de zelfevaluatie en de aanbevelingen daarop vanuit de commissie, zijn meegenomen in de verdere doorontwikkeling van de organisatie.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Stichting Voila hecht groot belang aan sociale veiligheid en gelijke behandeling van zowel leerlingen als medewerkers. Het bestuur draagt hier actief aan bij door het vaststellen, uitvoeren en bewaken van een integraal veiligheidsbeleid en beleid op het gebied van gelijke behandeling. Dit beleid is gericht op het creëren en behouden van een schoolomgeving waarin iedereen zich veilig, gerespecteerd en gelijkwaardig behandeld voelt, ongeacht achtergrond, identiteit of overtuiging.

De scholen, directies, ib-ers, interne en externe vertrouwenspersonen zijn betrokken bij het opstellen, de uitvoering en de jaarlijkse evaluatie van het veiligheidsbeleid.

De sociale veiligheid wordt jaarlijks gemonitord met gecertificeerde scoringslijsten, en om het jaar vindt een uitgebreide enquête plaats op basis van de vragen van Vensters PO. Op basis van deze uitkomsten en de rapportages van de interne vertrouwenspersonen wordt het veiligheidsbeleid geëvalueerd.

Elke school beschikt over een interne vertrouwenspersoon. Deze persoon is er voor kinderen die te maken krijgen met pesten en voor ouders die hierover zorgen hebben. De meeste kinderen zullen zich in eerste instantie tot hun eigen leerkracht wenden; de interne vertrouwenspersoon is bedoeld voor kinderen of ouders die dit niet durven of kunnen. Daarnaast heeft elke school een anti-pestcoördinator, die een aparte rol vervult en niet dezelfde functie heeft als de interne vertrouwenspersoon.

Wanneer er signalen zijn die mogelijk wijzen op een seksueel misdrijf, hanteert de stichting het protocol MOA (Meld-Overleg-Aangifteplicht).

Op alle Voila-scholen wordt actief gewerkt aan het schoolveiligheidsbeleid, waarbij gebruik wordt gemaakt van methodes ter bevordering van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Bij het opstellen en actualiseren van het schoolveiligheidsbeleid op Voila en het beleid rondom gelijke behandeling op school en stichtingsniveau zijn diverse betrokkenen geraadpleegd. Naast het bestuur zijn directeuren, medewerkers, vertrouwenspersonen en medezeggenschapsorganen betrokken, zodat het beleid aansluit bij de praktijk en breed wordt gedragen binnen de organisatie.

Waar nodig maakt Stichting Voila gebruik van extern of intern ondersteuningsaanbod om de gestelde doelen op het gebied van sociale veiligheid en gelijke behandeling te realiseren. Dit ondersteuningsaanbod kan betrekking hebben op specifieke thema's zoals sociale veiligheid in de klas, preventie van pesten en discriminatie, professionele omgangsvormen, en het versterken van een inclusieve schoolcultuur. Met deze werkwijze wordt er structureel gewerkt aan een veilige en gelijkwaardige leer- en werkomgeving.

Op alle Voila scholen wordt actief gewerkt aan het schoolveiligheidsbeleid. Hierbij maakt men gebruik van de volgende methodes sociaal-emotionele ontwikkeling:

Kanjer:	Loysder Hoek, 't Palet
Vreedzame School:	WereldWijs
Kwink:	Kla4 en De Bongerd
Conscious Discipline:	't Startblok, Atlas
PBS:	Taalschool
Breinhelden en PBS:	De Hobbit en Kompas

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

Welke doelen hebben we gesteld ten aanzien van personeel en professionalisering en in hoeverre zijn deze doelen bereikt?

Kleurcode om de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens aan te geven.:

Groen = Doel is behaald

Oranje = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet behaald

Doel 1: Ziekteverzuim verlagen en vitaliteit van het personeel behouden en vergroten.

Het ziekteverzuim was in 2025 4,79%. Dit was aanzienlijk lager dan de jaren daarvoor. Vitaliteit is een belangrijk speerpunt in ons SBP. Het vitaliteitsteam brengt meerdere keren per jaar het thema “Vitaal en met Plezier naar je Werk” op een positieve en ludieke manier onder de aandacht.

Resultaat: Doel behaald.

Doel 2: Beloningsdifferentiatie toepassen (LB/LC)

In 2025 is gewerkt aan de voorbereiding en gedeeltelijke invoering van beloningsdifferentiatie tussen LB- en LC-functies. Er zijn uitgangspunten en criteria opgesteld en besproken met betrokkenen. De feitelijke toepassing is voor een deel gerealiseerd. Hiermee is een belangrijke basis gelegd voor een transparant en rechtvaardig beloningsbeleid.

Resultaat: Doel behaald.

Doel 3: Eigenrisicodrager worden

In 2025 was het voornemen om eigenrisicodrager te worden. Dit is in dit verslagjaar niet gerealiseerd, onder andere vanwege de noodzaak tot verdere versterking en consistentie van het verzuimbeheer. In 2026 wordt hier opnieuw op ingezet.

Resultaat: Doel is niet gehaald

Doel 4: Duurzame inzetbaarheid vergroten

Om onze senior collega's in staat te stellen om gezond en professioneel aan het werk te blijven, hebben we de regeling generatiepact verlengd tot 01-08-2028.

Resultaat: Doel behaald.

Doel 5: Mobiliteit bevorderen

Het lesgeven op andere plekken, aan andere kinderen, kan extra glans geven aan je werk bij Voila. We bieden eigen personeel de mogelijkheid om gebruik te maken van deze mobiliteit. In meerdere gevallen is hier gehoor aan gegeven.

Resultaat: Doel behaald.

Doel 6: Professionalisering stimuleren

In 2025 is ingezet op het stimuleren van professionalisering van medewerkers door het faciliteren van scholing, kennisdeling en ontwikkeling in rollen en verantwoordelijkheden. Hiermee is gewerkt aan het versterken van vakmanschap en duurzame inzetbaarheid. Het professionaliseringsbudget is volledig benut.

Resultaat: Doel behaald.

Toekomstige ontwikkelingen

Er wordt gewerkt aan het doorontwikkelen van het HR-beleid, waaronder beloningsdifferentiatie en de voorwaarden voor mogelijk toekomstig eigenrisicodragerschap. Daarnaast wordt er ingespeeld op de oplopende krapte op de arbeidsmarkt door gericht in te zetten op het behoud van onze medewerkers, duurzame inzetbaarheid en professionele ontwikkeling.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Het is het hele jaar gelukt om alle vacatures in te vullen. Het probleem van het lerarentekort zit vooral in de ziektevervanging. We streven, naast de complete vaste bezetting, naar zoveel mogelijk mensen in de Transvitapool of onze eigen bestuurspool. In 2025 waren dat in totaal 10 collega's.

Ondanks alle inspanningen komt het toch af en toe voor dat groepen thuis moeten blijven.

Op dit moment maken 7 collega's gebruik van het Generatiepact, onze regeling waarbij collega's vanaf 60 jaar minder kunnen werken, zodat ze het langer met plezier volhouden.

Veel collega's van 57 jaar of ouder maken gebruik van de extra uren verlof in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, hetzij door uren op te nemen, ofwel door uren te sparen. Medewerkers van 56 krijgen een half jaar voor hun verjaardag standaard een brief waarin ze geattendeerd worden op de mogelijkheden van deze regeling.

In 2025 waren er geen zij-instromers.

Het verzuimpercentage over 2025 is uitgekomen op 4,79%. Landelijk was dit in 2024 7,2% in het primair onderwijs. Het cijfer over 2025 is op het moment van schrijven nog niet gepubliceerd. Dit is lager dan het percentage in 2024, toen was dat nog 7,83%. De ziekmeldingsfrequentie in 2025 is uitgekomen op 1,00. Dit is een stijging ten opzichte van 2024 (0,92).

In 2025 is het stafbureau uitgebreid met een stafmedewerker huisvesting, facilitaire zaken en ICT en een stafmedewerker personeelszaken.

Er is in 2025 een nieuwe CAO PO afgesloten. Deze CAO heeft een looptijd van 1 november 2025 tot 1 maart 2027. Hierin is onder andere opgenomen dat de salarissen stijgen per 1 november 2025 met 4,6%, gevolgd door 1,2% extra een jaar later. De nieuwe CAO heeft een looptijd van 16 maanden en bevat afspraken over onder andere: waarneming door OOP, stagevergoedingen, fiscale regeling aflossing studieschuld, hogere vergoeding woon-werkverkeer.

Uitkeringen na ontslag

Het beleid van Voila is erop gericht om uitkeringen na ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Met medewerkers wordt intensief in gesprek gegaan en er wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van medewerkers. We begeleiden medewerkers zo goed mogelijk naar ander werk, als het werken bij onze stichting om wat voor reden dan ook niet meer mogelijk is. Wij hadden in 2025 de volgende kosten aan uitkeringen na ontslag: € 66.228,41. Omdat de verwachting is dat deze kosten in de toekomst nog hoger uitvallen is er in de jaarrekening 2025 een voorziening gevormd van € 218.600.

Regelingen bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De middelen voor PBSSL zijn voor 87,5% toegevoegd aan de scholingsbudgetten van de scholen voor begeleiding van de starters, en voor 12,5% op bovenschools niveau voor professionalisering van directeurs en bovenscholse begeleiding/scholing van starters.

Dit is vooraf in de kadernotitie opgenomen en ook in de toelichting van de meerjarenbegroting 2024-2028. Beide zijn ter advies voorgelegd aan de GMR. De GMR heeft hierop positief geadviseerd. Het startersbeleid, alsook het professionaliseringsbeleid is met instemming van de

PGMR tot stand gekomen.

Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid

Ons strategisch personeelsbeleid is erop gericht dat elke medewerker tot bloei komt in zijn vakmanschap en plezier ervaart in zijn werk. Elke medewerker wordt hiertoe middels strategisch personeelsbeleid ondersteund en wordt gestimuleerd in zijn verdere ontwikkeling: in sterke punten en in dat wat hij/zij nog te leren heeft, met oog voor de fase van ontwikkeling waarin elke medewerker zich bevindt. Verbinding met de strategie van Voila en met de inhoudelijke ambities van de school zijn hierbij van belang.

Om collega's in hun kracht te zetten hebben we een uitgebreid arsenaal aan instrumenten en mogelijkheden. Van goede begeleiding van studenten tot mooie mogelijkheden voor de meer ervaren collega's.

We stellen hoge eisen aan ons personeel (aan kwaliteitscultuur en competenties). We sturen op duurzame inzetbaarheid en constante verbetering door (zonder compleet te zijn) startersbijeenkomsten, goede begeleiding, inzet stafmedewerker onderwijs, collegiale consultatie, bij- en nascholing, vitaliteitsbeleid, het stimuleren van mobiliteit, ontplooiing en het inzetten van talenten, het generatiepact, het creëren van goede werkbeleving, maar vooral door positieve normen en waarden van en voor iedereen.

Ons personeelsbeleid is voortdurend in ontwikkeling als afgeleide van het SBP. Nieuwe beleidsonderwerpen worden soms voorbereid in werkgroepen, besproken met directies, voorgelegd aan de GMR en daarna geïmplementeerd op schoolniveau door directie en teams. Op basis van ervaringen en evaluatie stellen we bij.

De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel blijft onverminderd krap, ook steeds meer in onze regio. Vacatures zijn niet altijd eenvoudig te vervullen en de werkdruk in het onderwijs vraagt blijvend aandacht. Ook binnen onze organisatie merken wij de gevolgen hiervan, onder andere in de kwetsbaarheid van de personele bezetting (op sommige scholen) en de extra inspanning die nodig is om het onderwijs goed te organiseren. Tegelijkertijd zien wij dat betrokkenheid en professionaliteit van medewerkers groot zijn. Dit vormt een belangrijke basis om gezamenlijk te blijven werken aan goed onderwijs, ook in een uitdagende arbeidsmarkt. Om medewerkers te behouden is nadrukkelijk aandacht besteed aan werkdruk, ondersteuning binnen teams en een open gesprekscultuur. Leidinggevend zijn actief in gesprek met medewerkers over belastbaarheid, ontwikkeling en inzetbaarheid. Wij hebben ingezet op het aantrekken van nieuwe medewerkers door middel van gerichte werving, samenwerking met opleidingsinstellingen en het bieden van stage- en leerwerkplekken. Daarnaast is aandacht besteed aan het begeleiden van nieuwe medewerkers, zodat zij zich snel thuis voelen binnen de organisatie.

Ook in de komende jaren blijft goed en voldoende onderwijspersoneel een speerpunt. Wij blijven inzetten op aantrekkelijk werkgeverschap, professionalisering en het duurzaam inzetten van medewerkers. Daarbij zoeken wij actief naar samenwerking en innovatieve oplossingen om het onderwijs ook in de toekomst kwalitatief goed en toegankelijk te houden.

Banenafpraak

Wij doen het uiterste om medewerkers, die om welke reden dan ook, een afstand (dreigen te) krijgen tot de arbeidsmarkt, te behouden middels aangepaste werkzaamheden. Wij hebben daarin ook onze beperkingen en begeleiden medewerkers in dat geval naar passende oplossingen buiten onze organisatie. Onze stichting heeft één medewerker in dienst in het kader van de banenafpraak. Daarnaast hebben wij een contract met een schoonmaakbedrijf dat zich hard

maakt voor de inzet van mensen met een beperking. In het afgelopen jaar hebben wij hen helpen zoeken naar personeel met een beperking.

Werkdrukmiddelen

De bestemming van de werkdrukmiddelen wordt jaarlijks bepaald door de teams en goedgekeurd door de P-MR. De middelen worden vooral ingezet op personeel (formatie en externe inhuur). Deze inzet betreft met name ondersteuning, klassenverkleining en bewegingsonderwijs. Op elke school worden er daarnaast eigen maatregelen genomen om werkdruk te verminderen. Denk hierbij aan minder vergaderen, Klassewerkplek, samen sporten, vitaliteitsteam, andere vergaderen overlegtijden enz.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's ³ in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	53	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ⁴	33	12	0

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG's.

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

Wij houden sinds 2025 centraal administratie bij voor nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting. Voor mensen die via organisaties bij ons werken en voor ZZP'ers is de VOG aanwezig bij deze organisatie. Studenten werken onder verantwoordelijkheid van de leerkracht. Voor elke student wordt een VOG aangevraagd, dit gebeurt op schoolniveau. LIO-studenten die zelfstandig voor de groep staan krijgen een vergoeding, en worden onder nieuwe medewerkers in loondienst geteld.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Doel 1: Het grote doel is dat huisvesting en facilitaire zaken goed op orde zijn.

Dit doel is gesteld omdat Voila het onderwijsproces continu wil ondersteunen met haar

³ De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

⁴ Voor het primair onderwijs en het (v)so zie artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a, artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, lid 6, lid 7 en lid 9, artikel 34a en artikel 45 van de WPO, artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a en artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, en lid 9, van de WEC: leerkrachten, personen die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten, (adjunct-)directeuren en personen belast met de tussenschoolse opvang.

huisvestingsportefeuille en facilitaire zaken. Acht van de tien scholen van Voila zitten in vijf (relatief) nieuwe gebouwen (Antares 2011, Atria 2015, Atlas 2016, WereldWijs 2020, Groenhouten 2022). Het Startblok en De Taalschool zijn gehuisvest in oude, maar wel goed onderhouden gebouwen. Het klimaat in de gebouwen wordt (ook op afstand) gemonitord door CO2 meters in elk lokaal. Het onderhoud wordt voor alle gebouwen op gezette tijden uitgevoerd volgens het door Anculus opgestelde meerjaren onderhoudsplan (MJOP). De huisvestingsportefeuille is daarmee op orde. Ook facilitaire zaken zijn op orde, er is binnen Voila een nieuwe functie ingericht om hier dagelijks aandacht aan te besteden in de vorm van de manager Huisvesting, Facilitair en ICT. Door deze functie in te richten is intern geborgd dat facilitaire zaken op orde zijn en worden gehouden.

Resultaat: Doel behaald.

Doel 2: Het inrichten van een standaardprocedure voor het inkoopbeleid, om rechtmatigheid, die getoetst wordt door de accountant, te borgen. Voila volgt voor facilitaire zaken de inkoopkalender, die jaarlijks geactualiseerd wordt. Anculus Facilitair Advies zorgt voor de uitvoering van de inkoopkalender (met uitzondering van gebouwonderhoud en energie) en adviseert inhoudelijk over de te doorlopen trajecten en andere inkoopvraagstukken. Buiten centrale aanbestedingen, verzorgd vanuit het stafbureau, vindt ook inkoop plaats op schoolniveau.

Resultaat: Doel behaald.

Doel 3: Nieuwe contracten die onder de Europese aanbestedingsregels vallen, worden conform deze regels aanbesteed.

In 2025 is er één Europese aanbesteding afgerond en is er één Europese aanbesteding gestart. In 2025 is de aanbesteding voor ICT hardware afgerond. Het contract met de Rolf Groep is beëindigd op 31-05-2025 en het nieuwe contract met Cloudwise is gestart op 1-06-2025. In juni 2025 is ook het aanbestedingstraject voor een nieuwe schoonmaakleverancier gestart. De gunning voor deze aanbesteding zal in Q1 2026 plaatsvinden. Alle lopende contracten worden door Anculus en de interne manager Huisvesting, Facilitair en ICT gemonitord.

Resultaat: Doel behaald.

Toekomstige ontwikkelingen

In 2030 vindt er in Achterveld nieuwbouw plaats voor 't Startblok en de St. Jozefschool van SKOA. Gesprekken over de visievorming zijn gestart, samen met betrokken kinderopvangorganisaties. Dit zal de komende jaren verder ontwikkeld en uitgewerkt gaan worden.

In een tweetal gebouwen, Groenhouten en Berkelwijk, zijn aanpassingen nodig om de akoestiek in een aantal lokalen te verbeteren. Dit zijn kleinschalige bouwkundige aanpassingen, waarbij het gaat om in totaal een drietal lokalen. In 2025 zijn de voorbereidingen hiervoor gestart.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Bij Voila staat duurzaamheid voortdurend en expliciet op de voorgrond. Dit betreft niet alleen het energiezuinig maken van onze schoolgebouwen maar ook het bewust worden van de invloed van het gedrag van leerkrachten en kinderen ten aanzien van duurzaamheid. Voila heeft hiertoe een convenant afgesloten met Leusdense partijen. Het doel hiervan is om de "ecologische voetafdruk" van Voila zo klein mogelijk te maken.

Alle kinderen en collega's hebben een dopper ontvangen, zodat we het gebruik van wegwerppakjes en plastic flesjes verminderen. Op alle scholen wordt het afval gescheiden ingezameld en in veel lessen wordt aandacht besteed aan duurzaamheid en klimaat. Zo is er in september 2025 voor de vijfde keer voor alle kinderen van de groepen 7 van onze scholen, in samenwerking met De Groene Belevens, serviceclub Kiwanis, SNO en Fort33, een klimaatdag georganiseerd. Deze 'Klimaat doe dag' is een jaarlijks terugkerend evenement geworden.

Bij het aangaan van nieuwe contracten met facilitaire partijen is de mate van duurzaamheid in gebruik van materialen en bedrijfsprocessen van de betreffende leverancier een belangrijk beoordelingscriterium. Bij nieuwbouw en verbouwing van onze scholen blijven we ook alert op de te gebruiken materialen, het energieverbruik, de afvalverwerking en het onderhoud. Dit houdt in dat we kritisch zijn op de bedrijven met wie we samenwerken en dat wij ons steeds de vraag stellen of we integer en verantwoord aanbesteden.

ICT en AVG 2025

In 2025 stond de verdere ontwikkeling van ICT en de naleving van de AVG centraal binnen de stichting. Er zijn belangrijke stappen gezet op het gebied van beveiliging, infrastructuur, organisatie en onderwijsdigitalisering.

Alle accounts binnen Voila werken met 2-Factor Authenticatie, met uitzondering van leerlingaccounts. Begin 2025 is een interne Privacy Officer aangesteld, die onderdeel uitmaakt van het stafbureau. Deze werkt nauw samen met de Functionaris Gegevensbescherming, die extern ondergebracht is bij Privacy op School. Het dataregister en de verwerkingsovereenkomsten zijn extern ondergebracht bij Yoursafetynet. Om het bewustzijn rondom privacy te vergroten, is een AVG-starterstraining ingepland voor alle medewerkers.

Op het gebied van ICT-infrastructuur zijn diverse verbeteringen doorgevoerd. Er is een nieuwe leverancier gekozen voor ICT hardware; Cloudwise. Cloudwise verzorgt sinds juni 2025 de ICT hardware voor Voila. Na wat opstartperikelen, die met name te maken hadden met de fusie tussen Heutink ICT en Cloudwise, loopt dit nu prima. Sinds begin 2025 is er ook een nieuwe ICT Manager aangesteld intern. Deze heeft veiligheid als eerste prioriteit aangemerkt en is gestart met het opschonen van alle aanwezige hardware. Er zijn nu binnen de Voila scholen geen chromebooks en laptops meer aanwezig die niet meer updaten. Daarnaast was een grote ontwikkeling de overgang naar Windows 11. Voila heeft alle apparaten op succesvolle wijze overgezet naar Windows 11 per 1 oktober 2025.

Het Digitaal Erf houdt zich bezig met thema's als het opschonen van de hardware, de overgang naar Windows 11 en de (on)mogelijkheden van AI. Op het vlak van onderwijs is er dit jaar aandacht besteed aan digitale geletterdheid en ICT-gebruik in de klas. Onderwerpen als computational thinking en de nieuwe kerndoelen die zijn gepubliceerd stonden op de agenda.

Met deze ontwikkelingen heeft de stichting in 2025 gewerkt aan een veiligere, beter georganiseerde en toekomstbestendige ICT-omgeving die aansluit bij de behoeften van het onderwijs. Zie ook paragraaf 2.5 onder het kopje Informatiebeveiliging en privacy (IBP).

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Voila wil over een gezonde exploitatie, een ruim voldoende vermogen en een gezonde liquiditeitspositie beschikken.

Afgelopen jaren is behoorlijk bijgestuurd in de exploitatie. Dit heeft ertoe geleid dat de vermogenspositie van Voila aanzienlijk is verbeterd. Ultimo 2025 is de algemene reserve € 2.844.540 en daarmee ruim hoger dan in 2024 (€ 1.992.103). Er zijn daarnaast ook bestemmingsreserves, samen € 734.159. Hierin heeft in 2025 een verschuiving plaatsgevonden van de NPO bestemmingsreserve naar de algemene reserve. Daarnaast is o.a. het positieve resultaat van de Taalschool € 164.474 toegevoegd aan de bestemmingsreserve Nieuwkomers.

Onze liquiditeitspositie is in 2025 verder verbeterd en gestegen van € 3.871.248 naar € 5.209.797 en is hiermee goed te noemen.

De afgelopen jaren is hard gewerkt om de exploitatie in een gezonde balans te krijgen. De (positieve) effecten van deze maatregelen werken door in 2025, 2026 en verder. In 2026 is er nog 1 jaar te overbruggen met een negatief resultaat, vanaf 2027 buigt dit om naar positieve resultaten.

Ultimo 2023 was er daarnaast sprake van een stelselwijziging i.v.m. de invoering van de componentenbenadering. Voorjaar 2025 kwam er duidelijkheid m.b.t. het hanteren van een stopjaar en sindsdien wordt er in alle MJOP's rekening gehouden met een stopjaar van 40 jaar. Dit betekent dat de voorziening ultimo 2024 is gedaald naar € 1.223.296. In 2025 heeft deze aanpassing van het stopjaar een effect op de dotatie aan de voorziening, deze was lager dan begroot.

Het Nationaal Programma Onderwijs was helpend om van a naar b te komen, en gaf daarmee ook tijd om te overbruggen. We mochten er twee jaar langer over doen om de NPO-middelen te besteden, t/m schooljaar 2024-2025. We hebben daartoe in 2021 een bestemmingsreserve gevormd. Ultimo 2024 is deze reserve gedaald naar € 310.841. In 2025 is € 60.112 verantwoord onder NPO. Het restant van de bestemmingsreserve is ultimo 2025 toegevoegd aan de algemene reserve.

Focus blijft nodig: elke euro moet dienend zijn aan wat onze kinderen op school ervan merken. Onze meerjarenstrategie helpt daarin de juiste keuzes te maken. In 2025 is een nieuw Strategisch Beleidsplan tot stand gekomen

Het uitgangspunt is dat wij bijsturen op een manier en met zodanig tempo, dat het bijdraagt aan de doelstellingen, zoals beschreven in ons SBP, en niet ten koste gaat van de onderwijskwaliteit op onze scholen.

We zien dat de meerjarenbegroting positief uitkomt zonder taakstelling. We hebben nog 1 negatief jaar te overbruggen. Wij achten dit verantwoord gezien onze vermogenspositie en het ruim positievere resultaat van 2025 dan verwacht.

Het betreft de volgende resultaten

- In 2026 is het resultaat € 149.215 negatief
- In 2027 komt het resultaat uit op € 48.237
- In 2028 wordt het resultaat € 40.957 positief
- In 2028 komt het resultaat uit op € 71.715 positief

Over vier jaren betekent dit een resultaat van € 11.594 positief. Vanaf 2027 ontstaat er ruimte binnen de begroting. Er is respectievelijk € 50.000, € 120.000 en € 200.000 gereserveerd om te investeren in onderwijskwaliteit en vitaliteit.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting en Planning en Controlcyclus

De opzet van de meerjarenbegroting is sinds 2023 gewijzigd. De bekostiging is vereenvoudigd en de taalgroepen zijn per 1 augustus 2024 ondergebracht op de zelfstandige BRIN 12MF van de Taalschool. Het Expertisecentrum is in 2025 ondergebracht bij Wereldwijs. In 2025 heeft de zorg (arrangementen) nog een zelfstandige kostenplaats, dit is niet meer het geval per 1 januari 2026.

In de begroting 2026 zijn de doelstellingen voor 2026, voortkomend uit het Strategisch Beleidsplan

(SBP) *Samen groeien in de wereld... dat is de bedoeling!*, voor zover zij financiële consequenties hebben, verwerkt.

Wij hebben een duidelijke Planning & Control-cyclus ingericht. Ruim voordat het begrotingsproces begint brengen CvB, staf en directeuren gezamenlijk de beleidsinhoudelijke focus aan voor het komende begrotingsjaar, in lijn met het strategisch beleid, en met een doorkijk voor de jaren erna. Dit wordt vertaald naar speerpunten en uitgangspunten voor de (meerjaren)begroting, uitgewerkt in de kadernotitie. Deze kadernotitie wordt vooraf ter advies aan de GMR voorgelegd en ter goedkeuring aan de RvT. Daarna volgt een transparant begrotingsproces (wat centraal en wat op schoolniveau). De (meerjaren)begroting is in overleg met alle directeuren unaniem tot stand gekomen, en met positief advies van de GMR op de hoofdlijnen van het financieel beleid, na goedkeuring van de RvT, vastgesteld door het bestuur.

In kwartaalrapportages monitoren wij de beleidsinhoudelijke, personele en financiële voortgang, alsook de risicobeheersing. Vooraf vinden daartoe per kwartaal gesprekken plaats tussen de controller en directeuren. De kwartaalrapportages gaan vervolgens ter informatie naar het DO, de GMR en de RvT en worden waar nodig besproken. Zie ook paragraaf 2.1 intern risicobeheersings- en controlesysteem.

Toekomstige ontwikkelingen

De aanpassing van de organisatie loopt door in 2026 en verder. Het bouwen aan de nieuwe scholen WereldWijs en Atlas -ontstaan uit samenvoeging en fusie- vergt investering over meerdere jaren (implementatie).

De Hobbit en Het Kompas zijn begin 2025 een onderzoek gestart onder externe begeleiding over de vraag hoe zij door samenwerking het onderwijs voor alle kinderen binnen IKC Groenhouten duurzaam en zo optimaal mogelijk kunnen vormgeven ten aanzien van sterke onderwijskwaliteit, continuïteit van de organisatie en vitaliteit van de medewerkers. Deze verkenning van samenwerkingsvormen heeft geresulteerd in een intentiebesluit tot fusie per 1 augustus 2027. Het onderzoek naar deze fusie is in het najaar van 2025 gestart en loopt door in 2026.

In 2025 is de intentieverklaring getekend voor een bestuursoverdracht van SKOA (St. Jozefschool) naar Voila. Het onderzoek is gestart en loopt door in 2026. Besluitvorming wordt nog voor de zomer verwacht.

Tot slot is een verkenning gestart naar de meerwaarde van bestuurlijke samenwerking.

Er is een bestemmingsreserve gevormd voor te verwachten kosten voor onderzoek en implementatie van deze aanpassingen in de organisatie. Ultimo 2025 bedraagt de bestemmingsreserve € 19.462. Deze is aangevuld met € 235.000 tot € 254.462

Taalschool Voila blijft extra aandacht vragen gezien de volatile toestroom van vluchtelingen en alle onzekerheden die daarmee gepaard gaan.

Investeringsbeleid

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting worden geplande investeringen opgenomen op basis van investeringswensen van de scholen, passend binnen de begroting. Per kwartaal wordt de voortgang van investeringen bijgehouden. Indien investeringen moeten plaatsvinden waarmee binnen de begroting geen rekening is gehouden, vindt overleg plaats met de controller en gaat besluitvorming volgens afgesproken mandatering.

Het opstellen van een investeringsbeleid en meerjaren investeringsplan, vooral op het gebied van ICT (vanwege de relatief hoge bedragen en korte afschrijvingstermijnen) en meubilair (vanwege de hoge bedragen) is een verbeterpunt voor Voila om nog beter in control te komen op de meerjarige uitgaven. In 2024 is een begin gemaakt met een inventarisatie en beleidsuitgangspunten. Voor het

opstellen van de begroting 2026 is met iedere school een inventarisatie / investeringsplan opgesteld op gebied van huisvesting, facilitair en ICT. Voor de leermiddelen is dit wat minder relevant vanwege de verschuiving die al jaren gaande is van benodigde investeringen naar jaarlijkse licenties.

Treasury

Binnen Voila heeft treasury primair tot doel het beheersen van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten en inzicht in de omvang en samenstelling van de liquide middelen.

Voila heeft het treasurystatuut in 2022 geëvalueerd en opnieuw vastgesteld. Er wordt voldaan aan de geldende Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW. Voila heeft gedurende de verslagperiode geen risicodragende beleggingen. De overvloedige liquide middelen zijn weggezet in spaarproducten die direct opeisbaar zijn.

Door Voila wordt geen gebruik gemaakt van derivaten (zoals renteswaps) om risico's af te dekken. Tevens worden er geen belangrijke prijs-, krediet-, liquiditeits- en kasstroomrisico's onderkend.

Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan binnen Stichting Voila. In 2024 is het besluit genomen om gebruik te gaan maken van Schatkistbankieren, dit is medio 2025 ingericht.

Allocatie van middelen

Alle gelden worden zoveel mogelijk aan de scholen toegerekend. Ter dekking van de centrale kosten (stafbureau en meerschools) vindt een afdracht plaats van 14,3% van de reguliere bekostiging basisscholen (4,9% stafbureau en 9,3% meerschools). En verder is er 12,5% afdracht van de bekostiging voor Professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders naar meerschools.

In 2025 is er wederom voor de benadering van de T=0 systematiek gekozen.

Met ingang van 2024 vindt er een egalisatie van de huisvestingslasten plaats vanuit solidariteitsprincipe. Bij het opstellen van de jaarrekening is de egalisatie berekend op werkelijke huisvestingslasten, hiervoor is een correctie gemaakt.

Alle scholen krijgen een bijdrage vanuit meerschools voor begeleiding van studenten en starters.

Tenslotte ontvangt een aantal scholen nog een toevoeging voor de GMR.

Vanuit de bestemmingsreserve NPO is voor schooljaar 2023-2024 en 2024-2025 € 75 per leerling toegekend.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Over het jaar 2025 ontving 12MF (Taalschool Voila) aanvullende bekostiging voor onderwijsachterstanden, deze is deels afgedragen aan WereldWijs. Ook De Hobbit en Het Kompas hebben beide onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen.

De achterstandsscore in 2024 is voor de Taalschool 249,69, voor De Hobbit 15,18 en voor Het Kompas 13,25.

Deze middelen worden ingezet op extra formatie voor onderwijsondersteuning. Hierdoor krijgen leerlingen extra begeleiding om op deze manier kansenongelijkheid tegen te gaan.

2.5 Continuïteitsparagraaf

Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Risicomanagement is een onderdeel van de planning- en control cyclus van Voila. Jaarlijks wordt bij het opstellen van de begroting een risicoanalyse opgesteld waarbij risico's worden geïdentificeerd, de kans dat het risico zich voordoet wordt geschat en de financiële impact van de risico's wordt bepaald. De risicoanalyse wordt opgesteld in samenwerking met bestuurder, stafmedewerkers (passend) onderwijs, HR adviseur, manager huisvesting, facilitair en ICT en controller. Per risico worden beheersmaatregelen genoemd om de kans en/of impact van het risico te verminderen. De totale financiële impact van alle risico's tezamen wordt gerelateerd aan de benodigde en de aanwezige financiële buffers.

Zo kunnen we proactief omgaan met mogelijke risico's. Via kwartaalrapportages worden de financiële ontwikkelingen in het boekjaar gevolgd en waar nodig bijgesteld. Ontwikkelingen op het gebied van leerlingen en personeel worden altijd gezien in het licht van het meerjarenperspectief van continuïteit. Per kwartaal vindt er een analyse plaats wat betreft de inzet (omvang in fte) van personeel en vindt zo nodig een bijstelling plaats. Nauwlettend wordt de vinger aan de pols gehouden of de formatieve inzet in lijn is met de bekostiging. Door middel van extra gesprekken door het jaar heen, met meer nadruk op analyse en prognose, krijgen we op school- en stichtingsniveau steeds beter controle over wat er speelt en kunnen we op basis van de prognose gericht bijsturen. De beheersing van de risico's is daarbij een vast onderwerp van gesprek, alsook vast onderdeel van de kwartaalrapportages.

De kwartaalrapportages zijn onderwerp van gesprek binnen het directeurenoverleg, de Raad van Toezicht en de GMR.

Schooldirecteuren en CvB kunnen goed zicht houden op de uitputting van exploitatie- en investeringsbudgetten middels een live dashboard.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De risicoanalyse heeft een sterk verband met de financiële positie en organisatieomvang van Voila. Hoe gezonder de organisatie is, hoe beter zij in staat zal zijn om risico's op te vangen. De financiële positie van Voila is goed te noemen. De algemene reserve publiek per 31 december 2025 is met een omvang van € 3.578.699 ruim voldoende om de huidige bekende risico's op te vangen. Zie hieronder.

De risicoschatting op basis van kans en impact is als volgt:

Kans

1 Nihil tot onwaarschijnlijk	0% tot 10%
2 Zeer gering	10% tot 20%
3 Mogelijk	20% tot 40%
4 Waarschijnlijk	40% tot 60%
5 Groot	60% tot 80%
6 Nagenoeg zeker	80% tot 100%

Impact

1 Zeer gering	0 tot 5.000 euro
2 Laag	5.000 tot 20.000 euro
3 Matig	20.000 tot 50.000 euro
4 Gemiddeld	50.000 tot 75.000 euro
5 Groot	75.000 tot 100.000 euro
6 Zeer groot	meer dan 100.000 euro

De risicogebieden zijn:

Omschrijving	Bedrag
1. Risico's ten aanzien van leerlingen;	€ 60.900
2. Risico's ten aanzien van personeel;	€ 345.110
3. Risico's ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs;	€ 140.000
4. Risico's ten aanzien van de organisatie;	€ 49.000
5. Risico's ten aanzien van huisvesting;	€ 221.165
6. Risico's ten aanzien van inventaris, apparatuur en leermiddelen;	€ 64.428
7. Risico's Europese aanbesteding	€ 0
8. Risico's met politieke achtergrond (regionaal en nationaal);	€ 35.000
9. Risico's conflicten met ouders	€ 35.000
10. Risico's ten aanzien van financiële verslaggeving en fiscaliteit	€ 25.000
11. Risico's ten aanzien van samenwerkingspartners	p.m.
Restrisico 5% ⁵	€ 48.780
Totaal	€ 1.024.833

Beheersingsmaatregelen:

1. Risico's ten aanzien van leerlingen. Dit risico wordt als aanvaardbaar beschouwd, mede omdat door de huidige arbeidsmarkt voor leerkrachten eventuele boventalligheid als gevolg van leerlingkrimp naar verwachting geen knelpunt zal vormen; via natuurlijk verloop binnen de stichting kan dit opgevangen worden.

Taalschool Voila blijft regionaal voorzien in een duidelijke behoefte. De betekenis van deze voorziening voor Leusden is de afgelopen jaren, mede door de aanhoudende vluchtelingencrisis, alleen maar toegenomen. Het afgelopen jaar is de taalschool verzelfstandigd en in goed overleg met de gemeente en het Samenwerkingsverband de Eem is een passende financiële dekking voor

⁵ Het restrisico omvat de risico's die er wel zijn maar die niet onderkend zijn of die individueel van een te beperkt belang zijn om financieel tot uitdrukking te brengen. Voor dit restrisico zijn geen normen gesteld. Daarom wordt het uitgangspunt gehanteerd dat in de risicoanalyse ongeveer 95% van de risico's zijn geïdentificeerd en gekwantificeerd.

2025 gerealiseerd. Voor 2026 zijn nog enkele onzekerheden. We sturen bij, waar nodig. Daarnaast is er een bestemmingsreserve beschikbaar die indien nodig aanvullend kan worden ingezet.

2. Risico's personeel zijn inherent aan de bedrijfsvoering van een organisatie als Voila. Voortdurend moet Voila alert zijn op de vaardigheden van medewerkers en het welbevinden van medewerkers. Dat vraagt inzet en actie. Actie door het aanbieden van opleidingen en het begeleiden van medewerkers als men door omstandigheden niet in staat is te functioneren. Daarin blijft Voila proactief handelen en denken. Ook door de gesprekkencyclus, het strategisch overleg met de Arbodienst en preventie van langdurig verzuim hoge prioriteit te geven.

Het streven is om dossiers op orde te hebben. We zijn hier alert op en bij twijfel schakelen we extern advies in.

3. De onderwijskwaliteit is een essentiële bestaansvoorwaarde voor Voila. Om onze ambities waar te maken is het noodzakelijk om niet alleen de basiskwaliteit te borgen, maar de lat structureel hoger te leggen. De nieuwe thema's uit ons Strategisch Beleidsplan versterken dit: zij vragen om een cultuur waarin leren op alle lagen van de organisatie vanzelfsprekend en zichtbaar is.

Alle scholen werken cyclisch aan hun schoolontwikkeling en worden hierin ondersteund door de stafmedewerkers voor onderwijskwaliteit, passend onderwijs en personeel. Het samen leren en van elkaar leren krijgt steeds meer vorm via onder andere de IB-kring, HB-kring, het Digitaal Erf, het Directeurenoverleg en de bruggenbouwers. Tegelijkertijd verschilt het tempo en de mate van implementatie per school en worden deze beïnvloed door factoren zoals onderwijskundig leiderschap, de veerkracht van teams en de sterkte van de teamcultuur.

Daarom is het, naast de resultaten per school, van groot belang dat wij investeren in goed werkgeverschap, waarin professioneel leren, kennisdeling en ontwikkeling in alle vezels van de stichting voelbaar zijn en direct bijdragen aan het realiseren van onze hoge verwachtingen.

4. De risico's ten aanzien van de organisatie worden aangepakt. De organisatie wordt vanuit goed werkgeverschap geleidelijk aan passend gemaakt op de omvang van Voila. Door tijdige aankondiging van maatregelen en door te anticiperen op mogelijke toekomstige maatregelen bij natuurlijk verloop. Risico's ten aanzien van de bedrijfscontinuïteit worden zoveel mogelijk ingeschat en besproken, zodat juiste voorbereidingen getroffen kunnen worden.
5. Risico's ten aanzien van huisvesting zijn nader onderzocht. Er is een separate risicoanalyse huisvesting 2026 opgenomen. Het bedrag uit deze analyse is integraal opgenomen.
6. Risico's ten aanzien van inventaris en apparatuur zijn beperkt. Voila heeft de intentie om voortdurend ervoor te zorgen dat deze middelen actueel zijn en blijven. De nodige investeringen moeten jaarlijks gedaan kunnen worden en hier moet geld voor worden vrijgemaakt. Er is een verschuiving gaande bij leermiddelen naar licenties i.p.v. investeringen. In de planning- en control cyclus monitoren we dit steeds beter.

Het risico van uitval na een google-update wordt geaccepteerd. Dit risico is niet anders dan toen we het hele systeem hebben ingericht. Het werken met de chromeboxen en chromebooks bevalt goed. Ook accepteren we het risico dat een softwareleverancier niet meer voldoet. Wij zijn hierin afhankelijk van landelijke ontwikkelingen, volgen dit nauwgezet en handelen waar nodig.

Onze ICT-taak in relatie tot het Normenkader IBP wordt steeds duidelijker. ICT-beveiliging is cruciaal voor de bescherming van persoonsgegevens en het waarborgen van een veilige leeromgeving. In lijn met het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) zullen we het beveiligingsniveau continu evalueren en waar nodig aanpassingen doorvoeren om de noodzakelijke standaarden te handhaven.

7. De risico's voor wat betreft Europese aanbesteding zijn beheersbaar. Via raamcontracten wordt hierin voorzien. Voila laat zich anderszins adviseren door partijen om aan deze regelgeving te voldoen.
8. Risico's met een bestuurlijk politieke achtergrond zijn qua omvang beperkt. Er wordt lobby gevoerd met als doel structureel voldoende dekking te krijgen voor de taalschool en het expertisecentrum.
9. Conflicten met ouders zijn er met enige regelmaat. Wij doen het uiterste om deze naar tevredenheid op te lossen. Tot nu toe hebben deze niet geleid tot een financiële claim.
10. Risico's ten aanzien van financiële verslaggeving worden beperkt door meerdere beheersmaatregelen, zoals het gebruikmaken van een extern administratiekantoor, een externe partner voor het opstellen van huisvestingsplannen en een onafhankelijk toezichthouder. Interne beheersmaatregelen zoals functiescheiding en het hanteren van het '4 ogen principe'. Belastingen (planning en risico). Dit is belegd bij Stichting Concent i.o.m. de controller. De risico's zijn in kaart gebracht. Zo nodig onderneemt de controller in samenwerking met de fiscalist gericht actie.
11. Risico's ten aanzien van samenwerkingspartners zijn in theorie denkbaar en beheersbaar. Voila wil een betrouwbare samenwerkingspartner zijn en streeft naar duidelijke afspraken die worden vastgelegd.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

In 2025 heeft Voila de focus verder gelegd op het versterken van de informatiebeveiliging en het naleven van de privacywetgeving. De nulmeting van het Normenkader Privacy is in 2024 afgerond en de nulmeting van het Normenkader Informatiebeveiliging is in het eerste kwartaal van 2025 uitgevoerd. Deze nulmetingen vormen de basis voor de verdere optimalisatie van de processen rondom privacy en gegevensbescherming binnen de organisatie.

Begin 2025 is een interne Privacy Officer aangesteld, die onderdeel uitmaakt van het stafbureau. Dit zorgt ervoor dat Voila duidelijk meer grip krijgt op informatiebeveiliging en privacy. De interne Privacy Officer heeft ook een roadmap Normenkader IBP opgesteld voor Voila. Deze roadmap is gebaseerd op het 'Groeipad' van Kennisnet. In 2025 was het streven om eind 2027 alle IBP normen op volwassenheidsniveau 3 te krijgen. In de loop van 2025 werd duidelijk dat deze einddatum uitgesteld wordt naar eind 2030. Er is voor Voila dus meer tijd om alle normen op de juiste manier uit te werken en te implementeren.

De acties uit de roadmap worden systematisch opgevolgd, uitgevoerd en periodiek geëvalueerd. Regelmatige overleggen met alle betrokken partijen zorgen ervoor dat de implementatie van de maatregelen zowel effectief als tijdig plaatsvindt. Daarnaast worden de (pre-)DPIA's (Data Protection Impact Assessments) uitgevoerd voor nieuwe applicaties en verwerkingen van persoonsgegevens, zodat privacyrisico's tijdig worden geïdentificeerd en adequaat kunnen worden aangepakt.

Een belangrijke stap in het systematisch en transparant omgaan met gegevens is het gebruik van YourSafetyNet. Dit systeem wordt onder andere gebruikt voor het beheer van het register van verwerkingen, waarmee alle persoonsgegevensverwerkingen nauwkeurig en up-to-date worden geregistreerd en gecontroleerd. Dit draagt bij aan de naleving van de AVG en versterkt de algehele privacypositie van Voila.

Voila blijft zich bovendien actief inzetten voor het vergroten van de bewustwording over privacy en informatiebeveiliging. Er worden bewustwordingssessies georganiseerd voor directeuren, intern begeleiders en ICT-coördinatoren, waarbij deelnemers inzicht krijgen in de risico's van het

niet naleven van de privacywetgeving of onwetendheid hierover. Deze sessies behandelen verschillende thema's en helpen ervoor te zorgen dat alle betrokkenen zich bewust zijn van de gevolgen van privacy-inbreuken en het belang van zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens. De interne Privacy Officer komt regelmatig bijeen met de externe Functionaris Gegevensbescherming om de laatste ontwikkelingen rondom de AVG te bespreken en onderwerpen die specifiek spelen binnen Voila. Dit draagt bij aan een goede afstemming en het tijdig signaleren van risico's of verbeterpunten.

In 2025 werd bovendien opnieuw een AVG-bijeenkomst georganiseerd door de ICT-leverancier, waarbij alle medewerkers dezelfde basiskennis van de AVG opdoen. Dit draagt bij aan een consistent en actueel kennisniveau over privacywetgeving binnen Voila. ICT-coördinatoren blijven op de verschillende scholen het belang van de AVG-checklist benadrukken, om de naleving van privacyregels te waarborgen en medewerkers bewust te maken van hun verantwoordelijkheden bij de verwerking van persoonsgegevens.

Op het gebied van informatiebeveiliging zijn in 2025 belangrijke stappen gezet om eerder geïdentificeerde risico's te mitigeren. Vooral op het gebied van het gebruik van Google zijn risico's geconstateerd, die in 2025 zijn gemitigeerd door de betaalde versie 'Google Workspace for Education Plus' aan te schaffen voor de gehele stichting. De betaalde versie Google Workspace for Education Plus biedt cruciale informatiebeveiliging door geavanceerde tools voor bedreigingsdetectie, data-analyse, en controle over dataregio's, plus een beveiligingscentrum om cyberaanvallen te voorkomen.

Op het gebied van privacy is eveneens vooruitgang geboekt. De organisatie heeft extra nadruk gelegd op bewustwording rondom de verwerking van persoonsgegevens, vooral op gebieden waar veel gevoelige gegevens worden verwerkt. Er is een proces in ontwikkeling waarbij voorafgaand aan verwerkingen van persoonsgegevens een pre-DPIA (Data Protection Impact Assessment) wordt uitgevoerd. Dit zorgt ervoor dat potentiële privacyrisico's tijdig worden geïdentificeerd en gemitigeerd, voordat de verwerking plaatsvindt. Bij meer ingrijpende of risicovolle verwerkingen worden daarnaast volledige DPIA's uitgevoerd om de privacy-impact te begrijpen en maatregelen te nemen die de rechten en vrijheden van betrokkenen beschermen. Dit heeft bijgedragen aan een proactieve benadering van privacybeheer, waarbij risico's beter beheerd worden en de bescherming van persoonsgegevens centraal staat. In 2025 heeft de landelijke DPIA voor TOPdossier plaatsgevonden, waar Voila aan heeft bijgedragen. Dit proces loopt een aantal maanden door in 2026, waarbij er rond maart 2026 een lokale DPIA uitgevoerd zal worden.

Er hebben in 2025 geen datalekken plaatsgevonden. Wel werden enkele kleinere incidenten snel geïdentificeerd en opgelost. In alle gevallen is het datalekprotocol gevolgd en zijn passende technische maatregelen getroffen om herhaling te voorkomen.

Voila heeft in 2025 opnieuw belangrijke stappen gezet in het waarborgen van zowel de informatiebeveiliging als de privacy van leerlingen, medewerkers en andere betrokkenen. We blijven deze ontwikkelingen actief monitoren, verbeteren en doorvoeren om te voldoen aan de AVG en de privacy optimaal te beschermen.

Verantwoording van de financiën



3. Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingenaantallen en personeelsformatie

Continuïteitsparagraaf	Realisatie 2024	Prognose 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
	1 februari 2023	1 februari 2024	1 februari 2025	1 februari 2026	1 februari 2027	1 februari 2028
Totaal aantal leerlingen	2.157	2.157	2.186	2.240	2.264	2.265
Formatie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Fte Directie	8,4000	9,4000	9,3688	8,7000	8,7000	8,7000
Fte Onderwijzend Personeel	117,4678	123,0385	124,3546	123,1137	121,7279	119,8717
Fte Onderwijs Ondersteunend Personeel	22,4423	22,7548	22,7941	21,0085	20,6607	19,7250
Fte Participatiebanen	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Fte Totaal	148,3101	155,1933	156,5175	152,8221	151,0886	148,2967

De leerlingprognose voor de meerjarenbegroting is gebaseerd op de gemeentelijke prognoses, aangevuld met een eigen prognose o.b.v. uitstroom, gemiddelde instroom en marktaandeel. De gemeentelijke prognose laat op de langere termijn na jaren van krimp weer groei zien.

De trend binnen Voila laat vanaf 2022 een stijging zien, in 2023 en 2024 bleef het leerlingenaantal stabiel en vanaf 2025 zien we wederom een stijging. De inzet over 2025 betreft de fte's op 31 december. Voor de komende jaren betreft het gemiddelden over het betreffende kalenderjaar.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Exploitatie	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029
3. Baten							
3.1 Rijksbijdragen	17.582.830	17.317.910	19.011.796	18.945.096	19.038.757	19.001.275	18.969.976
3.2 Overige overheidsbijdragen	155.178	105.250	113.016	119.913	109.914	109.914	109.914
3.5 Overige baten	494.244	319.840	579.870	466.588	423.139	414.441	414.484
Totaal baten	18.232.251	17.743.000	19.704.682	19.531.597	19.571.810	19.525.630	19.494.374
4. Lasten							
4.1 Personele lasten	15.018.247	15.123.541	15.677.279	16.572.315	16.452.400	16.506.866	16.470.340
4.2 Afschrijvingen	416.906	414.505	418.260	421.208	426.094	413.693	388.063
4.3 Huisvestingslasten	794.680	1.356.061	1.291.549	1.365.211	1.379.385	1.367.969	1.368.261
4.4 Overige lasten	1.373.015	1.278.399	1.483.539	1.352.078	1.295.695	1.226.145	1.225.995
Totaal lasten	17.602.848	18.172.506	18.870.627	19.710.812	19.553.574	19.514.673	19.452.659
Saldo baten en lasten	629.404	-429.506	834.055	-179.215	18.237	10.957	41.715
6. Financiële baten en lasten							
6.1 Financiële baten	44.748	36.000	73.443	46.000	46.000	46.000	46.000
6.2 Financiële lasten	13.293	14.000	15.296	16.000	16.000	16.000	16.000
Financiële baten en lasten	31.455	22.000	58.147	30.000	30.000	30.000	30.000
Resultaat	660.859	-407.506	892.202	-149.215	48.237	40.957	71.715

Staat van baten en lasten

Tot en met 2024 hebben we positieve resultaten kunnen behalen mede dankzij NPO, groeibekostiging, incidentele meevallers, 'zuinig aan doen' en -in 2024- een schattingswijziging (geen stelselwijziging) voorziening gebouwonderhoud, die via de exploitatie wordt verwerkt. Ook in 2025 is sprake van een veel positiever resultaat dan verwacht waar een negatief resultaat was begroot. In 2026 verwachten we nog een jaar met een negatief resultaat, daarna buigt dit om naar een positieve trend.

Resultaat

Het resultaat over heel 2025 is € 912.326 positief en daarmee €1.319.824 positiever dan begroot. De grootste oorzaken van de positieve afwijking betreft het overgangseffect van de bekostiging van de nevenvestiging 11HD01 € 900.000, ruim hogere baten subsidie Nieuwkomers en de toekenning van subsidie Basisvaardigheden in april 2025 aan 6 scholen.

Bijzonderheden

Baten

De begrote baten van OCW zijn gebaseerd op de Regeling bekostiging WPO en WEC 2025 van 17 oktober 2024. Op aangeven van de PO-raad is voor de reguliere bekostiging basisscholen een indexatie begroot van 2,95% die al is meegenomen in de huidige CAO.

Op 26 juni is de definitieve bekostigingsregeling over 2025 gepubliceerd. De bijbehorende beschikkingen zijn op 20 augustus afgegeven en eind augustus ingelezen in de administratie. De indexatie van het loon gevoelige deel van de bekostiging (89,15% van de totale bekostiging) bedraagt 5,17% en 0,24% eenmalige middelen, waardoor de bekostigingsbedragen worden verhoogd met 4,84% ten opzichte van de bekostigingsregeling in de begroting. De indexatie is hoger dan de verwachte 2,95% die was meegenomen in de begroting: dit is meegenomen in de nieuwe CAO per 1 november 2025.

De Taalschool heeft ook in 2025 een compensatie m.b.t. kleine-scholentoeslag i.v.m. nieuwkomers ontvangen van € 47.014, deze was niet begroot. De definitieve bekostiging van het Startblok is licht hoger door herziening o.b.v. 1-2-2025 telling (+ 3 leerlingen).

De werkdrukmiddelen maken deel uit van de reguliere bekostiging. Deze zijn verhoogd van € 320,64 (begroot) naar € 335,72 per leerling voor kalenderjaar 2025.

Extra en aanvullende bekostiging

Groeibekostiging is begroot op € 100.000 voor de maanden juni en juli. O.b.v. het leerlingaantal hadden wij een groeibekostiging verwacht van € 130.000. Door DUO is echter geen groeibekostiging toegekend door de gewijzigde bestuurssamenstelling in 2024 (herstichting 't Startblok en opheffing nevenvestiging 't Startblok). Deze structuurwijziging heeft ook tot het overgangseffect van de bekostiging van de nevenvestiging geleid.

In totaal hebben we € 628.885 aan zorgmiddelen ontvangen, waarvan € 615.410 vanuit SWV de Eem. Voor het bestuursarrangement is een bedrag begroot van € 142,33,- per leerling, totaal € 306.997. Werkelijk is € 148,46,- per leerling ontvangen, totaal € 321.127. In december zijn er extra middelen indexatie uitgekeerd, die niet waren begroot (€ 43.641). De besteding t.b.v. van het bestuursarrangement is € 324.423, niet bestede middelen € 40.344 zijn toegevoegd aan de bestemmingsreserve Passend Onderwijs.

Het arrangement voor de Taalschool is begroot op € 95.000, werkelijk is beschikt voor 2025 € 91.677, € 3.324 lager dan begroot. M.b.t. het dekkend netwerk is een bedrag begroot van € 145.200, werkelijk ontvangen € 147.392. Voor project Buitenkans is € 6.500 ontvangen. Tot slot is € 5.074 ontvangen voor een individueel arrangement.

Vanuit Bartimeus is er € 13.475 ontvangen conform begroting.

Het resultaat op de totale zorgmiddelen is € 47.886 positief, dit bedrag is toegevoegd aan de bestemmingsreserve Passend Onderwijs.

De baten van de gemeente voor de Taalschool zijn begroot op € 89.250 werkelijk ontvangen € 91.450. Voor de onderzoeksmiddelen m.b.t. Zorg is € 10.000 begroot vanuit het restant geparkeerd op de balans uit eerdere jaren. Werkelijke besteding is € 5.675 in 2025.

Lasten

Personele lasten

De begroting is opgesteld en goedgekeurd op basis van de actuele CAO die liep tot en met 30 september 2024. Op 30 september is door de CAO partijen een onderhandelaarsakkoord gesloten voor een nieuwe CAO per 1 oktober 2024. De belangrijkste afspraak is de loonsverhoging van 4,9% voor alle medewerkers (bron: PO-raad). Deze extra verhoging werd effectief vanaf de salarisverwerking in november.

In 2025 heeft er een relatief kleine vrijval plaatsgevonden van de personele voorzieningen.

Verder is sprake van hogere lasten op externe inhuur i.v.m. externe directie en hogere kosten inzet Transvita. Ook zijn er in 2025 hogere lasten i.v.m. ww-uitkering en nieuw SBP.

Huisvestingslasten

De totale huisvestingslasten zijn lager dan begroot. De dotatie aan de voorziening groot onderhoud is lager dan begroot door aanpassing van het stopjaar. De energiekosten zijn op de meeste scholen lager. Kosten voor onderhoud en schoonmaak zijn in 2025 hoger dan begroot, veroorzaakt door ruim hogere kosten voor klein onderhoud. Dit betreft met name nagekomen facturen m.b.t. meerjarig onderhoud en indexatie.

De kosten voor leermiddelen zijn hoger bij de meeste scholen maar in alle gevallen zijn de extra kosten verantwoord onder basisvaardigheden.

Zie hieronder tabel met de belangrijkste afwijkingen over 2025:

Afwijkingen t.o.v. begroting 2025	
Actuele bekostiging incl. indexatie	€ 1.279.367
Geoormerkte subsidies (basisvaardigheden/RSO/Lerarenbeurs)	€ 204.712
Bekostiging Nieuwkomers	€ 142.479
Private baten	€ 93.719
Zorgmiddelen Arrangementen	€ 57.771
Overige baten (m.n. CMK scholen in de Kunst)	€ 51.981
Vrijval subsidie Arbeidsmarkttoelage	€ 51.199
Overige rijksbijdragen (PBSSL,OAB, Fusiebekostiging)	€ 30.691
Zorgmiddelen Lichte ondersteuning	€ 10.442
Baten gemeente (vrijval 1e inrichtingsgelden)	€ 9.891
Detachering Personeel	€ 3.866
Huurbaten	€ 2.614
Baten gemeente	€ -2.125
Groeibekostiging	€ -100.000
Afwijking baten	€ 1.836.607
Inhuur extern personeel	€ -249.361
Loonkosten	€ -220.935
Bijzondere personeelskosten (Fusiekosten m.n. Verus)	€ -126.017
Private lasten	€ -83.801
Administratie en Beheer	€ -72.787
Leer- en hulpmiddelen	€ -68.420
Inventaris en Apparatuur	€ -33.647
Arbo	€ -11.677
Afschrijvingen	€ -3.755
Scholing	€ -1.155
Overige instellingslasten	€ 54.514
Overige personele lasten	€ 62.136
Huisvestingslasten	€ 64.512
Mutaties personele voorzieningen	€ 68.091
Personele kosten leerlingzorg	€ 69.372
Afwijking lasten	€ -552.930
Saldo financiële baten en lasten	€ 36.147
Verschil t.o.v. begroting	€ 1.319.824

Balans in meerjarig perspectief

Balans	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1. Activa						
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	922.035	877.257	1.181.484	1.084.572	988.489	895.438
1.1.2.x Overige materiële vaste activa	1.900.861	2.005.527	2.290.492	2.481.410	2.219.149	1.955.238
1.1.2 Materiële vaste activa	2.822.895	2.882.784	3.471.976	3.565.982	3.207.638	2.850.676
1.1 Vaste activa	2.822.895	2.882.784	3.471.976	3.565.982	3.207.638	2.850.676
1.2.2 Vorderingen	746.694	683.247	683.247	683.247	683.247	683.247
1.2.4 Liquide middelen	3.871.935	5.209.797	4.462.374	4.622.266	5.240.108	5.780.967
1.2 Vlottende activa	4.618.630	5.893.044	5.145.621	5.305.513	5.923.355	6.464.214
Totale activa	7.441.525	8.775.828	8.617.597	8.871.495	9.130.994	9.314.890
2. Passiva						
2.1.1.1 Algemene reserve	1.992.102	2.844.540	2.695.325	2.743.562	2.784.519	2.856.234
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	704.313	734.159	734.159	734.159	734.159	734.159
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	62.981	72.899	72.899	72.899	72.899	72.899
2.1 Eigen vermogen	2.759.396	3.651.598	3.502.383	3.550.620	3.591.577	3.663.292
2.2.1 Personele voorzieningen	726.032	693.072	693.072	693.072	693.072	693.072
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	1.223.197	1.471.418	1.462.402	1.668.063	1.886.605	1.998.786
2.2 Voorzieningen	1.949.228	2.164.490	2.155.474	2.361.135	2.579.677	2.691.858
2.3 Langlopende schulden	559.330	511.715	511.715	511.715	511.715	511.715
2.4 Kortlopende schulden	2.173.570	2.448.025	2.448.025	2.448.025	2.448.025	2.448.025
Totale passiva	7.441.525	8.775.828	8.617.597	8.871.495	9.130.994	9.314.890

De balans van 2025 is behoorlijk gestegen t.o.v. 2024. De belangrijkste afwijking is de toename van de liquide middelen alsook de toename van de algemene reserve. Deze toename wordt m.n. veroorzaakt door opheffing van de nevenvestiging per 1-8-2024 waarvan de bekostiging doorloopt t/m boekjaar 2025.

In de meerjarenbalans zitten verder geen bijzonderheden, afgezien van de toename van de voorziening gebouwonderhoud i.v.m. de componentenbenadering.

Bijzonderheden

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23 geweest. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 665.607. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag -evenals vorig jaar- niet meer als vordering op de balans per 31 december 2025 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts 'een boekhoud-technische correctie [is] aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging'. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Dit heeft een fors negatief effect op onze financiële armslag om de beoogde ontwikkelingen op het gebied van onderwijskwaliteit, personeel en aanpassing van de organisatie te kunnen realiseren.

Vandaar dat ons schoolbestuur samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister waren het volgens ons schoolbestuur waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom heeft ons schoolbestuur gezamenlijk met 221 andere schoolorganisaties beroep bij de rechtbank Midden-Nederland ingesteld tegen de beslissing op bezwaar van de minister.

De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. In september 2025 vond de zitting plaats. Op het moment van schrijven wachten de schoolorganisaties nog op de uitspraak in het hoger beroep.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Financiële kengetallen	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Solvabiliteit 2: (eigen vermogen+voorzieningen) / totaal vermogen	0,63	0,66	0,66	0,67	0,68	0,68
Weerstandsvermogen: eigen vermogen / totale baten	0,15	0,18	0,18	0,18	0,18	0,19
Liquiditeit (current ratio): vlottende activa / kortlopende schulden	2,12	2,41	2,10	2,17	2,42	2,64
Rentabiliteit: resultaat / totale baten	0,04	0,05	-0,01	0,00	0,00	0,00
Reservapositie: normatief / werkelijk publiek eigen vermogen	0,72	0,91	0,82	0,79	0,85	0,93
Signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen						
Aanschafwaarde gebouwen	1.430.572	1.447.356	1.447.356	1.447.356	1.447.356	1.447.356
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	908.413	919.071	919.071	919.071	919.071	919.071
Boekwaarde resterende materiële vaste activa	1.900.861	2.005.527	2.290.492	2.481.410	2.219.149	1.955.238
Omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten	913.850	988.906	978.880	980.891	978.581	977.019
Normatief publiek eigen vermogen	3.723.124	3.913.504	4.188.443	4.381.372	4.116.802	3.851.328
Werkelijk publiek eigen vermogen	2.696.415	3.578.699	3.429.484	3.477.721	3.518.678	3.590.393
Bovenmatige reserves	-1.026.709	-334.805	-758.959	-903.651	-598.124	-260.935

Toelichting op de financiële positie

De financiële positie van Voila is gezond. Daar is de afgelopen jaren hard aan gewerkt. Alle kengetallen bevinden zich ruim binnen de signaleringgrenzen van OCW.

De solvabiliteit geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen (incl. voorzieningen) en het vreemd vermogen. De solvabiliteit is iets toegenomen door de toename van het eigen vermogen relatief groter is dan de toename van het balanstotaal. De relatief grote stijging van het eigen vermogen wordt veroorzaakt door het hoge positieve resultaat van 2025.

Het weerstandsvermogen is toegenomen t.o.v. 2024. In de aankomende jaren is de verwachting dat het weerstandsvermogen gelijk blijft.

Het kengetal voor liquiditeit is behoorlijk toegenomen. Deels zijn dit vooruitbetaalde subsidies maar de grootste oorzaak is de bekostiging van de nevenvestiging van naar schatting € 900.000.

De rentabiliteit is t.o.v. 2024 gedaald omdat er in 2024 sprake was van een ruim positief resultaat. Dit is in 2025 ook het geval, het ruime positieve resultaat heeft direct invloed op de rentabiliteit. De reservepositie is het kengetal dat aangeeft in welke mate er sprake is van bovenmatig eigen vermogen. Door het verwachte negatieve resultaat in 2026 zal dit kengetal licht afnemen. Voila heeft geen bovenmatig publiek eigen vermogen.

Kanttekening bij de kengetallen is dat de duurzaamheidsinvesteringen in de gebouwen gefinancierd zijn met duurzaamheidsleningen van de gemeente (lang vreemd vermogen).

We noemen ook een kanttekening m.b.t. tot het eigen vermogen en de liquide middelen: door de afboeking van de vordering van OCW en de stelselwijziging naar de componentenmethode wat betreft groot onderhoud, is niet duidelijk hoe we landelijk gezien de huidige positie van het eigen vermogen moeten waarderen. We volgen de ontwikkelingen nauwgezet.



verslag Intern Toezicht

Verslag intern toezicht

Inleiding

De Raad van Toezicht van Voila (RvT) houdt intern toezicht op het functioneren van het College van Bestuur (CvB) van Voila. De taken en bevoegdheden van de RvT liggen vast in de statuten van Voila en het RvT reglement. De agenda van de RvT en haar commissies wordt ingevuld op basis van deze taakstelling en het toetsingskader van het Strategisch Beleidsplan (SBP). Het CvB rapporteert in tussentijdse voortgangsrapportages per resultaatgebied de voortgang en het eindresultaat.

Tevens houdt de RvT toezicht op de wettelijke verplichtingen, op naleving van de Governancecode Funderend Onderwijs en op de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. De RvT is tevens werkgever van de leden van het CvB en fungeert als klankbord van het CvB.

De RvT ziet erop toe dat de onderwijskundige koers die bestuur en scholen uitzetten, leidend is voor de ondersteunende gebieden als personeel, financiën, gebouwen en interne organisatie. Bij besluitvorming over strategie, begroting, jaarverslag en jaarrekening wordt expliciete aandacht gegeven aan de kwaliteit van het onderwijs en maatschappelijke thema's. De RvT ziet erop toe dat er sprake is van een beleidsrijke planning en control cyclus, zodat middelen de gestelde doelen dienen. De onderwijscommissie werkt nauw samen met de onderwijskwaliteitsmedewerker en plant en organiseert de periodieke schoolbezoeken waarbij de commissie samen met een ander RvT lid de scholen bezoekt en daarover rapporteert.

Ook tijdens schoolbezoeken wordt geïnformeerd naar voortgang op relevant beleids- en operationele elementen. De RvT hecht aan een adequate PDCA cyclus en ziet hierop toe.

De RvT heeft met de bestuurder, schooldirecteuren en andere belanghebbenden periodiek overleg gevoerd. Overleg vindt meestal fysiek in het Huis van Leusden plaats, of elders in Leusden bijvoorbeeld op locatie van een van de scholen. Voor de RvT vergadering vindt een afstemming plaats tussen CvB en de voorzitter van de RvT over de agenda en de (hoofd)doelen van de vergadering. Er is ook onderling telefonische afstemming tussentijds indien nodig, elke geagendeerde RvT vergadering wordt voorafgegaan door een vooroverleg van de RvT.

De RvT heeft een aantal malen constructief overleg met een zeer betrokken GMR gevoerd. De RvT ziet het overleg met de GMR als zeer waardevol en van belang voor het informeren van elkaar en bespreken van de ontwikkelingen die er echt toe doen. Aan de orde zijn geweest o.a.:

het personeelsbeleid, de kwaliteit van onderwijs, de identiteit van de verschillende scholen, de huisvesting, het (nieuwe) strategisch beleidsplan en de financiën. De RvT dankt de GMR voor de goede samenwerking en open dialoog. Met deze vorm van structurele dialoog geeft de RvT invulling aan de principes vanuit de governancecode verbinding en openheid.

Toepassing Governancecode Funderend Onderwijs

De RvT werkt conform de principes uit de Governancecode Funderend Onderwijs. In dit verslag wordt per onderdeel inzichtelijk gemaakt hoe de RvT uitvoering heeft gegeven aan deze principes, dat zijn:

1. verantwoordelijkheid,
2. verbinding,
3. lerend vermogen,
4. integriteit, en
5. openheid.

Terugblik op 2025

De overige belangrijke onderwerpen naast onderwijskwaliteit waar de RvT zich in 2025 mee bezig heeft gehouden waren onder meer de voortgang planvorming aanpassing organisatie met concreet een nieuw ingezet fusieproces op de locatie Groenhouten.

Daarnaast vormt het perspectief van het CvB naar de toekomst van Voila een terugkerend reflectie onderwerp in de gesprekken tussen CvB en RvT.

In 2025 liep het Strategisch Beleidsplan (SBP) 2020-2025 af. Vanaf het 4^e kwartaal 2024 is het proces ingezet om tot een nieuw, herijkt SBP te komen. De RvT constateert dat zij goed is meegenomen in dit proces. Er is tijdig een waardevol nieuw SBP gerealiseerd in samenwerking met alle stakeholders dat een logisch vervolg is op het oude plan. RvT is in maart 2025 in een tweetal bijeenkomsten goed geïnformeerd. Leden van de RvT hebben in april deelgenomen aan dilemma sessies met andere stakeholders zoals directeuren, leerkrachten, samenwerkingspartners en ook ouders. Op 3 juli heeft de RvT goedkeuring verleend aan het SBP. Het plan kent een drietal thema's: Elk kind zien in de groep, Veerkrachtig vakmanschap als team en Samen groeien met de gemeenschap. Voor 2026 zijn deze drie thema's dan ook opgenomen in de kadernotitie met concrete beschrijvingen van thema gerelateerde acties als concrete beleidsprioriteiten. De RvT kijkt terug op een waardevol proces en heeft vertrouwen in de daadwerkelijke voortgang en realisatie van dit, voor Voila zeer passend, SBP. Deze betrokkenheid sluit aan bij de principes verantwoordelijkheid en lerend vermogen uit de governancecode, doordat de RvT actief toeziet op de kwaliteit van onderwijs én het vermogen van de organisatie om zich te blijven ontwikkelen.

Er is ook weer aandacht geweest tussen RvT en CvB voor de ontwikkeling van het ziekteverzuim waarbij opvalt dat gedurende 2025 dit verzuim zich significant heeft verbeterd (2024 7,83% en in 2025 4,79%). Het eigen risicodragerschap van de stichting is aan de orde gekomen tussen CvB en RvT en is vastgesteld dat voor een beslissing op dit punt nog nadere analyse vereist is. De aandacht voor professionaliteit en zorgvuldige personele besluitvorming weerspiegelt de principes verantwoordelijkheid en integriteit vanuit de governancecode.

Voorts is de RvT verheugd om te constateren dat de gewenste aanpassingen in het stafbureau in de eerste helft van 2025 goed zijn ingevuld met de komst van een facilitair manager en een bestuursondersteuner / HR manager. Concreet betekent dit dat het facilitaire en huisvestingsgebied van de stichting structurelere aandacht kan krijgen alsook de invulling van het Normenkader Informatie Beveiliging en Privacy (IBP) . Ook op het vlak van HR en bestuursondersteuning is nu belangrijke versterking aanwezig.

In het eerste kwartaal is het tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoek door B&T weer uitgevoerd. B&T concludeert dat ook nu de rapportcijfers stabiel blijven en hoog te noemen zijn. De uitkomsten en de follow up van het onderzoek zijn door het CvB in juli met de RvT gedeeld. Er zijn onderlinge verschillen te zien bij individuele scholen die daar opgevolgd zullen worden. Ten aanzien van collectieve aandachtspunten die met het Directeuren Overleg gedeeld (DO) zijn valt de conclusie van de *gezamenlijke reflectie van DO en CvB* op dat dit een stap vormt in verder professionaliseren en gedeelde verantwoordelijkheid binnen Voila. Er blijft aandacht voor druk vanuit ouders, werkdruk bij directeuren, focus op kwaliteit, borgen van welzijn van collega's, samenhang tussen denken en doen en hoe draag ik als individu bij aan Voila. De uitkomsten van het onderzoek zijn besproken met RvT en gedeeld met de inspectie. De RvT constateert dat het nieuwe SBP goed aansluit bij wat nodig is om aan deze uitkomsten te werken.

Samenstelling RvT

- De heer ir. M.B.A.M. de Kok, voorzitter vanaf 1 maart 2022, aandachtsgebied huisvesting en aanbesteding, voorzitter van de huisvestingscommissie en voorzitter van de remuneratiecommissie. Toezichthouder namens de rooms-katholieke denominatie. Aftredend op 1 maart 2026.

(Neven)functie: Manager Engineering, Van Oord Dredging and Marine Contractors BV (bezoldigd), lid RvT stichting Ecoshape (onbezoldigd).

- De heer Drs. E.J.R. Koolhaas, lid vanaf 1 augustus 2022, aandachtsgebied financiën, lid en per 1 augustus 2024 voorzitter van de auditcommissie, toezichthouder namens de protestants christelijke denominatie. Aftredend per 1 augustus 2026.

(Neven)functies: Voorzitter Stichting Geschreven op het Scherm (onbezoldigd), Penningmeester Alzheimer Nederland afdeling Zeist e.o. (onbezoldigd), Lid RvT Utrecht Natuurlijk (onbezoldigd), Lid RvT NVVE (onbezoldigd).

- Mevrouw Drs. C.V. van Aalsum MA, lid vanaf 1 januari 2023, aandachtsgebied onderwijs en kwaliteit, voorzitter van de onderwijscommissie.

(Neven)functies: lid Raad van Toezicht Stichting Praktijkonderwijs De Brug te Zaltbommel, Voortgezet onderwijs. 1 september 2023 – heden (bezoldigd); Voorzitter Adviesraad Sociaal Domein gemeente Zaltbommel Mei 2023- heden (bezoldigd); Voorzitter Bestuur Stichting Brede Scholen Zaltbommel. Primair Onderwijs: December 2019 – heden (bezoldigd); interim Toezichthouder. Opgenomen in register Interim Toezichthouders Onderwijs (ITZH) bij VTOI-NVTK (koepel toezichthouders). Primair- en Voortgezet Onderwijs. Oktober 2022 – november 2025; Lid Raad van Toezicht, Stichting Jenaplanschool Antonius Abt in Engelen/Den Bosch. Primair Onderwijs. December 2021 – 1 juli 2025 (bezoldigd).

- Mw. mr. E.S. van Schie: aandachtsgebied financiën, bindend voorgedragen door de GMR, lid van de auditcommissie, benoemd per 1 augustus 2024.

(Neven)functie: Adjunct Hub Lead Klant Integriteit bij De Volksbank tot 1 juli 2025 (bezoldigd).

- De heer mr. R. Bloemers: aandachtsgebied juridische zaken, lid van de huisvestingscommissie en per 1 augustus 2022 lid van de remuneratiecommissie, toezichthouder namens de openbare denominatie, benoemd per 1 augustus 2018, herbenoemd per 1 augustus 2022. Aftredend per 1 augustus 2026. (Neven)functies: senior beleidsadviseur en belangenbehartiger bij VOS/ABB (bezoldigd), secretaris van het bestuur van Vereniging Brouwerij 't Mirakel (onbezoldigd).

Geen van de leden van de RvT heeft meer dan 3 commissariaten en/of toezichthoudende functies. Wat betreft de (neven)functies van de toezichthouders kan gesteld worden dat er sprake is van onafhankelijkheid.

Toezichthouders ontvingen in 2025 een met 1,4 % geïndexeerde vergoeding t.o.v. 2024. Het totale bezoldiging budget was € 21.050 (vrijgesteld van BTW). Daarnaast beschikte de RvT over een budget van € 7.500 voor professionalisering van de RvT als geheel, hiervan is € 1.673 uitgegeven aan het lidmaatschap van de VTOI en daarnaast hebben de RvT leden VTOI-NVTK opleidingen

gevolgd te weten Strategisch Partnerschap en Toezien op Kwaliteit en Financiën voor non-financiële (voor in totaal € 6.231).

De RvT in 2025

De RvT is in 2025 zeven keer in een formele vergadering met het CvB bijeen geweest waarvan eenmaal met de externe accountant. De vergaderingen werden telkens voorafgegaan door een besloten vooroverleg van de RvT.

Belangrijkste goedkeuringen en besluiten in 2025:

- 04 maart: goedkeuring remuneratie CvB
- 04 maart: goedkeuring resultaatbestemming 2024
- 04 maart: goedkeuring remuneratie RvT
- 03 juni: goedkeuring jaarrekening en bestuursverslag 2024 en decharge CvB over het in 2024 gevoerde (financiële)beleid
- 03 juli: Goedkeuring van het nieuwe strategische beleidsplan
- 03 juli: [vaststellen complexiteitspunten WNT 2024, CHECK]
- 09 oktober: De RvT besluit dat er een nieuwe accountant gezocht moet worden, na een samenwerking van twee maal drie jaar
- 09 oktober: goedkeuring kadernotitie 2026
- 11 december: goedkeuring begroting 2026 en meerjarenbegroting 2026-2029

Zelfevaluatie RvT

Op 16 januari vond de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT plaats. Ditmaal gebeurde dat onder externe begeleiding. Centrale vraag was: hoe functioneert de relatief nieuw samengestelde RvT in de afgelopen anderhalf jaar en nu en wat is de gewenste toekomstige situatie. De zelfevaluatie was helpend om organisatorisch/praktische prioriteiten als ook strategische kaders aan te scherpen.

Financiën

De financiële positie van Voila is de afgelopen jaren verbeterd. Voor 2026 is de verwachting dat Voila nog negatieve resultaten zal boeken vanwege stijgende materiële lasten en aanzienlijke loonstijgingen. De jaren daarna worden positieve financiële resultaten verwacht voor Voila.

Kijkend naar de risicoparaagraaf van de begroting constateert de RvT dat daar de voornaamste risico's adequaat zijn beschreven.

89% van de kosten zijn personele kosten, met name duurzaam invullen van benodigde formatie (directeuren en ondersteunend personeel) wordt terecht gezien als een risicofactor.

Kosten van het in 2025 dalende ziekteverzuim zijn ook nog gedekt in het vervangingsfonds.

Naast algemene prijsstijgingen blijven ook Leermiddelen en ICT stijgende kosten. Voor ICT vraagt het normenkader IBP en cybersecurity aanzienlijke aandacht.

Het financiële inzicht, de conservatieve wijze van begroten en de toelichting die door de bestuurder is gegeven aan de auditcommissie, is adequaat en geeft een goed beeld.

De RvT heeft in 2025 kunnen constateren dat Voila heeft kunnen voldoen aan al haar wettelijke verplichtingen en ook geen afwijkingen geconstateerd ten aanzien van handelen volgens de Code Goed Bestuur. Een toetsing op rechtmatige verwerving en rechtmatige besteding van middelen

over het boekjaar 2024 is uitgevoerd door de externe accountant en dit is besproken met de RvT op 3 juni 2025. Er zijn geen onregelmatigheden geconstateerd. In 2026 loopt de 2^e termijn van de accountant af. Door transparante financiële rapportages en zorgvuldige controle geeft de RvT uitvoering aan de governancecode-principes openheid en integriteit.

De commissies van de RvT

De RvT heeft een aantal commissies ingesteld. Terugkoppeling van de commissievergaderingen vindt plaats aan de voltallige RvT door het beschikbaar stellen van de commissie notulen c.q. doordat het onderwerp specifiek wordt geagendeerd in de vergadering van de RvT.

Verslag van de RvT auditcommissie

De Auditcommissie (AC) is in 2025 5 maal bijeen geweest. In 2024 bestond de commissie uit Engel Koolhaas (voorzitter) en Ellen van Schie. Vaste belangrijke agendapunten in de vergaderingen zijn de managementrapportages van elk kwartaal. In het voorjaar kwamen de jaarrekening 2024 en het accountantsverslag daarover aan de orde in de auditcie. Het conservatief begroten en het collectieve kosten bewustzijn binnen Voila blijft van belang.

In de AC kwam ook het zg stopjaar met betrekking tot de voorzieningen voor gebouwen aan de orde. Het bleek uiteindelijk zo te zijn dat dit 40 jaar zal zijn. Dit heeft ook positieve uitwerking op de vermogenspositie van Voila. De komst van de manager facilitair wordt door de AC toegejuicht omdat dit nog meer structureel inzicht op financieel vlak in onze infrastructuur zal geven.

In de mei vergadering werd de uitgevoerde nulmeting voor het beveiligingsdeel van het zg. normenkader IBP besproken. Dit resulteerde in een score van 2 op een schaal van 5, het streven is om uiterlijk eind 2027 minimaal niveau 3 te realiseren en de tien belangrijkste risico's voor de zomer van 2025 aan te pakken.

Verder kwam de kadernotitie 2026 weer aan de orde in de AC, waarbij over de aangepaste opzet van gedachten is gewisseld in de september vergadering. In november werd de begroting 2026 en meerjarenbegroting 2026-2029 uitgebreid besproken.

In 2025 is het zogenaamde schatkistbankier arrangement van het MinFin ingevoerd.

Net als in 2024 kregen de ontwikkelingen rond de vermogenspositie ook weer ruimschoots aandacht binnen de auditcie.

De auditcie constateert dat samenwerking met de bestuurder ook in 2025 weer op een constructieve en inhoudelijke manier is verlopen. Ook kunnen we constateren dat de rol van de controller in de overleggen ook in dit jaar weer nuttig is geweest en dat de samenwerking tussen bestuurder en controller goed is.

De werkzaamheden van de auditcommissie sluiten aan bij de governancecode principes openheid, integriteit en verantwoordelijkheid doordat financiële besluitvorming transparant, zorgvuldig en toetsbaar wordt vormgegeven.

Verslag van de RvT onderwijscommissie

De commissie heeft vier keer verspreid over het jaar vergaderd. Waar mogelijk fysiek en in een van de scholen. In de praktijk ook digitaal. De overleggen zijn 'agenda gestuurd', geanimeerd, informerend en kritisch hardop denkend. En ook rolvast. De commissie bestaat net als vorig jaar uit de bestuurder/CvB, de stafmedewerker kwaliteit tevens schooldirecteur en het lid van de RvT met de portefeuille onderwijs en kwaliteit. De commissie gebruikt (volgens de RvT-afspraken over

de grondslag van het overleg) een vaste agenda. Met rapportage onderwijsresultaten op basis document van de staf waarin de bespreking in het Directieoverleg (DO) is verwerkt; uitvoering beleid Samenwerkingsverband (SWV); schoolbezoeken: waar en kernvragen voor de locatie; landelijke onderwijsontwikkelingen met relevantie voor Voila; rapportage en opvolging inspectiebezoeken; opbrengst werkgroep onderwijskwaliteit DO. De verslagen van de commissie O&K staan op de navolgende RvT vergadering ter informatie op de agenda. En zijn in de praktijk regelmatig onderwerp van toelichting en gesprek.

De commissie bezoekt twee keer per jaar een 'Eiland' en daarmee twee scholen per keer. Naast de commissieleden is roulerend een van de (andere) leden van de RvT aanwezig. In 2025 zijn Atlas en Antares bezocht, met respectievelijk de scholen Atlas (recent ontstaan uit fusie Rossenberg en Brink), en Loysder Hoek en 't Palet. Van tevoren is een gezamenlijke agenda gemaakt. Zoals: ontwikkeling onderlinge samenwerking van de directies en onderwijsteams binnen een eiland, hoe zien de scholen Voila, samenwerking met de kinderopvangpartners en eventuele andere partners; ervaring inspectiebezoek; rondleiding door de school om leerlingen en onderwijsteam daadwerkelijk aan het werk te zien; ervaring met fusie of geïntensiverde samenwerkingsrelatie binnen het Eiland. Het laatste is bijvoorbeeld bij Atlas besproken. Daar komt naar voren dat gewenning een rol speelt en tijd vraagt. Tijd is gegeven en werkt gunstig uit. Het verslag van het schoolbezoek staat ter informatie op de agenda van de RvT vergadering met de bestuurder. Ook in dit geval zijn de bevindingen en de toelichting onderwerp van een inspirerend gesprek.

Leden van de RvT zijn jaarlijks bij een deel van een directieoverleg (DO). In 2025 is het onderwerp inclusief onderwijs besproken en 'verwerkt' door een gezamenlijk spel. Zowel schooldirecties als de RvT ervaren het als verrijkend. De ervaring komt nadien terug op de agenda van de RvT vergadering. Op deze wijze werkt de RvT met de bestuurder aan de invulling van de zogenaamde alignment: de verbinding in de schoolorganisatie van onderwijsteam tot en met de interne toezichthouder. In dat kader is de RvT in maart aanwezig bij een organisatie brede bijeenkomst over het nieuwe strategisch beleidsplan. De spreker is Bert Wienen, een inspirator van inclusief onderwijs. In diezelfde lijn spreekt de commissie O&K regelmatig over het definiëren en delen van onderwijsopbrengsten. Naast data is ook de meerwaarde van de afstemming op en toevoeging aan de leerling belangrijk. Hoe maak je dat buiten het klaslokaal en de school zichtbaar? Voor elkaar, de ouders en in de Voila organisatie.

Toezicht op onderwijskwaliteit en de uitwisseling met scholen en het DO geven uitvoering aan de governancecode principes verantwoordelijkheid, lerend vermogen en verbinding.

Verslag van de RvT remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie heeft in 2025 twee formelere gesprekken gevoerd met de bestuurder en daarnaast heeft de remuneratiecommissie met de bestuurder gesproken over de vorm en inhoud van de gesprekkencyclus. In het gesprek in het najaar zal voortaan meer met nadruk de ontwikkeling besproken worden. Het gesprek in het voorjaar zal meer een reflectief karakter hebben en ook de remuneratie in het gesprek betrekken. In het eerste gesprek begin 2025 is met de bestuurder besproken ook te komen tot een opzet voor resultaatsafspraken die minder gedetailleerd en op uitvoeringsniveau is, dan de afgelopen jaren is gehanteerd. Vanaf het tweede gesprek in het najaar van 2025 worden in de ontwikkel- en reflectiegesprekken de onderwerpen voor resultaatsafspraken in 4 categorieën behandelen:

1. Toekomst en strategie;
2. Onderwijs en kwaliteit;
3. Personeel en organisatie;
4. Leiderschap en persoonlijke ontwikkeling.

De commissie heeft dit jaar wederom geconstateerd dat de bestuurder niet alleen binnen de organisatie als verbinder fungeert, maar ook extern in de regio met andere schoolbesturen, het samenwerkingsverband, de kinderopvang en de gemeente. De Raad van Toezicht is zeer tevreden over haar prestaties en benadrukt haar rol in de sector, met betrokkenheid bij de sectororganisatie PO-Raad en inspanningen voor onderwijskwaliteit. Bovenal is de Raad erg tevreden over haar rol in het proces te komen tot een nieuw Strategisch Beleidsplan, het meenemen van de organisatie daarin en de verdere uitrol van het plan. De bestuurder is continu bezig de professionaliteit van handelen van de organisatie en haar medewerkers te verbeteren.

Op het dienstverband van de bestuurder is de CAO bestuurders funderend onderwijs van toepassing. De bestuurder is ingeschaald op basis van de complexiteit van de organisatie en volgt daarin een natuurlijke ontwikkeling binnen de van toepassing zijnde schaal.

De werkgeversrol van de RvT en het reflectieve gesprek met de bestuurder sluiten aan bij de governancecodeprincipes integriteit en verantwoordelijkheid.

Verslag van de RvT huisvestingscommissie

Deze commissie is in 2025 driemaal bij elkaar gekomen en bestaat namens de RvT uit Maurice de Kok (wegens ziekte vervangen door Engel koolhaas halverwege het jaar) en Ronald Bloemers. Daarnaast zitten het CvB en vanuit het stafbureau Cecile Arnold (huisvesting, facilitair en ICT) in de huisvestingscommissie. Belangrijke en terugkerende thema's daarbij zijn:

- Visieontwikkeling nieuwbouw in Achterveld
- Voortgang en actualiteit onderhoud en beheer
- Ontwikkeling van het Integraal huisvestingsplan van de gemeente Leusden
- Overdracht van het gebouw Lingewijk in verband met het schuifplan waarbij het Chrystal uit dit gebouw gaat en er ruimte komt voor Atlas en de taalschool.

Een onderwerp dat in 2025 ook vast op de agenda stond was de opvolging van de klachten rondom geluidshinder in de nieuwbouw van IKC Groenhouten.

De huisvestingscommissie is in het verleden als aparte RvT-commissie ingericht vanwege de vele grote verbouwingen. Daar is op dit moment geen sprake van. Met elkaar is vastgesteld dat de huisvestingscommissie standaard 1 of 2 keer per jaar gehouden wordt en dat het daarnaast mogelijk is om de commissie bij elkaar te laten komen op afroep, wanneer dat nodig is.

De aandacht voor veilige en toekomstbestendige huisvesting weerspiegelt de governancecode principes verantwoordelijkheid en verbinding met scholen, gemeente en partners.

Toetsing aan de vijf principes van de Governancecode Funderend Onderwijs

- Verantwoordelijkheid: De RvT heeft toegezien op onderwijsontwikkeling, strategie, begroting en rechtmatige besteding van middelen.
- Verbinding: De RvT heeft actief de dialoog gevoerd met CvB, GMR, directeuren, ouders en andere partners.
- Lerend vermogen: De zelfevaluatie, commissieoverleggen en PDCA-structuur versterken het reflectieve vermogen van de organisatie.
- Integriteit: De RvT heeft onafhankelijk gehandeld, nevenfuncties transparant gemaakt en zorggedragen voor integere besluitvorming.
- Openheid: De RvT heeft verslaglegging, verantwoording en financiële transparantie geborgd conform de code.

De RvT concludeert dat in 2025 op alle principes aantoonbaar uitvoering is gegeven en dat de governance verder is versterkt.

Tot slot

Er is ook in het afgelopen jaar wederom veel werk verzet door alle medewerkers binnen Voila. Wij willen alle medewerkers van Voila van harte bedanken voor de enorme inzet die zij in 2025 hebben getoond.

De RvT Voila
Februari 2026

Bijlagen

1. [Strategisch Beleidsplan 2025-2030 *Samen groeien in de wereld...dat is de bedoeling!*](#) (publieksversie)
2. Jaarverslag GMR
3. Lijst met afkortingen
4. [Jaarrekening](#)

Bijlage 2 Jaarverslag GMR 2025

Voorwoord

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting Voila Leusden-Achterveld presenteert hierbij het jaarverslag over het verslagjaar 2025.

Stichting Voila biedt basisonderwijs op meerdere locaties in Leusden en Achterveld. Als GMR dragen wij bij aan goed bestuur en transparante besluitvorming door onze wettelijke taken en bevoegdheden conform de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) zorgvuldig uit te voeren.

In het afgelopen jaar heeft de GMR zich intensief gericht op het beoordelen van bovenschoolse beleidsvoornemens en het uitoefenen van instemmings- en adviesrechten. Daarbij stonden drie speerpunten centraal: onderwijskwaliteit, werkdruk/verzuim, en gezonde financiële kaders. Het meest omvangrijke en bepalende onderwerp van 2025 was het Strategisch Beleidsplan (SBP). De GMR heeft hierover meerdere gesprekken gevoerd en een zorgvuldig advies uitgebracht, waarbij bijzondere aandacht is besteed aan de lange termijn visie, de borging van kwaliteit en de haalbaarheid binnen de beschikbare middelen.

De samenwerking met het College van Bestuur kenmerkte zich door openheid en een constructieve dialoog. Wij constateren dat de medezeggenschap binnen Stichting Voila goed is geborgd en dat de wettelijke procedures tijdig en volledig zijn doorlopen.

Voor het komende jaar blijven wij ons inzetten voor het versterken van de kwaliteit van het onderwijs en het bevorderen van transparantie en betrokkenheid.

Namens de GMR,

Tjebbo Grijpma
Voorzitter GMR Stichting Voila

Samenstelling Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad start 2025:

Scholeneiland	Oudergeleding	Personeelsgeleding
Groenhouten	Ellen van de Burgwal	Ilja Bakker
Berkelwijk/Achterveld	Reinier ter Welle	Rob Bakker
Alandsbeek	Tjebbo Grijpma	Jasper van Zandwijk
Leusden-Zuid	Dirk Morsink	Ilonka Wallenburg
De Biezenkamp	Loraine Kraanen	vacature

Wijzigingen samenstelling GMR:

Oudergeleding Leusden Zuid

Dirk Morsink, afscheid genomen per juli 2025

Vivian van Eijdsen, gestart per augustus 2025

Personeelslid De Biezenkamp

Amanda van Wijngaarden, gestart per juni 2025

Bijlage 3 Lijst met afkortingen

ARBO	Arbidsomstandigheden
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BHV	Bedrijfs Hulp Verlening
BSO	Buiten Schoolse Opvang
CAO-PO	Collectieve Arbeidsovereenkomst Primair Onderwijs
CvB	College van Bestuur
DO	Directeurenoverleg
DPIA	Data Protection Impact Assessment
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
IB	Intern Begeleider
IBP	Informatiebeveiliging en Privacy
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
IKC	Integraal Kind Centrum
IVP	Interne Vertrouwenspersoon
LIO	Leerkracht in opleiding
MFC	Multi Functioneel Centrum
MJOP	Meerjaren Onderhoudsplan
MR	Medezeggenschapsraad
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
RT	Remedial teaching
RvT	Raad van Toezicht
SBP	Strategisch Beleidsplan
WMS	Wet Medezeggenschap op Scholen