

GGO Opvang en Onderwijs

BESTUURLIJK JAARVERSLAG 2025

deskundig



Stichting GGO Onderwijs 32580 en GGO Opvang BV



COLOFON

GOO Opvang en Onderwijs

Adres: Ridderplein 7, 5421 CV Gemert
Contact: 088 - 0088500 | info@stichtinggoo.nl

Inhoud

De inhoud van dit bestuursverslag is verzameld door Bertha Vogels. De jaarrekening is opgesteld door Rilana Vereijken.

Met dank aan:

Karin van den Berkmortel, Dennis Bomer, Susan van Bussel, Astrid van Dijk, Ab Groen, Walther Groenendaal, Mandy van Grunsven, Inge van Horen, Mireille Janssen, Anoeska van Kilsdonk, Lindy van Kuringen, Suzan Lathouwers, Joost Lodewijk, Monique Manders, Miriam de Mol, Sanne van Rhee, Lieke Tijmensen, Rilana Vereijken, Marieke van Wanroij en Maria van de Weijer.

Papieren oplage en digitale versie

De papieren oplage van dit verslag willen we in het kader van duurzaamheid graag zoveel mogelijk beperken. De digitale versie is te vinden op www.stichtinggoo.nl.



LEESWIJZER

Bestuursverslag

GOO is een organisatie voor opvang en onderwijs en bestaat uit Stichting GOO Onderwijs en GOO Opvang BV.

Dit bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van GOO en is geschreven vanuit de richtlijnen die er voor jaarverslagen onderwijs gelden. Het is geschreven in gezamenlijkheid met alle geledingen binnen GOO en bestaat uit drie onderdelen:

- Kennismaking met GOO;
- Verantwoording van beleid;
- Verantwoording van financiën.

Door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zijn een aantal maatschappelijke thema's benoemd waarover in het jaarverslag 2025 gerapporteerd moet worden. Je leest er meer over in de genoemde hoofdstukken:

- Strategisch personeelsbeleid: zie hoofdstuk 2.1 HR (bladzijde 38)
- Banenafpraak: zie hoofdstuk 2.1 HR (bladzijde 49)
- Sociale veiligheid, zie hoofdstuk 2.1 HR (bladzijde 52) en hoofdstuk Kwaliteit (bladzijde 59)
- Onderwijsachterstanden: zie hoofdstuk 2.2 Kwaliteit (bladzijde 72)
- Informatiebeveiliging en privacy: zie hoofdstuk 2.4 ICT en Facilitair (bladzijde 80)
- Allocatie van middelen: zie hoofdstuk 4 Financiën (bladzijde 84)

Jaarrekening

In het onderdeel verantwoording van de financiën is een samenvatting van de jaarrekening opgenomen. Als bijlagen bij het jaarverslag zijn twee jaarrekeningen toegevoegd, een geconsolideerde jaarrekening opvang en onderwijs en een enkelvoudige jaarrekening onderwijs. De enkelvoudige jaarrekening opvang ligt op het stafbureau ter inzage.

De jaarrekeningen zijn in eerste plaats bedoeld voor de organisatie waaraan we verantwoording afleggen. Daarnaast is de jaarrekening zo gemaakt, dat ook degenen die graag meer gedetailleerd inzicht willen in onze financiële keuzes, zich een beeld kunnen vormen.

Reageren?

Wil je reageren op dit bestuursverslag?

Dat kan - graag zelfs! - via info@stichtinggoo.nl.



INHOUD

Voorwoord door onze bestuurder	1
--------------------------------	---

Hoofdstuk 1

Kennismaking met GOO

1.1 Wie zijn wij?	2
1.2 Hier staan wij voor	5
1.3 Bloeiplan 2023 - 2027	7
1.4 GOO in 2025	8
1.5 Bestuur, verantwoording en toezicht	18
1.6 Medezeggenschap	31

Hoofdstuk 2

Verantwoording van beleid

2.1 HR	35
2.2 Kwaliteit	54
2.3 Communicatie	76
2.4 ICT en facilitair	80

Hoofdstuk 3

Verantwoording van financiën

3.1 Financieel beleid	83
3.2 Financiën kijkt terug	86
3.3 Financiën kijkt vooruit	88
3.4 Risico's en risicobeheersing	91
3.5 Frauderisicoanalyse	95
3.6 Continuïteit	95
3.7 Staat van baten, lasten en balans	97
3.8 Balans in meerjarig perspectief	97
3.9 Financiële positie	97

Hoofdstuk 4

Jaarrekening

Geconsolideerde jaarrekening	100
Stichting GOO Onderwijs	

Maatschappelijke thema's:

Maatschappelijke kinderopvang	3
Leefbaarheid kleine kernen	3
Strategisch personeelsbeleid	38
Banenafpraak	49
Sociale veiligheid	52, 59
Burgerschapsvorming	60
Onderwijsachterstanden	72
Informatiebeveiliging en privacy	80
Allocatie van middelen	84



Voorwoord door onze bestuurder

Deskundig

Een van onze GOO-merkwaarden is *deskundig* - het symbool hiervoor is een veelhoekige ster. Deskundig betekent vakkundig, met veel kennis op een specifiek vakgebied. Een deskundige is bij ons een pedagogisch professional, een leerkracht, conciërge, staf-medewerker of administratief medewerker. Het kan ook een leidinggevende, bestuurssecretaris of orthopedagoog zijn. Of iemand met specifieke kennis, zoals een NT2-specialist, ib'er, pedagogisch coach of schoolopleider. Als organisatie willen we ons zo inrichten dat die collega's die ergens deskundig in zijn, ook in voorkomende situaties de professionele ruimte krijgen om te oordelen, te beslissen en te handelen. Want juist zij hebben daartoe alle bekwaamheid.



Deskundigheid is doorlopend in beweging. Pedagogisch professionals en leerkrachten worden geïnspireerd door nieuwe inzichten op het gebied van pedagogiek en didactiek. Onze ICT-medewerkers proberen ontwikkelingen op het gebied van AI en bescherming van privégegevens goed te volgen. Onze HR-adviseurs volgen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de cao. Daarom is het belangrijk dat we binnen GOO tijd en middelen reserveren voor (bij)scholing.

Doen en leren gaan bij GOO hand in hand: we doen vanuit wat we weten dat werkt, we proberen al doende ook nieuwe dingen uit. Daarna kijken we of het is gelukt, of dat het nog beter kan. Elke dag en stapje beter. We durven zelfbewust te denken en te handelen. We durven te vertrouwen op onszelf, authentiek en integer, vanuit onze eigen onderscheidende kracht. En we hebben de wil om onszelf te ontwikkelen, vanuit passie en liefde voor ons vak. Daarbij zijn we omgevingsbewust en aanspreekbaar: we erkennen en waarderen de inbreng van onze ouders en partners. Een voorbeeld hiervan is de bestuurlijke visitatie van de PO-raad die we dit jaar bij GOO hebben gehad. En met de leidinggevenden hebben we scholingsochtenden gehad over transactionele analyse, over governance en over HR. Ook onze Raad van Toezicht en medezeggenschap hebben dit jaar deelgenomen aan scholingsactiviteiten. Meer daarover en veel andere dingen lees je daarover in dit bestuurlijk jaarverslag 2025.

Dit is GOO Opvang en Onderwijs, ook in 2025. We hebben in 2025 voortgebouwd op de ontwikkelingen van de afgelopen jaren. En vanuit de stappen die we hebben gezet in 2025 zijn we verdergegaan naar 2026. Met aandacht voor deskundigheid.

Ab Groen,

Bestuurder GOO



HOOFDSTUK 1

KENNISMAKING MET GOO

1.1 Wie zijn wij?

Wij zijn GOO Opvang en Onderwijs. GOO biedt opvang en onderwijs geïntegreerd aan:

- De kernactiviteit basisonderwijs is een publiek gefinancierde activiteit en is ondergebracht in Stichting GOO Onderwijs. Wij zijn een stichting voor bijzonder onderwijs, opgericht op particulier initiatief en privaat in stand gehouden. Stichting GOO Onderwijs is juridisch eigenaar van GOO Opvang BV.
- De kernactiviteit kinderopvang is een commerciële activiteit die in juridische zin is ondergebracht in GOO Opvang BV.

Bij GOO staan inclusiviteit, gelijkwaardigheid en gelijke kansen centraal. Onze locaties staan open voor alle kinderen. Wij richten onderwijs in met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid in waarden. Opvang sluit hier zo veel mogelijk bij aan.

Maatschappelijke opdracht

GOO heeft een maatschappelijke opdracht:

- Het aanbieden van basisonderwijs en kinderopvang van 0 tot 13 jaar;
- Alle kinderen een plek geven op een locatie die past bij hun talenten en mogelijkheden zodat ze kunnen groeien naar zelfbewuste en verantwoordelijke wereldburgers die - in balans met zichzelf en hun omgeving - in een steeds veranderende wereld willen blijven leren;
- Het bieden van passend onderwijs en passende opvang zodat elk kind het beste uit zichzelf haalt;
- Het verrichten van alle verdere handelingen die met de hiervoor genoemde doelen - in de ruimste zin - verband houden of daartoe bevordelijk zijn.

Denominatie

Samenwerking
Protestants-Christelijk
en Rooms-Katholiek:
KC De Samenstroom

Rooms Katholiek:
Alle locaties behalve de
hiernaast genoemde
locatie

Alle locaties maken
bewuste keuzen met
betrekking tot
pedagogische visie en
onderwijsmethoden;
'couleur locale'



Maatschappelijke kinderopvang

Binnen GOO Opvang en Onderwijs zien wij opvang nadrukkelijk als een maatschappelijke activiteit en proberen we een brede toegankelijkheid te bevorderen. Dat doen we onder andere door het lidmaatschap van de

BMK en we verwerken dat ook in de wijze waarop we ons dienstenaanbod vormgeven. Ook financieel en statutair is verankerd dat het rendement en het vermogen volledig ten bate komen van de kwaliteit, continuïteit toegankelijkheid van onze opvang.

‘Maatschappelijke kinderopvangorganisaties investeren voortdurend in de kwaliteit van de opvang. Gemaakte winst komt vanzelfsprekend ten goede aan investeringen in medewerkers, materialen, methodes en de inrichting van de ruimtes.’

-Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

Leefbaarheid kleine kernen

GOO heeft kindcentra in de gemeente Boekel, Gemert-Bakel en Laarbeek. Relatief veel van onze kindcentra bevinden zich in kleine kerkdorpen. Wij zijn ons bewust van onze maatschappelijke rol in de dorpskernen waarin onze kindcentra zich bevinden en we voelen een verantwoordelijkheid als het gaat om de leefbaarheid van de dorpen. Vooral in de kleine kerkdorpen vervult het kindcentrum, met opvang en onderwijs als levende hart van het dorp, een belangrijke rol. Het kindcentrum is een toegankelijke ontmoetingsplek voor kinderen, ouders en inwoners en draagt bij aan gelijke kansen en voorzieningen dicht bij huis. Daarbij zoeken wij de verbinding met de gemeentes, (belangen)verenigingen, bedrijven en bewoners om de leefbaarheid op peil te houden en waar mogelijk te vergroten.

Leefbaarheid De Rips

Kindcentrum De Klimboom in De Rips speelt een belangrijke rol in het kleine kerkdorp.

Samen met Gemeenschapshuis D’n Eik vormt het kindcentrum, dat zowel kinderopvang als basisonderwijs aanbiedt, het levende hart van het dorp. KC De Klimboom en GOO zoeken actief de verbinding met de gemeente Gemert-Bakel, (belangen)verenigingen, bedrijven en bewoners om de leefbaarheid op peil te houden en waar mogelijk te vergroten. Zo is door GOO een strategisch dialoog geïnitieerd met ouders, dorpsraad, gemeente en woningcorporatie GoedWonen. Doel van dit structurele overleg is om gezamenlijk draagkracht te creëren voor de leefbaarheid in De Rips. Ook werkt De Klimboom nauw samen met de dorpsondersteuner, de muziek-vereniging en het oranjecomité.

‘Het kindcentrum is ook een ontmoetingsplaats en draagt bij aan het behoud van jonge gezinnen in de gemeenschap’

- Kindcentrumleider Monique Peeters



Kerntaken

De maatschappelijke opdracht is direct te linken aan de kerntaken voor het onderwijs en de kerntaken voor de opvang.

Kerntaken opvang

1. Bieden van een veilige basis;
2. Stimuleren van persoonlijke competentie;
3. Bevorderen van sociale competentie;
4. Overdragen van normen en waarden.

De kwaliteitseisen in de Wet Kinderopvang zijn gebaseerd op de pedagogische basisdoelen van professor J. Riksen (bron: Nederlands jeugdinstituut)

Bron: 'De Staat van het Onderwijs'

Kerntaken onderwijs

Volgens pedagoog Gert Biesta moet het onderwijs werken op drie domeinen:

- Subjectificatie (persoonsvorming);
- Socialisatie (kinderen deel laten worden van tradities en praktijken);
- Kwalificatie (kinderen helpen om kennis, vaardigheden en houdingen te verwerven).

Binnen GOO omarmen we deze drieslag, omdat het goed aansluit bij ons 'Bloeiplan'.

Bruidstaart

Onze 'bruidstaart' vormt de basis voor onze organisatie. Het geeft weer hoe onze organisatie is opgebouwd en op basis waarvan we afspraken met elkaar maken.

De onderste laag (fundering) bestaat uit wet- en regelgeving. Dit is het kader van waaruit we alle beslissingen nemen. Daarboven zijn onze eigen normen te vinden.

Als aan deze twee basisvoorwaarden wordt voldaan, kunnen de locaties van GOO hun eigen beslissingen nemen. Wij vinden het belangrijk dat locaties hun eigen kleur mogen en kunnen kiezen. Welke keuzes de verschillende locaties hebben gemaakt, de *couleur locale*, is te lezen in de kindcentrumgidsen.



1.2 Hier staan wij voor

Merkidentiteit

Wij hebben goed nagedacht over onze merkidentiteit. Waar geloven wij in? Waarom doen we wat we doen? En wat beloven wij? En welke merkwaarden horen daarbij? Bij dat proces hebben al onze medewerkers de kans gekregen daar samen inhoud aan te geven.

Onze missie

Wij begeleiden, stimuleren en inspireren kinderen bij het opgroeien. Zo leggen we een goede basis en vergroten we hun kansen en geluk in het leven.

Onze essentie

Tot bloei laten komen

Onze merkwaarden



bevlogen



aandacht



verbindend



deskundig



avontuurlijk

- **Aandacht:** we zien jou, we zorgen voor jou, we geven aandacht
- **Avontuurlijk:** lef, nieuwsgierig, kleurrijk, innovatief, ontdekken
- **Bevlogen:** passie, hartstocht, enthousiast, gedreven, inspirerend
- **Deskundig:** expertise, specialisten, vakkundig/vakbekwaam, competent
- **Verbindend:** samen (met kinderen, ouders, collega's, de buurt, verenigingen etc.) elkaar versterken

GOO als expeditieleider

GOO is als een expeditieleider. Gek op avontuur en nieuwe dingen ontdekken. We hebben er zelfs ons werk van gemaakt om anderen mee te nemen op ontdekkingsstocht. Als expeditieleider weten we waar je instapt en waar het eindpunt is. Maar niet precies hoe je daar komt en wat je onderweg meemaakt. Dat maakt een expeditie met ons ontzettend leuk en leerzaam! Wij hebben de kennis en ervaring in huis om de expeditie samen tot een goed einde te brengen. Ook wanneer de omstandigheden niet makkelijk zijn. Met een dosis veerkracht, doorzettingsvermogen en positiviteit kun je heel veel bereiken, geloven wij!

Als expeditieleider zijn we sterk en vol vertrouwen in ons eigen kunnen. En dat brengen we ook bij de leden van ons expeditieteam naar boven. Met het rotsvaste geloof dat je nog veel meer kunt bereiken als je het samen doet. Want dan zijn wij op ons allerbest! Op naar een volbrachte expeditie. En met jouw gevulde rugzak ben je klaar voor je volgende expeditie!

Het bewijs

Wij werken met een deskundig en bevlogen team in een fijne en uitdagende omgeving die ruimte biedt om op ontdekkingsstocht te gaan. Met volle aandacht voor het kind en in verbinding met zijn ouders en sociale omgeving.

Bekijk de video van onze merkwaarden



Onze belofte

Wij beloven een veilige omgeving waarin we jou zien en waar we met elkaar volop ontdekken en ontwikkelen.



1.3 Bloeiplan 2023-2027

Bij de totstandkoming van ons bloeiplan hebben we onszelf afgevraagd: waar willen we met GOO over vijf jaar staan? Naast dat we geëvalueerd hebben wat er de vorige jaren goed en minder goed ging, hebben we vooral nagedacht over waar we voor staan en waar we naartoe willen. Daar is ons bloeiplan uit voortgekomen en daar zijn we trots op!

Maar we weten allemaal dat je er met dromen alleen niet bent. Je moet concrete stappen zetten om bij dat gedroomde punt te komen. In ons bloeiplan spreken we af wat we de komende jaren gaan doen om ons droombeeld te realiseren. Die stip op de horizon is GOO als veilige omgeving waarin we elkaar zien en waar we met elkaar volop ontdekken en ontwikkelen. Dat willen we onze GOO-kinderen ook graag bijbrengen. Laten we kijken naar hoe kinderen kunnen bijdragen aan een groep, en breder nog: aan de samenleving. Dat doen we door de buitenwereld naar binnen te halen en zelf op pad te gaan.

Daarom vind je in ons bloeiplan meer informatie over onze aandacht voor burgerschapsvorming. Je leest ook dat we oog hebben voor onze medewerkers, want zij zijn het voorbeeld voor de komende generatie. Je ziet daarnaast dat we eraan werken om als GOO meer zichtbaar te zijn. Want nu we goed weten welke koers we gaan varen, mogen we dat gerust delen met anderen.

We hebben ons bloeiplan beknopt gehouden. We zien het als een basis, die verder mag worden ingevuld en waarop verder kan worden gebouwd. En dat doen we sámen!



— GOO Koersdocument

Lees ons
hele bloeiplan



1.4 GOO in 2025

GOO in cijfers

3	Gemeentes	2.727	Kinderen in het onderwijs op 1 februari 2025
12	Kindcentra met opvang en onderwijs	2.186	Kinderen in de opvang in januari 2025
4	Locaties met alleen opvang	516	Medewerkers op 31 december 2025
16	VVE-locaties	€37.307.000	Omzet
1	Kindcentrum met gespecialiseerde kinderopvang en sbo		

Drie samenhangende thema's

Binnen GOO staan drie thema's centraal.



Eenheid van cultuur

Door alle beleidsvelden heen loopt de eenheid van cultuur. Hiermee bedoelen we:

Pedagogische + didactische cultuur =

organisatiecultuur =

BESTUURSCULTUUR

Organisatiestructuur

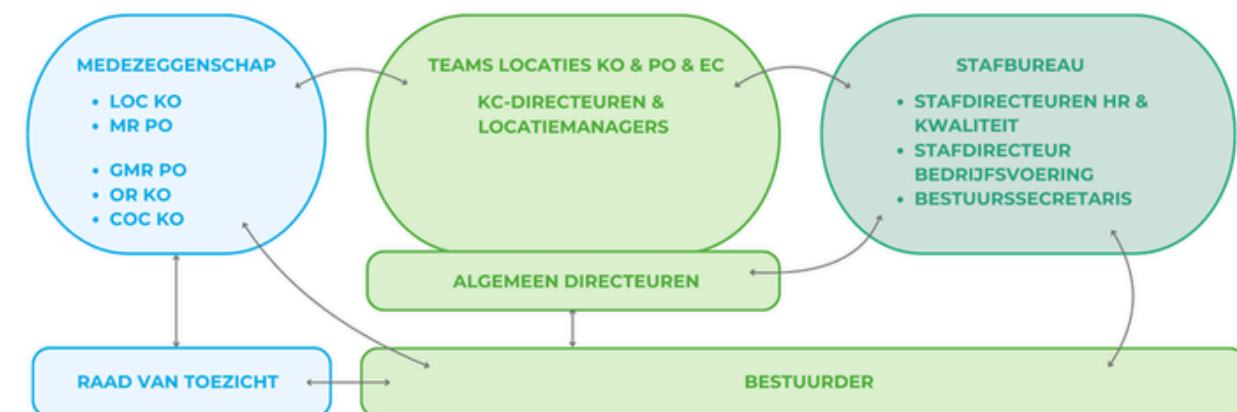
De groei van onze collega's en de ontwikkeling van onze locaties vragen om een organisatie die continu in beweging is. Onze visie is tot bloei komen. Daarbij laten we ons leiden door onze merkwwaarden aandacht, avontuurlijk, bevlogen, deskundig en verbindend. Vanuit deze basis blijven we onze organisatie zo inrichten dat deze het gewenste gedrag, de samenwerking en de ontwikkeling van onze locaties ondersteunt.

In 2024 zijn we met onze organisatiestructuur een nieuwe weg inslagen en die hebben wij in 2025 voortgezet. Dat betekent:

- Twee stafdirecteuren die de verschillende domeinen en de daarbij behorende afdelingen op het stafbureau aansturen. De ene stafdirecteur stuurt de domeinen HR en Kwaliteit aan en de andere stafdirecteur het domein Bedrijfsvoering. De stafdirecteuren zijn besluitvormend lid van het MT.
- Eén bestuurssecretaris, die ook onderdeel is van het MT en tevens het domein Communicatie en het secretariaat aanstuurt.
- Twee algemeen directeuren die de lijnorganisatie aansturen. De locaties zijn verdeeld in twee clusters (zie pagina 10).
- Het managementteam bestaat dus uit de bestuurder, algemeen directeuren, stafdirecteuren en de bestuurssecretaris.

Om recht te doen aan de zwaarte en breedte van de leidinggevende rol op de locaties, zijn per 1 augustus 2025 de functiebenamingen aangepast. Leidinggevend van een onderwijslocatie of een gecombineerde onderwijs- en opvanglocatie hebben de functietitel KC-directeur gekregen. Leidinggevend van een kinderopvanglocatie hebben de functietitel locatiemanager gekregen.

Organogram



TOELICHTING

KO	kinderopvang
PO	primair onderwijs
EC	expertisecentrum (speciale opvang, speciaal basisonderwijs, begeleiding)
LOC KO	lokale oudercommissie kinderopvang
MR PO	lokale medezeggenschapsraad primair onderwijs
GMR - PO	gemeenschappelijke ondernemingsraad primair onderwijs
OR - KO	ondernemingsraad kinderopvang
COC - KO	centrale oudercommissie kinderopvang



MT =

Bestuurder
Algemeen Directeuren
Stafdirecteuren
Bestuurssecretaris



Indeling clusters

Tijdens de doorontwikkeling van het MT in 2024 is er voor de locaties in Boekel gekozen voor een tijdelijke aansturing door bestuurder Ab Groen als algemeen directeur ad interim. Per 1 augustus 2025 is gekozen voor een definitieve invulling van de aansturing. Het betreft een indeling van de locaties in twee clusters, onder leiding van twee algemeen directeuren. Het eerste cluster betreft de kleine kernen en de kinderopvanglocaties in Laarbeek en 't Einder in Gemert. Het tweede cluster betreft de kernen Gemert en Boekel.

Kleine kernen en opvanglocaties 't Einder en Laarbeek

KC De Havel

KC De Dompelaar

Kinderopvang Beekrijk

Kinderopvang Klimop

Kinderopvang De Raagten

Kinderopvang 't Einder

KC De Bakelaar

KC De Kastanjelaar

KC De Klimboom

KC Kleinerf

KC Cornelius



Algemeen directeur
Mireille Janssen

Indeling tot 1 augustus 2025

Kern Boekel

KC Octopus

KC De Regenboog

Kinderopvang Kindpark



Directeur a.i.
Ab Groen

Kern Gemert

KC Berglaren

KC SBO Petrus Donders

KC De Samenstroom

KC Het Venster



Directeur
Lieke Tijmensen

Indeling vanaf 1 augustus 2025

Kern Gemert en Kern Boekel

KC Octopus

KC De Regenboog

Kinderopvang Kindpark

KC Berglaren

KC SBO Petrus Donders

KC De Samenstroom

KC Het Venster



Algemeen directeur
Lieke Tijmensen



Onze locaties



Milheeze

KC De Kastanjelaar

Elsenstraat 3
5763 AP Milheeze
0492 - 34 52 23
kastanjelaar.info@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 575795967
Onderwijs: i.c. 04SB
BSO: LRK 170015737



KC-directeur:
Patrick Swinkels

Adjunct KC-directeur:
Opvang: Amber van Boxmeer

Kinderen opvang: 125
Kinderen onderwijs: 192
Medewerkers: 29

Bakel

KC De Bakelaar

Schoolstraat 35
5761 BV Bakel
0492 - 34 15 52
bakelaar.info@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 156611004
Onderwijs: i.c. 06RW
BSO: LRK 369780450



KC-directeur:
Nathalie Rodenburg

Adjunct KC-directeur:
Opvang: Fiana Smits
Onderwijs: Yvonne van Berlo

Kinderen opvang: 202
Kinderen onderwijs: 343
Medewerkers: 43

De Mortel

KC Kleinerf

Oude Molenweg 10
5425 VR De Mortel
0492 - 39 02 10
kleinerf.info@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 197020033
Onderwijs: i.c. 11KO
BSO: LRK 125769489



KC-directeur:
Marlon van Asten

Kinderen opvang: 47
Kinderen onderwijs: 158
Medewerkers: 20

De Rips

KC De Klimboom

Meester Hertsigstraat 7a
5764 PR De Rips
0493 - 59 93 60
klimboom.info@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 758106932
Onderwijs: i.c. 04LM
BSO: LRK 702080822



KC-directeur:
Monique Peeters

Kinderen opvang: 34
Kinderen onderwijs: 64
Medewerkers: 12

- KDV = kinderdagverblijf
- PO = peuteropvang
- BSO = buitenschoolse opvang
- TSO = tussenschoolse opvang
- *i.c. = instellingscode
- LRK = landelijk register kinderopvang
- Peildatum onderwijs 1-2-2025
- Peildatum medewerkers 31-12-2025
- Peilmaand opvang: januari 2025





Kindcentrum Cornelius



Elsendorp

KC De Dompelaar

Sint Janstraat 49-51
5424 TS Elsendorp
0492 - 35 90 06
dompelaar.info@stichtinggoo.nl

PO: LRK 990685445
Onderwijs: i.c. 11WC



KC-directeur:
Nardi Miggiels

Kinderen opvang: 18
Kinderen onderwijs: 104
Medewerkers: 16

Venhorst

KC Cornelius

Sint Josephplein 7
5426 GL Venhorst
0492 - 35 90 36
cornelius.info@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 206005192
Onderwijs: i.c. 12AQ
BSO: LRK 211366286



KC-directeur:
Walther Groenendaal

Kinderen opvang: 123
Kinderen onderwijs: 156
Medewerkers: 23

Handel

KC De Havel

Johannes Keijzershof 2
5423 TX Handel
0492 - 32 30 80
havel.info@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 134281937
Onderwijs: i.c. 12FR
BSO: LRK 356578331



KC-directeur:
Sjouke van Kessel

Kinderen opvang: 52
Kinderen onderwijs: 119
Medewerkers: 18

Gemert

KC Het Venster

Churchillaan 18
5421 HA Gemert
0492 - 39 01 51
venster.info@stichtinggoo.nl

PO: LRK 104935698
Onderwijs: i.c. 09KQ
BSO: LRK 448553302



KC-directeur:
Joyce Martens
KC-directeur a.i. per november:
Ellen Kemp

Kinderen opvang: 98
Kinderen onderwijs: 211
Medewerkers: 23

- KDV = kinderdagverblijf
- PO = peuteropvang
- BSO = buitenschoolse opvang
- TSO = tussenschoolse opvang
- *i.c. = instellingscode
- LRK = landelijk register kinderopvang
- Peildatum onderwijs 1-2-2025
- Peildatum medewerkers 31-12-2025
- Peilmaand opvang: januari 2025





Gemert

KC Berglaren

Groeskuilenstraat 32
5421 HW Gemert (school+BSO)
Drossard de la Courtstraat 2
5421 JH Gemert (KDV en PW)
0492 - 39 08 18
berglaren.info@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 156611004
Onderwijs: i.c. 06RW
BSO: LRK 369780450

Sinds de zomer van 2025 zijn de school en BSO van KC Berglaren tijdelijk gehuisvest aan de Drossard de la Courtstraat 4.



KC-directeur:
Erik Verhoeven

Adjunct KC-directeur:
Opvang: Mirda Welten
Onderwijs: Janneke van Lankvelt

Kinderen opvang: 134
Kinderen onderwijs: 230
Medewerkers: 37

Gemert

KC SBO Petrus Donders

De Stroom 15
5421 HB Gemert
0492 - 36 12 42
ilse.opsteen@stichtinggoo.nl
bregje.rijksen@stichtinggoo.nl

Gespecialiseerde dagopvang:
LRK 162546695
Onderwijs: i.c. 02RT
Gespecialiseerde BSO:
LRK 329316643



KC-directeuren:
Bregje Rijksen-van Os
Ilse Opsteen-van Hoof

Kinderen opvang: 31
Kinderen onderwijs: 169
Medewerkers: 48

Boekel

KC Octopus

Parkweg 36
5427 AL Boekel
0492 - 32 61 55
octopus.info@stichtinggoo.nl

Onderwijs: i.c.: 11PT



KC-directeur:
Luuk van Kessel

Kinderen onderwijs: 314
Medewerkers: 26

Boekel

KC De Regenboog

Parkweg 10
5427 AL Boekel
0492 - 32 19 09
regenboog.info@stichtinggoo.nl

Onderwijs: i.c. 10NY



KC-directeur:
Gerben van Boxtel

Kinderen onderwijs: 182
Medewerkers: 16

- KDV = kinderdagverblijf
- PO = peuteropvang
- BSO = buitenschoolse opvang
- TSO = tussenschoolse opvang
- *i.c. = instellingscode
- LRK = landelijk register kinderopvang
- Peildatum onderwijs 1-2-2025
- Peildatum medewerkers 31-12-2025
- Peilmaand opvang: januari 2025





Beek en Donk

Kinderopvang Beekrijk

Wijkelderweg 3b
5741 ND Beek en Donk
088 - 00 88 510
laarbeek@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 477010787
BSO en TSO: LRK 723525894
BSO 't Otterke: LRK 144315956
Tiener BSO: LRK 191633501



Locatiemanager:
Lies Siebring

Kinderen opvang: 282

Medewerkers: 29

Beek en Donk

Kinderopvang De Raagten

Otterweg 31
5741 BC Beek en Donk
0492 - 46 15 45
laarbeek@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 176896648
BSO en TSO: LRK 449317973



Locatiemanager:
Antoinet Jacobs

Kinderen opvang: 149

Medewerkers: 10

Beek en Donk

Kinderopvang Klimop

Schoolstraat 1a
5735 CG Aarle-Rixtel
088 - 00 88 540
laarbeek@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 194463138
BSO: LRK 155383656



Locatiemanager:
Antoinet Jacobs

Kinderen opvang: 133

Medewerkers: 12

Gemert

Kinderopvang 't Einder

Wetering 25
5422 AN Gemert

PO: LRK 135578231
BSO: LRK 223750104



Locatiemanager:
Sjouke van Kessel

Kinderen opvang: 83

Medewerkers: 4

- KDV = kinderdagverblijf
- PO = peuteropvang
- BSO = buitenschoolse opvang
- TSO = tussenschoolse opvang
- *i.c. = instellingscode
- LRK = landelijk register kinderopvang
- Peildatum onderwijs 1-2-2025
- Peildatum medewerkers 31-12-2025
- Peilmaand opvang: januari 2025



Boekel

Kinderopvang Kindpark

Parkweg 10
5427 AL Boekel
0492 - 32 19 09
kindpark.opvang@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 2791933038
KDV loc. Octopus: LRK 274732506
BSO: LRK 224653234
BSO loc. sporthal: LRK 135098104



Locatiemanager:
Inge van Boxmeer

Kinderen opvang: 442

Medewerkers: 29

Gemert

KC De Samenstroom

Predikant Swildensstraat 35
5421 VA Gemert
0492 - 36 14 19
samenstroom.info@stichtinggoo.nl

KDV en PO: LRK 495235040
Onderwijs: i.c. 10WW
BSO: LRK 200837795
BSO Molenbroek: LRK 358116247



KC-directeur: Harm van Hal

Adjunct KC-directeur:
Manon Emonds (groep 3 t/m 8)
Daniëlle van Montfoort (opvang
en kleuters)

Kinderen opvang: 233
Kinderen onderwijs: 485
Medewerkers: 58

Gemert | Pool Opvang en Onderwijs

Ridderplein 7
5421 CV Gemert
pool@stichtinggoo.nl



Leidinggevende pool:
Susan van Bussel

Medewerkers: 25

Gemert

Stafbureau GOO

Ridderplein 7
5421 CV Gemert
088 - 00 88 500
info@stichtinggoo.nl



Stafdirecteur kwaliteit en HR:
Inge van Horen



Stafdirecteur financiën en
facilitair, inclusief
kindplanning en ICT:
Peter Kruijsen
Per september 2025 a.i.:
Dennis Bomer



Bestuurssecretaris:
Anoeska van Kilsdonk

Medewerkers: 37

- KDV = kinderdagverblijf
- PO = peuteropvang
- BSO = buitenschoolse opvang
- TSO = tussenschoolse opvang
- *i.c. = instellingscode
- LRK = landelijk register kinderopvang
- Peildatum onderwijs 1-2-2025
- Peildatum medewerkers 31-12-2025
- Peilmaand opvang: januari 2025

Het stafbureau

De verschillende locaties voor opvang en onderwijs worden ondersteund door het stafbureau. Het stafbureau heeft een adviserende, controlerende en uitvoerende taak.



1.5 Bestuur, verantwoording en toezicht

Juridische en interne organisatiestructuur

GOO is sinds 1 februari 2019 de fiscale eenheid van Stichting GOO Onderwijs en GOO Opvang BV. Stichting GOO is 100% eigenaar van de GOO Opvang BV. De bestuurder van Stichting GOO Onderwijs, en daarmee vertegenwoordigend bestuurder van GOO Opvang BV, heeft een strategische en beleidsvormende rol, stelt de financiële richtlijnen vast en is eindverantwoordelijk voor de dagelijkse leiding. We zijn als GOO lid van de PO-raad, VTOI-NVTK en we volgen de door deze organisaties opgestelde governance codes.

De bestuurder zorgt ervoor dat er gehandeld wordt volgens de eisen van:

- De Wet Kinderopvang;
- De Governance Code Kinderopvang;
- De Wet op het Primair Onderwijs;
- De Wet Medezeggenschap op scholen;
- De Code Goed Bestuur in het primair onderwijs.

Raad van Toezicht (RvT)

De RvT is de werkgever van de bestuurder en heeft een toezichthoudende rol. Vanuit deze rol kijkt de RvT of GOO conform de maatschappelijke verwachtingen functioneert en of de financiën op orde zijn. Met andere woorden, de RvT kijkt of:

- Doelen worden gerealiseerd;
- Er genoeg geld gaat naar het primaire proces;
- Er wordt gehandeld volgens de wettelijke regelgeving;
- Er zorg en aandacht is voor medewerkers;
- De behaalde resultaten in orde zijn.

Structuur organisatie: rol stafdirecteuren en kindcentrumdirecteuren

De directeuren zijn resultaatverantwoordelijk voor de gang van zaken op hun locaties. Elke locatie wordt geleid door één of twee kindcentrumdirecteuren (hierna KC-directeuren). De KC-directeuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op hun locatie.

SIGNALEREN:

De RvT geeft signalen die bij de RvT binnenkomen door aan de bestuurder. Het is aan de bestuurder om dit wel of niet op te pakken.

TRANSPARANTIE:

De RvT kijkt of procedures helder zijn.

RAPPORTAGE:

RvT benoemt de accountant.
De accountant rapporteert aan de RvT.

TOESTEMMING:

RvT geeft bestuurder toestemming om met begroting en jaarrekening te gaan werken.



Horizontale verantwoording

GOO Opvang en Onderwijs geeft horizontale verantwoording vorm door structureel in gesprek te zijn met ouders, medewerkers, medezeggenschapsorganen, gemeenten en samenwerkingspartners. Via onder meer oudercommissies, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, tevredenheidsonderzoeken, informatiebijeenkomsten en andere vormen van communicatie informeren wij betrokkenen over beleid, kwaliteit en resultaten. Opgehaalde signalen en feedback worden actief meegenomen in de verdere ontwikkeling van opvang en onderwijs.

Daarnaast werken wij ook aan interne horizontale verantwoording door de dialoog met onze kindcentrumbesturendebesturen en locatiemanagers aan te gaan en door transparant getallen te delen op het gebied van kwaliteit, HR en financiën. Vanuit die dialoog hebben we meer onderlinge saamhorigheid en creëren we gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dat is de 'kracht van de koepel'.

Raad van Toezicht (RvT)

In dit jaarverslag blikt de Raad van Toezicht (RvT) terug op 2025. Een jaar waarin GOO verder bouwde aan kwaliteit en samenwerking. Als RvT hebben wij invulling gegeven aan onze toezichthoudende en werkgeversrol, met oog voor maatschappelijke verantwoordelijkheid en de waarden die GOO kenmerken: aandacht, verbindend, bevlogen, deskundig en avontuurlijk. Bijzondere aandacht was er in 2025 voor ICT, inrichting van de topstructuur, sturing op subsidiariteit en klachten.

Andere belangrijke thema's waren onder meer aansluiting bij de onderwijsregio Zuidoost Brabant, huisvesting en nieuwbouw, de financiële koers richting 2026 en de versterking van de interne kwaliteits- en risicobeheersing. Ook stond in 2025 de samenwerking tussen bestuur, medezeggenschap en toezicht centraal, mede in het licht van onze zelfevaluatie.

Wij leggen met dit verslag transparant verantwoording af over de wijze waarop wij toezicht hebben gehouden en onze bevoegdheden hebben ingevuld. We laten hierin de elementen terugkomen die zijn gebaseerd op de Code Goed Toezicht, de Governance Code Funderend Onderwijs en de lidmaatschapsvoorwaarden van VTO3.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

GOO Opvang en Onderwijs vervult een brede maatschappelijke opdracht: het bieden van kwalitatief goede opvang en onderwijs aan kinderen in de regio, in nauwe verbinding met ouders en netwerk. De RvT ziet vanuit een breed maatschappelijk perspectief toe op het realiseren van deze opdracht, met bijzondere aandacht voor kansengelijkheid, kwaliteit, continuïteit doelmatigheid en rechtmatigheid.

In 2025 stonden onder meer de volgende maatschappelijke opgaven centraal:

- Het borgen van safety en security en digitale geletterdheid;
- Het versterken van samenwerking, onder andere via aansluiting bij de onderwijsregio Zuidoost Brabant, in het SWV Passend Onderwijs en met zorg en welzijn gemeenten;



- Het verder vormgeven van integrale samenwerking in opvang en onderwijs.

De maatschappelijke opgaven hebben concreet invloed gehad op onze toezichtagenda. Zo hebben wij extra aandacht besteed aan risico-inventarisatie, doelmatigheidstoetsing en de strategische positionering van GOO in de regio.

Signalen van medewerkers en medezeggenschap zijn daarbij betrokken, onder andere via structureel overleg met de GOO Raad (GMR, OR, COC) en MT leden (twee keer per jaar), en via werkbezoeken aan twee locaties: Kinderopvang De Raagten en Tiener bso Laarbeek.

Visie en kaders

Toezichtvisie

De RvT van GOO opvang en onderwijs houdt toezicht vanuit vertrouwen en dialoog. Onze rolopvatting kenmerkt zich door betrokkenheid met gepaste afstand. Wij zien onszelf als kritisch sparringpartner van de bestuurder, waarbij we vanuit aandacht en verbinding het goede gesprek voeren, en vanuit deskundigheid en bevoegdheid bijdragen aan strategische keuzes.

Onze toezichtvisie is in lijn met de statutaire maatschappelijke opdracht van GOO en richt zich op publieke waarde creatie voor kinderen, ouders en medewerkers. Onafhankelijkheid, transparantie en zorgvuldigheid zijn vastgelegd in het toezichtsreglement en onze werkwijzen.

In 2025 is de toezichtvisie niet fundamenteel herijkt, maar wel verdiept via de zelfevaluatie. Daaruit volgde onder meer het voornemen om doelmatigheid explicieter te toetsen en risico's scherper in beeld te brengen.

Toezichtkader

Het toezichtkader sluit direct aan bij de strategische doelen van GOO en wordt jaarlijks besproken met de bestuurder. De belangrijkste toezichtthema's in 2025 zijn benoemd in de inleiding van het RvT jaarverslag.

Het toezichtkader omvat onder meer:

- Strategie en meerjarenontwikkeling
- Kwaliteit van opvang en onderwijs
- Financiële continuïteit en rechtmatigheid
- HRM en leiderschap
- Risicobeheersing en interne controle

De RvT hanteert bij haar oordeelsvorming onder meer:

- Managementrapportages
- Jaarrekening en accountantsverslag
- Kwaliteitsrapportages
- Risicoanalyses
- Signalen van medezeggenschap en MT leden

Informatievoorziening is onderwerp van gesprek geweest in de zelfevaluatie. Afgesproken is dat stukken tijdiger worden aangeleverd en voorzien van een oplegnotitie met een heldere vraagstelling.



Het toetsingskader is in 2025 aangescherpt door expliciet meer aandacht te geven aan doelmatigheid, mede aan de hand van een checklist.

Doelmatigheid

De RvT houdt toezicht op een doelmatige inzet van middelen en een verantwoorde financiële huishouding van de organisatie. De bestuurder heeft de RvT inzicht gegeven in de omvang van de reserves. Op basis hiervan heeft de Raad vastgesteld dat de reserves in verhouding staan tot de risico's en de continuïteit van de organisatie.

De RvT baseert haar oordeel over doelmatigheid mede op verschillende bronnen en signalen. De bevindingen van de accountant bij de jaarrekening en de door de RvT goedgekeurde meerjarenbegroting bevestigen het beeld dat de financiële basis solide en verantwoord is.

De RvT vergadert volgens een vaste jaarplanning vijf keer per jaar met de bestuurder. In deze overleggen wordt verdiepend gesproken over de koers, de strategische ontwikkeling van de organisatie en de doelmatige inzet van middelen. Daarnaast ontvangt de RvT periodiek tussentijdse (financiële) sturingsinformatie.

De RvT heeft een overzicht samengesteld waarin belangrijke barometers zijn opgenomen ten behoeve van de beoordeling van doelmatige besteding van de middelen op het gebied van financiën, kwaliteit en HR.

- De RvT heeft inzicht verkregen in de reserves en geconstateerd dat de omvang van de reserves passend zijn bij de risico's van de organisatie.
- Op het gebied van continuïteit en doelmatigheid worden de beelden van de RvT ondersteund door de bevindingen van de accountant bij de huidige jaarrekening en de meerjarenbegroting die door de RvT is goedgekeurd.
- De RvT vergadert vijf keer per jaar middels een vastgestelde jaarplanning met het bestuur en voert daarbij het verdiepende gesprek over koers en strategisch beleid van de organisatie.
- De RvT neemt kennis van de resultaten van onderzoeken door de Inspectie van het Onderwijs en de GGD voor de opvang en maakt hieruit op dat er geen grote risico's gesignaleerd worden.
- De RvT neemt kennis van de resultaten van zowel tevredenheidsonderzoeken van ouders, medewerkers en kinderen als quickscans en maakt hieruit op dat de uitkomsten bovengemiddeld zijn.
- In 2025 heeft een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. In de eindrapportage zijn veel positieve bevindingen en enkele kansen tot versterking beschreven.
- De RvT neemt kennis van tussentijdse (financiële) sturingsinformatie.
- De RvT heeft beoordeeld dat GOO in haar jaarverslag voldoende aandacht heeft besteed aan de door het Ministerie geprioriteerde maatschappelijke thema's.

Op basis van deze informatie concludeert de Raad van Toezicht dat binnen de organisatie sprake is van een doelmatige en verantwoorde inzet van middelen.



Samenstelling en organisatie

Samenstelling van de RvT

De RvT van GOO Opvang en Onderwijs bestaat per december 2025 uit:



Monique van Roosmalen - voorzitter, expertise onderwijs

- Rector, Maurick College in Vught (bezoldigd)



Eveline Bos - lid, expertise kinderopvang

- Directeur-bestuurder bij Stichting Cultuureducatie (bezoldigd)
- Lid RvT Vlijtig Liesje Thuishulp (bezoldigd)
- Lid RvT Stichting Delta (bezoldigd)



Hans Wijgers - lid, expertise financiën en bedrijfsvoering



Erik Dinkgreve - lid, expertise ICT, privacy en security

- Adviseur bij Aranea (bezoldigd)



Nieske Nijkamp - lid, juridische expertise

- Zelfstandig advocaat
- Commissaris bij Uniezorg (bezoldigd)
- Commissaris bij Kubuszorg (bezoldigd)
- Commissaris bij Zorgmuiters (bezoldigd)

Binnen de RvT zijn drie commissies ingericht:

- *Remuneratiecommissie*
 - Eveline Bos (voorzitter)
 - Monique van Roosmalen (lid)
- *Commissie kwaliteit, HR en communicatie*
 - Eveline Bos (voorzitter)
 - Nieske Nijkamp (lid)
- *Audit- en ICT-commissie*
 - Hans Wijgers (voorzitter)
 - Erik Dinkgreve (lid)

De bemensing van de commissies is tijdens de RvT vergadering van 18 februari 2025 vastgesteld.

Belangrijkste onderwerpen van gesprek waren in de verschillende commissies:

Auditcommissie:

- Doelmatigheid
- Aanbesteding administratiekantoor
- IT strategie
- Privacy en security
- Huisvesting (gemeente Gemert-Bakel en Boekel)
- Jaarverslag en accountantsverslag
- Jaarrekeningen opvang en onderwijs
- Begroting

Remuneratiecommissie:

- Resultaat en ontwikkelgesprek met de bestuurder
- Beloning en arbeidsvoorwaarden van de bestuurder

Commissie HR, kwaliteit en communicatie:

- Bezoeken Onderwijsinspectie
- Resultaten PO en uitstroom VO
- Basisondersteuning en basiskwaliteit onderwijs
- Functiehuis
- Websites en SharePoint omgeving



Rooster van aftreden

De RvT hanteert een rooster van aftreden conform de statuten. Leden worden benoemd voor vier jaar en zijn eenmaal herbenoembaar (maximaal acht jaar). Voor Hans Wijgers geldt een overgangsregeling.

Het rooster van aftreden is tijdens de RvT-vergadering van 8 december 2025 vastgesteld, met ingangsdatum 1 januari 2026.

Naam	Functie	Datum in functie	1e termijn	2e termijn	3e termijn
Hans Wijgers	Lid	01-09-2018	31-12-2021	31-12-2024	31-12-2027*
Monique van Roosmalen	Voorzitter	01-01-2021	31-12-2024	31-12-2028	
Eveline Bos	Lid	01-01-2023	31-12-2026	31-12-2030	
Erik Dinkgreve	Lid	01-01-2024	31-12-2027	31-12-2031	
Nieske Nijkamp	Lid	01-01-2025	31-12-2028	31-12-2032	

*Deze termijn is het gevolg van een overgangsregeling om gelijktijdige uitstroom van te veel leden te voorkomen.

Honorering

Honorering Op 10 juni 2025 heeft de RvT de bezoldiging van de RvT voor 2025 vastgesteld. De honorering is getoetst aan de geldende adviesregeling voor toezichthouders van de VTO3 en passend bevonden bij de omvang en complexiteit van GOO.

Op dezelfde datum is de WNT-norm en de bezoldiging van de bestuurder formeel vastgesteld.

Integriteit en nevenfuncties

Het jaarlijkse gesprek over nevenfuncties, integriteit en mogelijke (schijn van) belangenverstrengeling heeft plaatsgevonden. Er zijn geen onverenigbaarheden geconstateerd. Leden melden wijzigingen tijdig en transparant.



Organisatie van het toezicht

GOO Opvang en Onderwijs kent het Raad van Toezicht-model. De RvT vervult de werkgeversrol ten aanzien van de bestuurder.

Er is een vaste vergaderstructuur met reguliere vergaderingen (in 2025 waren er 5 reguliere vergaderingen) en voorbereidende commissievergaderingen. De RvT voert minimaal tweemaal per jaar overleg met de GOO Raad (GMR, OR, COC); dit overleg heeft een vaste plaats op de jaaragenda.

Onderwerpen die naast de reguliere onderwerpen zoals: het vaststellen van de jaarplanning, de begroting, het jaarverslag en het functioneren van de bestuurder etcetera zijn besproken, zijn onder meer:

- Subsidiemogelijkheden
- Leerlingaantallen
- Ontwikkelingen op het gebied van huisvesting
- Bestuurlijke visitatie
- Formatieproces
- Ontwikkelingen in de regio
- Aanpassing van het functiehuis en opbouw topstructuur
- Het bloeiplan vanaf 2027
- Inclusieve opvang en onderwijs
- Samenwerking met partners in de regio (bijvoorbeeld ROC Ter AA)
- Terugkoppeling periodiek overleg met de vakbonden



In 2025 zijn werkbezoeken afgelegd aan twee opvanglocaties en is actief contact onderhouden met de omgeving. De samenwerking met de bestuurder kenmerkt zich door openheid en wederzijds vertrouwen. De bestuurder maakt goed gebruik van de sparringsrol van de RvT en betreft waar passend het netwerk van de RvT.

Werkzaamheden en besluitvorming

Belangrijke besluiten in 2025:

- 18 februari 2025 – Vaststelling jaarplanning 2025–2026
- 14 april 2025 – Instemming met het samenwerkingsdocument Doonheide
- 14 april 2025 – Instemming met aansluiting bij de onderwijsregio Zuidoost Brabant
- 14 april 2025 – Akkoord op aanpassing bezoldiging bestuurder (conform advies remuneratiecommissie)
- 10 juni 2025 – Goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2024 en verlening van decharge aan de bestuurder.
- 10 juni 2025 – Vaststelling WNT-norm
- 10 juni 2025 – Vaststelling bezoldiging RvT 2025
- 8 december 2025 – Goedkeuring begroting 2026 van Stichting GOO Onderwijs en GOO Opvang B.V

De besluitvorming vond plaats op basis van zorgvuldige voorbereiding in commissies en plenaire bespreking, waarbij kwaliteit, financiële continuïteit en maatschappelijke impact expliciet zijn meegewogen.

In 2025 is er meerdere keren gesproken over de topstructuur van GOO. Dit is gebeurd in verschillende samenstellingen; met RvT-leden, de RvT met bestuurder, de RvT met MT-leden en leden van de medezeggenschap. De toekomst van de topstructuur is tijdig op de agenda gezet in verband met de opvolging van de bestuurder in 2028. Ook dit zal in 2026 een vervolg krijgen.

Werkgeversrol

De remuneratiecommissie heeft gesprekken gevoerd met de bestuurder in het kader van de HRM-cyclus. Er zijn afspraken gemaakt over ontwikkeling, prestaties en beloning. De bezoldiging is getoetst aan de WNT-kaders en maatschappelijk aanvaardbare normen.

Ook is met de bestuurder gesproken over accreditatie: alle zittende bestuurders moeten uiterlijk op 1 januari 2031 geaccrediteerd zijn. Gezien de beoogde datum van aftreden van de huidige bestuurder in 2028 is besloten geen accreditatietraject te gaan doorlopen.

De RvT ervaart de bestuurder als reflectief, open voor feedback en bereid om tijdig hulp te vragen. Dit draagt bij aan een gezonde governance-cultuur.

Contact met belanghebbenden

De RvT heeft onder andere gebruikgemaakt van interne rapportages van de bestuurder, inspectieverslagen en mondelinge informatie die met de RvT is gedeeld.

In 2025 is tweemaal overleg gevoerd met de GOO-Raad (OR, GMR, COC) en tweemaal met MT-leden. Signalen uit deze gesprekken – onder meer over werkdruk, kwaliteit en (regionale) samenwerking en ouderbetrokkenheid – zijn betrokken bij de oordeels- en besluitvorming door de RvT.

Daarnaast zijn gesprekken gevoerd tijdens werkbezoeken aan twee opvanglocaties en in informele settings, zoals bij deelname aan de GOO-inspiratiedag en het GOO-feest, waarmee de RvT voeling houdt met wat er leeft binnen opvang en onderwijs en de RvT zelf kan ervaren hoe collega's onderling met elkaar omgaan.

Evaluatie, bestuurlijke visitatie en professionalisering

Zelfevaluatie

Op 14 mei 2025 heeft een zelfevaluatie plaatsgevonden zonder externe deskundige aan de hand van een vragenlijst van PwC.

De belangrijkste conclusies:



- De samenstelling van de RvT is passend: rollen en verantwoordelijkheden zijn helder.
- De samenwerking met de bestuurder is open, transparant en constructief.
- Informatievoorziening kan tijdiger en met duidelijke oplegnotities.
- Risico's moeten scherper in beeld: een gezamenlijke SWOT-analyse met bestuurder en MT wordt wenselijk geacht.
- De RvT wil meer aandacht besteden aan doelmatigheidstoetsing.
- De voorzitter vervult haar rol op prettige en kritische wijze.
- De ondersteuning door de bestuurssecretaris is van hoge kwaliteit.

De uitkomsten zijn vertaald naar concrete verbeterafspraken voor 2026.

Bestuurlijke visitatie – terugblik

In oktober 2025 heeft er een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden, waarbij het belang is onderstreept van:

- Het centraal stellen van de maatschappelijke rol van GOO
- Het bewust vormgeven van kwaliteitsbeleid
- Het belang van sterke verbinding met de omgeving

De RvT complimenteert de bestuurder met het mooie rapport.

Professionalisering

De RvT maakt gebruik van het aanbod van de VTO3 (in 2025 nog VTOI-NVTK genaamd). Professionalisering blijft structureel onderdeel van de agenda.

RvT leden hebben de volgende scholingen gevolgd in 2025:

Monique van Roosmalen		
Studiereis Singapore met Belgische en Nederlandse delegatie - Educational Excellence and innovation of the Board - onderwijskwaliteit als rode draad	maart 2025	
Kracht en tegenkracht en het gesprek binnen de RvT	september 2025	

Lunchcollege Adviesregeling honorering voor toezichthouders	6 maart 2025	VT03
Lunchcollege (Toezicht op) duurzaamheid in de kinderopvang en het onderwijs	17 april 2025	VT03
Lunchcollege Reputatiemanagement voor toezichthouders	20 mei 2025	VT03
Lunchcollege Het goede gesprek over strategisch personeelsmanagement	19 juni 2025	VT03
Lunchcollege De Raad van Toezicht en de Onderwijsregio's	18 september 2025	VT03
Webinar Het goede gesprek over digitale veiligheid in het onderwijs	30 september 2025	VT03
Online Boardroom Tasks	30 september 2025	Nederland Tomorrows Boardroom Academy
Online Verslaglegging en Jaarrekening	11 november 2025	Nederland Tomorrows Boardroom Academy
Lunchcollege Kindcentra - Fundamentele innovatie voor de toekomst van onze kinderen	27 november 2025	VT03
Online Cybersecurity in de Boardroom	9 december 2025	Nederland Tomorrows Boardroom Academy
Lunchcollege Standaard voor Goed Toezicht	16 december 2025	VT03

Eveline Bos

Training Werkgeverstaken van de RvT/RvC

19 september 2025

VT03

Lunchcollege De Raad van Toezicht en de
Onderwijsregio's

18 september 2025

VT03

Erik Dinkgreve

Toezicht op ICT en digitale transformatie

27 mei 2025

VT03

Nieske Nijkamp

Lunchcollege (Toezicht op) duurzaamheid in
de kinderopvang en het onderwijs

17 april 2025

VT03

Lunchcollege Het goede gesprek over
strategisch personeelsbeleid

19 juni 2025

VT03

Lunchcollege De Raad van Toezicht en de
Onderwijsregio's

18 september 2025

VT03

Webinar Het goede gesprek over digitale
veiligheid in het onderwijs

30 september

VT03

Code Goed Toezicht

De RvT conformeert zich aan de Code Goed Toezicht. De principes van onafhankelijkheid, integriteit, transparantie en maatschappelijke verantwoordelijkheid zijn leidend geweest in ons handelen.

Er is in 2025 niet afgeweken van de code. De toepassing ervan is impliciet geëvalueerd tijdens de zelfevaluatie en wordt waar nodig verder aangescherpt in werkwijze en informatievoorziening.



Onze bestuurder

Na de eerste termijn van vier jaar is de bestuurder op 1 juni 2024 door de Raad van Toezicht benoemd voor een tweede termijn van opnieuw vier jaar. Voor de herbenoeming heeft een evaluatie over de eerste termijn plaatsgevonden. Daar is ook de medezeggenschapsraad bij betrokken geweest. De honorering van de voorzitter is conform de vastgestelde cao voor bestuurders PO.



Dr. ir. Ab F. Groen

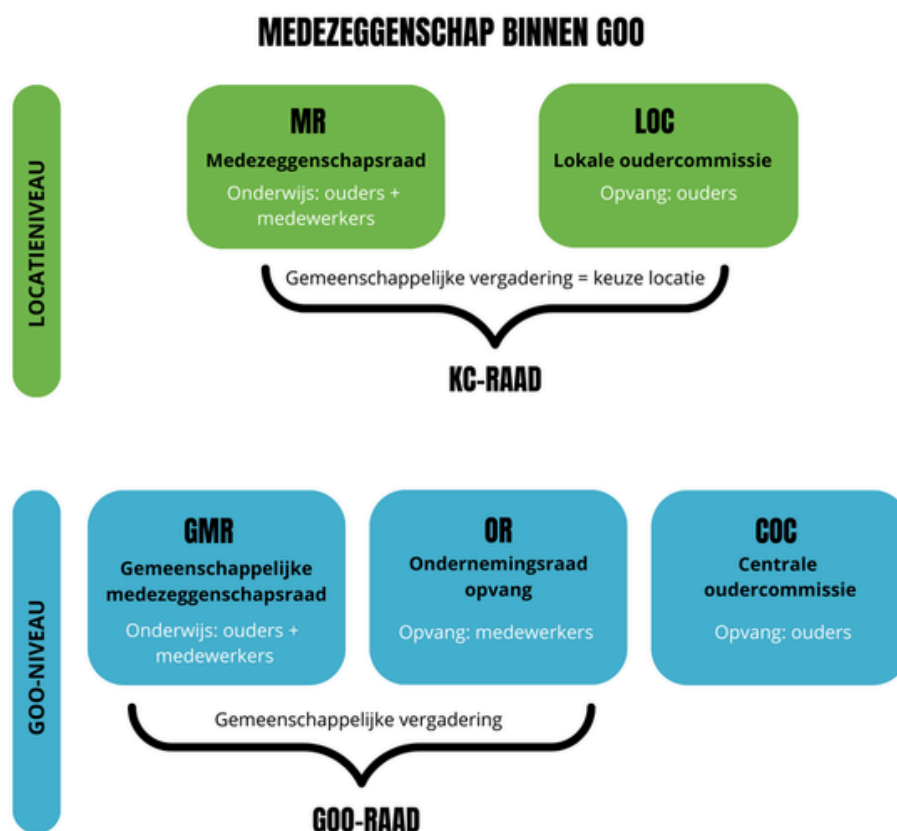
Benoemd per 1 juni 2020

Nevenfuncties (31-12-2024):

- Eigenaar Bureau Fulp | DoorZien, 's Hertogenbosch (bezoldigd)
- Voorzitter Raad van Commissarissen Brabant Wonen, Oss (bezoldigd)
- Lid Raad van Toezicht Cambium College, Zaltbommel (bezoldigd)



1.6 Medezeggenschap



Op locatieniveau zijn wij wettelijk verplicht om een medezeggenschapsraad (MR) voor onderwijs en een lokale oudercommissie (LOC) voor opvang te hebben. Deze wettelijke rechten staan beschreven in de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS) voor het onderwijs en in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) voor de opvang.

Op instellingsniveau hebben we een GOO-raad. De GOO-raad bestaat uit de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), de Ondernemingsraad opvang (OR) en de Centrale Oudercommissie opvang (COC). Zij worden actief betrokken bij het te voeren en gevoerde organisatiebeleid.

De GOO-raad is de directe gesprekspartner van de bestuurder. Samen worden ontwikkelingen op instellingsniveau besproken. De leden van de GOO-raad geven gevraagd en ongevraagd advies over de beleidskeuzes van de bestuurder. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de voorbereidingsgroepen (commissies). Over verschillende beleidskeuzes die voorbijkomen hebben de afzonderlijke geledingen van de GOO-raad advies- of instemmingsrechten. Ook spreekt de GOO-raad twee keer per jaar met de Raad van Toezicht over strategische, organisatorische en personele zaken.

Oudercommissie opvang

De Centrale oudercommissie opvang (COC) bestaat sinds november 2022. De COC bestond bij de start van 2025 uit twee leden, maar sinds november 2025 is lid Ri-jan Houben gestopt. Hierdoor bestaat de COC op dit moment uit slechts één lid. Leo Gooijaers is nu vanuit locatie Kinderopvang Kindpark in Boekel de representant van de COC. Dit is uiteraard niet wenselijk en is een aandachtspunt voor 2026. Het doel is dat de COC minimaal uit drie leden bestaat.

In 2025 heeft de COC deelgenomen aan de overleggen van de GOO-raad met de bestuurder. In 2026 wordt deze wijze van vergaderen geëvalueerd. De binding tussen beide medezeggenschapsorganen is belangrijk en een deel van hetgeen ter vergadering wordt besproken is ook voor de COC van belang. Echter, er zijn ook onderwerpen die geen betrekking hebben op de COC.

De Centrale Oudercommissie is bereikbaar via coc@stichtinggoo.nl.

GOO-raad

De GOO-raad is afgelopen jaar vijf keer in overleg geweest met het bestuur en heeft één keer overlegd met de raad van toezicht.

Er zijn in 2025 veel onderwerpen door de GOO-raad behandeld, zoals de volgende onderwerpen:

- Werkkostenregeling / fietsplan
- Update functieboek
- Beleid BBL-ers kinderopvang
- Reiskostenregeling medewerkers onderwijs
- Vakantierooster onderwijs
- Aansluiten onderwijsregio
- Samenwerkingsovereenkomst DUO school Doonheide
- Protocol Voedselveiligheid
- Protocol hygiënisch werken
- GOO mobiliteitsbeleid
- Beleid WUT opvang
- Beleid verlof en compensatie opvang
- Veiligheid en gezondheidsbeleid
- Kadernota 2026
- Begroting 2026
- Roosterbeleid opvang
- Dienstenaanbod 2026 opvang
- Representatieregeling GOO
- Inclusief onderwijs
- Samenwerking ROC Ter AA
- Huisvesting



De GOO-raad heeft in 2025 ook deelgenomen aan de bestuurlijke visitatie op 9 oktober 2025. Daarnaast zijn in 2025 verdere stappen gemaakt in de professionalisering van de GOO-raad. Zo heeft de GOO-raad op 22 september 2025 gesproken met een afvaardiging van de lokale raden met als doel om de wensen met betrekking tot de communicatie en verbinding in beeld te krijgen. Ook werkt de GOO-raad vanaf schooljaar 2025-2026 met commissies (HR/Kwaliteit en Bedrijfsvoering). Hierin bespreekt een afvaardiging van de GOO-raad met de betreffende directeur de onderwerpen voor en is er ruimte voor verdiepende vragen. In het begin van 2025 waren de vergaderstukken soms kort voor de vergadering gereed, waardoor de tijd voor de leden beperkt was om zich goed voor te bereiden. Inmiddels zijn de vergaderstukken eerder gereed, waardoor de GOO-raad tijd heeft om in een aparte vergadering de stukken goed met elkaar door te spreken. Vragen of opmerkingen kan de GOO-raad daardoor al veelal voor de formele vergadering kenbaar maken aan de bestuurder. De GOO-raad hoopt hiermee de vergadermomenten met de bestuurder zo optimaal mogelijk te benutten.

Op 5 november 2025 heeft de GOO-raad een medezeggenschapsavond georganiseerd waarvoor ook de lokale raden en KC-directeuren waren uitgenodigd. De laatste ontwikkelingen omtrent medezeggenschap en de doorontwikkeling van de eigen raad stonden centraal.

Met de raad van toezicht is op 17 november 2025 onder andere stilgestaan bij de volgende onderwerpen:

- Prioriteiten/speerpunten 2025/2026
- Samenspel onderwijs en opvang, personeels- en oudergeleding
- Kansen en bedreigingen voor GOO
- Resultaten bestuurlijke visitatie
- Ontwikkelingen inclusief onderwijs



Leden GOO-raad

Dit jaar hebben we afscheid genomen van Kim van den Bogaard (lid). We hebben Elsbeth Adriaans (lid) mogen verwelkomen. Daarnaast heeft Dolf Bakkers in 2025 besloten om niet langer voorzitter van de GOO-raad te zijn, maar is hij per september 2025 nog wel betrokken als lid van de GOO-raad. Vanaf schooljaar 2025-2026 hebben de voorzitters van de OR en GMR, Marjolijn van Sinten en Marian Nijkamp, gezamenlijk de rol van voorzitter op zich genomen. Zij treden tijdens de vergaderingen afwisselend op als voorzitter.

Op 31 december 2025 bestond de GOO-raad uit de volgende leden:

Naam	Lid	Locatie
Marian Nijkamp (voorzitter GMR en GOO-raad)	Personeel GMR	NT2 Gemert-Bakel
Marjolijn van Sinten-Jentjens (voorzitter OR en GOO-raad)	Personeel OR	KC De Raagten
Jolanda Snepvangers	Personeel GMR	KC Octopus
Dolf Bakkers	Ouder GMR	KC Cornelius
Elsbeth Adriaans	Ouder GMR	KC De Kastanjelaar
Kim van den Bogaard	Personeel OR	KC Beekrijk
Carly Piers	Personeel OR	KC Berglaren
Madelon van Mullekom	Personeel OR	Pool opvang en onderwijs
Wilma Willemen	Personeel OR	Kinderopvang Kindpark

Voor 2026 wil de GOO-raad zich verder ontwikkelen en professionaliseren. Het aantrekken van nieuwe leden, communicatie en de binding met de lokale raden/achterban is hierbij belangrijk.

De GOO-raad is bereikbaar via goo-raad@stichtinggoo.nl.



HOOFDSTUK 2: VERANTWOORDING VAN BELEID

2.1 HR

Samen groeien bij GOO

Bij GOO vinden we het belangrijk dat medewerkers zich thuis voelen en met plezier en trots bij ons werken. Op onze kindcentra gaan zij dagelijks het avontuur aan om kinderen te begeleiden in hun ontwikkeling — met aandacht, deskundigheid en in verbinding.

Niet alleen kinderen mogen zich ontwikkelen; ook onze collega's willen we laten groeien. We bieden daarom volop ruimte voor professionele ontwikkeling, zowel individueel als in teamverband. Want als medewerkers tot bloei komen, heeft dat direct een positief effect op de kwaliteit van onze opvang en ons onderwijs.

Onze unieke aanpak, de doorlopende leerlijn voor kinderen van 0-13 jaar, wekt veel nieuwsgierigheid bij potentiële collega's. Deze leerlijn biedt een dynamische en betekenisvolle werkomgeving, waarin collega's zich kunnen ontwikkelen en bijdragen aan een belangrijk doel: de ontwikkeling van jonge kinderen.

Een goede start, een sterk begin

Een goede start is essentieel. Daarom besteden we veel aandacht aan de eerste periode van nieuwe collega's. Via een uitgebreid inwerkprogramma en een speciaal traineeprogramma zorgen we ervoor dat zij zich snel thuis voelen, collega's leren kennen en zich verbonden voelen met GOO. Schoolopleiders begeleiden dit proces, zodat nieuwe medewerkers goed ondersteund aan de slag kunnen.

Wat doen we zoal?

- We organiseren informatieve bijeenkomsten, zodat we stagiaires van mbo- en hbo-opleidingen een duidelijk beeld kunnen geven van wat GOO te bieden heeft, waardoor we hen aan ons kunnen binden.
- Ons traineeprogramma blijft een krachtig middel om startende medewerkers in te werken en te inspireren, zodat zij zich verbonden voelen met GOO op lange termijn.
- We werken samen met verschillende opleidingsinstituten om zowel stagiaires als BBL'ers te ondersteunen en een integrale opleiding voor opvang en onderwijs te ontwikkelen die de basis vormt voor de toekomst.
- Voor zij-instromers bieden wij unieke kansen in de kinderopvang en het onderwijs, waardoor we nieuwe instroom kunnen realiseren en tegelijkertijd een breder scala aan ervaring binnen onze organisatie kunnen brengen.



Aandacht voor wie al aan boord is

Wij geloven in goed werkgeverschap en willen niet alleen nieuwe collega's aantrekken, maar ook onze huidige collega's boeien en duurzaam inzetbaar houden. Door het voeren van goede gesprekken, het bieden van ontwikkelkansen en het organiseren van momenten waarop we samenkomen, blijven we investeren in ieders groei. Denk aan het jaarlijkse GOO-feest en de inspiratie dag — momenten waarop werkplezier, trots, deskundigheid en verbondenheid centraal staan.

Leren van én met elkaar

Binnen GOO zit veel kennis en talent en daar maken we graag gebruik van! We versterken elkaar door uitwisseling via netwerken, overleggen, werkgroepen, etcetera. Zo ontstaat er ruimte voor verdieping, vernieuwing én verbinding. Met elkaar bouwen we aan een cultuur waarin leren van én met elkaar vanzelfsprekend is.

Onze collega's zijn de kracht van GOO en de sleutel tot goede opvang en onderwijs. Door te investeren in hun ontwikkeling en werkgeluk, bouwen we aan een sterke organisatie waar iedereen tot bloei kan komen.

Opleidingstrajecten

Stel je voor: je wilt je ontwikkelen tot pedagogisch professional of leerkracht, leren in de praktijk én direct van betekenis zijn voor kinderen. Bij GOO staat die ontwikkeling centraal. Je krijgt de ruimte om te groeien én je levert een maatschappelijke bijdrage door je voor te bereiden op het toekomstige beroepsveld.

De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om vooruitkijken. Daarom investeren we bij GOO in voldoende en deskundige pedagogisch professionals en leerkrachten. Opleidingstrajecten zijn daarbij een belangrijk middel: we ontwikkelen nieuw talent en binden daarmee gemotiveerde medewerkers aan GOO.

Bij een opleidingstraject werk je met een leer-/arbeidsovereenkomst. Je volgt één dag of één of twee avonden per week onderwijs en past het geleerde direct toe op de locatie. Je kunt rekenen op een zorgvuldige screening en voorselectie in de werving én op goede begeleiding in de praktijk.

BBL-kinderopvang

Je volgt een mbo-opleiding tot pedagogisch professional op niveau 3 of 4. Afhankelijk van je vooropleiding en opleider duurt dit traject één tot drie jaar. Je start boven-formatief en doet ervaring op binnen alle doelgroepen. Naarmate je opleiding en ontwikkeling vorderen, word je steeds meer formatief ingezet. Zo groei je stap voor stap in je rol als pedagogisch professional.

Zij-instroom onderwijs

Je volgt gedurende twee jaar de hbo-opleiding pabo. Na een wettelijk geschiktheidsonderzoek sta je zelfstandig voor de groep. GOO zorgt voor een periode van dubbele bezetting, zodat je geleidelijk steeds



meer verantwoordelijkheid kunt nemen. Rond je het traject positief af, dan volgt een vast contract bij GOO. Dat geeft perspectief en zekerheid.

Schoolopleiders

Er zijn binnen GOO zes schoolopleiders actief, waarvan twee gericht op de opvang en vier gericht op het onderwijs. Iedere schoolopleider komt op meerdere locaties van GOO. De schoolopleiders hebben een coachende rol voor nieuwe (aanstaande) leerkrachten en pedagogisch professionals en leveren daarbij maatwerk door te kijken wat deze collega's nodig hebben.

De schoolopleiders zorgen ervoor dat alle locaties binnen GOO meegenomen worden binnen het project 'samen opleiden'. Hierbij is er ruimte voor iedere locatie om met een eigen ontwikkeltempo, eigen accenten en kwaliteiten, vanuit een grote gemene deler mee te doen.

De schoolopleiders hebben een belangrijke rol in het waarborgen en verhogen van de onderwijskwaliteit. Ze zijn er niet alleen voor studenten en starters, maar ook voor de werkplekbegeleiders. Waar mogelijk wordt samengewerkt met de instituutopleider van Hogeschool De Kempel en de mbo-opleidingen zoals Ter Aa, Summa en Koning Willem I college.

Waar voorheen de focus lag op alleen studenten van Hogeschool De Kempel en startende leerkrachten, wordt nu ook geïnvesteerd in de begeleiding van studenten en startende professionals in de kinderopvang. Door de uitbreiding van het aantal schoolopleiders is het mogelijk geworden om ook deze doelgroep gericht te ondersteunen. Daarmee wordt niet alleen binnen het onderwijs, maar ook binnen de opvang geïnvesteerd in een stevige start en professionele groei.

De schoolopleiders zijn onderdeel van het expertisecentrum binnen GOO. Door intensieve begeleiding hopen we voldoende geschoolde medewerkers in dienst te krijgen (en te behouden). We willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor nieuwe en toekomstige collega's. De rol van schoolopleider wordt als positief ervaren op alle locaties. De meerwaarde van deze rol is ook echt zichtbaar, omdat er veel studenten na het behalen van het diploma graag binnen GOO willen blijven en solliciteren op de openstaande vacatures of aan de slag gaan in de vervangingspool.

Pool opvang en onderwijs

Word je onverwacht ingezet op een andere locatie of groep? Dan merk je hoe waardevol de pool opvang en onderwijs is. Naast de vaste teams beschik je bij GOO over een vervangerspool voor zowel opvang (pedagogisch professionals) als onderwijs (onderwijsassistenten en leerkrachten). Deze pool bestaat uit bevlogen, betrokken en flexibele medewerkers. Zij vangen zowel kortdurende vervanging op, zoals bij ziekte, als langdurige vervanging, zoals bij zwangerschapsverlof. Poolmedewerkers zijn breed inzetbaar en kennen de diversiteit van groepen en locaties. Dat zorgt voor continuïteit en rust voor kinderen, ouders en collega's.



Wat hebben we in 2025 met HR gerealiseerd?

2025 was een jaar van bouwen. Van verstevigen wat goed is, van aanscherpen wat beter kan en van samen koers houden in een omgeving die voortdurend in beweging is. Vanuit aandacht voor onze mensen, met bevlogenheid voor ons vak en met deskundigheid in uitvoering hebben we de HR-basis van GOO merkbaar versterkt.

Een steviger fundament: formatie en strategische personeelsplanning

Het formatieproces is in 2025 grondig geoptimaliseerd. In een werkgroep met collega's uit de lijn en staf hebben we met lef en open blik gekeken naar volgorde, samenhang en systemen. De koppeling tussen financiën en HR is verbeterd, processen zijn logischer ingericht en systemen beter op elkaar afgestemd.

Door de onzekerheid rondom de subsidie basisvaardigheden hebben we gewerkt met meerdere scenario's. Dat vroeg om flexibiliteit en scherpste, maar zorgde er ook voor dat we na duidelijkheid snel en doordacht konden handelen. Avontuurlijk waar nodig, koersvast waar het moet.

Ook hebben we, samen met het Participatie- en Vervangingsfonds, een volgende stap gezet in de strategische personeelsplanning. Met een gezamenlijke kwantitatieve én kwalitatieve analyse in meerjarenperspectief hebben we inzicht gekregen in wat GOO nu en straks nodig heeft. Dit helpt ons om met aandacht voor collega's en met deskundige keuzes te bouwen aan duurzame kwaliteit. Zo blijven we wendbaar én betrouwbaar voor onze kinderen en hun toekomst.

Strategisch personeelsbeleid: werken aan bloei van kinderen én collega's

Strategisch personeelsbeleid betekent voor GOO dat wij voortdurend inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, veranderingen in wet- en regelgeving en bewegingen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd verbinden wij deze ontwikkelingen nadrukkelijk met onze strategische koers. Onze missie – het begeleiden, stimuleren en inspireren van kinderen bij het opgroeien – vraagt immers om bevlogen en deskundige collega's die met aandacht en vakmanschap bijdragen aan de ontwikkeling van ieder kind.

De kwaliteit van onze medewerkers is onlosmakelijk verbonden met de kwaliteit van opvang en onderwijs. Daarom investeren wij in een sterk strategisch personeelsbeleid dat

nauw aansluit bij de opgaven van onze kindcentra en scholen. Met het opstellen van een meerjaren bestuursformatieplan en de versterkte inzet op strategische personeelsplanning hebben wij in 2025 meer zicht gekregen op de huidige en toekomstige personeelsbehoefte van GOO. Deze inzichten vormen de basis voor gerichte vervolgstappen in 2026, waaronder de ontwikkeling van een samenhangend professionaliseringsbeleid als integraal onderdeel van ons strategisch personeelsbeleid.

Om deze ontwikkeling kracht bij te zetten, is bewust gekozen voor uitbreiding van het HR-team met een strategisch HR-beleidsmedewerker in 2026. Hiermee verster-

ken wij onze deskundigheid en borgen wij de verbinding tussen beleid, uitvoering en de dagelijkse praktijk binnen onze locaties.

Het strategisch personeelsbeleid blijft een terugkerend onderwerp van gesprek binnen de organisatie. De bestuurder gaat hierover actief in dialoog tijdens locatiebezoeken, waarbij ruimte is voor ontmoeting, reflectie en het ophalen van signalen uit de praktijk. Ook de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de Ondernemingsraad (OR) zijn en blijven nauw betrokken bij de ontwikkeling van het personeelsbeleid. Daarnaast vindt er tweejaarlijks overleg plaats met de vakbonden, waarin dit thema structureel wordt besproken.

Door het jaar heen voeren wij daarnaast op verschillende niveaus het gesprek over strategisch personeelsbeleid met onze leidinggevenden. Dit krijgt concreet vorm in driehoeksgesprekken, kwaliteitsgesprekken en formatiegesprekken, waarin we samen reflecteren op de ontwikkeling van teams, de inzet van medewerkers en de opgaven van de locatie. Ook in de bilaterale overleggen tussen de algemeen directeur en de locatieleiding is dit een vast onderwerp van gesprek. Op deze manier werken we verbindend samen en houden we zicht op wat nodig is om zowel medewerkers als organisatie duurzaam te laten groeien.

Monitoring en evaluatie van het strategisch personeelsbeleid zijn verankerd in de planning- en controlcyclus en het toezichtskader. Op basis van kengetallen

voeren wij het goede gesprek over kwaliteit, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, waarbij wij sturen op samenhang en continuïteit.

Professionalisering vormde in 2025 een belangrijk speerpunt en stond nadrukkelijk in verbinding met ons bloeiplan en de ambities die wij daarin hebben geformuleerd. Vanuit onze merkwaarden – met name bevoegdheid, deskundigheid en verbinding – is op verschillende niveaus geïnvesteerd in ontwikkeling en groei.

Zo namen alle KC-directeuren en algemeen directeuren deel aan een scholing in transactionele analyse. Deze scholing bood waardevolle verdieping in leiderschap en samenwerking en versterkte het vermogen om vanuit verbinding en bewustzijn te handelen. Intern begeleiders namen deel aan GOO-brede scholingen, gericht op het versterken van hun professionele rol en expertise.

Leidinggevenden verdiepten zich tijdens een HR-studieochtend in het gebruik en de toepassing van HR-instrumenten, waarmee zij beter in staat zijn om medewerkers te begeleiden en te ondersteunen in hun ontwikkeling. Daarnaast zijn interne scholingen georganiseerd rondom het gebruik van HR2Day, ter ondersteuning van een efficiënte en transparante HR-administratie.

Ook is aandacht besteed aan de toekomst van onze medewerkers, onder andere door het organiseren van goed bezochte pensioenbij-

eenkomsten. Op locatieniveau is, in aansluiting op de jaarplannen, gericht ingezet op aanvullende scholing en professionalisering, passend bij de specifieke ontwikkel-opgaven.

Met deze inzet bouwen wij verder aan een

organisatie waarin collega's zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd voelen om zich te blijven ontwikkelen. Zo creëren wij samen een krachtige leeromgeving waarin niet alleen kinderen, maar ook collega's tot bloei komen.

Digitalisering: eenvoud, snelheid en betrouwbaarheid

In 2025 hebben we grote stappen gezet in de verdere digitalisering van onze HR-processen.

- Digitalisering van mutaties in HR2Day

Mutaties die voorheen op papier verliepen, zijn volledig gedigitaliseerd. Leidinggevendenden zijn hierin geschoold, zodat zij zelfstandig en zorgvuldig mutaties kunnen verwerken. Dit vergroot de eenduidigheid, versnelt de doorlooptijd en versterkt het eigenaarschap in de lijn.

- Declaratiemodule

De inrichting van de declaratiemodule in HR2Day maakt het mogelijk om reiskosten en dienstreizen digitaal te declareren. Dit heeft geleid tot een aanzienlijke efficiëntieslag voor medewerkers én voor de personeels- en salarisadministratie.

- Registratie reisdiensten (RVO)

We hebben voldaan aan de verplichting van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland om mobiliteit en CO₂-uitstoot te registreren. Hiervoor is een zorgvuldig digitaal proces ingericht.

- Digitale ondertekening via SignRequest

Met de implementatie van digitale ondertekening zijn contracten en formele documenten sneller beschikbaar, ondertekend en verwerkt. Getekende documenten worden automatisch op de juiste plek opgeslagen, wat de betrouwbaarheid van onze dossiervorming versterkt. Deskundig georganiseerd, met oog voor kwaliteit en borging.



Personeelsdossiers op orde

Een omvangrijke en tijdrovende klus is in 2025 afgerond: het opschonen en correct inrichten van de personeelsdossiers. Door eerdere systeemwisselingen waren dossiers niet altijd volledig of logisch opgebouwd. Inmiddels zijn alle dossiers op orde. Medewerkers hebben inzicht in hun eigen dossier en kunnen zelf documenten uploaden.

VOG's op orde

Voor de veiligheid van onze kinderen is het essentieel dat iedereen die bij ons werkzaam is in het bezit is van een VOG en gekoppeld is aan het persoonsregister kinderopvang (PRK). Daar zijn we dan ook erg streng op: heeft een nieuwe medewerker de VOG en de koppeling in het persoonsregister nog niet op orde? Dan kan hij of zij niet starten. Naar aanleiding van de laatste controle vanuit de accountant op de VOG's hebben wij binnen PZ (personeels- en salarisadministratie) een duidelijk controlerapport ingericht. Daarin laten wij maandelijks accuraat terugkomen of iemand wel of niet in het bezit is van een VOG en/of hij of zij gekoppeld is in het PRK.

GOO heeft haar accountant wel opdracht gegeven om de werkzaamheden opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

In 2025 had elke nieuwe medewerker (in loondienst) en elke persoon met VOG-verplichting (niet in loondienst) een VOG op de ingangsdatum van het contract. In onderstaande tabel is te zien dat één persoon de VOG te laat of niet op orde had.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met <5)	VOG niet aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met <5)
Nieuwe medewerkers in loondienst	13	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	2	0	0

Personele inzet en roostering

Tijdens de driehoeksgesprekken (opvang) in 2025 kwamen een aantal terugkerende thema's nadrukkelijk aan bod. Met name het omgaan met plus- en minuren in combinatie met de niet-groepsgebonden taakuren, storten en opnemen van uren in/uit het levensfasebudget, verlof en verzuim, gaven aanleiding tot waardevolle gesprekken en gezamenlijke reflectie.



De inzet van personeel wordt steeds zorgvuldiger afgestemd op het aantal verkochte kinduren. Daarnaast is er de aanpassing geweest in het ontvangen van ruiltegoed bij het tijdig afmelden van een kind vanuit de ouder: 21 dagen in plaats van 7 dagen vooraf. Hierdoor kan er eerder ingespeeld worden op inzet van pedagogisch professionals op de groep. Hier wordt op sommige locaties goed op ingespeeld door opname van compensatie of door niet-groepsgebonden taken in te zetten op het moment dat de groep dit toelaat. Op andere plekken is dit nog een aandachtspunt. Hier ligt een kans om te verbeteren in lijn met onze visie op kwaliteit en verantwoordelijkheid.

Een aandachtspunt blijft het gebruik van taakuren en met name de hoeveelheid hiervan. Mede hiervoor wordt in 2026 het roosterbeleid vastgesteld, wordt het verlof- en compensatiebeleid herzien en wordt de taakurenmatrix opnieuw tegen het licht gehouden.

Het levensfasebudget leeft steeds meer. In 2025 zijn er weer meer pedagogisch professionals die aan het eind van het jaar compensatieuren en overgebleven bovenwettelijk verlof in het levensfasebudget hebben gestort. Dit jaar zijn er ook voor het eerst uren opgenomen in de vorm van ouderschapsverlof, sabbatical of vroegtijdig pensioen.

Het verzuim in de opvang is met 5% in 2025 gestegen ten opzichte van 4.53% in 2024. Vanuit de pool en vanuit de flexibiliteit op de locaties hebben we dit gezamenlijk goed op kunnen vangen en hebben we geen groepen hoeven te sluiten.

Meer grip door betere signalering en HR-data

We hebben in 2025 meer controle ingebouwd in onze processen. Zo zijn er signaleringen ingericht op het tijdig retourneren van getekende documenten en contracten. Daarmee voorkomen we onduidelijkheid en versterken we de procesbetrouwbaarheid.

Daarnaast hebben we stevig ingezet op het structureel beschikbaar maken van betrouwbare HR-data. Verzuimanalyses zijn twee keer per jaar verdiept uitgevoerd. Waar eerder op clusterniveau werd gerapporteerd, beschikken we nu over rapportages op kindcentrum-niveau. Dit maakt het mogelijk om erichter in gesprek te gaan met leidinggevenden en beter aan te sluiten bij de specifieke context van opvang en onderwijs. Ook is een signalering ingericht op frequent verzuim (drie ziekmeldingen in twaalf maanden), zodat tijdig het goede gesprek kan worden gevoerd. Aandacht waar het nodig is, met deskundige ondersteuning.

Heldere kaders: rust, richting en samenhang

Kaders en beleid geven richting en zorgen voor consistentie. Ze maken zichtbaar waar we voor staan en ondersteunen het dagelijks handelen. In 2025 zijn onder meer gerealiseerd:

- Mobiliteitsbeleid
- Procedure werving en selectie



- Reiskostenregeling
- Beleid BBL'ers in de kinderopvang
- Roosterbeleid
- WUT-regeling
- Folders
 - Duurzame inzetbaarheid
 - Ouderschapsverlof
 - Uitbetaling extra uren
- Rekentools voor ouderschapsverlof en zwangerschaps- en ouderschapsverlof



Daarnaast is een aanzet gemaakt voor het verlofbeleid, dat naar verwachting in 2026 wordt vastgesteld. Met deze kaders creëren we duidelijkheid en rust, zodat professionals zich kunnen richten op waar het écht om draait: kinderen begeleiden, stimuleren en inspireren.

Toekomstgericht organiseren: aanbesteding, functiegebouw en managementstatuut

In 2025 is een start gemaakt met de voorbereiding van de aanbesteding voor een nieuw administratiekantoor. Vanwege interne en externe ontwikkelingen is dit traject tijdelijk gepauzeerd geweest om zorgvuldigheid en focus te waarborgen. In het vierde kwartaal is de voorbereiding opnieuw opgepakt, met aangescherpte uitgangspunten rond kwaliteit, dienstverlening en samenwerking.

Om dit traject met de nodige aandacht en deskundigheid vorm te geven, is een collega bewust vrijgeroosterd om het project nieuw administratiekantoor te trekken en uit te voeren. Daarmee investeren we niet alleen in een zorgvuldig proces, maar ook in eigenaarschap en continuïteit.

In 2026 wordt de aanbesteding naar verwachting uitgezet. Ons doel is te komen tot een partner die met ons meebeweegt, verbindend samenwerkt en bijdraagt aan een toekomstbestendige en betrouwbare administratieve organisatie, passend bij de ambities van GOO.

Ook is gewerkt aan de actualisatie van het functiegebouw. Deze ontwikkeling vloeit enerzijds voort uit cao-verplichtingen en anderzijds uit de organisatieontwikkeling die GOO doormaakt. Een helder en passend functiegebouw is essentieel om rollen, verantwoordelijkheden en ontwikkelpaden transparant en toekomstbestendig vorm te geven.

Binnen het functiegebouw onderwijs zijn in 2025 de functies van logopedist en gedragswetenschapper vastgesteld, evenals de functiereeks voor directeurs. Binnen het functiegebouw opvang is de functie van locatiemanager beschreven en gepositioneerd, passend bij de verantwoordelijkheid voor kwaliteit, teamontwikkeling en bedrijfsvoering.

In het verlengde hiervan is ook het managementstatuut herijkt, met aandacht voor heldere mandaten, verantwoordelijkheden en de samenhang tussen opvang en onderwijs.

In 2026 krijgt dit traject een vervolg. De functiewaardering vindt plaats volgens FUWASYS en MNT, waarmee objectiviteit en zorgvuldigheid zijn geborgd. Daarnaast wordt gekeken naar de functies van adjunct-directeuren en assistent-locatiemanagers en naar verdere functiedifferentiatie voor pedagogisch professionals en leerkrachten. Daarnaast wordt onderzocht hoe we recht kunnen doen aan de complexiteit van leidinggevendenden die integraal verantwoordelijk zijn voor zowel opvang als onderwijs.

Versteving van het HR-team

Om de kwaliteit en continuïteit van onze dienstverlening te waarborgen, is in 2025 bewust geïnvesteerd in het HR-team. De bezetting binnen personeels- en salarisadministratie is veranderd en uitgebreid en er is extra ondersteuning toegevoegd in de aansturing van het team. Hierdoor zijn de lijnen korter geworden, acties sneller en de vertaling van praktijk naar beleid krachtiger.

Daarnaast hebben we voor het eerst binnen HR een stagiaire mogen begeleiden. We bouwen aan een deskundig, bevlogen en verbindend HR-team dat de organisatie ondersteunt in haar ambities.

Verbinding in de regio

In april 2025 is GOO aangesloten bij de onderwijsregio. Daarmee zoeken we actief de samenwerking op rondom gezamenlijke HR-thema's. Samen leren, elkaar versterken en regionaal bouwen aan kwaliteit.



Stages

Stagiair(es) binnen GOO

Bij GOO Opvang en Onderwijs vinden we het belangrijk om te investeren in onze (toekomstige) GOO-professionals. We zijn samen verantwoordelijk voor de begeleiding van kinderen. Bij GOO laten we iedereen tot bloei komen. Dit doen we door de (toekomstige) GOO-professional in zijn geheel te zien en het eigen ontwikkelingsproces centraal te stellen. Door te leren en te ontwikkelen in een veilige leeromgeving, binnen een breed, passend en divers aanbod. In verbinding met elkaar; want opleiden doen we samen.

De (toekomstige) GOO-professional wordt begeleid door een professional binnen het eigen vakgebied. GOO biedt stageplekken aan voor snuffel-, oriëntatie-, meewerk- en/of afstudeerstage binnen opvang, onderwijs en diverse expertises op het stafbureau.

Stagebureau

GOO heeft een centraal stagebureau. Daarmee is bewust gekozen voor één herkenbaar en professioneel aanspreekpunt voor alles wat met stages te maken heeft binnen de kindcentra en bso-locaties. De start van het stagebureau stond in het teken van structureren, verbinden en het aanbrengen van overzicht. Taken en verantwoordelijkheden zijn helder belegd en werkprocessen zijn centraler ingericht. Het stagebureau vertegenwoordigt de volledige stageketen: van eerste contact en matching tot plaatsing en (eventuele) afstemming over begeleiding. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de stagecoördinatoren van de kindcentra. In gezamenlijk overleg worden studenten zorgvuldig gematcht aan een passende stageplek, waarbij opleidingsniveau, leerdoelen en de context van het kindcentrum leidend zijn.

Ontwikkelingen in proces en beleid

Het afgelopen jaar stond nadrukkelijk in het teken van het nauwlettend volgen van processen. We hebben kritisch gekeken naar iedere stap. Waar nodig zijn verbeteringen doorgevoerd en direct toegepast. Dit heeft geleid tot meer structuur, kortere lijnen in communicatie en duidelijkere afspraken tussen stagebureau, stagecoördinatoren en leidinggevenden.

Parallel aan de procesmatige doorontwikkeling is gewerkt aan het leggen van een stevige beleidsmatige basis. Alle stappen binnen de stageketen – van aanmelding en matching tot begeleiding en evaluatie – zijn zorgvuldig in kaart gebracht. Deze processen zijn geanalyseerd, aangescherpt waar nodig en zijn vertaald naar uitgangspunten die bijdragen aan een eenduidig stagebeleid.

Het beleid is echter nog niet volledig uitgewerkt en vastgesteld. De komende periode staat in het teken van het concretiseren, structureren en formaliseren van deze beleidsdocumenten. De medewerkers van het stagebureau hebben zich ten doel gesteld om het volledige stagebeleid bij aanvang van het nieuwe schooljaar gereed te hebben, zodat processen, rollen en verantwoordelijkheden organisatie breed helder en geborgd zijn.



Stagevergoeding.

Binnen GOO zijn ontwikkelingen gaande rondom de stagevergoeding. Aanleiding hiervoor zijn wijzigingen in de cao Kinderopvang en de cao Primair Onderwijs. Deze recente ontwikkelingen vragen om een zorgvuldige, organisatiebrede afweging. Binnen GOO wordt onderzocht hoe de stagevergoeding op een duurzame en evenwichtige wijze kan worden ingericht. Daarbij wordt gekeken naar de verhouding tussen opvang en onderwijs, de financiële impact op kindcentra en een passende, organisatiebrede aanpak. Hiermee werkt GOO toe naar een toekomstbestendige inrichting van de stagevergoeding, in lijn met wet- en regelgeving en de strategische personeelsopgave.

Samen opleiden

Binnen GOO Opvang en Onderwijs staat samenwerking met opleidingsinstituten centraal. Door intensieve afstemming met partners in de regio wordt gewerkt aan een krachtige leeromgeving waarin studenten optimaal worden begeleid en voorbereid op de beroepspraktijk binnen opvang en onderwijs.

GOO werkt momenteel samen met onder andere het Commanderie College, Ter AA, Summa College, Koning Willem I College, Hogeschool De Kempel, HAN University of Applied Sciences, Fontys Hogescholen, Radboud Universiteit en Tilburg University. We lichten hieronder een paar voorbeelden uit.

Samen opleiden blijft een belangrijk aandachtspunt binnen GOO. De ambitie is om deze samenwerking verder te verdiepen en te intensiveren, zodat de verbinding tussen theorie en praktijk nog sterker wordt verankerd binnen onze kindcentra. Door gezamenlijk op te trekken met opleidingspartners wordt blijvend gewerkt aan kwaliteit, continuïteit en een krachtige leeromgeving voor toekomstige professionals.

Samen opleiden met De Kempel

Samen met 34 besturen voor (speciaal) primair onderwijs en hogeschool De Kempel is het opleidingsnetwerk 'Samen Opleiden' gevormd. Binnen dit netwerk wordt samen aan de kwaliteit van onze (aanstaande) leerkrachten gewerkt en daarmee aan de kwaliteit van ons onderwijs. Dit netwerk deelt een gemeenschappelijke visie die beschreven wordt in



het beleidsplan. Samen opleiden doen we daar waar we denken dat de beste koppeling gemaakt wordt tussen theorie en praktijk en dat is in een kindcentrum. De schoolopleider fungeert hierin als de verbindende factor tussen de opleidingsschool (kindcentrum) en het opleidingsinstituut. Op dit moment vindt een verandering plaats waarbij samengewerkt zal worden vanuit de onderwijsregio Brabant-Oost PO. De eerste stappen hiervoor zijn inmiddels gezet, waarbij een bredere samenwerking met ook andere besturen en opleidingsinstituten plaatsvindt. Eind 2025 is het ZEK (zelfevaluatiekader) afgenomen binnen onze organisatie. Dit geeft een beeld van de sterke punten en ontwikkelpunten met betrekking tot samen opleiden. Het bespreken van deze punten vindt begin 2026 plaats.

Binnen GOO hebben we ervoor gekozen om al onze schoolopleiders die hierin een rol spelen bovenschools in te zetten. Daarnaast hebben we sinds midden 2025 ook twee schoolopleiders werkzaam in onze opvang tak. Zij werken daarbij samen met de diverse mbo-opleidingen.

Samen opleiden met het Koning Willem I College

Sinds 2021 hebben wij een samenwerking met mbo De Leijgraaf in Veghel. In 2022 is De Leijgraaf gefuseerd met het Koning Willem I College, waarna wij onze samenwerking met dit nieuwe college hebben voortgezet.

We sluiten aan bij het strategisch-tactisch overleg. In 2025 zijn dit twee bijeenkomsten geweest, waarbij de thema's digitale geletterdheid en AI en flexibel & modulair onderwijs centraal stonden.

Een aantal keren per schooljaar wordt een lesochtend voor studenten van het Koning Willem I college verplaatst van hun vaste locatie in Veghel naar één van onze GOO-locaties in Boekel. Tot de zomervakantie 2025 was dit KC Octopus en na de zomervakantie KC De Regenboog. Collega's van GOO en het Willem I college verzorgen samen het onderwijs aan de studenten. Tijdens deze ochtenden voeren de studenten ook een praktijkopdracht uit. Deze bereiden ze tijdens de ochtend voor. Hierdoor ontstaat een directe verbinding met de praktijk.

Samen opleiden met Ter AA

In 2023 is GOO samen met Ter AA gestart met de ontwikkeling van de opleiding tot kindprofessional. Deze opleiding combineert de opleidingen 'Gespecialiseerd pedagogisch medewerker' en 'Onderwijsassistent'. De student behaalt aan het einde van de opleiding twee diploma's in de drie jaar. Met deze opleiding willen Ter AA en GOO inspelen op maatschappelijke trends zoals arbeidsmarktkrapte, samen opleiden van aanstaande collega's, zachte landing in het werkveld, aansluitende contracten en werkgeluk. Het gaat om een bol-opleiding waarbij de studenten twee dagen stagelopen in de praktijk. Daarbij lopen zij de ene week een extra dag stage en de andere week volgen zij een dag onderwijs op een kindcentrum van GOO, waar docenten van Ter AA lesgeven en professionals van GOO hun expertise delen. De eraan verbonden kindcentra zijn in 2024 uitgebreid. Na KC De Bakelaar in Bakel, KC De Kastanjelaar in Milheeze, KC Kleinerf in De Mortel en KC De Klimboom in De Rips zijn daar in 2024 ook KC Het Venster, KC De Samenstroom en KC SBO Petrus Donders aan toegevoegd. In 2024 hebben speeddates plaatsgevonden voor de nieuwe lichting studenten die in januari 2025 starten.



Traineeprogramma voor opvang en onderwijs

Je bent net afgestudeerd en staat aan het begin van je loopbaan. Hoe fijn is het dan om begeleid te starten? Voor startende medewerkers in opvang en/of onderwijs biedt GOO een traineeprogramma aan voor eerstejaars, tweedejaars en derdejaars trainees.



Het programma bestaat uit gezamenlijke intervisie- en scholingsbijeenkomsten die bijdragen aan jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling. Zo krijg je de ruimte om vragen te stellen, ervaringen te delen en met vertrouwen je weg te vinden binnen de organisatie. Het doel: een zachte landing en een stevige basis.

Het traineeprogramma wordt verzorgd door Karin van den Berkmortel en Susan van Bussel. Deelname aan de traineebijeenkomsten is verplicht en heeft voorrang op afspraken op de locatie. Kindcentrumbesturen ondersteunen het programma actief, zodat jij je kunt richten op leren, ontdekken en groeien.

Bekostiging professionalisering/begeleiding starters en schoolleiders

De minister van OC&W heeft via een aanvullende bekostigingsregeling middelen ter beschikking gesteld voor verdere professionalisering en begeleiding van schoolleiders en starters. In 2025 is een bedrag ontvangen van circa € 247.000. Deze middelen zijn ingezet in het kader van professionaliseringstrajecten op diverse kindcentra, het verder scholen van directeuren en het opzetten van begeleiding en coaching van nieuw in dienst getreden collega's en trainees. Omdat er geen wijziging van beleid heeft plaatsgevonden is er geen aanleiding geweest om dit met de medezeggenschap te bespreken.

Evaluatie stagebureau

Terugkijkend kan worden vastgesteld dat het stagebureau in relatief korte tijd een stevige positie binnen de organisatie heeft opgebouwd. In nauwe samenwerking met collega's binnen is gewerkt aan verbetering, verduidelijking en professionalisering. Het afgelopen jaar kenmerkt zich door positieve ontwikkelingen, zowel in procesmatige inrichting als in beleidsmatige ontwikkelingen. Er is meer duidelijkheid en er komt steeds meer structuur in een gezamenlijke werkwijze. Het fundament staat en de verankering hiervan is in ontwikkeling. Hiermee is het stagebureau uitgegroeid tot een stabiele en verbindende factor binnen GOO Opvang en Onderwijs.

Banenafpraak

Bij GOO nemen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus, ook als het gaat om het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Momenteel hebben wij drie medewerkers in dienst via Senzer, de organisatie die de Participatiewet uitvoert voor diverse gemeenten in ons werkgebied. Deze collega's hebben een reguliere arbeidsovereenkomst bij GOO, met dezelfde rechten en plichten als alle andere medewerkers.

Daarnaast zetten we op verschillende locaties schoonmaakmedewerkers in via werkontwikkelbedrijf IBN. IBN ondersteunt mensen die, om uiteenlopende redenen, niet op eigen kracht aan werk kunnen

kracht aan werk kunnen komen of extra begeleiding nodig hebben. Hoewel deze medewerkers niet bij GOO in dienst zijn en daarom niet onder de banenafpraak vallen, leveren we op deze manier wel een waardevolle bijdrage aan maatschappelijke participatie.

Naast deze samenwerkingen biedt GOO ook ruimte aan vrijwilligers vanuit twee organisaties: Mazzel dagbesteding & serviceteam en Zorgburo MeMo Mensen & Mogelijkheden. Met deze vrijwilligers bieden we mensen een passende plek om bij te dragen, ervaring op te doen en mee te doen in de samenleving.

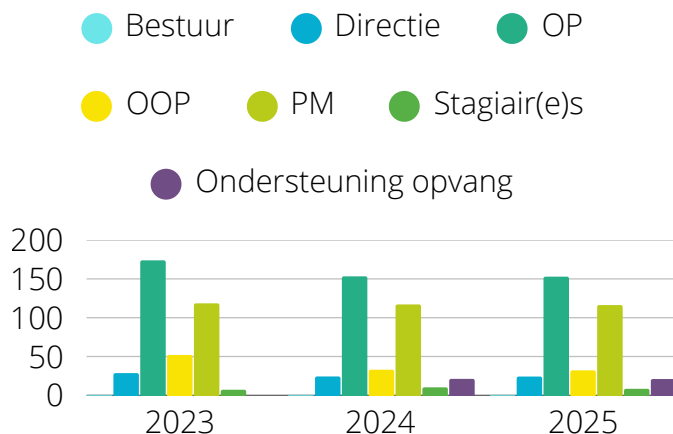
Statistische gegevens medewerkers

Grafiek 1*

Medewerkers opvang en onderwijs in functiecategorie in fte's

Peildatum 31 december 2025

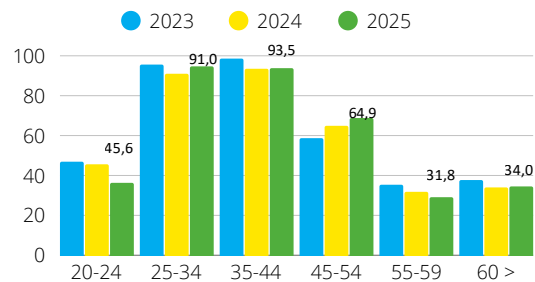
- Tot en met 2023 werd ondersteuning opvang opgeteld bij OOP; in 2024 vermelden we ondersteuning opvang apart



Grafiek 2*

Medewerkers opvang en onderwijs in leeftijdscategorie in fte's

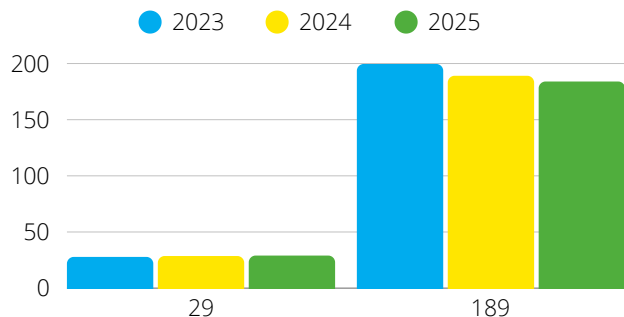
Peildatum 31 december 2025, inclusief stagiar(e)s



Grafiek 3*

Medewerkers onderwijs m/v in fte's

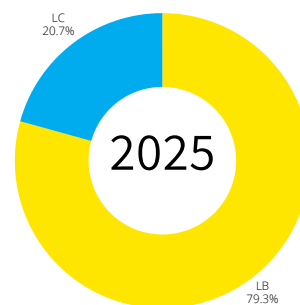
Peildatum 31 december 2025



Grafiek 4*

Leerkrachten (in aantal) verdeeld naar salarisschalen

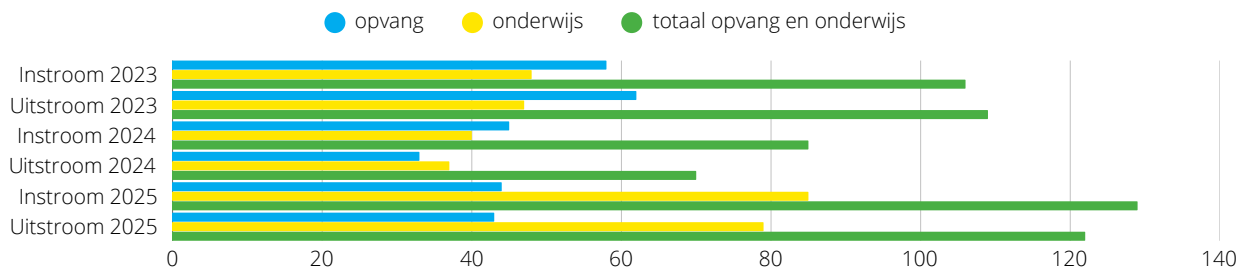
Peildatum 31 december 2025



Grafiek 5

In- en uitstroom aantal medewerkers opvang en onderwijs, inclusief stagiar(e)s

Peildatum 31 december 2025



*In grafiek 1, 2, 3 en 4 zijn zowel de medewerkers onderwijs met een benoeming voor onbepaalde tijd als de medewerkers onderwijs met een benoeming voor bepaalde tijd meegenomen en is uitgegaan van de som inzet medewerkers onderwijs (excl. BAPO en (on)betaald verlof).



Verzuimcijfers en analyse (exclusief zwangerschap)

Peilperiode 1-1 t/m 31-12	2023 opvang	2023 onderwijs	2024 opvang	2024 onderwijs	2025 opvang	2025 onderwijs
verzuimpercentage	6,0%	5,3%	7,9%	3,9%	6,9%	4,1%
gemiddelde verzuimduur	19,82	32,20	25,64	32,58	25,36	27,68
verzuimfrequentie	1,57	0,94	1,47	0,79	1,51	0,93

Vergelijken wij de verzuimcijfers per kwartaal met het landelijke gemiddelde dan zien we:

Peilperiode 1-1-2025 t/m 31-12-2025	2025
Verzuim GOO Opvang en Onderwijs (totaal)	5,3%
Verzuim GOO Opvang	6,9%
Verzuim GOO Onderwijs	4,1%
Landelijk Totaal (CBS)*	5,4%
Landelijk Onderwijs (CBS)*	5,7%
Landelijk kinderopvang (CBS StatLine)	7,6%

Toelichting verzuimcijfers 2025

- De verzuimpercentage van GOO opvang is met 1% gedaald ten opzichte van 2024. Het verzuimpercentage bij GOO onderwijs is iets gestegen ten opzichte van 2024. De verzuimfrequentie is voor zowel GOO opvang als GOO onderwijs iets gestegen ten opzichte van 2024.
- De verzuimduur is zowel bij GOO opvang als bij GOO onderwijs in 2024 (iets) gedaald. 'Lang verzuim' (> 6 weken en < 1 jaar) is wel nog steeds zowel bij GOO opvang als bij GOO onderwijs de grootste categorie verzuimduur (3,1% bij GOO Opvang en 1,9% bij GOO Onderwijs).
- Binnen GOO opvang en GOO onderwijs zien we dat de verzuimduur Lang (> 6 weken en < 1 jaar) bijna 50% van het verzuim bepaalt.
- Het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie van GOO onderwijs zijn lager dan het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie in GOO opvang (dit was ook de voorgaande jaren het geval).
- De gemiddelde verzuimduur van GOO onderwijs is hoger dan de gemiddelde verzuimduur van GOO opvang (dit was ook de voorgaande jaren het geval).
- Het ziekteverzuim in de kinderopvang ligt landelijk structureel hoger dan in andere sectoren. Ook binnen GOO is dit verschil duidelijk zichtbaar.

Beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Ten aanzien van uitkeringen na ontslag volgen wij de reguliere voorschriften uit de cao's en de geldende wet- en regelgeving.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Als GOO voelen wij een duidelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een sociaal veilige werkomgeving en gelijke behandeling van alle medewerkers. In lijn met onze missie – het begeleiden, stimuleren en inspireren van kinderen – erkennen wij dat dit alleen mogelijk is wanneer ook onze professionals zich gezien, gehoord en veilig voelen. Aandacht, verbinding en deskundigheid vormen hierbij de basis van ons handelen.

Wij werken structureel en planmatig aan sociale veiligheid door deze op verschillende niveaus te monitoren en bespreekbaar te maken. Ieder kindcentrum zorgt voor een actueel en betrouwbaar beeld van de ervaren sociale veiligheid onder kinderen, medewerkers en ouders. Dit doen wij met een samenhangend geheel van kwantitatieve en kwalitatieve instrumenten.

Kwantitatief wordt sociale veiligheid onder andere gemeten via jaarlijkse monitoring bij kinderen, tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoeken onder ouders, kinderen en medewerkers, en periodieke instrumenten zoals de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en de quickscan onder medewerkers. Daarnaast bieden interne waarderende audits en rapportages van onder meer de arbodienst en het vertrouwenswerk waardevolle inzichten op organisatieniveau. Deze gegevens worden

worden jaarlijks door het bestuur besproken, onder andere in het sociaal medisch overleg.

Naast deze metingen hechten wij groot belang aan de dialoog. In gesprekken tussen kinderen en medewerkers, ouders en professionals, binnen teams en in overleggen met medezeggenschapsraden ontstaat verdiepend inzicht in wat er speelt. Ook de gesprekcyclus met medewerkers en het contact met interne en externe vertrouwenspersonen dragen bij aan een open en veilige cultuur, waarin signalen tijdig worden herkend en besproken.

De uitkomsten van zowel kwantitatieve als kwalitatieve monitoring worden vertaald naar concrete acties binnen de kindcentra en op organisatieniveau. Zij vormen de basis voor het sociaal veiligheidsplan van ieder kindcentrum en het overkoepelende beleid van GOO. Deze plannen worden periodiek geëvalueerd en besproken met de KC-raden en de GOO-raad, waarna terugkoppeling plaatsvindt naar medewerkers en ouders. Zo blijven wij samen leren, verbeteren en ontwikkelen.

In 2024 is een organisatiebreed sociaal veiligheidsbeleid vastgesteld. De verdere professionalisering hiervan heeft in 2025 vertraging opgelopen, onder andere in de geplande scholing van sociale veiligheidscöör-



dinatoren. Deze scholing wordt in het eerste kwartaal van 2026 alsnog gerealiseerd. Ook zetten wij in op het versterken van onderlinge verbinding door het opzetten van een GOO-breed netwerk van sociale veiligheidscoördinatoren. In 2026 starten wij daarnaast met de implementatie van het wetsvoorstel 'Vrij en veilig onderwijs'.

Een belangrijke stap die wij als bestuur hebben gezet, is het ontwikkelen van een gedragscode. Hiermee willen wij duidelijkheid bieden over gewenst gedrag en bijdragen aan een cultuur waarin iedereen elkaar aanspreekt en verantwoordelijkheid neemt. De afronding en implementatie van deze gedragscode staat gepland voor 2026.

Uit de rapportage van Vertrouwenswerk.nl over 2025 blijkt dat de externe vertrouwenspersoon goed vindbaar is binnen onze organisatie. Dit zien wij als een positief signaal van toegankelijkheid en vertrouwen. Tegelijkertijd laten de meldingen zien dat grensoverschrijdend gedrag tussen kinderen onderling, waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag, de meest voorkomende categorie vormt. Ook blijkt dat communicatie

en het niet consequent naleven van gedragsafspraken regelmatig een rol spelen in situaties tussen medewerkers onderling.

Deze inzichten onderstrepen het belang van heldere gedragsregels, een duidelijke rolverdeling en het versterken van gespreksvaardigheden van leidinggevend. Wij nemen deze aanbevelingen nadrukkelijk mee in onze verdere beleidsontwikkeling en professionalisering.

Wij zijn tevens positief over de stappen die al gezet zijn in deskundigheidsbevordering. Medewerkers hebben deelgenomen aan trainingen zoals 'In Vertrouwde Handen' en bijeenkomsten rondom actuele thema's, waaronder suïcidale gedachten. Ook zijn er workshops verzorgd die bijdragen aan bewustwording en handelingsbekwaamheid. Als bestuur blijven wij ons inzetten om sociale veiligheid en gelijke behandeling duurzaam te verankeren in onze organisatie. Door te blijven monitoren, het gesprek te voeren en gericht te investeren in ontwikkeling, geven wij invulling aan onze ambitie om een omgeving te creëren waarin kinderen én medewerkers tot bloei kunnen komen.

HR kijkt vooruit

Welke thema's gaan we in 2026 oppakken?

- Vervolg update functiegebouw
- Vervolg strategische personeelsplanning
- Verdere versterking team HR
- Aanbesteding nieuw administratiekantoor
- Taakurenmatrix
- Kaders en beleid:
 - Verzuimbeleid
 - Professionaliseringsbeleid
 - Stagebeleid - strategische stageplanning
- GOO kweekvijver



2.2 Kwaliteit

Een sterke basis en hoge kwaliteit van opvang en onderwijs



GOO streeft naar voortdurende verbetering van de eigen kwaliteit op drie niveaus: kinderen, kindcentrum en bestuur. Het bestuurlijk jaarplan 2025 is afgeleid van het koersplan 2023-2027 en geeft richting aan deze ontwikkeling. De ambitie is om een kwaliteitsbewuste organisatie te zijn waarin het ontwikkel- en onderwijsproces van alle kinderen tot bloei komt binnen een positief pedagogisch kindcentrumklimaat.

In 2025 is het kwaliteitsdenken op strategisch en tactisch niveau versterkt door tijdens de studietweedaagse de visuele weergave van de GOO-definitie van kwaliteit als startpunt te nemen. Vanuit deze gezamenlijke basis is ingezet op het versterken van cyclisch denken en werken. Het ankermodel van *Onderwijsmens* fungeert hierbij als verbindend kader, waarin kwaliteitsbewust handelen wordt gekoppeld aan handelingsgericht werken op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Dit heeft ook geleid tot verdiepend gesprek over het beleidsrijk formeren van de personele bezetting, waarbij kwaliteit en ontwikkeling van kinderen leidend zijn.

De professionele dialoog vormt een belangrijke motor voor kwaliteitsontwikkeling. Door middel van de GOO-tweedaagse, jaarlijkse kwaliteitsgesprekken en interne audits wordt systematisch gereflecteerd op





ambities, plannen en de uitvoering in de praktijk. De kwaliteit van de dialoog is verder versterkt door het werken met een gezamenlijke taal, gebaseerd op de transactionele analyse. Zowel algemeen directeuren, stafdirecteuren, kindcentrumbirecteuren als leerkrachten en ib'ers hebben zich hierin verder ontwikkeld, wat bijdraagt aan meer verbinding, eigenaarschap en effectiviteit in samenwerking en reflectie.

Kwaliteitsgesprekken

In 2025 is met alle kindcentra een kwaliteitsgesprek gevoerd over het primaire proces van opvang en onderwijs. Daarbij stonden leiderschap, cyclisch werken en zicht op het primaire proces centraal. Deze gesprekken hebben bijgedragen aan het creëren van overzicht en inzicht, wat heeft geleid tot gerichte en contextgebonden kansen voor kwaliteitsverbetering binnen de kindcentra.

Interne audits

Sinds 2022 worden interne audits ontwikkelingsgericht en waarderend uitgevoerd. De interne auditgroep, samengesteld uit verschillende geledingen binnen de organisatie, brengt in beeld wat goed gaat en waar kansen liggen voor verdere versterking. Het onderzoekskader van de inspectie en de GOO-standaarden vormen hierbij het fundament. Jaarlijks worden vier kindcentra geaudit, zodat ieder kindcentrum eens in de vier jaar aan de beurt komt. In 2025 zijn audits uitgevoerd bij kinderopvang Klimop, Kindcentrum De Havelt, Kinderopvang Kindparkl en Kindcentrum De Dompelaar. De opvolging vindt planmatig en cyclisch plaats binnen de teams, waarbij zowel successen als ontwikkelkansen worden benut. Op bestuursniveau wordt dit geborgd door opvolgesprekken met de bestuurder en door de auditresultaten expliciet te betrekken in de kwaliteitsgesprekken.

Binnen deze integrale kwaliteitsaanpak zet GOO gericht in op het duurzaam versterken van de leerprestaties van kinderen, met specifieke aandacht voor taal en rekenen. Uitgangspunt is dat onderwijskwaliteit voortkomt uit een samenhangend geheel van effectief didactisch handelen, doelgericht werken en een sterke professionele leercultuur. We stimuleren het maken van beslissingen vanuit een breed en onderbouwd perspectief, waarbij inzichten uit onderzoek worden verbonden met data uit de eigen praktijk.



We zien binnen onze organisatie dat het doelgericht en cyclisch werken binnen alle kindcentra steeds meer vorm krijgt, waarbij op basis van analyses ambitieuze en realistische doelen worden gesteld en periodiek wordt geëvalueerd. Het versterken van het pedagogisch en didactisch handelen staat centraal, met aandacht voor effectieve instructie en het zichtbaar maken van kwaliteit in de dagelijkse praktijk, ondersteund door klassenbezoeken, collegiale consultatie en feedback.

Daarnaast wordt blijvend geïnvesteerd in professionalisering en kennisdeling, gericht op zowel pedagogisch als didactisch handelen binnen opvang en onderwijs. Het doelgericht gebruik van data ondersteunt professionals bij het verbeteren van hun aanbod en handelen, met aandacht voor ontwikkeling op kind-, groeps- en kindcentrumniveau. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan een sterke doorgaande lijn van voorschoolse opvang tot en met het primair onderwijs, zodat kinderen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen.

Deze aanpak vraagt om een sterke kwaliteitscultuur, waarin eigenaarschap, reflectie en gezamenlijke ambitie centraal staan. Leiderschap op alle niveaus speelt hierin een cruciale rol door richting te geven, te ondersteunen en te verbinden. We borgen met een samenhangende werkwijze zowel de kwaliteit als een duurzame verbetering van ons ontwikkel- en onderwijsproces.



Doelen en resultaten

Visiekader jonge kind

Proces loopt nog

Toelichting:

Het visiekader jonge kind blijft in 2025 richtinggevend voor de kwaliteit van onze opvang en ons onderwijs. Waar in 2024 de focus lag op positionering en implementatie, staat in 2025 verdere verdieping en borging centraal.

In 2025 zijn we de dialoog aangegaan met pedagogisch coaches, KC-directeuren, MT en IB'ers om de ambities voor ons visiekader jonge kind op te stellen en zo concreet mogelijk vorm te geven.

Kindcentra hebben, na een zorgvuldige oriëntatie, een passend kindvolgsysteem gekozen, zoals KIJK!, Mijn peutergroep, Mijn Kleutergroep of IEP. Deze keuzes vragen om blijvende professionalisering. In 2025 is daarom gericht geïnvesteerd in scholing, coaching en reflectie, met nadruk op ontwikkellijnen, aanbodsdoelen en handelingsgericht werken.

Door planmatig en cyclisch te werken aan de ontwikkeling van kinderen, versterken we de kwaliteit van opvang en onderwijs en verbeteren we de ondersteuning van ieder kind. Zo krijgt het visiekader steeds concreter vorm in de dagelijkse praktijk.

Versterken zicht op ontwikkeling en begeleiding van kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong/ hoog cognitief ontwikkelingspotentieel

Doel is gehaald

Toelichting:

In 2025 heeft GOO vanuit het samenwerkingsverband subsidie ontvangen om de expertiseversterking en deskundigheidsbevordering op hoogbegaafdheid vorm te geven. Door middel van het opstellen van een professionaliseringsplan en diverse dialoogmomenten met de kindcentra hebben we onze focus gelegd op het versterken van kennis, houding en vaardigheden bij professionals die werken met het jonge kind met een ontwikkelvoorsprong en hebben we gekozen voor kwaliteitsverbetering op het verrijken van het aanbod voor kinderen in de leeftijd van 7-13 jaar. Deze expertiseversterking heeft geleid tot meer bewust signaleren en handelen bij deze doelgroep.

Verantwoording door het bestuur

Binnen GOO werken we op verschillende manieren aan verantwoording over onze onderwijskwaliteit en organisatie. Extern leggen we verantwoording af aan de Onderwijsinspectie. Zij voeren met regelmaat onderzoek uit, waarbij ze toetsen of onze sturing op onderwijskwaliteit op orde is en of we financieel gezond en zorgvuldig handelen. Daarnaast monitort de inspectie jaarlijks de prestaties van onze scholen op basis van toetsresultaten. In ons bestuursverslag blikken we ieder jaar terug op de behaalde resultaten en de doelen die we onszelf hebben gesteld.

Ook intern is de verantwoording goed georganiseerd. De bestuurder legt direct verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Zij houden toezicht op de strategische keuzes en bewaken of deze bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs. Tegelijkertijd is er een actieve rol voor de medezeggenschapsraad. De bestuurder overlegt periodiek met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. Zij hebben instemmings- of adviesrecht op belangrijke beleidsstukken en kwaliteitsdocumenten, waardoor we besluiten zorgvuldig en in verbinding nemen.

Deze verantwoording is ingebed in onze kwaliteitscyclus. Jaarlijks voeren we kwaliteitsgesprekken met onze locaties en organiseren we interne audits om scherp te blijven op ontwikkeling en verbetering. Daarbij werken we volgens de Governancecode funderend onderwijs. Deze code helpt ons om vanuit verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid te blijven bouwen aan sterk en toekomstgericht onderwijs.

Toegankelijkheid en toelaatbaarheid

GOO Opvang en Onderwijs biedt toegankelijke opvang en onderwijsvoorzieningen voor kinderen in de regio. Wij streven naar een inclusieve omgeving waarin ieder kind zich welkom en gezien voelt. Bij aanmelding bekijken wij zorgvuldig welke ondersteuning een kind nodig heeft en hoe deze binnen het kindcentrum geboden kan worden. Daarbij werken wij samen met ons eigen expertisecentrum, ouders, gemeenten, samenwerkingsverband Helmond-Peelland en andere externe partners.

Ons beleid 'De kindreis' beschrijft de stappen die een kind doorloopt binnen ons kindcentrum. Voor opvang kunnen ouders hun kinderen aanmelden via een online formulier op de website. Voor onderwijs vragen wij ouders zelf contact op te nemen met de gewenste locatie. Door vooraf in gesprek te gaan met ouders, kunnen wij een goede inschatting maken wat een kind nodig heeft. Indien nodig, doen wij verder onderzoek. GOO heeft veel expertise in huis en heeft daarnaast connecties met externe ondersteuners, om ook kinderen met extra ondersteuningsbehoeften op een reguliere opvang - en onderwijsinstelling toe te laten. Als wij op de gewenste locatie niet aan de ondersteuningsbehoefte van een kind kunnen voldoen, zullen wij ons oordeel onderbouwen en op zoek gaan naar een andere passende locatie voor het kind.



Enkele van onze opvang- en onderwijslocaties zijn erg gewild. Sommige opvanglocaties hebben voor bepaalde dagen een wachtlijst. We merken dat de landelijke tendens ook binnen GOO speelt; er is meer vraag dan aanbod. Dit is het gevolg van enerzijds ruimtegebrek en anderszijds personeelstekorten. Ook voor enkele onderwijslocaties geldt dat we voor sommige groepen of leerjaren meer aanmeldingen krijgen dan we kinderen kunnen plaatsen. Om de aanmelding van kinderen zo eerlijk mogelijk te laten verlopen, hebben wij een toelatingsbeleid opgesteld. Dit toelatingsbeleid is transparant en beschikbaar op de websites van de betreffende locaties.

Veiligheid en kindcentrumklimaat - voelen de kinderen zich veilig?



Binnen GOO willen we een veilige omgeving creëren waarin kinderen zich optimaal sociaal en emotioneel kunnen ontwikkelen. Alle kindcentra voeren beleid uit op de veiligheid en het kindcentrumklimaat. We zien mooie voorbeelden van cyclisch, systematisch en planmatig beleid binnen de kindcentra, zoals samenwerking met de omgeving van het kindcentrum, aanpak en aanbod.

In 2025 monitoren we onder andere met de monitor sociale veiligheid. Het MT wordt

geïnformeerd over de MSV-resultaten op GOO-niveau, waarna specifieke acties kindcentrumspecifiek worden opgepakt. We voldoen aan de wettelijke verplichting tot jaarlijkse afname van de MSV met een goedgekeurd instrument. De verbetering zit op het uitwisselen van de MSV met de inspectie. In 2025 hebben 12 van de 13 kindcentra hun MSV resultaten tijdig uitgewisseld met de inspectie. Het kindcentrum dat dit nog niet op orde had, heeft dit met de herstelopdracht ook in 2025 nog voltooid.

Burgerschap

We hebben de ambitie om een breed, passend en divers aanbod te bieden op elk kindcentrum, waarbij alle talenten gestimuleerd en ontwikkeld kunnen worden. Elk kindcentrum geeft op eigen wijze vorm aan het burgerschapsonderwijs. De basisvaardigheid burgerschap is terug te lezen in de kindcentrumplannen 2023-2027. Het bieden van een doelgericht, samenhangend curriculum vanuit de basiswaarden, democratische rechtstaat en de sociaal maatschappelijke competenties is in ontwikkeling. In 2025 wilden we hier meer zicht op krijgen en waar nodig op kwaliteitsverbetering sturen. Dit onderzoek wordt doorgeschoven naar 2026.

Een mooi voorbeeld van burgerschapsvorming is het programma Wereldtalent, dat sinds vier jaar wordt gevolgd bij KC SBO Petrus Donders en sinds twee jaar bij KC Berglaren.

‘Door middel van ontmoetingen met mensen uit de praktijk, maken onze leerlingen kennis met hun werkzaamheden uit verschillende beroepssectoren.’

- Kelly van Leeuwen

Het gaat verder dan alleen iets zien en horen. Samen met de gastdocent uit de praktijk proberen we een stuk van het beroep na te bootsen, zodat de leerlingen echt ervaren hoe een bepaald beroep werkt.

Dit doen we in thema's, waarbij we enkele weken lang verschillende beroepen uit een sector ontmoeten. Dit kan bijvoorbeeld zorg en welzijn zijn, maar ook techniek, horeca en creatieve beroepen.

Leerlingen krijgen de kans lokale en herkenbare bedrijven en organisaties te leren kennen en te onderzoeken welke vaardigheden en talenten zij zelf bezitten. Zo ontdekt een leerling tijdens het thema 'logistiek' dat hij heel secuur met een kraanmachine kan omgaan en hoort hij dat vanaf 15 jaar er een werk-leer-traject wordt aangeboden bij dat bedrijf. Een andere leerling ontdekt dat hij heel geduldig kan omgaan met een dementerende vrouw in een verzorgingstehuis, waarbij zij spontaan zijn hand pakt en begint te vertellen over haar broers en vroeger.

De belevingswereld van leerlingen wordt groter. Ze leren (kritische) vragen stellen, op een respectvolle manier contact te maken met onbekende personen en voelen wat bepaalde ervaringen bij hen teweegbrengen. Gastdocenten vertellen over hun eigen loopbaan, hun afwegingen en de mooie en minder fijne kanten van hun beroep. We laten zien dat alle beroepen ertoe doen en dat we alles nodig hebben om een goed draaiende maatschappij te hebben. We laten onze leerlingen ervaren dat deze maatschappij hen nodig heeft, met al hun eigen unieke talenten.

Het jonge kind

Netwerk Jonge Kind

In 2025 is het Netwerk Jonge Kind verder uitgebouwd als professioneel leerplatform voor pedagogisch professionals en leerkrachten. Rondom inhoudelijke thema's is gewerkt aan kennisdeling, verdieping en verbinding tussen opvang en onderwijs.

De netwerkbijeenkomsten dragen bij aan het concretiseren van het visiekader jonge kind en versterken de doorgaande lijn binnen onze kindcentra. Zo bouwen we gezamenlijk aan een stevige pedagogische basis voor het jonge kind.

Projectgroep Jonge Kind

Binnen de regionale samenwerking is in 2025 een belangrijke stap gezet in het vergroten van ontwikkelkansen voor jonge kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte. Met subsidie vanuit het Samenwerkingsverband is gestart met de inzet van een Ambulant Begeleider Jonge Kind. De ambulant begeleider vervult een ondersteunende en versterkende rol. Enerzijds draagt deze bij aan het tijdig signaleren van ondersteuningsbehoeften en het zorgvuldig betrekken van ouders. Anderzijds wordt ingezet op versterking van de handelingsbekwaamheid van professionals op reguliere locaties, in nauwe samenwerking met locatie en pedagogisch coach. Hiermee werken we structureel aan kwaliteitsverbetering in vroegsignalering, cyclisch werken en het professioneel organiseren van passende ondersteuning. Uitgangspunt blijft dat jonge kinderen zich zo thuisnabij en regulier mogelijk kunnen ontwikkelen.

VE-programma Uk & Puk

Binnen GOO wordt op vrijwel alle VE-groepen gewerkt met het VE-programma Uk & Puk. In 2025 is dit programma vernieuwd. Deze vernieuwing sluit aan bij onze ambitie om doelgericht, beredeneerd en vanuit ontwikkellijnen te werken, in samenhang met het visiekader jonge kind. De actualisatie van het programma versterkt de brede ontwikkeling van kinderen van 0 tot 4 jaar en sluit aan bij de meest recente aanbod doelen. Opbrengstgericht en cyclisch werken heeft een duidelijke plaats gekregen, evenals inclusie, diversiteit en ouderbetrokkenheid. Ook is er een structurele verbinding met Vreedzaam voor de kinderopvang. Met deze vernieuwing versterken we de pedagogische kwaliteit, de doelgerichtheid van het aanbod en de ontwikkelkansen van jonge kinderen.

Interne VE-expertise en borging

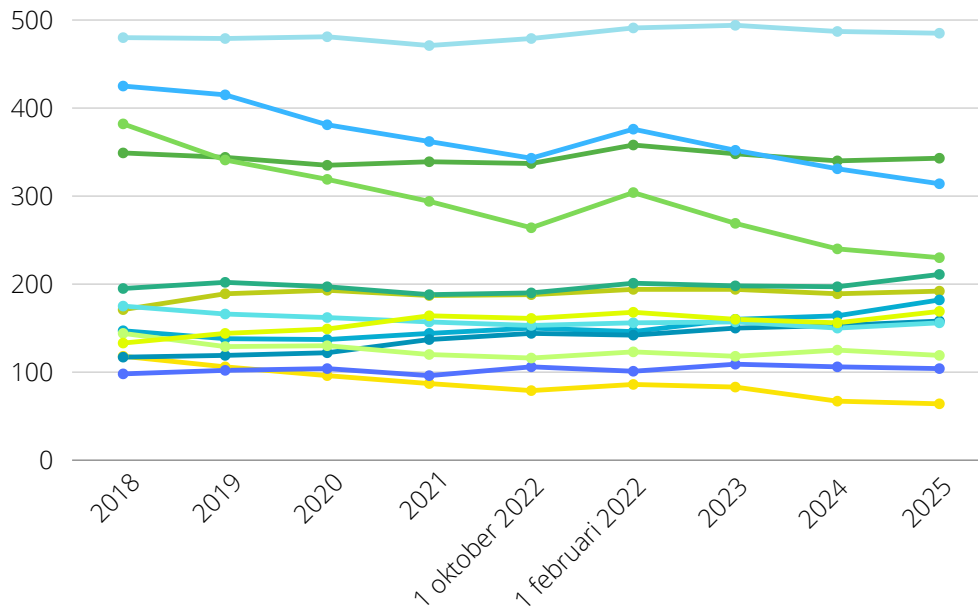
Om de kwaliteit duurzaam te borgen, zijn drie pedagogisch coaches opgeleid tot trainer Uk & Puk. Met deze interne expertise organiseren we cyclische, programma-specifieke bijscholing binnen de eigen organisatie. Hiermee versterken we eigenaarschap, continuïteit en inhoudelijke diepgang. Deze keuze past bij onze ambitie om een zelflerende organisatie te zijn die samen verantwoordelijkheid neemt voor blijvende kwaliteit in de voorschoolse educatie. Zo bouwen we voort op de ingezette lijn van professionalisering en samenwerking, met één gezamenlijke opdracht: ieder jong kind een sterke start bieden.



Kengetallen onderwijs

Aantal leerlingen onderwijs per locatie 2025

(tot en met 2022 teldatum 1 oktober, vanaf 2022 teldatum 1 februari)

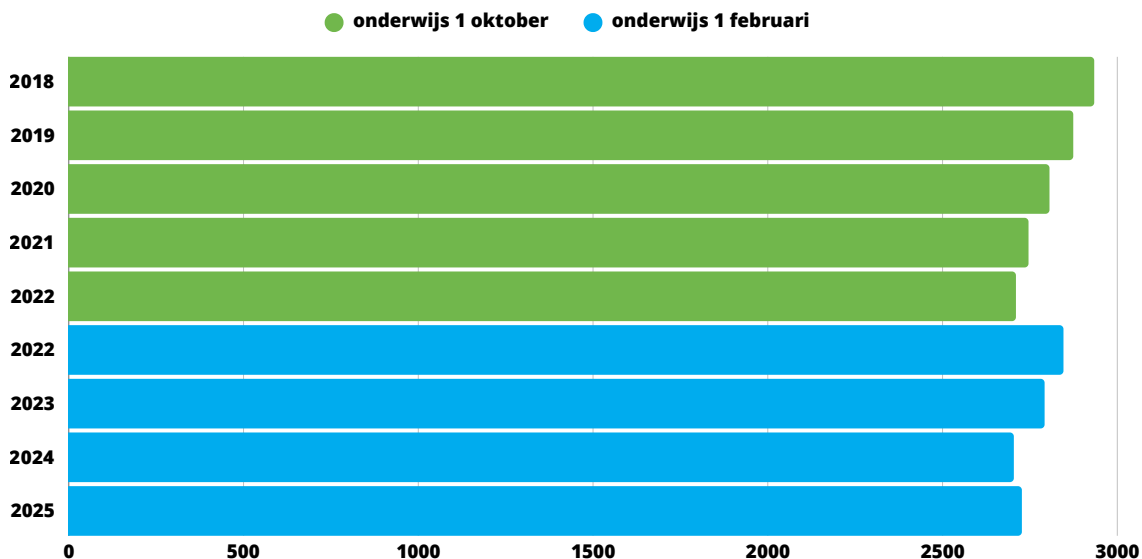


Aantal leerlingen onderwijs per locatie (op 1 februari 2025)

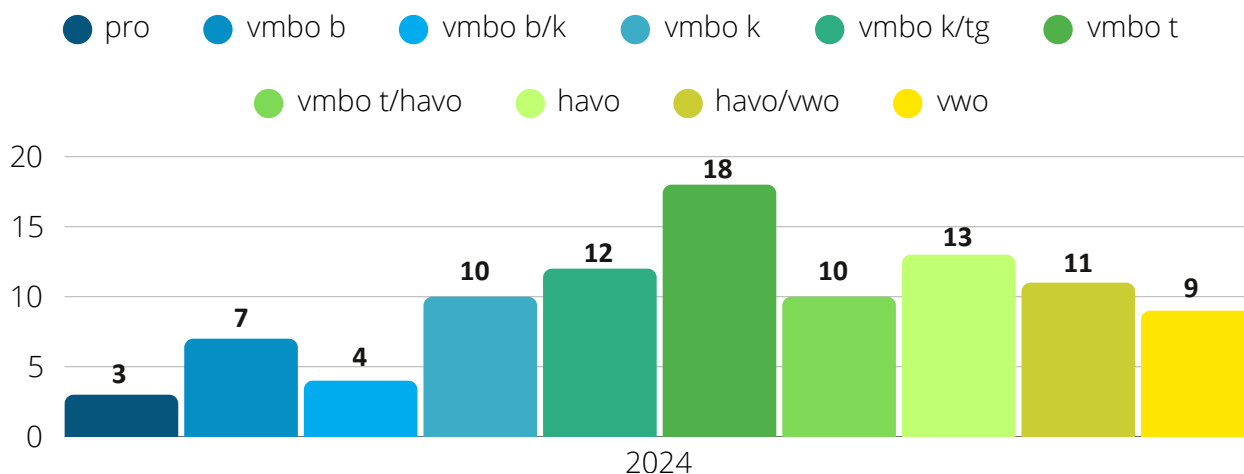
Samenstroom	485 leerlingen
Bakelaar	343 leerlingen
Octopus	314 leerlingen
Berglaren	230 leerlingen
Venster	211 leerlingen
Kastanjelaar	192 leerlingen
Regenboog	182 leerlingen
Petrus Donders	169 leerlingen
Kleinerf	158 leerlingen
Cornelius	156 leerlingen
Havelt	119 leerlingen
Dompelaar	104 leerlingen
Klimboom	64 leerlingen

Totaal aantal leerlingen onderwijs 2025

(tot en met 2022 teldatum 1 oktober, vanaf 2022 teldatum 1 februari)



Doorstroom naar het Voortgezet Onderwijs in % bij GOO (regulier en SBO)



In totaal stromen er 385 GOO-kinderen door naar het voortgezet onderwijs. Van de 385 kinderen gaan er acht kinderen (2%) naar het VSO. Bij 27% van de kinderen is het schooladvies bijgesteld na het toetsadvies.



Ontwikkel- onderwijsresultaten - Leren en ontwikkelen de kinderen voldoende?

Binnen GOO zijn in 2025 drie verschillende doorstroomtoetsen afgenomen. Route 8 (1 kindcentrum), Leerling in beeld (6 kindcentra) en de IEP (6 kindcentra). Van de 385 kinderen in groep 8, tellen er 380 kinderen mee voor het eindresultaat. De 5 kinderen die niet meetellen wonen allen korter dan 4 jaar in Nederland en beheersen het Nederlands onvoldoende.

Van de 12 reguliere kindcentra hebben we met de doorstroomtoets de referentieniveaus op de vakgebieden in beeld gebracht. Daaruit concluderen we dat rekenen en lezen als basisvaardigheid meer bestuurlijke aandacht behoeft. Door middel van samenwerking tussen het goedlopende rekennetwerk en staf kwaliteit zijn we in het schooljaar 2024-2025 gestart met een kwaliteitsimpuls bij de rekencoördinatoren. Daarnaast starten we in 2025-2026 een verkenning op naar het vormgeven van een netwerk lezen, in aanvulling op de samenwerking met de bibliotheek.

Alle kindcentra hebben in 2025 kindcentrumeigen doelen gesteld op de onderwijsresultaten waarbij we samen voor ogen houden dat deze zowel realistisch als ambitieus zijn. Bij het speciaal basisonderwijs wordt het onderzoek naar realistische en ambitieuze kindcentrumeigen doelen voortgezet door deelname aan het SBO opbrengstenproject (sectorraad GO).

Aantal (%) kindcentra behalen de norm op:	1F (driejaarsgemiddelden)		1S /2F (driejaarsgemiddelden)	
	Signaleringswaarde	Landelijk gemiddelde (eigen schoolweging)	Signaleringswaarde	Landelijk gemiddelde (eigen schoolweging)
Rekenen	83%	58%	58%	58%
Lezen	100%	50%	100%	50%
Taalverzorging	100%	92%	92%	58%

Inspectie van onderwijs

In 2025 is de inspectie van onderwijs op onaangekondigd schoolbezoek geweest bij twee van onze kindcentra. Kindcentrum De Bakelaar en Kindcentrum Het Venster hebben tijdens deze bezoeken mogen laten zien waar zij goed in zijn en waar kansen ter versterking liggen. Beide kindcentra blijven vallen onder het reguliere toezicht.

Bestuurlijke visitatie

Op 9 oktober 2025 vond een bestuurlijke visitatie plaats. De visitatie werd uitgevoerd door de PO-Raad en is daarom vanuit het onderwijs benaderd, waarbij GOO expliciet heeft gevraagd om de opvangtak ook mee te nemen. De visitatiecommissie voerde gedurende de dag gesprekken met de bestuurder, locatieleiding, stafleden en collega's van het Expertisecentrum, vertegenwoordigers van de medezeggenschap, de Raad van Toezicht, externe partners en het managementteam.

De opzet van de dag bood ruimte voor reflectie, verdieping en verbinding. In open en constructieve gesprekken ontstond een rijk beeld van de organisatie: een professionele gemeenschap waarin betrokkenheid en deskundigheid zichtbaar samengaan met ambitie en ontwikkelkracht. De commissie sprak waardering uit voor de duidelijke koers, de herkenbare kernwaarden in houding en handelen en de bereidheid om gezamenlijk te blijven leren en verbeteren.

Tijdens de mondelinge terugkoppeling benoemde de commissie zowel sterke punten als ontwikkelperspectieven. Daarmee leverde de visitatie niet alleen een bevestiging van de ingezette koers, maar ook gerichte aanknopingspunten om met aandacht en bevologenheid verder te bouwen aan duurzame kwaliteit en toekomstbestendig bestuur.

Benoemde ontwikkelperspectieven zijn: ambities voor goed en inclusief onderwijs scherper te formuleren en te vertalen naar concrete, meetbare doelen. Daarbij de aanspreekcultuur versterken en ontwikkeling van een gezamenlijke taal rond onderwijskwaliteit en het zichtbaar borgen van de maatschappelijke opdracht in beleid en praktijk.

Daarnaast vraagt de commissie om verdere investering in regionale samenwerking en wederkerige partnerschappen, in een professionele cultuur met duidelijke rolneming en eigenaarschap, en in sterke tegenspraak door goed toegeruste medezeggenschap en een expliciete, helder toegepaste toezichtsvisie van de Raad van Toezicht.



Internationalisering

Internationalisering is niet expliciet opgenomen als ontwikkeldoel voor GOO. Internationalisering is geen doel op zich, maar een middel om kinderen voor te bereiden op een wereld die steeds meer met elkaar verbonden is. Binnen ons bestuur zien we internationalisering als een kans om de blik van kinderen, medewerkers en kindcentra te verruimen, met aandacht voor diversiteit, taalontwikkeling en wereldburgerschap. Internationalisering betekent voor ons dat kinderen in aanraking komen met andere talen, culturen en perspectieven. Dat kan dichtbij en concreet, passend bij de leeftijd en belevingswereld van kinderen in opvang en onderwijs. Het gaat om nieuwsgierigheid prikkelen, een open houding ontwikkelen en respectvol leren omgaan met verschillen. Dit doen we concreet door in ons handelen en aanbod rekening te houden met (meer)taligheid en communicatie, wereld oriënterend aanbod, professionalisering van medewerkers, samenwerking met ouders en een speelleeromgeving met materialen en activiteiten die diversiteit zichtbaar maken en waarderen.

Een voorbeeld van internationalisering in de praktijk: Cultuurweek op KC De Dompelaar

Om meer verbinding te creëren in het dorp bij kinderen met verschillende culturele achtergronden, heeft KC De Dompelaar, in samenwerking met de dorpsondersteuner, Jongerenwerk, de wijkagent en alle ouders van de kinderen uit de groepen 6, 7 en 8, concrete afspraken gemaakt over hoe we met elkaar om willen gaan. Ook ontstond het idee om elkaar beter te leren kennen door verhalen te delen en meer aandacht te hebben voor verschillende culturele achtergronden binnen het dorp.

Een werkgroep bedacht vervolgens een cultuurweek, vol activiteiten rondom ontmoeting en begrip. Er werd gezongen in verschillende talen, kinderen deden mee

aan een cultuurquiz en in elke klas was aandacht voor andere landen en gewoonten.

Bijzondere indruk maakten de persoonlijke verhalen. Een Poolse moeder vertelde hoe het was om als kind naar Nederland te verhuizen en de taal niet te spreken. Een Elsendorper deelde hoe zijn wereld groter werd toen hij buiten het dorp ging studeren. Een van de hoogtepunten was het koken bij gezinnen thuis. Kinderen maakten kennis met Oekraïense, Syrische, Poolse, Portugese en Duitse gerechten. Het letterlijk binnenstappen in een andere cultuur, gewoon in Elsendorp, was voor velen onvergetelijk.

Clustering vakantieopvang en vakantieplezier

Clustering opvang

Tijdens schoolvakanties wordt de kinderopvang geclusterd. Dat betekent dat iedere locatie met kinderopvang tijdens schoolvakanties wordt samengevoegd met die van een andere GOO-locatie. Wij zien veel voordelen in deze manier van werken:

- Zo zijn er meer leeftijdsgenootjes om mee te spelen voor de kinderen, wat vooral een groot verschil maakt voor kinderen op kleinere locaties;
- Zo kunnen we een uitgebreider activiteitenaanbod aanbieden, afgestemd op leeftijd, waarmee we het speelplezier vergroten;
- Zo kunnen we het vier-ogen-principe en achterwacht beter oplossen;
- Zo vergroten we de veiligheid en het werkplezier voor onze medewerkers: ze staan niet meer alleen op de groep maar altijd samen met een collega;
- Zo kunnen we het verlof van onze medewerkers beter verdelen, wat zorgt voor meer stabiliteit en kwaliteit in de groepen.
- Zo zorgen we voor meer contact tussen collega's van verschillende locaties. Dit versterkt de verbinding en we kunnen leren van elkaars werkwijze en ervaring.

Bij vakantieclustering stellen wij het welbevinden van de kinderen altijd voorop. Bij de indeling van de groepen en roostering van personeel zorgen we voor vertrouwde gezichten op de groep.

Vakantieplezier

Tijdens de vakantieclustering draaien onze locaties een speciaal vakantieprogramma, met activiteiten die net even wat uitgebreider, uitdagender en avontuurlijker zijn dan het programma tijdens normale schoolweken. Dat is *vakantieplezier*. Pedagogisch professionals maken per twee locaties zelf een activiteitenprogramma en trekken daarin samen op.

Evaluatie

In 2025 hebben de kinderen, naast het gevarieerde reguliere aanbod, genoten van veel leuke en uitdagende activiteiten, zowel buiten de deur als op de GOO-locaties. De kinderen ervoeren de clustering vaak als een leuk uitstapje, om op een andere locatie en met andere leeftijdsgenootjes te mogen spelen. Collega's van verschillende locaties wisselen ideeën en ervaringen uit. Activiteiten, thema's en ervaringen worden in een gezamenlijke 'bibliotheek' opgeslagen, waardoor men van en met elkaar leert. GOO kijkt terug op een succesvol jaar van vakantieclustering en blijft zich in 2026 inspannen om het vakantieaanbod verder te ontwikkelen.



Klachten 2025

In 2025 heeft GOO vijf officiële klachten ontvangen: twee voor GOO Opvang en drie voor Stichting GOO Onderwijs. Bij het landelijke Klachtenloket Kinderopvang zijn over GOO Opvang B.V. in 2025 geen klachten ontvangen. Bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs is in 2025 één klacht ingediend, deze klacht is nog vóór behandeling weer ingetrokken.

Opvang:

- Er is een klacht ingediend door ouders met betrekking tot het beleid met betrekking tot het inzetten van ruitgoed.
- Er is een klacht ingediend door ouders met betrekking tot het handelen van een pedagogisch professional op de groep.

Onderwijs:

- Er is een klacht ingediend door ouders met betrekking tot het handelingsverleggen zijn van een onderwijslocatie om een kind de eigen leerlijn te laten volgen.
- Er is een klacht ingediend door vader met betrekking tot de groepsindeling van een onderwijslocatie.
- Er is een klacht ingediend door verzorgers in verband met de schorsing van een leerling.

Alle klachten zijn per mail ontvangen en zijn volgens de klachtenregeling opgepakt, besproken en opgelost. In het klachtenverslag 2025 zijn de klachten, de uitgezette acties en het vervolg beschreven. Dit verslag wordt besproken met de GOO-raad en de Raad van Toezicht en wordt ook naar de GGD gestuurd.



Extra ondersteuning

Passende opvang en passend onderwijs

Passende opvang en passend onderwijs is de opdracht voor al onze kinderen bij GOO. Op alle kindcentra werken we intern en extern samen met onze partners om kinderen tussen 0 t/m 13 jaar zich te laten ontwikkelen, passend bij de ontwikkelmogelijkheden van elk kind.

Om iedereen tot bloei te kunnen laten komen:

- Gaan we uit van wat wél goed gaat en kiezen we voor een waarderende gespreksvoering.
- Delen we de kennis en ervaring die we binnen GOO hebben. Bijvoorbeeld met de experts van het Expertisecentrum en de expertisenetwerken binnen GOO op het gebied van gedrag, rekenen, het jonge kind en hoogbegaafdheid.
- Kijken we niet alleen naar de gemiddelde leerlijn, maar vooral naar het tempo en de route van het kind. De lat ligt dus niet voor elk kind even hoog.
- Begeleiden, stimuleren en inspireren we kinderen. Dit begint al heel jong (bij de opvang) en eindigt pas in groep 8 (op school en bij de bso). Al die tijd dagen we kinderen uit, laten we ze kennis maken met nieuwe dingen en prikkelen we ze. Daarbij staat niet alleen het individu centraal, maar juist ook het functioneren in een groep en samenleving.



Het visiekader jonge kind beschrijft hoe we kinderen tot bloei laten komen. Dit doen we door kinderen in zijn geheel te laten zien en het eigen ontwikkelproces van het kind centraal te stellen. Door samen te spelen en leren in een veilige en rijke speelleeromgeving. Binnen een breed, passend en divers aanbod. In verbinding met de omgeving. Een rijke speelleeromgeving vinden we belangrijk in zowel de opvang als het onderwijs.

Intern werken we als opvang en onderwijs samen om zo op een goede manier onze expertise in te zetten. Voorbeelden daarvan zijn de inzet van de intern begeleider in zowel de opvang als in het onderwijs en de pedagogisch professional die zowel in opvang als in het onderwijs werkzaam kan zijn.



Ondersteuningsroute

[illegible]

Elk kindcentrum beschrijft het ondersteuningsprofiel in het POS: perspectief op school. Dit is een systeem dat het SWV gebruikt waarin de basisondersteuning en de extra ondersteuning van het kindcentrum staat beschreven. Het overzicht van ondersteuning kun je op locatie-, op stichting- en SWV-niveau bekijken. Het overzicht is een trigger om daarover met elkaar in gesprek te gaan. In aanbod, ambities en grenzen van elk kindcentrum en binnen GOO.

Het Expertisecentrum staat voor gespecialiseerde opvang, onderwijs en begeleiding in het vormgeven van passend onderwijs en passende opvang. Kindcentrum SBO Petrus Donders valt onder het Expertisecentrum van GOO en biedt gespecialiseerde opvang en speciaal onderwijs. Vanuit het expertisecentrum Team Begeleiding krijgen alle kindcentra van GOO ondersteuning. De contactpersonen van Team Begeleiding zijn betrokken bij de zorg en ondersteuningsvragen van elk kindcentrum. De experts zijn gericht op een preventieve, ondersteunende en begeleidende functie voor de reguliere kindcentra van

[illegible]

Kindcentrum SBO Petrus Donders is een school voor speciaal basisonderwijs voor kinderen van 4 tot 13 jaar. Wij richten ons op kinderen die binnen een speciale setting begeleiding nodig hebben. Het kijken naar de kansen en mogelijkheden van elk kind is de basis van het werken met de kinderen op onze school.

Op de gespecialiseerde opvang realiseren we gespecialiseerde groepsbegeleiding voor kinderen in de leeftijd van 1 tot 5 jaar en naschoolse gespecialiseerde groepsbegeleiding voor kinderen tussen de 4 en 13 jaar. We willen kinderen versterken in hun zelfredzaamheid, zelfstandigheid en hun zelfvertrouwen. Kinderen krijgen binnen deze voorziening de begeleiding die past bij hun ondersteuningsbehoeften.

Alle expertises binnen GOO zijn verbonden aan het expertisecentrum, waaronder ambulant begeleiders, orthopedagogen, pedagogisch coaches, schoolopleiders en NT2-specialisten. Daarmee sturen we onze experts vanuit dezelfde visie aan de kindcentra van GOO.

Het Expertisecentrum kijkt en denkt GOO-breed mee met scholen om thuiszitten van leerlingen te voorkomen. Mocht het zich toch voordoen dan denkt ze mee om dit zo snel mogelijk op te lossen. Daarnaast hebben we een goede samenwerking met de leerplichtambtenaar en het samenwerkingsverband. In Gemert is in 2025 een nieuwe leerplichtambtenaar benoemd vanuit de gemeente.

Cijfers middelen SWV

Soort beschikking	Totaal 2025 in euro's	Toelichting besteding
Basisondersteuning	€ 380.770,23	Loonkosten, inzet BSO en BO, extra huur expertise, bijdrage achterstand, terugvordering thuiszitters
Afbouw TLV	€ -81.606,24	
Arrangementen	€ 65.186,67	Individuele arrangementen, groepsarrangementen
Overig	€ 178.111,88	OPR-deelname, capaciteitenonderzoek, vangnetregeling 23-24, expertiseversterking
Totaal	€ 542.462,54	

Scholenkring en ib-netwerk GOO

De intern begeleiders van GOO hebben zich in 2025 gericht op de ondersteuningsroute. En daarnaast heeft er een bijeenkomst plaatsgevonden voor intern begeleiders en team jeugd op het gemeentehuis van GOO. Begin 2026 heeft er een vervolgbijeenkomst plaatsgevonden. De bijeenkomsten zijn gericht op het kennen van elkaars perspectief. Het perspectief en de opdracht vanuit Team jeugd van de gemeente, te normaliseren. En daarnaast het perspectief van de intern begeleiders van GOO met betrekking tot het realiseren van passende opvang en passend onderwijs voor elk kind.

In de scholenkring zijn de besturen van de regio Gemert-Bakel-Boekel vertegenwoordigd. Daarin zitten de intern begeleiders van GOO, Plato en De Pandelaar. Ook zij zijn betrokken geweest bij bovenstaande bijeenkomsten.

Onderwijsachterstanden

Kindcentra Berglaren en De Samenstroom komen jaarlijks in aanmerking voor de aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid (OAB). Op deze locaties is de spreiding van de populatie redelijk tot zeer groot. Dit betekent dat we naast hoogopgeleide gezinnen ook relatief veel gezinnen met een lagere sociaaleconomische achtergrond en/of een buitenlandse achtergrond hebben. De achterstandsgelden worden op de kindcentra

ingezet in de formatie, waarbij we meer onderwijsgevend personeel per leerling en extra begeleiding realiseren. Op KC Berglaren hebben we in 2025 een vacature uitgezet om de NT2- experts binnen GOO uit te breiden en te verbinden aan Berglaren. Dit in verband met de NT2-populatie die meer ondersteuning nodig heeft in de groepen. Deze vacature is ingevuld en in januari 2026 is er een expert NT2 gestart op KC Berglaren.



Toelaatbaarheidverklaring (TLV)

In kalenderjaar 2025 kunnen we de volgende evaluatie opmaken:

- Er zijn 28 TLV-aanvragen in 2025 gedaan. Dat is 1,03% van het totaal aantal kinderen (2.727) binnen GOO. De meeste TLV-aanvragen zijn gericht op een doorstroom naar het SBO. Dit is vanuit GOO over het algemeen naar kindcentrum SBO Petrus Donders.
- Negen kindcentra hebben TLV's aangevraagd.

Subsidie basisvaardigheden

In 2024 hebben vier kindcentra de subsidie basisvaardigheden toebedeeld gekregen. Zij ontvingen voor elk kind een bedrag dat zij extra in kunnen zetten voor het versterken van de basisvaardigheden. Kindcentrum Cornelius, De Kastanjelaar, SBO Petrus Donders en De Berglaren hadden hiervoor een uitgebreid plan ingediend bij de inspectie.

In 2025 hebben de kindcentra die in 2024 niet ingeloot waren voor de subsidie basisvaardigheden een nieuwe aanvraag gedaan, om daarmee kans te maken op de subsidie. In 2025 zijn alle andere kindcentra, behalve KC De Klimboom, ingeloot voor de subsidie. Al deze kindcentra hebben een plan geschreven en uitgewerkt voor hun kindcentrum. Vanaf 2027 komt er een structureel bedrag voor de basisvaardigheden voor alle kindcentra. Dan wordt een bedrag van € 182,- per kind per jaar toegevoegd aan de lumpsum voor basisvaardigheden.

Binnen onze organisatie zien we een mooie, brede beweging ontstaan rondom de subsidie basisvaardigheden. Op dit moment zetten 12 van de 13 locaties deze middelen doelgericht in om hun basiskwaliteit verder te versterken. De subsidie wordt met name benut om gericht te werken aan taal en rekenen, waarbij teams kijken naar wat het kindcentrum en de populatie nodig heeft. Dat vraagt om analyse, bewuste en wetenschappelijk geïnformeerde keuzes en het versterken van de professionele cultuur. Je ziet dat teams investeren in deskundigheidsbevordering, het verbeteren van het aanbod en het versterken van hun zicht op ontwikkeling en het pedagogisch en didactisch handelen. Daarbij is er veel aandacht voor samen leren, reflecteren en het borgen van wat werkt.

Door hierin samen op te trekken, versterken kindcentra niet alleen hun eigen praktijk, maar dragen ze ook bij aan de ontwikkeling van GOO als geheel. De volgende stap zit in het verdiepen en bestendigen van deze aanpak. Hoe zorgen we dat wat nu in gang is gezet, blijvend onderdeel wordt van ons dagelijks handelen? Dat vraagt om blijvende aandacht, verbinding tussen locaties en het blijven leren van en met elkaar.



Specialisten nieuwkomers en meertaligheid

Vanuit gemeentelijke middelen worden specialisten nieuwkomers en meertaligheid ingezet om anderstalige nieuwkomers gedurende hun eerste twee jaar in Nederland te begeleiden. Daarnaast adviseren en ondersteunen zij leerkrachten en maken zij deel uit van een regionaal netwerk dat zich richt op passende ondersteuning voor nieuwkomers. Deze ondersteuning wordt geboden binnen de organisaties GOO, Saam (Boekel), Pandelaar en Platoo (Gemert-Bakel).

Sinds augustus 2024 vallen zowel de Taalklas Boekel als de NT2-voorziening Gemert-Bakel onder het expertisecentrum van GOO Opvang en Onderwijs. Hierdoor is de verbinding versterkt tussen alle onderdelen die betrokken zijn bij het bieden van passende opvang en passend onderwijs aan kinderen in deze gemeenten. Voorheen werden deze professionals aangeduid als NT2-specialisten. Deze benaming bleek echter te beperkt voor de brede doelgroep en het werkveld waarin zij opereren. Daarom wordt sinds 2025 de benaming specialisten nieuwkomers en meertaligheid gehanteerd.

Vanuit het samenwerkingsverband wordt gestreefd naar thuisnabij onderwijs. De aanpak van beide NT2-voorzieningen sluit hier nauw op aan. De gezamenlijke ambitie is het bieden van hoogwaardig, op maat. Naast ondersteuning en coaching binnen de kindcentra participeren beide voorzieningen in diverse regionale netwerken om de ontwikkeling van nieuwkomers te stimuleren. Daarbij wordt onder meer samengewerkt met het Taalhuis, de bibliotheek en VluchtelingenWerk.

Taalklas Boekel

In Boekel wordt twee dagen per week onderwijs verzorgd in de Taalklas. De leerlingen worden hierbij in kleine groepen ingedeeld op basis van niveau. Het grootste deel van de week volgen zij onderwijs in hun reguliere klas binnen hun eigen kindcentrum, samen met andere kinderen uit Boekel. Deze werkwijze draagt bij aan integratie en wederzijds begrip.

In 2025 namen in totaal 32 leerlingen deel aan de Taalklas Boekel, waarvan 11 Oekraïense leerlingen. Opvallend is dat het aantal leerlingen in de categorie 'prioriteit 1' is afgenomen. Momenteel ontvangen ook 24 leerlingen in de categorie 'prioriteit 3' ondersteuning vanuit de Taalklas.

NT2-voorziening Gemert-Bakel

De NT2-voorziening in Gemert-Bakel wordt georganiseerd binnen de kindcentra waar nieuwkomers onderwijs volgen. Op locatie wordt zowel coaching en ondersteuning geboden aan medewerkers als begeleiding aan leerlingen. Ook hier geldt het uitgangspunt dat leerlingen zoveel mogelijk onderwijs volgen in de reguliere klas, om integratie en wederzijds begrip te bevorderen.

Een aandachtspunt in 2025 betreft de plaatsing van nieuwkomerskinderen in de kern Gemert. Door de beperkt beschikbare plaatsen binnen de kindcentra blijkt dit steeds lastiger te realiseren. Om het plaatsingsproces te verbeteren zijn in 2025 een aantal afspraken gemaakt rondom de te zetten stappen bij plaatsing. Deze moet bijdragen aan een soepeler verloop van plaatsingen en aan een gezamenlijke



verantwoordelijkheid voor het bieden van onderwijs aan deze leerlingen.

In 2025 waren de nieuwkomersspecialisten in Gemert betrokken bij 99 leerlingen:

- 54 leerlingen ontvingen directe begeleiding
- 45 leerlingen vielen onder coaching en ondersteuning

Jaarverslag en verantwoording

Jaarlijks wordt voor beide voorzieningen een jaarverslag opgesteld, inclusief een financiële verantwoording. Dit verslag wordt gedeeld met de betrokken schoolbesturen en gemeenten en wordt, indien nodig, besproken in het bestuurlijk gemeentelijk overleg. Het jaarverslag is op te vragen bij de afdeling Kwaliteit van GOO.

Ontwikkelingen 2026

- Versterken beredeneerd aanbod en handelen naar aanleiding van het visiekader jonge kind.
- Versterken handelingsgericht denken en werken bij de professionals in het primaire proces.
- Opstellen van het kwaliteitsbeleid waarbinnen alle kwaliteitsactiviteiten in samenhang worden weergegeven.
- Implementatie van het nieuwe curriculum. In 2026 gaan we gezamenlijk naar de conferentie OCW dichtbij over de implementatie van de kerndoelen waarna we verdere stappen zetten in het planmatig, systematisch en cyclisch oppakken van deze ontwikkeling.



2.3 Communicatie en secretariaat

In 2025 heeft de afdeling communicatie verder gewerkt aan het versterken van onze interne en externe zichtbaarheid. Communicatie speelt een belangrijke rol in het uitdragen van de missie, visie en kernwaarden. Daarnaast ondersteunt de afdeling communicatie de andere afdelingen van het stafbureau en de andere locaties bij hun interne en externe communicatie, en draagt bij aan de verbinding met medewerkers, ouders en externe partners.

Positionering en profilering

Om GOO als organisatie goed te kunnen positioneren en profileren hebben we heldere merkwaarden en leidende principes. Deze vormen de basis van ons Bloeiplan 2023-2027. Dit Bloeiplan is ons kompas. Alle beleids- en kwaliteitsontwikkelingen komen voort uit het Bloeiplan. Dit geldt ook voor de ontwikkelingen op de locaties, waarbij er op locatieniveau ruimte is voor eigen 'couleur locale', passend bij de waarden van GOO.

We leggen de verbinding met organisaties en bedrijven in de regio



We zoeken ook de samenwerking op met lokale verenigingen en sportclubs.

Intern zoeken we de verbinding op. We gaan naar andere locaties en draaien op andere werkplekken mee.



We streven naar een positieve beeldvorming. We laten vaak van ons horen.



We delen succesverhalen.



Elke locatie heeft haar eigen kracht, passend bij de kernwaarden van GOO.

Voor de afdeling communicatie betekent dit onder meer:

We leggen de verbinding met organisaties en bedrijven uit de regio

- Onze PR-groep gaat geregeld naar scholen- en beroepenmarkten om onze vakgebieden en onze organisatie te promoten. Op deze manier komen leerlingen en studenten in contact met het werkveld.
- Onze samenwerking met opleider Ter AA, waarbij we ook in de communicatie over onze samenwerking samen optrekken.
- **We zoeken intern de verbinding op**
 - Ieder jaar gaat communicatie op bezoek bij alle locaties om de ontwikkelingen op het gebied van communicatie te bespreken.
 - Ook naast de vaststaande momenten weten communicatie en locaties elkaar goed te vinden en ondersteunen we elkaar.
- **We werken samen met lokale verenigingen en sportclubs**
 - In 2025 hebben wij de kindervakantieweken in de gemeenten Laarbeek en Gemert-Bakel gesponsord.
- **We streven naar een positieve beeldvorming en we laten vaak van ons horen**
 - Op extern niveau doen we dat onder meer in de vorm van advertorials, persberichten en social media.
- **We delen succesverhalen**
 - In de vorm van interviews, die we delen in de plaatselijke kranten, op de socials en op onze website.
- **Elke locatie heeft haar eigen kracht, passend bij de kernwaarden van GOO**
 - De afdeling communicatie ondersteunt waar nodig de locaties om die kracht uit te dragen. Denk aan ondersteuning op social media, de ontwikkeling van flyers, nieuwsbrieven, fotomateriaal, advertorials en uitnodigingen.

Interne samenwerking

De afdeling communicatie werkt intern veel samen met de verschillende stafafdelingen en locaties:

- Personeelsadministratie
- Personeelsplanning
- HR-adviseurs
- Kwaliteit
- ICT
- Kindplanning
- Secretariaat
- GOO-promotieteam
- Financiën
- Locaties opvang en onderwijs



Interne samenwerking

Binnen GOO vinden wij het belangrijk dat er open gecommuniceerd wordt. Daarbij staat goede samenwerking met alle betrokken partijen centraal.



Communicatie kijkt terug op 2025

De belangrijkste thema's in 2025:

- Eén locatie heeft een nieuwe website gekregen. Daarna volgden in 2025 de voorbereidingen op de vernieuwing van de alle andere websites.
- Voorbereidingen voor een vernieuwd intranet. Daarvoor is in 2025 een speciale werkgroep van start gegaan, allereerst om de wensen in kaart te brengen, de verschillende opties te onderzoeken en vervolgens om de benodigde vervolgstappen te nemen.
- Arbeidsmarktcommunicatie blijft elk jaar een belangrijk onderwerp, zo ook in 2025. De krapte van personeel, bij zowel opvang als onderwijs, is voelbaar. GOO wil het hele jaar door zichtbaar zijn als goede en aantrekkelijke werkgever.
- Locaties uitdagen om zichtbaar te zijn in 'colour locale' en hier duidelijke keuzes in te maken.
- Inzet social media, belangrijk voor de zichtbaarheid van het merk GOO en de verschillende locaties. Op dit moment is GOO actief op Facebook, Instagram en LinkedIn.
- Kindervakantieweken die in ons werkgebied liggen hebben van ons in 2025 een passend sponsorbedrag ontvangen.
- Om de betrokkenheid en loyaliteit van onze medewerkers te versterken, zijn er in 2025 enkele keren leuke attenties verzorgd door het secretariaat.
- Het secretariaat heeft ook in 2025 weer organisatiebrede ontmoetingen georganiseerd, zoals de GOO- inspiratiedag en het jaarlijkse GOO-feest.

Naast deze uitgelichte aandachtspunten heeft de afdeling ook de reguliere werkzaamheden uitgevoerd. Dit omvat nieuwsbrieven, redactie van GOO-documenten, vacatures, PR, persberichten, jaarverslag, onderwijskrant *Leren & Ontwikkelen* en de continue ondersteuning aan de opvang- en onderwijslocaties op het gebied van communicatie.



Communicatie kijkt vooruit naar 2026

Communicatie blijft bijdragen aan een open en betrokken organisatiestructuur waarin tijdige en duidelijke informatie centraal staat. We zetten hiermee in op versterking van verbinding, betrokkenheid en zichtbaarheid van GOO Opvang en Onderwijs. Communicatie gaat in 2026 door op de ingeslagen weg en werkt het komende jaar verder aan de thema's die ook in 2025 centraal stonden, met extra aandacht voor:

- Vernieuwde websites: de GOO-website zal spoedig worden vernieuwd, waarna ook de andere locaties stapsgewijs aan de beurt komen.
- Vernieuwd intranet: er bestaat behoefte aan een meer interactieve omgeving waar medewerkers informatie kunnen 'halen' maar ook met elkaar kunnen 'brengen en delen'. We hebben de eerste stappen al gezet door de wensen en behoeftes in kaart te brengen en hebben al een keuze voor een nieuw platform gemaakt. De verdere invulling en implementatie staat voor het tweede deel van 2026 gepland.
- Visualisering van verscheidene interne beleidsdocumenten.
- Verdere professionalisering en updaten van de informatievoorziening in de PR-stand waarmee we op beroepenmarkten en scholenmarkten staan. Dat betekent onder meer nieuwe folders, flyers en het ontwikkelen van interactieve vormen om leerlingen en studenten te boeien en te informeren in onze stand.
- Positieve beeldvorming: daarvoor is een stevige positionering ('couleur locale') van de GOO-locaties noodzakelijk. Dit blijft belangrijk omdat op sommige GOO-locaties een terugloop van leerlingenaantallen zichtbaar is.
- Het goed doorleven van de merkwaarden en dit vertalen naar gedrag blijft aandacht vragen in 2026.
- Arbeidsmarktcommunicatie blijft een belangrijk onderwerp. Er wordt ingezet op intensieve samenwerking tussen HR en communicatie om dit te versterken.
- Inzet social media.

Naast deze uitgelichte aandachtspunten blijft de afdeling ook de reguliere werkzaamheden uitvoeren, zoals nieuwsbrieven, redactie van GOO-documenten, vacatures, PR, persberichten, jaarverslag, onderwijskrant *Leren & Ontwikkelen* en de continue ondersteuning aan de opvang- en onderwijslocaties op het gebied van communicatie.

2.4 ICT en facilitair

Informatieveiligheid en privacy (AVG)

In het afgelopen jaar zijn belangrijke stappen gezet op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Diverse beleidsstukken zijn herzien en geactualiseerd en fase 1 van het groeipad van het Normenkader IBP is afgerond. Hiermee is een stevig fundament gelegd voor een veilige en zorgvuldige omgang met informatiebeveiliging en privacy. De focus ligt daarbij niet alleen op beleid, maar vooral op het naleven van afspraken en het vergroten van bewustwording. Voor dit doel is nagedacht over een structureel aanbod aan bewustwordingsacties voor medewerkers.

In het verslagjaar is 1 datalek gemeld. Gezien de omvang van de organisatie is dit een aandachtspunt en aanleiding om blijvend te investeren in het herkennen en melden van datalekken. Alleen door tijdige melding kunnen passende maatregelen worden

genomen. Er zijn geen klachten of verzoeken van betrokkenen (waaronder inzage) bekend bij de Functionaris Gegevensbescherming. Daarnaast heeft GOO zich aangesloten bij School-CERT, een landelijk initiatief van Kennisnet en SIVON dat concrete adviezen en ondersteuning biedt bij ransomware, een phishingaanval, datalek of een andere cybercrisis.

In het komende jaar wordt verder gewerkt aan de versterking van informatiebeveiliging en privacy. De focus ligt op het actualiseren van beleid, het verhogen van het beveiligingsniveau en het structureel vergroten van bewustwording. Fase 2 en 3 van het Normenkader IBP worden verder uitgewerkt en geïmplementeerd, met als doel een blijvend veilige en privacybewuste leer- en werkomgeving.

Digitale geletterdheid

Op het gebied van digitale geletterdheid zijn duidelijke stappen gezet. Meerdere kindcentra hebben de GOO-visie op digitale geletterdheid vertaald naar een eigen visie, passend bij de context van het kindcentrum. Deze visie geeft richting aan de verdere ontwikkeling en implementatie van digitale geletterdheid in de praktijk.

Daarnaast zijn i-coaches actief betrokken bij het vertalen van de definitieve conceptkerndoelen digitale geletterdheid naar de klas. Hiermee wordt gewerkt aan het versterken van digitale vaardigheden van kinderen, in samenhang met vakbekwaamheid, houding en betrokkenheid van medewerkers. Digitale geletterdheid ontwikkelt zich daarmee steeds meer tot een structureel en bewust onderdeel van het onderwijs.



Huisvesting en Facilitair

Het bieden van goed onderwijs en kwalitatieve opvang begint bij een prettige, veilige en toekomstbestendige leer- en werkomgeving. Binnen GOO streven we continu naar een zo hoog mogelijk kwaliteitsniveau, waarbij zowel de geldende wet- en regelgeving als onze eigen visie richtinggevend zijn voor keuzes op het gebied van huisvesting en facilitaire ondersteuning.

Schoolbesturen zijn zelf verantwoordelijk voor het groot onderhoud van de schoolgebouwen. Een belangrijke uitdaging blijft dat op een aantal locaties sprake is van een overschot aan vierkante meters, terwijl de beschikbare middelen voor onderhoud onder druk staan. De bekostiging in het primair onderwijs is immers gebaseerd op een vergoeding per kind, onafhankelijk van de omvang of staat van het gebouw.

Voor opvanglocatie KC Berglaren is het groot onderhoud opgenomen in de gezamenlijke lasten en doorbelast aan de opvang. Voor de overige opvanglocaties vindt een bijdrage aan groot onderhoud plaats via de huurafracht aan het onderwijs.

Op het gebied van verduurzaming zijn de in eerdere jaren ingezette trajecten afgerond. De SUVIS-projecten voor KC Het Venster en KC SBO Petrus Donders zijn in 2024 succesvol voltooid, waarbij nadrukkelijk is ingezet op het verbeteren van installaties en energievoorzieningen. Ook het verduurzamingstraject van KC De Samenstroom is in 2025 afgerond.



Een aantal kindcentra maakt onderdeel uit van een multifunctionele accommodatie (MFA). Met gemeenten vinden doorlopend gesprekken plaats over onderhoud, kostenverdeling en verantwoordelijkheden.

Het integraal huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Gemert-Bakel vormt een belangrijk kader voor toekomstige ontwikkelingen. In dit kader is in 2025 concreet verder gewerkt aan de nieuwbouw van KC Berglaren in Gemert. De bouw is in 2025 gestart en de voortgang ligt op schema, met als verwachting dat het nieuwe kindcentrum op 1 november 2026 in gebruik wordt genomen. Het huidige opvanggebouw van KC Berglaren is inmiddels in de verkoop gezet.

In Boekel zien we een aanhoudende groei in het aantal kinderen. Dit vraagt om aanvullende capaciteit op korte termijn en een toekomstbestendige visie op huisvesting. In 2025 is daarom gewerkt aan plannen voor tijdelijke huisvesting. Tegelijkertijd worden verschillende scenario's voor structurele oplossingen onderzocht en besproken met de gemeente en andere betrokken partijen.

Facilitair kijkt terug op een jaar waarin verdere stappen zijn gezet in de professionalisering van vastgoedbeheer en huisvestingsvraagstukken. Lopende trajecten rondom vastgoedoverdracht zijn voortgezet volgens de wettelijke kaders voor onderwijshuisvesting.



HOOFDSTUK 3: FINANCIËN

3.1 Financieel beleid

Financiën opvang en onderwijs

Om de inhoudelijke doelstellingen van GOO te realiseren, is inzicht in de financiële ruimte van essentieel belang. Een solide financiële basis is nodig om kwalitatief goede opvang en onderwijs te kunnen blijven bieden en om de organisatie in staat te stellen haar maatschappelijke opdracht duurzaam te vervullen.

De afdeling financiën richt zich op het financieel beheer van opvang en onderwijs, de beleidsmatige en administratieve ondersteuning van de organisatie, het beheer van subsidies en het faciliteren van de planning- en controlcyclus. Daarbij staat centraal dat financiële middelen doelmatig, rechtmatig en in lijn met de strategische doelstellingen van GOO worden ingezet.

GOO voert een transparant en consistent financieel beleid binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving. Uitgangspunt daarbij is dat middelen doelmatig worden ingezet, zonder het aanhouden van overbodige reserves of voorzieningen. Ook wordt gestuurd op centrale inkoopvoordelen, doelmatige allocatie van middelen en een treasurybeleid dat ondersteunend is aan de statutaire doelstellingen van de organisatie.

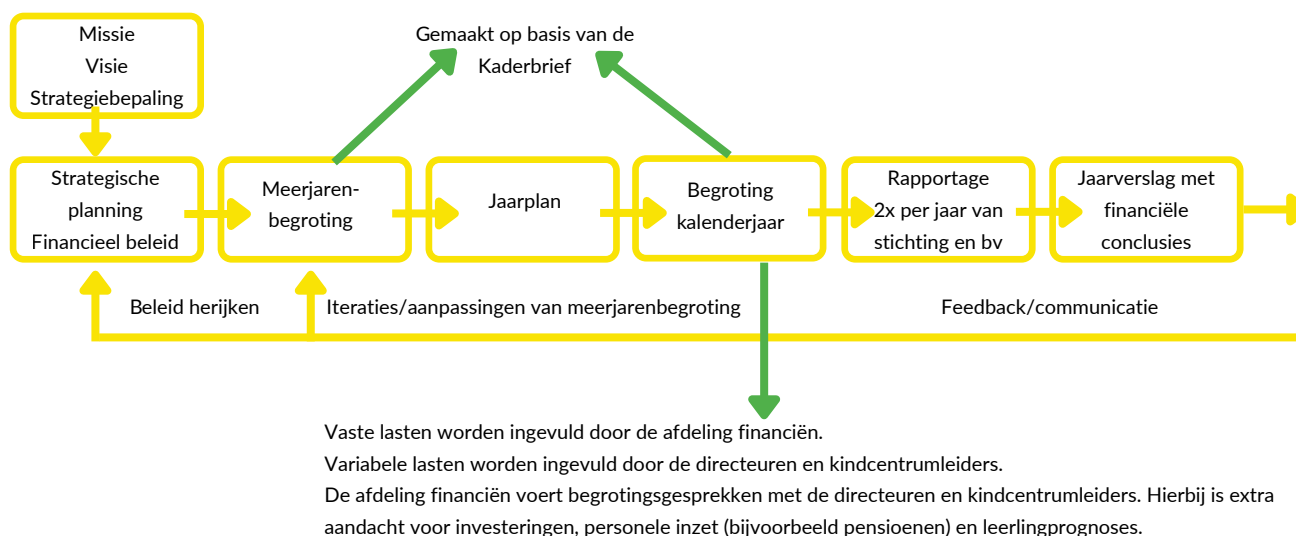
De financiële doelstellingen voor 2025 zijn uitgewerkt in de kaderbrief. Deze vormt de basis voor de begrotingen van Stichting GOO Onderwijs en GOO Opvang B.V. Daarnaast werkt GOO met drie afzonderlijke balansen: de balans van Stichting GOO Onderwijs, de balans van GOO Opvang B.V. en de geconsolideerde balans van beide entiteiten gezamenlijk. Hiermee wordt de interne transparantie bevorderd, ontstaat inzicht in de doelmatigheid van de inzet van middelen en wordt het onderscheid tussen publieke en private middelen geborgd.

Planning- en controlecyclus

De planning- en controlcyclus ondersteunt de realisatie van de maatschappelijke kernactiviteiten van GOO: kinderopvang en basisonderwijs. De kaderbrief vormt daarbij het uitgangspunt voor de interne verdeling van middelen, de inhoudelijke koers van het jaarplan en de systematiek van begroten.

Binnen GOO wordt beleidsrijk begroot. Dat betekent dat eerst de inhoudelijke en beleidsmatige uitgangspunten worden bepaald, waarna deze financieel worden vertaald. Op deze wijze is de begroting niet uitsluitend financieel van aard, maar nadrukkelijk verbonden aan de strategische en maatschappelijke doelstellingen van de organisatie. Over de uitvoering hiervan wordt verantwoording afgelegd in het jaarverslag en de jaarrekening.





De vaste lasten worden centraal begroot door de afdeling financiën. De variabele lasten worden opgesteld door de directeuren en kindcentrumdirecteuren. In de begrotingsgesprekken is nadrukkelijk aandacht voor personele inzet, investeringen, leerlingprognoses en huisvestingsvraagstukken.

Treasurybeleid

Het treasurybeleid van GOO is vastgelegd in het treasurystatuut, vastgesteld door het College van Bestuur op 11 mei 2023 en goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 19 juni 2023. De bestuurder is verantwoordelijk voor het treasurymanagement.

Treasury richt zich op het beheersen van financiële posities, geldstromen en de daaraan verbonden risico's. Doel is om op verantwoorde wijze om te gaan met middelen die niet direct nodig zijn voor het primaire proces, binnen de randvoorwaarden van de Regeling Beleggen, Lenen en Derivaten OCW 2016. GOO heeft ervoor gekozen niet te beleggen, te belenen en geen gebruik te maken van derivaten.

Allocatie van middelen

Alle middelen voor de bekostiging van het onderwijs komen binnen op het niveau van het bevoegd gezag. Binnen GOO wordt groot belang gehecht aan transparantie in de toedeling van deze middelen. Het allocatiebeleid is daarom gericht op een heldere verdeling van middelen, een zorgvuldige besluitvorming daarover en een inzichtelijke onderbouwing van centraal georganiseerde lasten.

Uitgangspunt is dat publieke middelen voor onderwijs en private middelen voor opvang strikt van elkaar gescheiden blijven. Bij de verdeling van middelen wordt onderscheid gemaakt tussen decentrale middelen voor de locaties en centrale middelen voor organisatiebrede voorzieningen. Het allocatiemodel ondersteunt daarmee de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van GOO.

Per kindcentrum worden de relevante baten en lasten in de begroting opgenomen. Voor onderwijs betreft dit onder meer de OCW-vergoedingen op basis van DUO-berekeningen en specifieke aanvullende bekostiging, waaronder onderwijsachterstandenmiddelen. Voor opvang worden de opbrengsten op basis van verkochte uren en de bijbehorende lasten rechtstreeks toegerekend. Personele lasten worden toegerekend op basis van de werkelijke loonkosten.

Omdat externe bekostigingsfactoren, zoals leerlingaantallen per peildatum, niet beïnvloedbaar zijn op locatieniveau, wordt binnen GOO gewerkt vanuit onderlinge solidariteit. Locaties met een gunstiger financieel effect dragen bij aan locaties waar de uitwerking minder gunstig is. Deze systematiek wordt per kindcentrum inzichtelijk gemaakt.

Gezamenlijke lasten

Een deel van de lasten wordt centraal georganiseerd vanuit het oogpunt van solidariteit, efficiëntie en kwaliteitsverbetering. Deze gezamenlijke lasten worden voor onderwijs toegerekend naar rato van het aantal leerlingen en voor opvang naar rato van het aantal verkochte uren.

De gezamenlijke lasten bestaan onder meer uit personele lasten van het bestuur, Raad van Toezicht, directeuren, stafbureau, Pool, expertisecentrum en traineeprogramma. Daarnaast vallen ook huisvestingslasten, onderhoudskosten, software, accountantscontrole, verzekeringen en overige instellingslasten onder deze centrale kostenstructuur.



3.2 Financiën kijkt terug

Kaderbrief en financiële doelstellingen

In 2025 lag de focus van het financieel beleid op het borgen van een financiële positie waarbinnen GOO verantwoorde keuzes kan maken, strategische doelen kan realiseren en de continuïteit van de kindcentra kan waarborgen. Daarnaast is verder gewerkt aan het vergroten van het inzicht in de verdeling en inzet van middelen door middel van meerjarenbegrotingen en een verdere versterking van de sturingsinformatie.

De daadwerkelijke inzet van middelen wordt jaarlijks verantwoord in de jaarrekening, die wordt gecontroleerd door een onafhankelijke accountant. Ook in 2025 zijn de geldende regels met betrekking tot activeren, reserves en voorzieningen toegepast in overeenstemming met de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Tevens is de berekening van de bestemmingsreserve in relatie tot risico's geactualiseerd.

De verdere ontwikkeling van eigenaarschap en verantwoordelijkheidsverdeling binnen begroting, realisatie, contractbeheer en beleidsuitvoering is in 2025 voortgezet. Daarbij is tevens ingezet op het versterken van de samenhang tussen processen, systemen en sturingsinformatie.

Ontwikkeling van balans en resultaat

Ten opzichte van 2024 hebben zich in 2025 de volgende belangrijkste ontwikkelingen voorgedaan in de balansposten. De materiële vaste activa is toegenomen gevolg van investeringen in voornamelijk meubilair, inventaris en hardware, (afronding) projecten zoals verduurzaming en renovatie. De liquide middelen en kortlopende schulden zijn toegenomen als gevolg van voorfinanciering nieuwbouw kindcentrum Stralijn (voorheen De Berglaren) door de gemeente Gemert-Bakel. De reserves heeft zich ontwikkeld doordat schoolbesturen in hun gelijk zijn gesteld met betrekking tot de gezamenlijke beroepsprocedure tegen de toekenning van te weinig bekostiging in de periode augustus tot en met december 2022 door OCW.



Bedragen x €1.000	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Verskil	Verskil
	2024	2025	2025	2026	2027	2028	verslagjaar t.o.v. begroting	verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	22.211	24.104	22.437	25.313	24.948	24.829	1.667	1.893
Overige overheidsbijdragen en subsidies	368	361	313	324	321	321	48	-7
Baten werk in opdracht van derden	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige baten	1.756	2.017	2.648	2.337	1.929	1.901	-631	261
TOTALE BATEN	24.335	26.482	25.398	27.974	27.198	27.051	1.084	2.147
LASTEN								
Personeelslasten	20.963	20.980	21.731	23.259	23.727	23.779	-751	17
Afschrijvingen	635	734	741	801	838	789	-7	99
Vrijval Badwill	-93	-93	-93	-	-	-	-	-
Huisvestingslasten	1.523	1.529	1.279	1.579	1.330	1.347	250	6
Overige lasten	2.180	1.976	1.940	2.096	2.069	2.077	36	-204
TOTALE LASTEN	25.208	25.126	25.598	27.735	27.964	27.992	-472	-82
SALDO								
Saldo baten en lasten	-873	1.356	-200	239	-766	-941	1.556	2.229
Saldo financiële baten en lasten	250	331	200	200	200	200	131	81
Resultaat deelneming/Badwill	143	385	-	309	256	386	385	242
TOTAAL RESULTAAT	-480	2.072	-	748	-310	-355	2.072	2.552

Het resultaat over 2025 bedraagt €2.072.000 en wijkt daarmee positief af van de begroting en ten opzichte van 2024. De belangrijkste verklaringen hiervoor zijn de ontwikkeling van de Rijksbekostiging en de ontwikkeling van de personele lasten, inclusief cao-effecten en uitkeringen.

Analyse exploitatie ten opzichte van de begroting

De uitkomsten van de exploitatie over 2025 zijn afgezet tegen de begroting. De baten wijken positief af van de begroting. Deze afwijking wordt met name verklaard door de ophoging van de Rijksbekostiging en doordat schoolbesturen in hun gelijk zijn gesteld met betrekking tot de gezamenlijke beroepsprocedure zoals eerder geschreven. In de begroting is rekening gehouden met een toename van de Rijksbekostiging van 2,95% zoals PO-Raad adviseerde. In werkelijkheid is de bekostiging toegenomen met 5,18%.

De totale lasten wijken positief af van de begroting. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn lagere personele lasten door minder inhuur extern personeel, lagere cursuskosten en lagere overige personele lasten.

In control statement

Het bestuur van GOO is van oordeel dat de interne beheersing en de planning- en controlcyclus in 2025 voldoende basis hebben geboden voor sturing, verantwoording en risicobeheersing. In 2025 is verder gewerkt aan de versterking van managementinformatie, rapportages, procesinrichting en samenhang tussen systemen. Tegelijkertijd blijft doorontwikkeling noodzakelijk, met name op het gebied van integraliteit van informatievoorziening, rapportagekwaliteit en uniforme procesondersteuning.

3.3 Financiën kijkt vooruit

Huisvesting

In 2025 hebben de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van huisvesting betrekking op nieuwbouw kindcentrum Stralijn, tijdelijke huisvesting Boekel, verduurzaming KC De Samenstroom, overige huisvestingsprojecten]. Deze ontwikkelingen hebben zowel financieel als beleidsmatig impact op de organisatie.

Het huisvestingsbeleid is gericht op het bieden van kwalitatief goede, veilige en toekomstbestendige gebouwen voor onderwijs en opvang. Daarbij wordt rekening gehouden met leerlingontwikkeling, verduurzaming, exploitatie, onderhoud en samenwerking met gemeenten. De toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting betreffen met name: ingebruikname kindcentrum Stralijn, verkoop pand aan de Drossard de la Courtstraat, tijdelijke huisvesting Kindpark Boekel en meerjarenonderhoud.

Investeringsbeleid, investeringen en toekomstige investeringen

Het investeringsbeleid van GOO is erop gericht om noodzakelijke investeringen planmatig en beheerst uit te voeren, passend binnen de meerjarenbegroting en de beschikbare financieringsruimte. Investerings worden beoordeeld op noodzaak, bijdrage aan kwaliteit en continuïteit, vervangingsmoment en samenhang met strategische doelstellingen.

In 2025 is voor een bedrag van €1.197.000 geïnvesteerd in onder meer groot onderhoud, verduurzaming, hardware, meubilair en speelplaatsen. Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met investeringen in huisvesting, groot onderhoud en hardware. Deze investeringen hangen samen met de verdere ontwikkeling van de huisvesting, vervangingsinvesteringen en de ambitie om de gebouwen en faciliteiten van GOO toekomstbestendig te houden.

Kasstroomen en financiering

De kasstroom uit operationele activiteiten bedraagt in 2025 €3.574.000. De investeringskastroom bedraagt €972.000 en hangt samen met de investeringen in materiële vaste activa.

De investeringen worden grotendeels gefinancierd uit eigen middelen, aangevuld met subsidies waar deze beschikbaar zijn. Voor de komende jaren blijft de liquiditeitsontwikkeling een belangrijk aandachtspunt, mede gezien de investeringsagenda en de onzekerheden in de bekostiging. De kasstroomontwikkeling is opgenomen in de meerjarenbegroting en wordt periodiek gemonitord binnen de planning- en controlcyclus.



Financiële positie

Kengetal	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Signaleringswaarde
Solvabiliteit incl. voorzieningen	0,80	0,72	0,77	0,77	0,80	Ondergrens: < 0,3
Solvabiliteit	0,75	0,68	0,74	0,74	0,76	
Weerstandvermogen	0,45	0,49	0,44	0,45	0,45	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit	2,23	1,90	1,65	1,51	1,45	Ondergrens: 0,75
Rentabiliteit incl. GOO Opvang BV	-1,97	7,82	2,67	-1,14	-1,31	
Rentabiliteit excl. GOO Opvang BV	-3,59	5,12	0,85	-2,82	-3,48	
Current ratio	2,23	1,90	1,65	1,51	1,45	Ondergrens: 1
Quick ratio	2,23	1,90	1,65	1,51	1,45	Ondergrens: 1
Bovenmatig eigen vermogen	1.530.195	3.069.200	61.315	-770.000	-1.338.430	
Ratio eigen vermogen	1,40	1,31	1,01	0,89	0,82	
Personele lasten t.o.v. omzet	0,83	0,83	0,85	0,84	0,85	
Innovatie/ontwikkeling	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	

Ontwikkelingen en vooruitblik

Binnen zowel onderwijs als opvang blijft sprake van onzekerheid in de bekostiging. In het onderwijs betreft dit met name de structurele rijksbijdragen en de toename van tijdelijke doelsubsidies. In de opvang spelen de ontwikkelingen rondom de financieringssystematiek, het fiscale uurtarief en de maatschappelijke discussie over de toegankelijkheid en betaalbaarheid en mogelijke gratis zijn van opvang.

Ook de beschikbaarheid van personeel blijft een belangrijk aandachtspunt, met name binnen de opvang. Dit vraagt om voortdurende aandacht voor de doelmatige inzet van personeel en de verdere optimalisatie van processen en systemen.

In 2025 is de risicoanalyse, inclusief frauderisicoanalyse, verder verankerd in de reguliere sturing. De belangrijkste risico's zijn opnieuw in beeld gebracht en voorzien van beheersmaatregelen. Deze worden organisatiebreed opgepakt binnen de domeinen communicatie, financiën en facilitair, HR en kwaliteit.

Daarnaast is gebleken dat verdere vereenvoudiging en integratie van informatie- en financiële processen noodzakelijk blijft. De komende periode wordt daarom verder gewerkt aan het samenbrengen van versnipperde applicaties en databronnen in een samenhangende informatievoorziening.

3.4 Risico's en risicobeheersing

GOO onderkent risico's op het gebied van financiën, personeel en organisatie, strategie en beleid, en ICT en privacy. Belangrijke risico's betreffen onder meer het wegvallen van tijdelijke subsidies, het ontbreken van geformaliseerd personeelsbeleid, het uitvallen van functionarissen op sleutelposities, beperkte stuurinformatie, onvoldoende gedragen ICT-beleid en het ontbreken van een voldoende beleidsrijke meerjarenbegroting.

Voor deze risico's zijn passende beheersmaatregelen geformuleerd. Deze hebben onder meer betrekking op het actualiseren van meerjarenplannen, het versterken van personeelsbeleid, het verbeteren van managementinformatie, het inrichten van opvolgingsstructuren en het verder ontwikkelen van een gedragen visie op ICT en informatievoorziening.



Afdeling	Risico	Kans x impact	Genomen beheersmaatregelen
Financiën	Onverwachts verminderen (tijdelijke) subsidie		• Projectplan schrijven alvorens aanvragen subsidie. • Registratie van aangevraagde en ontvangen subsidies inclusief bijbehorende documenten archiveren.
Personeel en organisatie	Geen personeelsbeleid geformaliseerd		• Gestart met Strategisch Personeelsplan met uitgangspunten richting het personeelsbeleid. • Medewerkersreis wordt beschreven. • Promotie-/demotiebeleid wordt beschreven. Leidinggevende functies worden allereerst beoordeeld in verband met de cao PO, daarna LB- en LC-medewerkers.
Personeel en organisatie	Een functionaris op een sleutelpositie valt plotseling weg		• Onderdelen voor het personeelsbeleid hebben aandacht en worden opgepakt.
Personeel en organisatie	Overheersende cultuur belemmert ontwikkeling van de organisatie		• Werkgroep Bloeiplan per 2027 opgericht, bestaande uit algemeen directeuren waarbij KC-directeuren worden betrokken. • Jaarlijks gesprek vertrouwenspersoon i.r.t. monitoring (jaarverslag vertrouwenspersoon en bedrijfsarts). • Bijeenkomsten Adri en Henk op verschillende organisatieniveaus en met verschillende afgevaardigden, betrekking op communicatie. • Individuele professionalisering (GOO Academie) • Quick scan evaluatie en analyse besproken op diverse niveaus binnen de organisatie (overschrijdend gedrag, werkdruk, etc.). • Positionering locatieleiding, rolverdeling, Governance en leiderschap (georganiseerde bijeenkomsten). • Externe expertise met betrekking tot rolverdeling locatieleiding. • AI-beleid met betrekking tot privacy opgesteld en besproken. • Ontwikkeling stafafdeling PZ verder ontwikkelen • Zelfevaluatie MT, hoe voorbeeldgedrag neerzetten, onder leiding van een externe organisatie. • Inzet Expertisecentrum op locaties voor gedrag en cultuur. • Gesprekscyclus opgericht, geïmplementeerd en gewaarborgd. • Tweedaagse MT, KC-directeuren en IB'ers georganiseerd, zowel op formeel als informeel vlak. • Inspiratiedag GOO • Representatie evalueren • Locatie bezoeken en werken op locatie door algemeen directeuren en stafmedewerkers. • TA-analyse op locaties uitdragen met behulp van externe expertise.

Strategie en beleid	De ondersteuning draagt onvoldoende bij aan de kwaliteit van bestuur en management.		• Project Afas is opgestart, onderzoek naar een integraal systeem voor HR en Financiën. • Doorontwikkeling KC-directeuren, onderzoek voor verheldering rollen en verantwoordelijkheden. Hierop kan het Stafbureau haar rol verbeteren. • Professionalisering stafbureau met studiedagen. • Verkleinen MT (lijn en staf) • Werkgroepen hoofdontwerpen vanuit jaarplan met verschillende functionarissen. • Aanscherping P&C-cyclus. • Opzetten driehoeksgesprekken, frequente gesprekken personeelsplanning en kindplanning • Weekmail vanuit Stafbureau naar directeuren • Locatiebezoeken door stafbureau, jaarlijks plannen.
ICT en privacy	ICT-beleid ontbreekt of heeft onvoldoende draagvlak.		• Strategisch ICT-plan is opgesteld en geaccordeerd in het MT. • Visie op digitale geletterdheid is opgesteld en geaccordeerd in het MT. • Een planning voor het schrijven van het normenkader IBP is opgesteld. Het kader wordt beschreven en loopt volgens planning. • Nulstand van hardware is vastgelegd. Alle hardware is gekenmerkt met unieke nummers en geregistreerd in TopDesk inclusief afschrijvingstermijnen.
Financiën	Een beleidsrijke meerjarenbegroting ontbreekt.		• Kaderbrief is geüpdatet naar kadernota waarin onder andere de term 'norm' is aangepast naar 'streefgetal'. • Gestart met Strategisch Personeelsplan met uitgangspunten richting het personeelsbeleid. • Meerjarig kasstroomoverzicht is opgesteld en besproken in het MT. • Meerjarenbestuursformatieplan is in concept.
Strategie en beleid	Bestuur en toezicht zijn onvoldoende gescheiden.		• Expliciet gesproken over belangenverstrengeling in verband met nevenactiviteiten, dit wordt buiten de regio van GOO gedaan. • Toezichtkader is geformuleerd. • Commissies (audit, remuneratie en kwaliteit) zijn vastgesteld. • Zelfevaluatie door Raad van Toezicht. • Statuten zijn helder voor Raad van Toezicht en bestuurder • Rooster voor aftreden leden Raad van Toezicht is opgesteld. • Raad van Toezicht is betrokken bij en op de hoogte van primaire proces van GOO.

Personeel en organisatie	Onvoldoende of onvoldoende bekwaam personeel.		• Gestart met Strategisch Personeelsplan met uitgangspunten richting het personeelsbeleid. • Meerjarenbestuursformatieplan is in concept. • Managementstatuut wordt herzien (bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden). • Studiedag HR met KC-directeuren (inzet instrumenten voor goed personeelsbeleid). • Medewerkersreis wordt beschreven. • Stagebureau opgezet, contacteren van opleidingsnetwerk is vergroot.
Financiën	De tussenrapportages fungeren niet als sturingsinstrument.		• Gesprekken zijn gaande over het oppakken van de rapportage voor MT en RvT met input van stafafdelingen samen.



3.5 Frauderisicoanalyse

In 2025 zijn de frauderisico's opnieuw beoordeeld en zijn aanvullende beheersmaatregelen geformuleerd. Daarbij is vastgesteld dat de meeste risico's, gelet op kans en impact, beperkt zijn. Niettemin zijn maatregelen verder aangescherpt.

Deze aanscherpingen hebben onder meer betrekking op het actualiseren van beleid en documentatie op het gebied van informatiebeveiliging, privacy en integriteit, het verder verankeren van de kernwaarden van GOO in opleidingen en organisatieontwikkeling, het stapsgewijs invoeren van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy Funderend Onderwijs en het structureel opnemen van risicomanagement in de planning- en controlcyclus.



3.6 Continuïteit

In deze paragraaf wordt de financiële continuïteit van GOO toegelicht aan de hand van ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de staat van baten en lasten, de balans en de financiële positie.

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs vereenvoudigd. De overgang naar deze systematiek heeft voor schoolbesturen geleid tot een materieel financieel nadeel in de periode augustus tot en met december 2022. Voor Stichting GOO Onderwijs bedroeg dit nadeel eind 2022 €1.080.776.

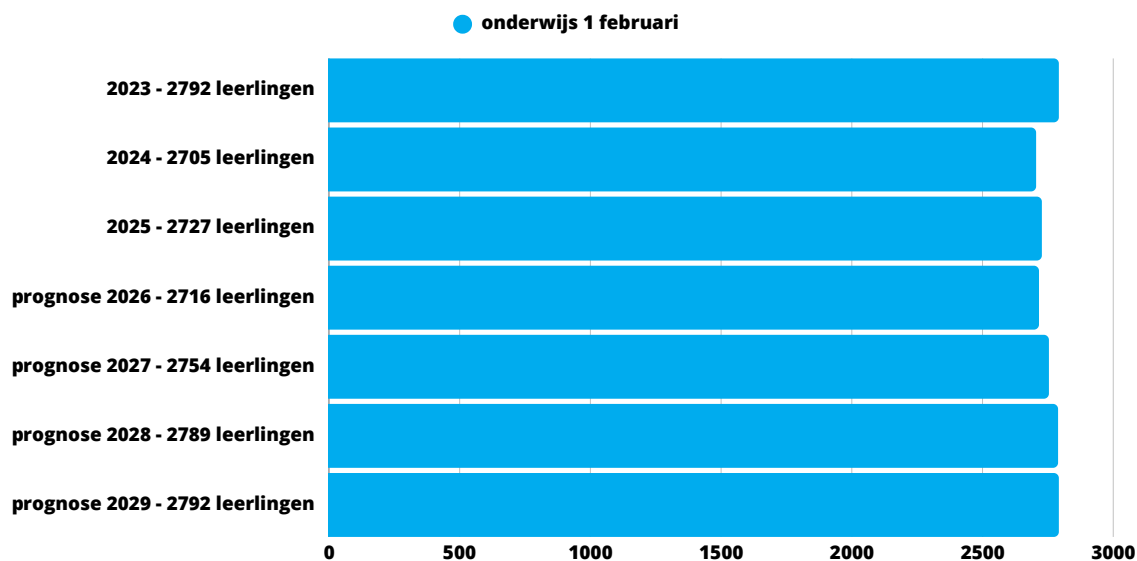
Stichting GOO Onderwijs heeft zich samen met andere schoolbesturen aangesloten bij de juridische procedure tegen deze bekostigingskorting. De rechtbank heeft in medio maart 2026 geoordeeld dat de schoolbesturen in het gelijk zijn gesteld. Hierdoor is een vordering opgenomen in de balans van €1.080.776 inclusief rente.

Ontwikkelingen leerlingen en medewerkers

De verwachting is dat het leerlingenaantal in de komende jaren relatief stabiel blijft. Daarmee blijft ook de personele omvang naar verwachting in grote lijnen stabiel. Beperkte aanpassingen kunnen naar verwachting grotendeels worden opgevangen via natuurlijk verloop.

Ontwikkelingen met betrekking tot het aantal leerlingen

Peildatum 1 februari



Ontwikkeling met betrekking tot het aantal medewerkers onderwijs in fte's

Peildatum 31 december 2025

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur/management	24,5	21,3	21,4	22,7	22,7	22,7
Personeel primair proces	157,6	172,9	162,1	162,5	162,5	162,5
Ondersteunende medewerkers	33,5	33,16	33,5	34,2	34,2	34,2
Totaal	215,6	227,4	216,9	219,3	219,3	219,3

Toelichting

De komende jaren blijft het leerlingenaantal nagenoeg stabiel. Daarmee kan ook het aantal FTE medewerkers stabiel blijven en zijn er slechts kleine aanpassingen nodig, die eventueel worden opgevangen door natuurlijk verloop. Zo hebben we bijvoorbeeld al zicht op het aantal medewerkers/FTE dat de komende jaren met pensioen gaat:

	2025	2026	2027	2028	2029
Verwacht pensioen in FTE	0,4	0,2	2,3	2,3	3,1



3.7 Staat van baten, lasten en balans

De rijksbekostiging over 2025 is beïnvloed door de ontwikkeling van de basisbekostiging, aanvullende subsidies en bijdragen vanuit het samenwerkingsverband. De overige baten bestaan onder meer uit doorbelasting van salariskosten aan GOO Opvang B.V., detacheringen en huuropbrengsten.

De personele lasten zijn beïnvloed door cao-ontwikkelingen, uitkeringen, voorzieningen en opleidings- en reiskosten. De huisvestingslasten hangen samen met onderhoud, renovatie en de activering van investeringen. De overige instellingslasten betreffen met name software, licenties, leermiddelen, deskundigenadvies en overige organisatiekosten.

De meerjarenbegroting blijft het financiële kader voor toekomstige keuzes. Baten uit verhuur, detachering en loonkostensubsidies blijven ook in de komende jaren relevant. Tegelijkertijd zullen de afschrijvingslasten toenemen als gevolg van de gewijzigde verwerking van onderhoud en investeringen.

3.8 Balans in meerjarig perspectief

De materiële vaste activa nemen toe door de activering van investeringen uit het meerjarenonderhoudsplan, de afronding van renovatieprojecten en de nieuwbouw van KC Berglaren. De financiële vaste activa en de wettelijke reserve deelneming ontwikkelen zich mede op basis van de resultaten van GOO Opvang B.V. De ontwikkeling van liquide middelen, reserves, voorzieningen en schulden hangt samen met het resultaat, de investeringen en de reguliere bedrijfsvoering.

De komende jaren blijft GOO investeren in huisvesting, meubilair, hardware, speelplaatsen, klimaatbeheersing en verduurzaming. Deze investeringen worden grotendeels gefinancierd uit eigen middelen, aangevuld met beschikbare subsidies.

3.9 Financiële positie

De financiële positie van Stichting GOO Onderwijs is ultimo 2025 gezond. De solvabiliteit, liquiditeit en weerstandspositie bevinden zich op een niveau dat past bij de aard en omvang van de organisatie en bieden ruimte om de continuïteit van onderwijs en opvang te waarborgen. De financiële positie op balansdatum wordt mede bepaald door de ontwikkeling van het resultaat, de investeringen in huisvesting en verduurzaming, de ontwikkeling van voorzieningen en reserves en de positie van GOO Opvang B.V.



Het publiek eigen vermogen komt boven de signaleringswaarde uit als het feitelijke eigen vermogen (totaal eigen vermogen -/- privaat vermogen) hoger is dan het normatief eigen vermogen. Het normatief vermogen is het vermogen dat Stichting GOO Onderwijs redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen conform de normen van de overheid.

De signaleringswaarde is bedoeld als startpunt voor een gesprek over de reserves en niet als harde norm. Binnen Stichting GOO Onderwijs vinden wij dat dit gesprek moet gaan over beleidsrijk begroten en investeren. De drie grote thema's van GOO staan ook bij dit gesprek centraal.

Met behulp van de rekenhulp van de Inspectie van het Onderwijs is de signaleringswaarde voor Stichting GOO Onderwijs berekend. De rekenhulp geeft aan dat het feitelijk eigen vermogen van Stichting GOO Onderwijs boven het normatief eigen vermogen ligt: ruim €3 miljoen.

Ruim €2 miljoen heeft betrekking op de voorfinanciering voor de nieuwbouw van kindcentrum Stralijn. Het overige mogelijke bovenmatig eigen vermogen wordt afgebouwd door deze gecontroleerd in te zetten in het onderwijs.

				
Onderwijsinstelling School Aanpassen	Publiek eigen vermogen € 8.862.000 Aanpassen	Gebouwen € 2.620.000 Aanpassen	Resterende MVA € 2.805.000 Aanpassen	Baten € 26.482.000 Aanpassen

Berekening	
Totaal eigen vermogen	€ 13.187.000
Privaat eigen vermogen	€ 4.325.000
	----- -
Publiek eigen vermogen	€ 8.862.000
Signaleringswaarde eigen vermogen	€ 5.792.800
	----- -
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 3.069.200
<i>Ratio eigen vermogen: 1,53</i>	

Balans in meerjarig perspectief

Bedragen x € 1.000	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting
ACTIVA	2024	2025	2026	2027	2028
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	4.515	4.752	5.512	5.711	5.922
Financiële vaste activa	3.778	4.163	4.712	4.968	5.354
Totale vaste activa	8.293	8.915	10.224	10.679	11.276
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden	-	-	-	-	-
Vorderingen	510	1.585	650	650	650
Kortlopende effecten	-	-	-	-	-
Liquide middelen	5.794	8.727	5.833	5.069	4.118
Totale vlottende activa	6.304	10.312	6.483	5.719	4.768
TOTALE ACTIVA	14.597	19.227	16.707	16.398	16.044

PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	2.724	5.321	4.138	4.025	3.900
Bestemmingsreserve	4.451	3.541	3.431	3.129	3.004
Wettelijke reserve deelneming	3.778	4.163	4.712	4.968	5.354
Totaal eigen vermogen	10.953	13.025	12.281	12.122	12.258
VOORZIENINGEN	718	774	500	500	500
LANGLOPENDE SCHULDEN	95	2	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.831	5.426	3.926	3.776	3.286
TOTAAL PASSIVA	14.597	19.227	16.707	16.398	16.044

Overleg met intern toezicht en GOO-raad

Het gesprek over de financiële positie vindt plaats in de reguliere overleggen met de GOO-raad en de Raad van Toezicht. Daarbij vormen onder meer de begroting, tussentijdse rapportages, formatieplannen en investeringsplannen de basis voor het gesprek over financiële continuïteit en bestuurlijke afwegingen.



Gemert, 22 juni 2026

Jaarrekening 2025

Stichting GOO Onderwijs

COLOFON

Adres
Contact

Ridderplein 7, 5421 CV Gemert
info@stichtinggoo.nl
088 0088500



Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Activiteiten

Stichting GOO Onderwijs is het bevoegd gezag van twaalf basisscholen en één school voor Speciaal Basisonderwijs (SBO). De activiteiten bestaan uit het verzorgen van primair onderwijs in de gemeente Gemert-Bakel en gemeente Boekel.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting GOO Onderwijs is feitelijk gevestigd op Ridderplein 7, 5421 CV te Gemert. De statutaire vestigingsplaats is Gemert-Bakel, de stichting is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41087693.

Continuïteitsveronderstelling

Het eigen vermogen van Stichting GOO Onderwijs bedraagt per 31 december 2025 ruim € 12 miljoen positief. De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Groepsverhoudingen

Stichting GOO Onderwijs is de moederonderneming van GOO Opvang BV. Stichting GOO Onderwijs is 100% aandeelhouder van GOO Opvang BV. De jaarrekening van GOO Opvang BV is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting GOO Onderwijs.

Stichting GOO Onderwijs en GOO Opvang BV werken samen ten behoeve van de vorming en aansturing van integrale kindcentra. Stichting GOO Onderwijs is civielrechtelijk statutair bestuurder van GOO Opvang BV.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs, de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De waardering van activa en passiva en de bepalingen van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de betreffende grondslag voor de specifieke jaarrekeningpost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Rapporteringsvaluta

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in euro's in duizendtallen.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslagperiode van een kalenderjaar.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar. De gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar. Waar nodig zijn de cijfers over 2024 ter vergelijking aangepast.

Gebruik van schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van jaarrekeningen vormt het bestuur van het bevoegd gezag zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Deze schattingen worden herzien in de periode van herziening en toekomstige perioden.

Consolidatie

In de consolidatie worden de financiële gegevens opgenomen van Stichting GOO Onderwijs samen met haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop zij overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft.

De groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop zij een overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft, worden voor 100% in de consolidatie betrokken. Het aandeel van derden in het groepsvermogen en in het groepsresultaat wordt afzonderlijk vermeld. Deelnemingen waarop geen overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend (geassocieerde deelnemingen) worden niet betrokken in de consolidatie.

Intercompany-transacties, intercompany-winsten en onderlinge vorderingen en schulden tussen groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen worden geëlimineerd, voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de Groep zijn gerealiseerd. Ongerealiseerde verliezen op intercompany-transacties worden ook geëlimineerd, tenzij sprake is van een bijzondere waardevermindering. Waarderingsgrondslagen van groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen zijn waar nodig gewijzigd om aansluiting te krijgen bij de geldende waarderingsgrondslagen van Stichting GOO Onderwijs.

De in de consolidatie begrepen vennootschappen/stichtingen zijn:

- GOO Opvang BV, statutair gevestigd te Gemert (100%)

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost. De stichting beschikt niet over financiële derivaten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling Jaarverslaggeving, de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek.

De waardering van activa en passiva en de bepalingen van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de betreffende grondslag voor de specifieke jaarrekeningpost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De toegepaste waarderingsgrondslagen zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de Stichting GOO Onderwijs.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. De activeringsgrens van de investeringen bedraagt € 2.500. De afschrijving vindt plaats na ingebruikname van de investering.

Verbouwingen van gebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Stichting GOO Onderwijs houdt alleen liquide middelen aan. Conform het Treasurystatuut worden geen beleggingen (financiële vaste activa) aangehouden. Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen.

Wettelijke reserve deelneming

De wettelijke reserve deelneming is gevormd uit de gereserveerde (positieve) resultaten die behaald zijn bij GOO Opvang BV. In artikel 23 van de statuten van GOO Opvang BV staat vermeld dat de winsten alleen toegevoegd kunnen worden aan de algemene reserves van de vennootschap. Het is niet mogelijk om de winsten van GOO Opvang BV uit te keren aan Stichting GOO Onderwijs.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve inzake risico's is gevormd op basis van de risicoanalyse en dient ter dekking van deze risico's.

De bestemmingsreserve groot onderhoud is gevormd op basis van de stand voorziening groot onderhoud per 1 januari 2024. De afschrijvingslasten met betrekking tot groot onderhoud conform de meerjarenonderhoudsplannen aan de gebouwen van GOO Opvang BV worden ten laste gebracht van de bestemmingsreserve groot onderhoud.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Duurzame inzetbaarheid

In de CAO Primair Onderwijs is een persoonlijk budget opgenomen van 40 uur voor elke medewerker en een aanvullend budget van 130 uur voor medewerkers vanaf 57 jaar. Deze uren kunnen ook gespaard worden. Het bevoegd gezag heeft een inschatting gemaakt in hoeverre gespaarde uren tot uitgaven zullen gaan leiden. Voor deze inschatting is een voorziening opgenomen, welke is gevormd tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen.

Voor een opgebouwd saldo aan gespaard BAPO-verlof wordt geen voorziening opgebouwd. Deze worden opgenomen onder een bestemmingsreserve en worden benoemd onder de risico's.

Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea wordt, zoals opgenomen in de vigerende verslaggevingsrichtlijnen, aangehouden. Een medewerker heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie. Deze uitkering bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-jarig jubileum 100% netto van het bruto maandsalaris. De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de blijfkans. Bij het contant maken is de marktrente van hoogwaardige ondernemingsobligaties ad 1% als disconteringsvoet gehanteerd.

Langlopende schulden

Stichting GOO Onderwijs heeft voor het vermogen van GOO Opvang BV een aandelenkapitaal van €100 volgestort. Door het storten van het aandelenkapitaal is Stichting GOO Onderwijs 100% aandeelhouder geworden van GOO Opvang BV. De nettovermogenswaarde van de deelneming is hoger dan het betaalde aandelenkapitaal waardoor badwill is gerealiseerd. Deze badwill valt in acht jaar vrij ten gunste van het resultaat.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Overlopende passiva

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

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop ze betrekking hebben.

Rijksbijdragen OCW

Onder de Rijksbijdragen OCW worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW. Tevens worden hier de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage verantwoord.

De ontvangen (normatieve) Rijksbijdragen en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening clause) worden verwerkt als baten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clause heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

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

Niet alleen het reguliere aantal leerlingen is bepalend voor de personele Rijksbekostiging van de basisscholen. In het Nederlandse onderwijsbeleid staat de versterking van de onderwijskansen van kwetsbare groepen centraal. Belangrijk middel daarvoor is de aanvullende bekostiging van scholen, waarbij rekening wordt gehouden met de sociaaleconomische achtergrond van leerlingen.

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door de Gemeente, Provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst-en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

Stichting GOO Onderwijs heeft een pensioenregeling afgesloten bij de Stichting ABP die als bedrijfstakpensioenfonds fungeert. Deelname aan dit pensioenfonds is verplicht gesteld op basis van de CAO voor het Primair Onderwijs, waaronder Stichting GOO onderwijs valt. De opbouw van de

pensioenaanspraken wordt steeds in het betreffende kalenderjaar afgefinancierd door middel van (tenminste) kostendekkende premiebetalingen.

De jaarlijkse opbouw van pensioenaanspraken bedraagt 27,0% en de franchise € 18.475. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 137.800. De dekkingsgraad van het betreffende bedrijfstakpensioenfonds bedraagt 123,5% ultimo 2025. Op basis van het uitvoeringsreglement heeft Stichting GOO Onderwijs bij een tekort in het fonds geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan door hogere toekomstige premies.

Afschrijvingen

Materiële vaste activa worden afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het actief. De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde en levensduur van het betreffende actief.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactielasten op de ontvangen leningen.

Belastingen

De belasting over het resultaat wordt berekend over het resultaat voor belastingen in de winst-en-verliesrekening, rekening houdend met beschikbare, fiscaal compensabele verliezen uit voorgaande boekjaren (voor zover niet opgenomen in de latente belastingvorderingen) en vrijgestelde winstbestanddelen en na bijtelling van niet-aftrekbare lasten. Tevens wordt rekening gehouden met wijzigingen die optreden in de latente belastingvorderingen en latente belastingschulden uit hoofde van wijzigingen in het te hanteren belastingtarief.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

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

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Geconsolideerde balans na resultaatbestemming

	31-12-2025		31-12-2024	
ACTIVA				
Materiële vaste activa				
Gebouwen en terreinen	2.769		2.324	
Overige materiële vaste activa	3.503		3.745	
		6.272		6.069
Financiële vaste activa	-		-	
Vlottende activa				
<i>Vorderingen</i>				
Debiteuren	28		27	
Ministerie van OCW	1.094		-	
Overige vorderingen	1		198	
Overlopende activa	409		372	
		1.532		597
<i>Liquide middelen</i>		13.160		9.672
TOTAAL		20.964		16.338

	31-12-2025		31-12-2024	
PASSIVA				
Groepsvermogen		13.025		10.953
Voorzieningen				
Voorziening personeel	1.134		1.120	
		1.134		1.120
Langlopende schulden		2		95
Kortlopende schulden				
Crediteuren	1.069		970	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.279		1.181	
Schulden ter zake van pensioenen	354		331	
Vennootschapsbelasting	25		-	
Af te dragen BTW	1		8	
Overige kortlopende schulden	2.977		720	
Overlopende passiva	1.098		960	
		6.804		4.170
		20.965		16.338

Geconsolideerde staat van baten en lasten

	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
Baten			
Rijksbijdrage OCW	24.104	22.437	22.211
Overige overheidsbijdragen	773	753	727
Overige baten	12.430	12.913	11.839
Totaal Baten	37.307	36.103	34.777
Lasten			
Personele lasten	29.176	29.862	29.277
Afschrijvingen	979	991	848
Vrijval Badwill	93-	93-	93-
Huisvestingslasten	2.307	1.957	2.237
Overige instellingslasten	3.004	2.899	3.166
Totaal lasten	35.373	35.616	35.435
Saldo baten en lasten	1.934	487	658-
Financiële baten en lasten	343	200	251
Resultaat reguliere bedrijfsvoering	2.277	687	407-
Belastingen op het resultaat	205-	-	74-
Resultaat	2.072	687	481-

Geconsolideerd kasstroomoverzicht

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo van baten en lasten	1.934	658-
Aanpassingen voor:		
-Afschrijvingen materiële vaste activa	981	849
-Vrijval badwill (non cash)	93-	93-
-Mutaties voorzieningen	14	523
	3.016	621
<u>Veranderingen werkkapitaal</u>		
-Vorderingen	839-	59
-Kortlopende schulden	2.608	704
	1.589	763
Kasstroom uit operationele activiteiten	4.605	1.384
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		
Ontvangen interest	162	251
Betaalde interest	-	-
Betaalde vennootschapsbelasting	96-	99-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	66	152
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	1.183-	1.938-
Opname/aflossing langlopende schulden	-	-
(Des) investeringen financiële vaste activa	-	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	1.183-	1.938-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	-
Aflossing leningen	-	-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Mutatie liquide middelen	3.488	402-
Beginstand liquide middelen	9.672	10.074
Mutatie liquide middelen	3.488	402-
Eindstand liquide middelen	13.160	9.672

Toelichting op de geconsolideerde balans

Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde 31-12-2024	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 2024	Boekwaarde 31-12-2024	Investeringsen 2025	Afschrijvingen 2025	Des- investeringsen/ ingebruikname 2025	Ingebruikname activa in aanschaf 2025	Cumulatieve aanschafwaarde 31-12-2025	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
Verbouwingen en terreinen	3.784	1.460	2.324	346	264	10	373	4.503	1.734	2.769
Verbouwingen en Terreinen	3.784	1.460	2.324	346	264	10	373	4.503	1.734	2.769
ICT Hardware	3.937	2.805	1.132	214	351	36	-	4.151	3.192	959
Duurzame apparaten	345	254	91	58	47	-	-	403	301	101
Leermiddelen	1.070	873	197	48	43	-	14	1.132	916	216
Meubilair en inventaris	3.771	2.098	1.673	451	205	20	32	4.254	2.324	1.930
Investeringsen in aanschaf	652	-	652	259	71	169	-164	747	240	508
Communicatie	19	19	-	45	-	2	-255	-191	21	-212
Overige materiële vaste activa	9.794	6.049	3.745	1.074	717	227	-373	10.495	6.993	3.503
Totaal materiële vaste activa	13.578	7.509	6.069	1.420	981	237	0	14.999	8.727	6.272

Afschrijvingstermijnen:

Verbouwing en terreinen	10 tot en met 30 jaar
ICT Hardware	4 tot en met 8 jaar
Leermiddelen	8 jaar
Meubilair	15 jaar
Overig	3 tot en met 8 jaar

Vorderingen

	31-12-2025	31-12-2024
Debiteuren	28	27
OCW	1.094	-
Vordering gemeente	1	96
Vennootschapsbelasting	-	84
Projecten	-	15
Samenwerkingsverband	-	-
Overige vorderingen	-	3
Overige vorderingen	138	198
Vooruitbetaalde kosten	409	372
TOTAAL	1.532	597

Liquide middelen

	31-12-2025	31-12-2024
Kas	-	-
Banken	13.160	9.672
TOTAAL	13.160	9.672

Groepsvermogen

	Saldo 31-12-2024	Bestemming resultaat	Saldo 31-12-2025
Groepsvermogen	10.953	2.072	13.025
Totaal groepsvermogen	10.953	2.072	13.025

Voor de toelichting op het groepsvermogen verwijzen wij naar de toelichting op het eigen vermogen in de enkelvoudige jaarrekening van Stichting GOO Onderwijs.

Voorzieningen

	Saldo 31-12-2024	Dotaties 2025	Onttrekkingen 2025	Saldo 31-12-2025
Duurzame Inzetbaarheid / Levensfasebudget	452	-	206	246
Langdurig zieken	288	575	293	570
Jubileumuitkeringen	280	45	49	276
Ontslag-/transitievergoeding	-	-	-	-
Uitkeringskosten	100	-	58	42
Personele voorzieningen	1.120	621	607	1.134
Totaal voorzieningen	1.120	621	607	1.134

Langlopende schulden

	Saldo 31-12-2024	Toename 2025	Vrijval 2025	Saldo 31-12-2025
Badwill	95	-	93	2
Badwill	95	-	93	2

Initieel bedrag badwill 31-12-2018	746
Af: cumulatieve vrijval t/m 2025	744
Stand badwill 31-12-2025	2

Kortlopende schulden

	31-12-2025	31-12-2024
Crediteuren	1.069	970
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.279	1.181
Schulden terzake pensioenen	354	331
Af te dragen BTW	1	8
Vennootschapsbelasting	25	-
OCW	-	22
Onderhoudskosten	-	-
Huisvesting	9	18
Schoolprojecten	2.161	86
Salarissen/Personele verplichtingen	323	335
Accountantskosten	19	21
Gemeenten	180	142
Overige	286	96
Totaal kortlopende schulden	2.978	720
Vooruitontvangen bedragen	116	51
Vakantiegeld	942	881
Toelage PO	40	28
Totaal overlopende passiva	1.098	960
TOTAAL	6.804	4.170

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

Baten

	2025	2025	2024
Baten	Realisatie	Begroting	Realisatie
RIJKSBIJDRAGE OCW			
(Normatieve)rijksbijdrage OCW			
Basisbekostiging per school en per leerling	21.599	21.062	21.003
Overgangsbekostiging vereenvoudiging bekostiging	530-	688-	433-
Aanv. Bekostiging onderwijsachterstandbestrijding	360	400	289
Budget Personeel- en arbeidsmarktbeleid	82	-	-
Professionalisering/begeleiding starters en schoolleiders	152	170	294
Bijzondere en aanvullende bekostiging PO	900	-	-
	22.563	20.944	21.153
Overige subsidies OCW			
Bijzondere bekostiging asielzoekerskinderen na 2de jaar	38	17	51
Bijzondere bekostiging 1e opv. vreemdelingen	48	55	123
Bijzondere bekostiging Sinti & Roma kinderen	24	95	86
Bijzondere bekostiging asielzoekerskinderen	-	6	2
Bijzondere bekostiging Nieuwkomers (maatwerk)	-	-	-
Subsidie Basisvaardigheden	650	454	152
Bijdrage onderwijsregio's	95	95	-
Lerarenbeurs	59	57	61
	914	779	475
Ontvangen doorbetalingen SWV			
Samenwerkingsverband PO 3008	622	489	575
Ontvangen gelden overige instellingen	5	225	8
	627	714	583
Totaal(Rijk)bijdragen OCW	24.104	22.437	22.211

	2025		2025		2024	
Baten	Realisatie		Begroting		Realisatie	
OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN						
Gemeentelijke bijdragen						
Gemeentelijke bijdragen	741	741	693	693	710	710
Overige						
Overige overheidsbijdragen	32		60		17	
Totaal overige		32		60		17
Totaal overige overheidsbijdragen		773		753		727
OVERIGE BATEN						
Ouderbijdrage opvang en onderwijs	11.748		11.548		11.199	
Medegebruikersvergoedingen/huur	456		62		325	
Detacheringen intern/extern	72		43		172	
Loonkostensubsidie	41		32		32	
Bijdrage externe t.b.v. scholing	30		-		38	
Bijdrage kopieerwerk	2		3		3	
Overige baten	80		1.225		70	
Totaal overige baten		12.430		12.913		11.839
TOTAAL BATEN		37.307		36.103		34.777

LASTEN

	2025	2025	2024
Lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
PERSONELE LASTEN			
Lonen en salarissen			
Sociale lasten	21.947	28.581	21.642
Vervangingsfonds en participatiefonds	3.363	-	3.297
Pensioenpremies	127	-	240
Werkgeverslasten	2.727	-	2.604
<i>Totaal lonen en salarissen</i>	6.216	-	6.141
	28.164	28.581	27.783
Uitkeringen			
Overige uitkeringen	829-	453-	848-
<i>Totaal uitkeringen</i>	829-	453-	848-
Lonen en salarissen incl. uitkeringen	27.335	28.128	26.935
Overige personele lasten			
Dotatie personele voorzieningen	403	180	673
Inhuur personeel	270	108	676
Werving	12	17	2
Reis-/verblijfkosten	225	103	111
Cursuskosten/studiedagen	463	642	531
Bedrijfsgezondheidszorg	66	75	82
Kantine kosten	56	42	55
Vrijwilligersvergoedingen	21	21	20
Overige personele lasten	325	546	192
<i>Totaal overige personele lasten</i>	1.842	1.734	2.342
Totaal personele lasten	29.176	29.862	29.277

Het aantal fte's op peildatum 31 december 2025 (incl. vervangingen) is voor OP 152,93 fte (2024: 153,31 fte), directie 24,16 fte (2024: 24,25 fte), bestuurder 0,60 fte (2024: 0,60 fte) en OOP 169,47 fte (2024: 173,48 fte).

	2025	2025	2024
Lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
AFSCHRIJVINGEN			
Duurzame apparatuur	22	138	22
Meubilair en inventaris	271	213	211
Leermiddelen	39	64	44
ICT Hardware	384	445	358
Verbouwing/terreinen	263	119	213
Communicatie	-	13	-
Totaal afschrijvingen	979	991	848

	2025	2025	2024
Vrijval Badwill	Realisatie	Begroting	Realisatie
Vrijval badwill	93	93	93
Totaal financiële baten en lasten	93	93	93

	2025	2025	2024
Lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
HUISVESTINGSLASTEN			
Huur	382	328	365
Klein onderhoud	361	256	379
Energiekosten	410	381	381
Schoonmaak	421	454	448
Heffingen	33	34	32
Dotatie onderhoudsvoorziening	-	-	-
Beveiliging	14	15	17
Tuinonderhoud	65	70	52
Overige huisvestingskosten	530	338	465
Planmatig onderhoudsbeheer	91	81	98
Totaal huisvestingslasten	2.307	1.957	2.237

Lasten	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
OVERIGE INSTELLINGSLASTEN			
Abonnementen	16	15	19
Accountantskosten	80	48	64
Administratieve systemen	392	332	327
Bankkosten	11	10	11
Beheerslasten	63	81	79
Communicatiekosten	44	59	32
Contributie besturenorganisaties	71	60	71
Culturele vorming	94	80	88
Deskundigheidsadvies	184	120	253
Dotatie dubieuze debiteuren	31	25	3-
ICT onderhoudskosten en hardware	100	75	84
ICT software en licenties	520	398	501
ICT website	26	4	3
Internetaansluiting	18	20	24
Kantoorbenodigdheden	34	37	37
Kleine aanschaffingen	103	74	119
Leermiddelen, verbruiksmateriaal	317	469	382
Medezeggenschap	12	29	50
Mediatheek, bibliotheek	37	43	56
Oninbare debiteuren	-	-	-
Portikosten	3	3	5
Representatiekosten	8	16	9
Reproductiekosten	155	113	148
Schoolreisjes/excursies/sportdag	87	119	107
Telefoonkosten	30	28	30
Testen en toetsen	6	25	14
Vergaderkosten	24	25	5
Vergunningen	1	-	1
Verzekeringen	65	42	50
Voeding, verzorging en activiteiten	340	341	329
Extra zorgmiddelen	114	197	152
Overige instellingslasten	18	11	119
Totaal overige instellingslasten	3.004	2.899	3.166
TOTAAL LASTEN	35.373	35.709	35.435

Accountantshonorarium

Het accountantshonorarium is als volgt gespecificeerd:

- Kosten controle jaarrekening 2025	€ 54.873,50
- Kosten controle jaarrekening 2024, meeruren	€ 7.865,00
Totaal	€ 62.738,50

	2025	2025	2024
Financiële baten en -lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
Rentebaten en -lasten	343	200	251
Totaal financiële baten en lasten	343	200	251

	2025	2025	2024
Vennootschapsbelasting	Realisatie	Begroting	Realisatie
Vennootschapsbelasting boekjaar	137	70	59
Correctie voorgaande jaren	68		15
Totaal financiële baten en lasten	205	70	74

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen en niet de in de balans opgenomen activa

Kindpark Boekel

In 2019 is de nieuwbouw van Kindpark Boekel, Parkweg 10 te Boekel opgeleverd. In de samenwerkingsovereenkomst 'Beheer en exploitatie Kindpark Boekel' is met de gemeente Boekel afgesproken, dat GOO samen met Stichting SAAM Scholen te Oss hoofdgebruiker is van dit gebouw. GOO zal fungeren als penvoerder. Daarnaast is in deze overeenkomst vastgelegd dat GOO en SAAM over een periode van 25 jaar een bedrag van € 267.785 aan betalingsverplichting hebben voor de besparing in de exploitatielasten. Dit komt neer op een jaarlijkse afdracht, gebaseerd op afschrijvingslasten met rente, van circa € 13.500 per jaar waarvoor circa 50% ten laste van GOO zal komen. Per eind 2025 is de verplichting nog circa € 245.320. De verplichting langer dan vijf jaar bedraagt circa € 184.600.

In 2019 is de nieuwbouw van Kindcentrum Parkweg 10 te Boekel opgeleverd. In de samenwerkingsovereenkomst Beheer en exploitatie Kindcentrum Parkweg 10 Boekel is met de gemeente Boekel afgesproken dat GOO Opvang BV de stichtingslasten van dit gebouw in een periode van 25 jaar zal terugbetalen. De stichtingslasten zijn bepaald op € 408.870. De jaarlijkse afdracht, gebaseerd op afschrijvingslasten met rente, zal € 20.607 bedragen. Per eind 2025 is de verplichting nog circa € 381.229.

Huurverplichtingen

Huurverplichtingen

GOO Opvang BV is met meerdere partijen huurovereenkomsten aangegaan betreffende onroerende zaken. De grootste huurovereenkomsten zijn aanwezig met:

- Stichting GOO Onderwijs voor in totaal € 377.203 per jaar. Deze hebben een looptijd tot eind 2025 die jaarlijks stilzwijgend worden verlengd.
- Kindpark Boekel voor in totaal € 32.732 per jaar. Deze hebben een looptijd tot eind 2029 met nog een totale verplichting van € 107.077.
- Gemeente Laarbeek voor in totaal € 173.566 per jaar. Deze hebben een looptijd tot 2029 en tot 2030 met nog een totale verplichting van € 651.006.
- Gemeente Gemert-Bakel voor in totaal € 13.708 per jaar. Deze hebben een looptijd tot 2026.
- Gemeente Boekel voor in totaal € 11.170 per jaar. Deze hebben een looptijd tot 2030 met een totale verplichting van € 62.918.

Europese aanbestedingen

ICT-hardware

Voor de inkoop ICT-hardware is in 2024 een nieuwe aanbesteding uitgezet via Key-Quality. Looptijd is van 2024 tot en met 2028. Het eerste inkoopmoment was in juni 2024. GOO heeft in 2024 €8.439,74 betaalt aan Key-Quality ter ondersteuning conform de getekende overeenkomst.

Schoonmaak en glasbewassing

De aanbesteding van schoonmaak en glasbewassing is in het voorjaar van 2022 gestart. De aanbestedingsprocedure heeft geresulteerd in gunning aan IBN Facilitair VOF te Uden. In 2025 was de jaarlijkse verplichting €201.954 inclusief BTW. Het contract heeft een looptijd van 4 jaar, van september 2022 tot en met augustus 2026, met een optie tot verlenging van vier keer 1 jaar.

Afvalverwijdering

De aanbesteding van afvalverwijdering is in september 2020 gestart. De aanbesteding is Van Happen Transport BV gegund. In 2021 is door Stichting GOO Onderwijs €1.815 aan Key-Quality betaald ter

ondersteuning conform de getekende overeenkomst. De contracten met betrekking tot afvalverwijdering zijn op 1 juli 2021 gestart, met uitzondering van Kindcentrum De Havel. Het contract van Kindcentrum De Havel is 1 april 2021 gestart. De einddatum van het contract is 31-12-2026. In 2025 was de verplichting €28.999.

Afdrukapparatuur

In augustus 2020 is de aanbesteding van afdrukapparatuur gestart. De afdrukapparaten zijn in maart 2021 op de kindcentra geïnstalleerd. De aanbesteding is op basis van no cure no pay uitgevoerd. De vergoeding wordt op basis van een percentage over de besparing uitgevoerd. Aan Printscan is in 2021 een vergoeding van €27.477 betaald, omdat een voordeel is behaald. In december 2022 zijn de afdrukapparaten op locatie vervangen door nieuwe machines. Hiervoor is direct een contract afgesloten met PCI Nederland BV dat loopt tot en met 31-8-2029. Het leasecontract loopt via De Lage Landen Vendor Lease. In 2025 was de verplichting €121.030.

Leermiddelen

Eind 2022 is een eerste start gemaakt met de aanbesteding van leermiddelen. Hierbij heeft Key-Quality ondersteunt. In 2023 is door Stichting GOO onderwijs €12.705 aan Key-Quality betaald ter ondersteuning. Met Reinders Oisterwijk BV is een raamovereenkomst afgesloten met een looptijd van 1-11-2023 tot en met 31-10-2027.

Administratiekantoor

Eind 2025 is gestart met het opstellen van een aanbestedingsleidraad met betrekking tot de aanbesteding administratiekantoor onder begeleiding van Key-Quality. In 2026 wordt het aanbestedingsdocument online gepubliceerd. In 2025 is de eerste termijn betaald voor de ondersteuning van Key-Quality. De verplichting was €7.260.

Geschillen/claims

GOO Opvang BV is aangesloten bij de Geschillencommissie Kinderopvang. In de brief van 16 maart jl. van De Geschillencommissie is te lezen dat in 2025 geen geschillen zijn ingediend tegen uw GOO Opvang BV.

Fiscale eenheid

GOO Opvang BV maakt samen met Stichting GOO Onderwijs onderdeel uit van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. GOO Opvang BV is uit dien hoofde hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschuld van de heel fiscale eenheid.

Enkelvoudige balans na resultaatbestemming

	31-12-2025	31-12-2024
ACTIVA		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	1.947	1.617
Overige materiële vaste activa	2.805	2.898
	4.752	4.515
Financiële vaste activa	4.163	3.778
Vlottende activa		
<i>Vorderingen</i>		
Debiteuren	14	12
RC GOO Opvang	102	80
Ministerie van OCW	1.094	-
Overige vorderingen	1	114
Overlopende activa	374	304
	1.585	510
<i>Liquide middelen</i>	8.727	5.794
TOTAAL	19.227	14.597

	31-12-2025		31-12-2024	
PASSIVA				
Eigen vermogen				
Algemene publieke reserves	5.311		2.724	
Bestemmingsreserves (publiek)	3.551		4.451	
Wettelijke reserve deelneming	4.163		3.778	
		13.025		10.953
Voorzieningen				
Voorziening personeel	774		718	
		774		718
Langlopende schulden		2		95
Kortlopende schulden				
OCW	-		22	
Crediteuren	885		675	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	981		958	
Schulden ter zake van pensioenen	262		244	
Af te dragen BTW	1		8	
Overige kortlopende schulden	2.467		178	
Overlopende passiva	830		746	
		5.426		2.831
	19.227		14.597	

Enkelvoudige staat van baten en lasten

	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
Baten			
Rijksbijdrage OCW	24.104	22.437	22.211
Overige overheidsbijdragen	361	313	368
Overige baten	2.017	2.648	1.756
Totaal Baten	26.482	25.398	24.335
Lasten			
Personele lasten	20.980	21.731	20.963
Afschrijvingen	734	741	635
Vrijval badwill	93-	93-	93-
Huisvestingslasten	1.529	1.279	1.523
Overige instellingslasten	1.976	1.940	2.180
Totaal lasten	25.126	25.598	25.208
Saldo baten en lasten	1.356	200-	873-
Financiële baten en lasten	331	200	250
Resultaat reguliere bedrijfsvoering	1.687	-	623-
Resultaat deelneming	385	-	143
Resultaat	2.072	-	480-

Enkelvoudig kasstroomoverzicht

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo van baten en lasten	1.356	873-
<u>Aanpassingen voor:</u>		
-Afschrijvingen materiële vaste activa	736	637
-Vrijval badwill (non cash)	93-	93-
-Mutaties voorzieningen	56	235
	2.055	94-
<u>Veranderingen werkkapitaal</u>		
-Vorderingen	894-	67-
-Kortlopende schulden	2.594	304
	1.519	237
Kasstroom uit operationele activiteiten	3.574	143
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		
Ontvangen interest	150	250
Betaalde interest	-	-
Betaalde vennootschapsbelasting	-	-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	331	250
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	972-	1.414-
Opname/aflossing langlopende schulden	-	-
(Des) investeringen financiële vaste activa	-	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	972-	1.414-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	-
Aflossing leningen	-	-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Mutatie liquide middelen	2.933	1.021-
Beginstand liquide middelen	5.794	6.815
Mutatie liquide middelen	2.933	1.021-
Eindstand liquide middelen	8.727	5.794

Algemene grondslagen voor de opstelling van de eenvoudige jaarrekening

De eenvoudige jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs, de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 Titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Voor de algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening, de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat, alsmede de toelichting op de onderscheidende activa en passiva en de resultaten wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening, voor zover hierna niets anders wordt vermeld.

Financiële vaste activa

Deelnemingen is groepsmaatschappijen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd op de nettovermogenswaarde, doch niet lager dan nihil. Deze nettovermogenswaarde wordt berekend op basis van de grondslagen van Stichting GOO Onderwijs.

Toelichting op de enkelvoudige balans

Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde 31-12-2024	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 2024	Boekwaarde 31-12-2024	Investerings 2025	Afschrijvingen 2025	Des- investerings 2025	Ingebruiknam e activa in aanschaf 2025	Cumulatieve aanschafwaarde 31-12-2025	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
Verbouwingen en terreinen	2.153	536	1.617	325	135	2	142	2.620	673	1.947
Verbouwingen en Terreinen	2.153	536	1.617	325	135	2	142	2.620	673	1.947
ICT Hardware	3.702	2.654	1.048	214	351	36	-	3.916	3.041	875
Duurzame apparaten	295	236	59	11	14	-	-	306	250	56
Leermiddelen	1.038	870	168	40	35	-	14	1.092	905	187
Meubilair en inventaris	2.409	1.226	1.183	444	201	20	32	2.885	1.447	1.438
Investerings in aanschaf	440	-	440	163	-	166	-188	415	166	249
Communicatie	13	13	-	-	-	-	-	13	13	-
Overige materiële vaste activa	7.897	4.999	2.898	872	601	222	-142	8.627	5.822	2.805
Totaal materiële vaste activa	10.050	5.535	4.515	1.197	736	224	-	11.247	6.495	4.752

Afschrijvingstermijnen:

Verbouwing en terreinen	10 tot en met 30 jaar
ICT Hardware	4 tot en met 8 jaar
Leermiddelen	8 jaar
Meubilair	15 jaar
Overig	3 tot en met 8 jaar

Onder de investeringen in aanschaf zijn twee lopende projecten opgenomen. Namelijk de verdere verduurzaming bij kindcentrum De Samenstroom en nieuwbouw Doonheide.

Financiële vaste activa

Deelneming GOO Opvang BV

Door de herstructurering, waarbij Stichting GOO Opvang per eind 2018 is omgezet in GOO Opvang BV, is Stichting GOO Onderwijs 100% aandeelhouder geworden van GOO Opvang BV. Het nominale aandelenkapitaal bedraagt € 100 en is door Stichting GOO Onderwijs volgestort.

	Saldo 1-1-2025	Resultaat deelneming 2025	Saldo 31-12-2025
Deelneming GOO Opvang B.V.	3.778	385	4.163
Totaal financiële vaste activa	3.778	385	4.163

Vlottende activa

	31-12-2025	31-12-2024
Debiteuren	14	12
RC GOO Opvang	102	80
OCW	1.094	-
Vordering gemeente	1	96
Samenwerkingsverband	-	-
Projecten	-	15
Overige vorderingen	-	3
Overige vorderingen	1	114
Vooruitbetaalde kosten	374	304
TOTAAL	1.585	510

Vordering OCW

De vordering OCW is ontstaan doordat over het vierde kwartaal in 2025 de aanvullende bekostiging 1^e opvang asielzoekers en andere vreemdelingen is toegekend. Echter wordt deze in 2026 door DUO uitbetaald. Daarnaast is een vordering van ruim €1 miljoen ontstaan doordat de schoolbesturen in hun gelijk zijn gesteld met betrekking tot de gezamenlijke beroepsprocedure tegen de toekenning van te weinig bekostiging in de periode augustus tot en met december 2022 door OCW.

Vordering gemeente

De gemeente Boekel heeft een eenmalige bijdrage verleend ten behoeve van het uitbreiden cq. installeren van camerabeveiliging op het schoolplein. De bijhorende factuur is in 2026 ontvangen. Daarnaast is een beschikking van gemeente Boekel ontvangen ten behoeve van Brabant Veiligheids Label voor 2025. Deze is in 2026 uitbetaald.

Projecten

Het verloop van 2024 naar 2025 komt doordat de gemeente Gemert-Bakel een bijdrage aan het nieuwbouwproject van kindcentrum De Berglaren heeft voldaan, waardoor de vordering is veranderd in een schuld en onder projecten onder de kortlopende schulden opgenomen.

Liquide middelen

	31-12-2025	31-12-2024
Kas		
Contant geld	-	-
	-	-
Banken		
Kruispost	-	-
Schatkistbankieren	8.660	5.772
Bunq Bank	64	22
Rabobank *273	-	-
Rabobank *546	3	-
Rabobank *557	-	-
Rabobank *226	-	-
	8.727	5.794
TOTAAL	8.727	5.794

Eigen vermogen

	Saldo 31-12-2024	Resultaat- bestemming 2025	Saldo 31-12-2025
Algemene publieke reserves	2.724	2.597	5.321
Bestemmingsreserves (publiek)	4.451	-910	3.541
Wettelijke reserve deelneming	3.778	385	4.163
Totaal eigen vermogen	10.953	2.072	13.025
<i>Bestemming inzake risico's</i>	<i>1.174</i>	<i>-</i>	<i>1.174</i>
<i>Bestemming Groot onderhoud</i>	<i>2.400</i>	<i>-76</i>	<i>2.324</i>
<i>Bestemming NPO middelen</i>	<i>575</i>	<i>-575</i>	<i>-</i>
<i>Bestemming Werkdrukmiddelen</i>	<i>189</i>	<i>-189</i>	<i>-</i>
<i>Bestemming Basisvaardigheden</i>	<i>57</i>	<i>-57</i>	<i>-</i>
<i>Bestemming Taalklas Boekel</i>	<i>56</i>	<i>-13</i>	<i>43</i>
Totaal bestemmingsreserves	4.451	-910	3.541

In bovenstaande staat is opgenomen hoe het resultaat voor het kalenderjaar 2025 is bestemd.

In artikel 23 van de statuten van GOO Opvang BV staat vermeld dat de winsten alleen bestemd kunnen worden aan de algemene reserves van de vennootschap. Het is statutair niet mogelijk om de winsten van GOO Opvang BV uit te keren aan Stichting GOO Onderwijs. Voor deze ingehouden winsten wordt door de Stichting GOO Onderwijs een wettelijke reserve deelneming aangehouden in het eigen vermogen.

Voorzieningen

	Saldo 31-12-2024	Dotaties 2025	Onttrekkingen 2025	Saldo 31-12-2025
Duurzame Inzetbaarheid	279	-	123	156
Langdurig zieken	110	381	126	365
Jubileumuitkeringen	229	26	44	211
Ontslag-/transitievergoeding	-	-	-	-
Uitkeringskosten	100	-	58	42
Personele voorzieningen	718	407	351	774

	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Voorziening				
Langdurig zieken	337	28	-	365
Duurzame inzetbaarheid	-	73	83	156
Jubileumuitkeringen	13	50	148	211
Ontslag-/transitievergoeding	-	-	-	-
Uitkeringskosten	42	-	-	42
TOTAAL	392	151	231	774

Langlopende schulden

	Saldo 31-12-2024	Toename 2025	Vrijval 2025	Saldo 31-12-2025
Badwill	95	-	93	2
Badwill	95	-	93	2

Initieel bedrag badwill 31-12-2018	746
Af: cumulatieve vrijval t/m 2025	744
Stand badwill 31-12-2025	2

Kortlopende schulden

	31-12-2025	31-12-2024
OCW	-	22
Crediteuren	885	675
Belastingen en premies sociale verzekeringen	981	958
Schulden terzake pensioenen	262	244
Af te dragen BTW	1	8
Huisvesting	9	-
Onderhoudskosten	-	-
Schoolprojecten	2.161	86
Salarissen/Personele verplichtingen	3	-
Accountantskosten	9	12
Gemeenten	-	-
Overige kortlopende schulden	285	80
Totaal kortlopende schulden	2.467	178
Vooruitontvangen bedragen	101	51
Vakantiegeld	689	667
Eindejaarsuitkering	-	-
Toelage PO	40	28
Totaal overlopende passiva	830	746
TOTAAL	5.426	2.831

Schoolprojecten

De gemeente Gemert-Bakel heeft een deel van hun bijdrage voor het nieuwbouwproject van kindcentrum De Berglaren aan Stichting GOO overgemaakt, waardoor een schuld is ontstaan. Daarnaast lopen er diverse zij-instroomtrajecten waarvan de subsidie volledig is ontvangen, maar de lasten nog gaan komen.

Overige kortlopende schulden

Onder de overige kortlopende schulden vallen onder andere de baten en lasten ten behoeve van arrangementen van het Samenwerkingsverband Helmond-Peelland PO, subsidie verbetering basisvaardigheden en subsidie brugfunctionaris. De schuld ontstaat doordat de beschikkingen betrekking hebben op schooljaar 2024/2025 en verder, maar waarvoor de beschikte bedragen in 2024 en 2025 zijn ontvangen.

Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten

Baten

	2025	2025	2024
	Realisatie	Begroting	Realisatie
RIJKSBIJDRAGE OCW			
(Normatieve)rijksbijdrage OCW			
Basisbekostiging per school en per leerling	21.599	21.062	21.003
Overgangsbekostiging vereenvoudiging bekostiging	530-	688-	433-
Aanv. Bekostiging onderwijsachterstandbestrijding	360	400	289
Aanv. Bekostiging arbeidsmarkttoelage PO	82		-
Professionalisering/begeleiding starters en schoolleiders	152	170	294
Bekostiging t.b.v. wetswijziging per 2023	900	-	-
	22.563	20.944	21.153
Overige subsidies OCW			
Bijzondere bekostiging asielzoekerskinderen 2de jaar	38	17	51
Bijzondere bekostiging 1e opv. vreemdelingen	48	55	123
Bijzondere bekostiging Sinti & Roma kinderen	24	95	86
Bijzondere bekostiging asielzoekerskinderen	-	6	2
Bijzondere bekostiging Nieuwkomers (maatwerk)			-
Subsidie Basisvaardigheden	650	454	152
Bijdrage onderwijsregio's	95	95	
Lerarenbeurs	59	57	61
	914	779	475
Ontvangen doorbetalingen SWV			
Samenwerkingsverband PO 3008	622	489	575
Ontvangen gelden overige instellingen	5	225	8
	627	714	583
Totaal (Rijk)bijdragen OCW	24.104	22.437	22.211

(normatieve) Rijksbijdrage OCW

In de begroting is voor de basisbekostiging rekening gehouden met een toename van +2,95% ten opzichte van 2024. In realisatie is de toename +5,18%. Kindcentrum De Berglaren heeft een aanvullende bekostiging arbeidsmarkttoelage toegekend gekregen die in de begroting niet is meegenomen.

De bekostiging t.b.v. wetswijziging per 2023 is ontstaan doordat de schoolbesturen in hun gelijk zijn gesteld met betrekking tot de gezamenlijke beroepsprocedure tegen de toekenning van te weinig bekostiging in de periode augustus tot en met december 2022 door OCW.

	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN			
Gemeentelijke bijdragen			
Gemeentelijke bijdragen	361	313	368
	361	313	368
Overige			
Overige overheidsbijdragen	-	-	-
Totaal overige	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen	361	313	368
OVERIGE BATEN			
Detachering	1.029	944	1.058
Medegebruik/verhuur	876	480	591
Ouderbijdrage	-	-	-
Loonkostensubsidie	41	32	32
Bijdrage externe t.b.v. scholing	30	-	38
Bijdrage kopieerwerk	2	3	3
Overige baten	39	1.189	34
Totaal overige baten	2.017	2.648	1.756
TOTAAL BATEN	26.482	25.398	24.335

Gemeentelijke bijdrage

Vanuit de gemeente wordt een beperkt aantal gerichte subsidies ontvangen. Deze betreffen vooral gelden in het kader van schoolbegeleiding, bijdrage aan taalklassen Gemert en Boekel (NT2), BrabantsVeiligheidsLabel (BVL) en een vergoeding voor gymonderwijs. Voor vele kindcentra geldt dat deze vergoeding direct aan de verhurende instantie van de gymzalen wordt betaald. Stichting GOO Onderwijs had tot en met schooljaar 2024-2025 twee gymzalen in eigen beheer, namelijk bij kindcentrum SBO Petrus Donders en bij kindcentrum De Berglaren. De gymzaal bij kindcentrum De Berglaren is gesloopt vanwege het nieuwbouwproject.

Overige baten

Overige baten zijn baten die niet voortkomen uit leerlingaantal of beschikkingen, maar waar concrete doelen of tegenprestaties tegenover staan.

De overige baten bestaan voornamelijk uit onderzoeken en consultaties die Team Begeleiding heeft uitgevoerd bij andere schoolbesturen en voor het Samenwerkingsverband Helmond-Peelland. In de begroting zijn hier ook de nog tebesteden gelden basisvaardigheden en NPO-middelen opgenomen.

Lasten

	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
PERSONELE LASTEN			
Lonen en salarissen	15.399	20.206	14.987
Sociale lasten	2.166		2.164
Vervangingsfonds en participatiefonds	127		240
Pensioenpremies	2.195		2.095
Werkgeverslasten	4.488	-	4.499
<i>Totaal lonen en salarissen</i>	<i>19.887</i>	<i>20.206</i>	<i>19.486</i>
Uitkeringen			
Overige uitkeringen	695-	447-	728-
<i>Totaal uitkeringen</i>	<i>695-</i>	<i>447-</i>	<i>728-</i>
Lonen en salarissen incl. uitkeringen	19.192	19.759	18.758
Overige personele lasten			
Dotatie personele voorzieningen	268	120	367
Inhuur personeel	771	826	1.098
Werving	7	10	1
Reis-/verblijfkosten	106	78	87
Cursus-/opleidingskosten	333	448	407
Bedrijfsgezondheidszorg	39	42	51
Kantine kosten	42	38	48
Vrijwilligersvergoedingen	21	21	20
Overige personele lasten	201	389	126
<i>Totaal overige personele lasten</i>	<i>1.788</i>	<i>1.972</i>	<i>2.205</i>
Totaal personele lasten	20.980	21.731	20.963

Loonkosten

Dit zijn alle lasten die horen bij het personeel dat bij Stichting GOO Onderwijs op de loonlijst staat. Het gaat hier om zowel regulier personeel (vast en tijdelijk) als de poolers.

Stichting GOO Onderwijs heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling welke wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerders, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

Het premiepercentage dat aan ABP is betaald in 2025 bedroeg voor het werkgeversdeel 18,9% en voor het werknemersdeel 8,1%.

De stichting heeft geen verplichtingen tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van tekorten bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Per 31 december 2025 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 123,5%. Jaarlijkse opbouw van pensioenaanspraken bedraagt 27,0% en de franchise € 18.500. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op €137.800.

Het aantal fte's op peildatum 31 december 2025 (incl. vervangingen) is voor OP 152,93 fte (2024: 153,31 fte), directie 19,13 fte (2024: 20,06 fte), bestuurder 0,60 fte (2024: 0,60 fte) en OOP 32,18 fte (2024: 33,48 fte).

Uitkeringen

Voor zwangerschapsverloven wordt een WAZO-uitkering ontvangen van UWV die circa 75% van de kosten van het verlof dekt. Ook uitkeringen ZW en WGA/WIA/WAO en de korting ten behoeve van ouderschapsverlof van medewerkers vallen hieronder.

Overige personele lasten

De overige personele lasten zijn lasten die direct of indirect samenhangen met het personeel maar die niet via het salarissysteem worden uitbetaald. Conform de inrichtingsvoorschriften voor de jaarverslaglegging vallen ook deze lasten onder de totale personele lasten.

De dotatie personele voorzieningen is aanzienlijk gestegen ten opzichte van de begroting en heeft voornamelijk betrekking op de voorziening langdurig zieken. Daarentegen heeft er geen dotatie aan de voorziening uitkeringskosten en duurzame inzetbaarheid plaatsgevonden.

Het inhuur van personeel heeft betrekking op de door Stichting GOO Onderwijs ingehuurde interim kindcentrum- en stafdirecteur, conciërge, externe vakdocenten en medewerkers in dienst van GOO Opvang BV. Hieronder een specificatie:

Specificatie Extern personeel	2025	2025	2024
	Realisatie	Begroting	Realisatie
Extern personeel	43	69	370
Inhuur personeel GOO Opvang BV	625	746	655
Extern personeel ICT	7	11	62
Extern personeel HR	6	-	11
Extern personeel Bedrijfsvoering	90	-	-
	771	826	1.098

Onder overige personele lasten zijn, in de realisatie, onder andere verwerkt presentjes en bloemen ten behoeve van jubilea, afscheid en feestdagen, vergoedingen aangevraagde VOG's en registratie personenregister Kinderopvang, teamuitjes/teambuilding, verteer ten behoeve van studiedag/-avond, kosten outplacement en kosten ten behoeve van andere bijeenkomsten.

	2025		2024
	Realisatie		Realisatie
AFSCHRIJVINGEN			
Duurzame apparatuur	14	15	15
Meubilair en inventaris	200	175	145
Leermiddelen	35	57	42
ICT Hardware	351	374	328
Verbouwing/terreinen	134	118	105
Communicatie	-	2	-
Totaal afschrijvingen	734	741	635

	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
BADWILL			
Vrijval badwill	93	93	93
Totaal badwill	93	93	93

	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
HUISVESTINGSLASTEN			
Huur	105	85	100
Klein onderhoud	276	208	299
Energiekosten	358	325	323
Schoonmaak	299	335	335
Heffingen	17	17	17
Dotatie onderhoudsvoorziening	-	-	-
Beveiliging	10	11	14
Tuinonderhoud	34	38	23
Overige huisvestingskosten	353	190	323
Planmatig onderhoudsbeheer	77	70	89
Totaal huisvestingslasten	1.529	1.279	1.523

Huur

Hieronder valt de zaalhuur voor gymlessen van de scholen in de gemeente Boekel, de huurkosten van het stafbureau, interne huur voor Team Begeleiding en de doorbelasting van units.

Onderhoudskosten

In 2025 zijn meerdere huisvestigingsprojecten afgerond waarbij de kosten die niet voldoen aan de criteria van groot onderhoud en onder de investeringsgrens zitten ten laste zijn gebracht van de exploitatie. Daarnaast betaalt Stichting GOO Onderwijs een onderhoudsbijdrage voor de MFA's aan de gemeente Gemert-Bakel.

Overige huisvestingskosten

Stichting GOO Onderwijs is penvoerder van Kindpark Boekel. Jaarlijks wordt een bijdrage stichtingskosten voor gebouwdeel GGD, Kinderopvang en duurzaamheidsmaatregelen aan de gemeente Boekel voldaan.

Een aantal kindcentra van Stichting GOO Onderwijs zijn gevestigd in een MFA en hiervoor dragen zij exploitatiekosten af aan de MFA's. Een kindcentrum van Stichting GOO Onderwijs hoort bij een Vereniging van Eigenaren waarvoor een bijdrage wordt gedaan.

	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
OVERIGE INSTELLINGSLASTEN			
Abonnementen	13	13	17
Accountantskosten, jaarrekening	44	27	34
Administratieve systemen	141	120	123
Bankkosten	6	5	6
Beheerslasten	44	49	46
Communicatiekosten	28	32	17
Contributie besturenorganisaties	54	49	53
Culturele vorming	94	80	88
Deskundigheidsadvies	126	75	176
ICT onderhoudskosten en hardware	81	55	65
ICT software en licenties	477	362	447
ICT website	22	3	3
Internetaansluiting	13	13	17
Kantoorbenodigdheden	30	31	32
Kleine aanschaffingen	62	43	75
Leermiddelen, verbruiksmateriaal	282	431	350
Medezeggenschap	9	18	29
Mediatheek, bibliotheek	33	37	53
Portikosten	2	2	3
Representatiekosten	7	8	7
Reproductiekosten	119	82	102
Schoolreisjes/excursies	87	119	107
Telefoonkosten	18	17	18
Testen en toetsen	6	25	14
Vergaderkosten	15	16	4
Vergunningen	1	-	-
Verzekeringen	30	24	22
Extra zorgmiddelen	114	197	152
Overige instellingslasten	18	7	120
Totaal overige instellingslasten	1.976	1.940	2.180
TOTAAL LASTEN	25.312	25.598	25.208

Deskundigenadvies

In 2025 is het traject tot waardering diverse functies en update functiehuis voortgezet. Daarnaast is deskundigheidsadvies ingewonnen voor het ontwerpen van speelplaatsen, training van (lead)auditoren en optimaliseren van onderwijsmethodes ten behoeve van de basisvaardigheden. Voor het nieuwbouwproject Doonheide is fiscaal advies ingewonnen. Eind 2025 is gestart met de Europese aanbesteding administratiekantoor onder begeleiding van Key-Quality.

Licenties en Leermiddelen

Kindcentra schaffen leerpakketten aan die bestaan uit jaarlicenties en/of werkboeken. Deze zijn in de realisatie verwerkt onder licenties, maar zijn gedeeltelijk begroot onder leermiddelen. Hierdoor zijn de licentiekosten in de realisatie hoger dan begroot en zijn de kosten leermiddelen lager dan begroot.

Kleine aanschaffingen

Diverse meubilair en inventaris, zoals boekenkasten, leerling tafels/-stoelen en interieurbeplanting, onder de investeringsgrens zijn aangeschaft, waardoor deze in de exploitatie zijn opgenomen.

Verzekeringen

Bij het opstellen van de begroting is rekening gehouden met hoge toename in de premie voor de cyberverzekering. In de realisatie blijkt deze verhoging mee te vallen.

Overige instellingslasten

Onder de overige instellingslasten vallen de gezamenlijke lasten van Stichting GOO Onderwijs. Het saldo is altijd nul. Deze gezamenlijke lasten worden op basis van de basisbekostiging verdeeld over de scholen.

Vanuit Gemeente Gemert-Bakel en Stichting Binnensport Boekel worden sportcoaches ingezet op scholen waar Stichting GOO Onderwijs aan bijdraagt. Tevens vallen hieronder de kosten ten behoeve van de ingezette sportcoaches ten laste van de gemeentelijke NPO gelden. Daarnaast is er een afboeking van een reservering (balanspost) geweest en zijn donaties gedaan vanuit sponsorloopgeld.

Accountantshonorarium

Het accountantshonorarium is als volgt gespecificeerd:

Kosten controle jaarrekening 2025	€ 30.794
Kosten controle jaarrekening 2024, meeruren	€ 7.865
Totaal	€ 38.659

Financiële baten en lasten

Het treasurybeleid dat wordt gevoerd door Stichting GOO Onderwijs is vastgelegd in een Treasurystatuut. Belangrijkste doelstelling van het gevoerde treasurybeleid is het op veilige wijze behalen van een zo hoog mogelijk rendement op middelen die niet direct nodig zijn voor het primaire proces. Het uitzetten van de middelen vindt plaats overeenkomstig de randvoorwaarden van de Regeling Beleggen, Lenen en Derivaten OCW 2016.

Eind 2022 is Stichting GOO Onderwijs gebruik gaan maken van schatkistbankieren. Stichting GOO Onderwijs houdt hierdoor haar publieke middelen aan op de eigen rekening courant bij het ministerie van Financiën en ontvangen hiervoor van het ministerie van Financiën ieder kwartaal een scherpe rentevergoeding.

	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
Rentebaten en -lasten	331	200	250
Totaal financiële baten en lasten	331	200	250

Resultaat deelneming

Het behaalde resultaat van GOO Opvang BV wordt toegevoegd aan de private bestemmingsreserve van Stichting GOO Onderwijs.

	2025 Realisatie	2025 Begroting	2024 Realisatie
Resultaat Opvang BV	385	-	143
Totaal financiële baten en lasten	385	-	143

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen en niet de in de balans opgenomen activa

Kindpark Boekel

In 2019 is de nieuwbouw van Kindpark Boekel, Parkweg 10 te Boekel opgeleverd. In de samenwerkingsovereenkomst 'Beheer en exploitatie Kindpark Boekel' is met de gemeente Boekel afgesproken, dat GOO samen met Stichting SAAM Scholen te Oss hoofdgebruiker is van dit gebouw. GOO zal fungeren als penvoerder. Daarnaast is in deze overeenkomst vastgelegd dat GOO en SAAM over een periode van 25 jaar een bedrag van € 267.785 aan betalingsverplichting hebben voor de besparing in de exploitatielasten. Dit komt neer op een jaarlijkse afdracht, gebaseerd op afschrijvingslasten met rente, van circa € 13.500 per jaar waarvoor circa 50% ten laste van GOO zal komen. Per eind 2025 is de verplichting nog circa € 245.320. De verplichting langer dan vijf jaar bedraagt circa € 184.600.

Europese aanbestedingen

ICT-hardware

Voor de inkoop ICT-hardware is in 2024 een nieuwe aanbesteding uitgezet via Key-Quality. Looptijd is van 2024 tot en met 2028. Het eerste inkoopmoment was in juni 2024. GOO heeft in 2024 €8.439,74 betaalt aan Key-Quality ter ondersteuning conform de getekende overeenkomst.

Schoonmaak en glasbewassing

De aanbesteding van schoonmaak en glasbewassing is in het voorjaar van 2022 gestart. De aanbestedingsprocedure heeft geresulteerd in gunning aan IBN Facilitair VOF te Uden. In 2025 was de jaarlijkse verplichting €201.954 inclusief BTW. Het contract heeft een looptijd van 4 jaar, van september 2022 tot en met augustus 2026, met een optie tot verlenging van vier keer 1 jaar.

Afvalverwijdering

De aanbesteding van afvalverwijdering is in september 2020 gestart. De aanbesteding is Van Happen Transport BV gegund. In 2021 is door Stichting GOO Onderwijs €1.815 aan Key-Quality betaald ter ondersteuning conform de getekende overeenkomst. De contracten met betrekking tot afvalverwijdering zijn op 1 juli 2021 gestart, met uitzondering van Kindcentrum De Havel. Het contract van Kindcentrum De Havel is 1 april 2021 gestart. De einddatum van het contract is 31-12-2026. In 2025 was de verplichting €28.999.

Afdrukapparatuur

In augustus 2020 is de aanbesteding van afdrukapparatuur gestart. De afdrukapparaten zijn in maart 2021 op de kindcentra geïnstalleerd. De aanbesteding is op basis van no cure no pay uitgevoerd. De vergoeding wordt op basis van een percentage over de besparing uitgevoerd. Aan Printscan is in 2021 een vergoeding van €27.477 betaald, omdat een voordeel is behaald. In december 2022 zijn de afdrukapparaten op locatie vervangen door nieuwe machines. Hiervoor is direct een contract afgesloten met PCI Nederland BV dat loopt tot en met 31-8-2029. Het leasecontract loopt via De Lage Landen Vendor Lease. In 2025 was de verplichting €121.030.

Leermiddelen

Eind 2022 is een eerste start gemaakt met de aanbesteding van leermiddelen. Hierbij heeft Key-Quality ondersteunt. In 2023 is door Stichting GOO onderwijs €12.705 aan Key-Quality betaald ter ondersteuning. Met Reinders Oisterwijk BV is een raamovereenkomst afgesloten met een looptijd van 1-11-2023 tot en met 31-10-2027.

Administratiekantoor

Eind 2025 is gestart met het opstellen van een aanbestedingsleidraad met betrekking tot de aanbesteding administratiekantoor onder begeleiding van Key-Quality. In 2026 wordt het aanbestedingsdocument online gepubliceerd. In 2025 is de eerste termijn betaald voor de ondersteuning van Key-Quality. De verplichting was €7.260.

Fiscale eenheid

GOO Opvang BV maakt samen met Stichting GOO Onderwijs onderdeel uit van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. GOO Opvang BV is uit dien hoofde hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingsschuld van de heel fiscale eenheid.

Belangrijke gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum geweest.

Opgave inzake de Wet Normering Topinkomens (WNT)

Berekening WNT 2025

De WNT is van toepassing op Stichting GOO Onderwijs. Het voor Stichting GOO Onderwijs toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 €191.000.

Regeling Bezoldiging topfunctionarissen

1A. Totaal van de baten in tweede jaar voorafgaand (t-2) 5,5 –27,6 mln 4 punten

Aan de rechtspersoon of instelling komt aan de hand van het totaal van de baten, inclusief de rentebaten, volgens de jaarrekening in het tweede jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2) het volgende aantal punten toe.

1B. Aantal bekostigde leerlingen 1-okt tweede jaar voorafgaand (t-2) 2.500 – 10.000 3 punten

Aan de rechtspersoon of instelling komt aan de hand van het aantal bekostigde leerlingen die op 1 oktober van het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2) onderwijs volgden aan die instelling het volgende aantal bekostigde punten toe. Onder aantal bekostigde leerlingen wordt verstaan: waarvoor de rechtspersoon of instelling bekostiging ontvangt op grond van de onderwijswetten.

1C. Het gewogen aantal Onderwijssoorten of sectoren 2 2 punten

Aan de rechtspersoon of instelling komt aan de hand van het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren dat werd aangeboden op 1 oktober in het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2) het uit de tabel volgende aantal punten toe.

Totaal 9 punten

Stichting GOO Onderwijs behoort hierdoor in klasse D (9 – 12 complexiteitspunten).

Toepasselijk bezoldigingsmaximum € 191.000

Voorzitter Raad van Toezicht (15%) € 28.650

Lid Raad van Toezicht (10%) € 19.100

Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2025	A.F. Groen
Functiegegevens	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,6
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	92.817
Beloningen betaalbaar op termijn	13.973
Subtotaal	106.790
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	114.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	106.790
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2024	A.F. Groen
Functiegegevens	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,6
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	88.772
Beloningen betaalbaar op termijn	13.396
Subtotaal	102.169
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	108.600
Bezoldiging	102.169

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025	M.M.J.P. van Roosmalen	H. Wijgers	E. Bos
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	20.628	13.752	13.752
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.650	19.100	19.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	20.628	13.752	13.752
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024			
	M.M.J.P. van Roosmalen	H. Wijgers	E. Bos
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	16.500	11.000	11.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.150	18.100	18.100

Gegevens 2025	E. Dinkgreve	N.W.L. Nijkamp
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	13.752	13.752
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.100	19.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	13.752	13.752
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2024	E. Dinkgreve	N.W.L. Nijkamp
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	11.000	-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.100	-

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Conform model G.

G1verantwoordingvansubsidies zonder verrekening

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	<i>Kenmerk</i>	<i>Datum</i>	
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1402	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1382	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0455	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1412	17-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0483	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2719	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2399	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1499	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1084	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0861	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1283	24-6-2025	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1889	24-6-2025	Onderhanden
Studieverlof	2024/2/25171696	20-8-2024	Onderhanden
Studieverlof	2024/2/25171696	20-8-2024	Onderhanden
Studieverlof	2024/2/25171696	20-8-2024	Onderhanden
Studieverlof	2024/2/25171696	20-8-2024	Onderhanden
Studieverlof	2024/2/25344656	20-8-2024	Onderhanden
Zij-instroom	2023/2/22341680	20-7-2023	Onderhanden
Zij-instroom	2024/2/25344656	22-10-2024	Onderhanden
Zij-instroom	2024/2/24128816	20-3-2024	Onderhanden

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Aansluiting onderwijsregio 2025	AOWR250007	10-6-2025	Onderhanden
Instroom schoolleider PO van buiten	ISPO22008	15-11-2022	Ja
Studieverlof	2023/2/23857519	19-12-2023	Ja
Studieverlof	2023/2/22414894	22-8-2023	Ja

Voorstel bestemming resultaat 2025

De bestemming van het resultaat 2025 is vooruitlopend op de vaststelling van de bestuurder al verwerkt in de jaarrekening.

Overeenkomstig de wettelijke bepaling is het resultaat als volgt verdeeld:

Algemene publieke reserves	€	2.597
Bestemming Groot onderhoud	€	-76
Bestemmingsreserve inzake risico's	€	-
Bestemmingsreserve NPO-middelen	€	-575
Bestemmingsreserve Basisvaardigheden	€	-57
Bestemmingsreserve Taalklas Boekel	€	-13
Wettelijke reserve deelneming	€	385
Bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen	€	-189
	€	2.072

Verbonden partijen

Naam	: GOO Opvang BV
Statutaire Zetel	: Gemert
Code activiteiten:	: 4. Overige
Eigen vermogen per 31-12-2025	: € 4.162.910
Resultaat 2024	: € 384.871

Naam	: Samenwerkingsverbond Helmond Peelland PO 30-08
Statutaire Zetel	: Helmond
Code activiteiten:	: 4. Overige

ONDERTEKENING JAARREKENING

De onder verantwoordelijkheid van het bestuur opgemaakte jaarrekening 2025 dient krachtens wettelijke bepalingen ondertekend te worden door de bestuurder.

Gemert, 22 juni 2026

.....

Bestuurder

Dr. ir. Ab F. Groen

.....

M.M.J.P van Roosmalen

Voorzitter RvT

.....

E. Bos

Lid RvT

.....

H. Wijgers

Lid RvT

.....

N. Nijkamp

Lid RvT

.....

E. Dinkgreve

Lid RvT



