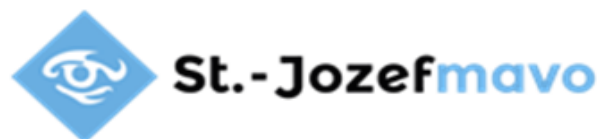


St.-Jozefmavo

Jaarrekening

2025



St.-Jozefmavo

Inhoudsopgave

2025

Inhoud:

Jaarverslag	1
Kengetallen over 2025	50
Grondslagen	51
Balans per 31 december 2025	56
Staat van baten en lasten 2025	58
Kasstroomoverzicht 2025	59
Toelichting behorende tot de balans	60
Toelichting op de staat van baten en lasten	67
Overzicht verbonden partijen	69
WNT-verantwoording	70
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	72
Gebeurtenissen na balansdatum	73
Ondertekening jaarrekening	74
Overige gegevens	75



St.-Jozefmavo

JAARVERSLAG 2025

Inhoud

1.	VOORWOORD	3
2.	PROFIEL ST.-JOZEFMAVO	4
3.	ONS VERHAAL	5
4.	BESTUURSVERSLAG.....	7
5.	ONDERWIJS.....	16
6.	PERSONEEL	24
7.	MEDEZEGGENSCHAPSRAAD	25
8.	JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT 2025.....	27
9.	FINANCIEEL VERSLAG 2025	32
10.	BIJLAGES	44

1. Voorwoord

In dit bestuursverslag legt de school verantwoording af over het kalenderjaar 2025. Het verslag is intern besproken met de raad van toezicht en de medezeggenschapsraad. Het volledige document is gepubliceerd op onze website.

We blikken terug op een jaar vol ontwikkeling, samenwerking en ambities voor de toekomst. Het afgelopen jaar stond in het teken van het nieuwe schoolplan, waarbij we ons met volle overtuiging hebben ingezet om een kwalitatief hoogwaardig schoolplan te ontwerpen. Dit schoolplan zal dienen als richtinggevend kader om een duurzame, toekomstbestendige schoolomgeving te creëren.

Met de ontwikkeling van ons nieuwe schoolplan, waarin onze visie, missie en ambities vertaald worden naar concrete doelen. Dit schoolplan biedt een duidelijke koers voor de komende jaren, met een sterke nadruk op het verbeteren van de basisvaardigheden (taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid), Inclusie, kansengelijkheid en duurzaamheid.

Ook gaan we verder met professionaliseren in en buiten de klas. We gaan aan de slag met formatief handelen, differentiëren en verdiepende inhoud geven aan ons coachend mentoraat.

Daarnaast hebben we verder gewerkt aan het versterken van een professionele aanspreekcultuur binnen onze organisatie. In onze school draait het niet alleen om onderwijs, maar ook om hoe we samenwerken en elkaar aanspreken, ondersteunen en inspireren. Het creëren van een veilige, open en professionele werkomgeving geeft ons team de ruimte om zich verder te ontwikkelen en biedt de basis voor verbetering op alle niveaus.

Op financieel vlak ging het ons niet voor de wind. Het vrijvallen van de NPO-gelden en de reservering voor twee langdurig zieken zorgen ervoor dat we uitkomen op een negatief saldo.

Toch kijken we met vertrouwen naar 2026, waarin we met een goed doordachte begroting blijven bouwen aan een sterke, duurzame en toekomstgerichte schoolomgeving.

Ik nodig u uit om dit verslag door te lezen en om eventueel de dialoog met ons aan te gaan.

J.M. (Jurriaan) Govaart
Directeur-bestuurder

2. Profiel St.-Jozefmavo

Juridische structuur

De “Stichting St.-Jozef M.A.V.O.” gevestigd te Vlaardingen (art. 1 van de statuten) is opgericht op 1 september 1922.

De St.-Jozefmavo is een zelfstandige school, ressorterend onder één bestuur en gehuisvest aan de Willem de Zwijgerlaan 240, 3136 AX te Vlaardingen.

De stichting stelt zich ten doel om “het geven van voortgezet onderwijs op katholieke grondslag, te Vlaardingen”.

De stichting kent de volgende organen:

- Het bestuur
- De raad van toezicht

Het bestuur is belast met het besturen van de stichting, vertegenwoordigt de stichting in en buiten het rechte en vormt het bevoegd gezag als bedoeld in de Wet op het Voortgezet Onderwijs (art 6.1).

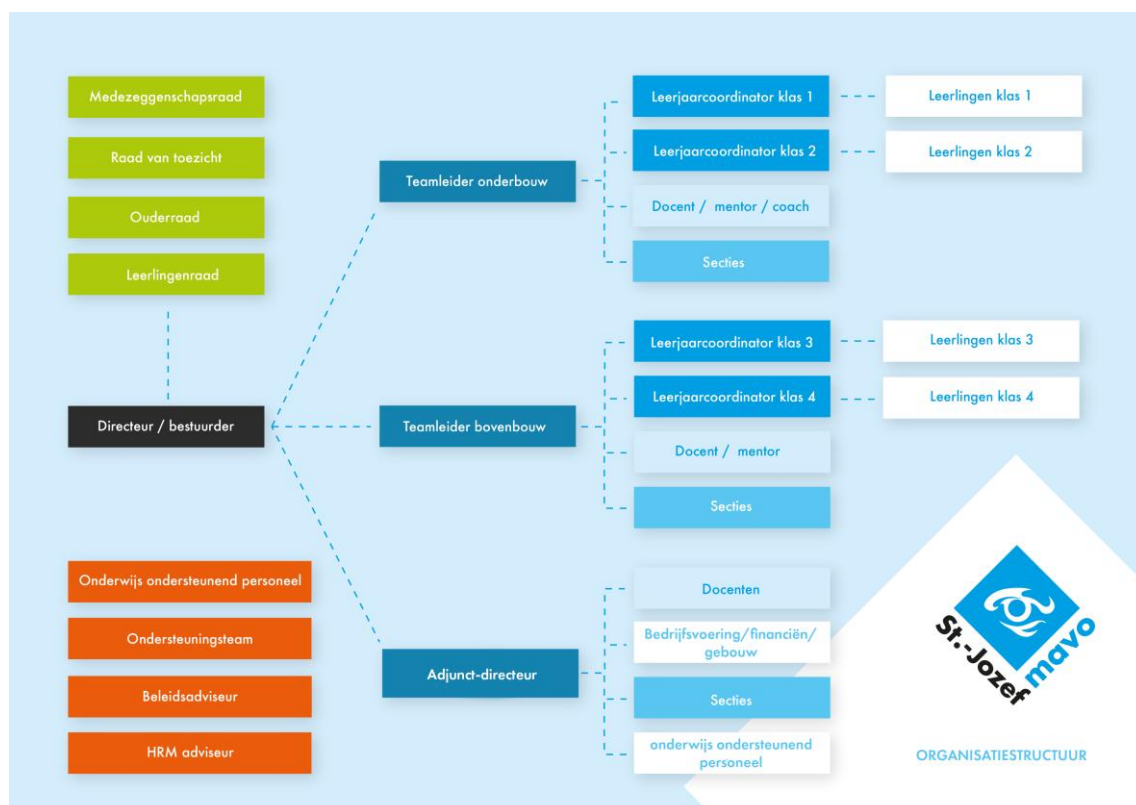
De raad van toezicht houdt toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het Bestuur (art. 8.2) en legt jaarlijks in het jaarverslag verantwoording af over de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden (art. 8.8).

De stichting is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel Rotterdam onder nummer 41141401 en heeft het bestuursnummer 48648 en Brin 00VR.

Kernactiviteiten

De kernactiviteit van de St.-Jozefmavo is het opleiden van leerlingen op VMBO-TL niveau.

Organogram schoolorganisatie St.-Jozefmavo



3. Ons verhaal

Grondslag/identiteit

De St.-Jozefmavo is een zelfstandige school voor VMBO-TL (mavo) in de regio Nieuwe Waterweg Noord. Mede dankzij het zelfstandige karakter van de school heeft de St.-Jozefmavo organisatorisch een kleinschalig karakter behouden. De schoolorganisatie kenmerkt zich door korte lijnen en geringe afstanden. De St.-Jozefmavo wenst dat kleinschalige karakter ook de komende jaren te behouden. Van origine is de St.-Jozefmavo een school op katholieke grondslag. Met de statutaire wijzigingen in 2018 is dat niet gewijzigd.

Missie

“Leerlingen zetten op onze school een belangrijke stap in de richting naar zelfstandigheid, het dragen van verantwoordelijkheid en sociale verbondenheid. Autonomie, competentie en verbondenheid vormen daarom de basis van ons onderwijs”.

De St.-Jozefmavo is een eigenzinnige school waar zowel de medewerkers als de leerlingen zeer betrokken zijn. De medewerkers vinden het, naast hoogwaardig en gedifferentieerd lesgeven, ook belangrijk om een bijdrage te kunnen leveren aan de (sociale) ontwikkeling van een leerling en om betekenisvol te kunnen zijn in dat proces. Zij zijn trots op hun werk en willen bijdragen aan het vergroten van de kanselijkheid. De St.-Jozefmavo voelt als een familie, mensen voelen zich er veilig en gezien.

Onze nieuwe propositie voor de leerlingen is: ‘Hier ben je op je plek’

De St.-Jozefmavo is meer dan een school met een flink aantal vakken. Later heb je niet alleen kennis nodig, maar je moet ook mee kunnen in de maatschappij. Elkaar begrijpen, dingen met elkaar oplossen en creatief zijn. Wij vinden; je bent niet toevallig op deze wereld. Je doet ertoe en kunt de wereld een beetje beter maken. Daarom bij ons niet alle wijsheid uit de boeken, maar van docenten met veel oog voor jou en wat jij straks nodig hebt om gelukkig en succesvol te zijn.

Gezellig en met prettige omgangsvormen

Wij nemen jou serieus en we verwachten dat je ons serieus neemt. Wat we je beloven is echt goed onderwijs (kijk maar naar onze resultaten) en een fijne schoolperiode. In een school waar je altijd wel ergens muziek hoort en je het gevoel hebt dat je lekker jezelf kunt zijn. Wifi is goed op orde en we gebruiken moderne onderwijstechniek die aansluit bij de jeugd.

Slim rooster met veel tijd voor jezelf

Je krijgt 4 of 5 vakken per dag een les van 75 minuten. Zo is er meer tijd voor lesstof, voor huiswerk en begeleiding van vakdocenten. Dat is handig omdat je doelmatig leert en veel tijd over hebt voor je eigen dingen.

Even de belangrijkste punten op een rij

Er kan veel maar niet alles

Kleinschalig

Goede resultaten

Rooster op orde

Modern schoolgebouw met goede ICT-faciliteiten

Ruim onderwijsaanbod

Gezonde leefomgeving

Veel schoolplezier

Oog voor elkaar

Veel aandacht voor muziek en overige creatieve vakken

Om goed onderwijs te kunnen geven, is het nodig dat besturen en scholen stelselmatig werken aan kwaliteit. Ambities worden vertaald in schoolontwikkeling en kwaliteitszorg. De aanpak wordt vastgelegd in het schoolplan. Scholen voor funderend onderwijs zijn wettelijk verplicht om een schoolplan op te stellen en dit naar de Inspectie van het Onderwijs op te sturen. Het schoolplan is een belangrijk aanknopingspunt voor de Inspectie om met het schoolbestuur en de school in gesprek te gaan. Maar het schoolplan is in de allereerste plaats een plan ván en vóór de school. Ons schoolplan 2022-2025 laat zien wat ambities van de Stichting St.-Jozef M.A.V.O. zijn in de jaren 2022 tot en met 2025 en hoe deze vorm krijgen. Ondertussen hebben we dit jaar hard gewerkt aan de voorbereidingen van ons nieuwe schoolplan.

Visie

“Samen, met een glimlach, hard werken aan de toekomst”

De gezamenlijke koers die we hebben ingezet hebben we geformuleerd in onze missie en visie. Door samen (leerling, ouders, medewerkers) hard te werken aan de toekomst en ons in te zetten voor de maatschappij, willen we dit bewerkstelligen. Om hierin dezelfde taal te spreken, zijn onze kernwaarden hiervoor de basis;

- Betrokkenheid; We doen het samen.
- Plezier; We werken met plezier.
- Kwaliteit; We scholen continue en leren van en met elkaar.
- Structuur; We organiseren om onze doelen te bereiken.
- Daardoor creëren we Veiligheid.

Onze kernwaarden:

Betrokkenheid

Ons doel is om leerlingen een volwaardig onderdeel te laten zijn van de pedagogische driehoek, waarin zij samen met ouders en school verantwoordelijkheid willen en kunnen nemen voor hun eigen leerproces. Om dit te bereiken hechten wij veel waarde aan een gezonde aanspreekcultuur. School helpt de leerling op weg naar eigenaarschap. Dit komt tot uiting in het begeleiden bij het stellen van doelen en het behalen hiervan. De leerling neemt verantwoordelijkheid in dit proces en is proactief. Bij de relatie tussen school en ouders gaan wij uit van het model van educatief partnerschap. Dit model redeneert vanuit de gedachte dat school en ouders partners zijn in het onderwijs en de opvoeding.

Plezier

Ons uitgangspunt voor goed en plezierig onderwijs is een juiste balans tussen kwalitatief goede lessen, sociale- en culturele vorming en een goede voorbereiding op het leven in een moderne en pluriforme samenleving. Naast ons onderwijsinhoudelijke programma besteden wij aandacht aan buitenschoolse activiteiten.

Kwaliteit

De basis van goed onderwijs wordt door ons gelegd door een juiste balans te creëren op leerling niveau, docentniveau en schoolniveau. We zijn een lerende organisatie en leren van verbeterpunten die voortvloeien uit audits, calamiteiten of tevredenheidsonderzoek.

Structuur

Binnen ons onderwijssysteem is structuur het middel om hoogwaardig en gedifferentieerd onderwijs aan te bieden. Deze structuur komt tot uiting in de verschillende rollen die alle betrokkenen bij het leerproces van de leerling aannemen. Samen hebben zij hetzelfde doel: een succesvolle schoolcarrière van de leerling. Om dit mogelijk te maken hecht de school waarde aan eenduidige en heldere kaders.

Veiligheid

Een veilige omgeving is een essentiële voorwaarde voor leerlingen om zich goed te kunnen ontwikkelen. Veiligheid in de klas bieden we door onze kwaliteit en structuur. Een sociaal veilig klimaat gaat over de manier waarop wij op school met elkaar omgaan. Voor leerlingen is de school een plek waar ze contact hebben met leeftijdsgenoten en waar ze kennismaken met verschillen in normen, waarden en omgangsvormen. Deze sociale veiligheid is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid en het borgen daarvan is verankerd in de schoolcultuur.

Lerende organisatie

De St.-Jozefmavo heeft de ambitie continu te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. We beseffen dat kwaliteitszorg een belangrijke voorwaarde is om tot verbetering van het onderwijs en andere processen binnen de school te komen. Om deze reden is er in 2022 Kwaliteitsbeleid St.-Jozefmavo 2022-2024 vastgesteld. Daarin staat beschreven hoe de St.-Jozefmavo de kwaliteit van het geboden onderwijs borgt en door ontwikkelt.

Onze ambities

Onze ambities voor de komende jaren staan beschreven in het strategisch schoolplan dat vanaf 01-08-2026 op onze website te vinden is.

4. Bestuursverslag

Bestuur en beleid

Bestuur

Het gehele jaar 2025 bestond het bestuur uit Dhr. J.M. Govaart.

Overzicht hoofd- en nevenfuncties bestuur

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfunctie
Dhr. J.M. Govaart	Directeur-bestuurder	Onbezoldigd: Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord

Schoolleiding

De St.-Jozefmavo kent een structuur bestaande uit het bestuur (een directeur-bestuurder), een adjunct-directeur twee teamleiders (onderbouw en bovenbouw) en vier leerjaarcoördinatoren. De directeur-bestuurder is integraal verantwoordelijk voor alle aandachtsgebieden. De school gelooft in een besturingsfilosofie met gedeeld leiderschap als rode draad. De concrete vertaling en uitvoering van het beleid is neergelegd bij de teamleiders en de door hen aangestuurde leerjaarcoördinatoren. De onderwijsondersteuners worden aangestuurd door de directie. De directeur-bestuurder overlegt wekelijks in het managementteam met de teamleiders. Het MT wordt ondersteund door een bestuurssecretaris en een personeelsadviseur.

Stakeholders



De St.-Jozefmavo (SJM) hecht waarde aan stakeholders en gebruikt feedback uit interne en externe evaluaties voor continue verbetering. Er is een helder netwerk voor horizontale verantwoording.

De SJM voert een dialoog met stakeholders om inzicht te krijgen in hun interpretaties, verwachtingen, wensen, eisen en de prestaties van de school. Deze dialoog resulteert in feedback, leren, verbetering, draagvlak en verantwoording. Gesprekken met belangrijke interne en externe stakeholders over beleid en ontwikkelingen vinden periodiek plaats. Door de kleinschaligheid van de school zijn de lijnen kort.

Intern zijn de medezeggenschapsraad (MR), met vertegenwoordiging van ouders, leerlingen en medewerkers, en de actieve leerlingenraad cruciaal. De leerlingenraad behartigt de belangen van leerlingen, beslist mee over relevante zaken en heeft zitting in de MR. Het leerlingenstatuut benadrukt de inclusieve koers van de school, waar ieder kind welkom is.

Jaarlijks meet de SJM de leerlingtevredenheid over faciliteiten, onderwijs en begeleiding. Daarnaast biedt een actieve ouderraad praktische ondersteuning en advies.

De school verzamelt jaarlijks informatie via ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken en tweejaarlijks via een medewerkerstevredenheidsonderzoek. De feedback wordt vertaald in concrete verbeterpunten in het jaarplan, waarmee de school cyclisch werkt aan kwaliteitsverbetering.

De St.-Jozefmavo heeft een raad van toezicht, bestaande uit vijf leden, die toezicht houdt op het bestuur en een adviserende rol vervult.

Externe stakeholders

Daarnaast zijn er vele contacten in de regio, waarbij wellicht niet zozeer sprake is van verantwoording afleggen in strikte zin, maar wel in bredere zin (waarom doen we wat we doen).

Zo is er periodiek overleg met een delegatie van bewoners uit de wijk, zijn er vele contacten met de basisscholen en is sprake van structureel overleg met de scholen en opleidingen waar de leerlingen na diplomering naartoe gaan (diverse havo's en mbo's).

Bestuurlijk participeren we in het po/vo overleg, het Regionaal en Lokaal Educatieve Agenda overleg en het Integraal Huisvesting Plan overleg van de gemeente Vlaardingen en zijn we lid van het samenwerkingsverband van Semper Movens; een bestuurlijke samenwerking van een aantal gelijksoortige scholen (zgn. éénpitters) in Zuid-Holland. Kennis wordt gedeeld in overleg/vergaderingen. Binnen Semper Movens is sinds 2020 -2021 gekozen voor een andere wijze om de 'vergaderingen' in te vullen. Tijdens iedere vergadering staat een inhoudelijk thema centraal. Een van de deelnemers bereidt dit themadeel voor en begeleidt het onderdeel. Hierdoor fungeert Semper steeds meer als een kennisnetwerk waarbinnen professionalisering van de deelnemers een belangrijke rol speelt.

Daarnaast kent Semper Movens een visitatietraject. Ongeveer eenmaal per vijf jaar wordt iedere school binnen het samenwerkingsverband in dit kader bezocht. In schooljaar 2022 - 2023 was de St.-Jozefmavo aan de beurt.

Sinds 1 augustus 2021 is onze school opleidingsschool binnen RPO Rijnmond en draagt op deze wijze bij aan het opleiden van studenten van de lerarenopleiding. Opleidingsschool RPO Rijnmond is de opleidingsschool die Samen Opleiden en Samen Professionaliseren tot haar kernactiviteiten maakt. De naam RPO Rijnmond staat voor "Regionaal Professionaliseren en Opleiden van leraren in Rijnmond". Partners van opleidingsschool RPO Rijnmond doen mee aan de uitvoering van de aanvraag van Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond bij de regeling "regionale aanpak lerarentekort".

Het bestuur is als lid raad van toezicht betrokken bij het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Nieuwe Waterweg Noord maar ook verantwoording verschuldigd uit hoofde van haar ondersteuningsprofiel.

De St.-Jozefmavo hecht veel belang aan openheid en transparantie. Het houdt in dat horizontale verantwoording niet iets is wat 'moet', maar wat je 'wilt'.

Ook participeren we in het:

1. Directeurenoverleg Samenwerkingsverband; hier heeft de directie regelmatig overleg met de overige directeuren in het voortgezet onderwijs in de regio.
2. Platform VO-MBO; overleg tussen de VO-scholen in de regio en de MBO's om de overstap van leerlingen uit het VO naar het MBO, zo soepel mogelijk te laten verlopen
3. DAT-overleg; de decanen van de scholen in de regio ontmoeten elkaar regelmatig om te overleggen over het vak LOB en de uitvoering van de overstap van VO naar MBO.
4. PCL; in de Permanente Commissie Leerlingenzorg ontmoeten de ondersteuningsfunctionarissen elkaar om "zorgleerlingen" te bespreken en hierover regionale afspraken te maken.
5. Sterk Techniek Onderwijs; samenwerkingsverband tussen de VMBO-scholen om bij leerlingen meer interesse te kweken voor techniek en de keus voor technische opleidingen in het MBO.
6. Samenwerking met bedrijven; de decanen gaan met leerlingen op bezoek bij bedrijven om kennis te maken met de diverse vakrichtingen.

De school hanteert de 'Code Goed onderwijsbestuur VO' (2019) en de Governancecode funderend onderwijs VO uit 2025. Ook is de school lid van de VO-raad. In 2025 is niet van deze code afgeweken. De integriteitscode van de St.-Jozefmavo is vastgesteld op 4 juni 2015.

Klachten en vertrouwenspersonen

Voor de St.-Jozefmavo functioneren twee medewerkers als vertrouwenspersoon. Daarnaast heeft de school ook een externe vertrouwenspersoon. Als een medewerker te maken krijgt met ongewenst gedrag of een integriteitskwestie, dan voelt hij/zij zich onveilig op zijn/haar werk. In dat geval kan de medewerker een gesprek aanvragen met zijn/haar leidinggevende of hij/zij neemt contact op met een van de twee vertrouwenspersonen. In 2024 hebben de vertrouwenspersonen een gerichte scholing gevolgd, welke afgerond is met het behalen van een certificaat in maart 2024.

Als het gaat om een integriteitskwestie van de directeur of een van de leden van de Raad van Toezicht dan kan de medewerker zich richten tot de externe vertrouwenspersoon of tot de Raad van Toezicht.

Ten behoeve van de escalatieladder kan de medewerker voor een formele klacht, behandeling van geschillen of bemiddeling terecht bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC) van de Stichting Onderwijsgeschillen in Utrecht.

In 2025 zijn er geen formele klachten van ongewenst gedrag ingediend.

Klachtroutes

Klachten over school-organisatorische maatregelen/nalatigheid	Klachten over onheuse bejegening	Klachten over ongewenst gedrag op school	Persoonlijke problemen of problemen in de thuissituatie
<i>Bijvoorbeeld: roosters, schoolgebouw...</i>	<i>Bijvoorbeeld: toetsing, beoordeling, bestrafing</i>	<i>Bijvoorbeeld: pesten, agressie, geweld, discriminatie, racisme, seksuele intimidatie, homoseksuele intimidatie</i>	<i>Bijvoorbeeld: depressiviteit, eetstoornissen, misbruik, mishandeling</i>
	Docent		
			Mentor/Coach
	Teamleider	Contactpersoon	
		Vertrouwenspersoon	Ondersteuningsteam
Schoolleiding	Schoolleiding	Externe vertrouwenspersoon	Schoolmaatschappelijk werk
Bestuurder	Bestuurder		Hulpverlening: Jeugdzorg, AMK
Klachtencommissie	klachtencommissie	Klachtencommissie	
		<i>Bij strafbare feiten: Politie / justitie</i>	

De St.-Jozefmavo is sinds 26 november 2008 aangesloten bij de Stichting Geschillencommissie Onderwijs in Utrecht. De klachtenregeling is te vinden op de website.

In 2025 is er één klacht ingediend bij de geschillencommissie. Deze is uiteindelijk ingetrokken. Er is één beroep aangetekend richting de examencommissie. De leerling is door de commissie van beroep in het gelijk gesteld en naar aanleiding daarvan is de procedure herzien en aangepast.

Kwaliteitszorg

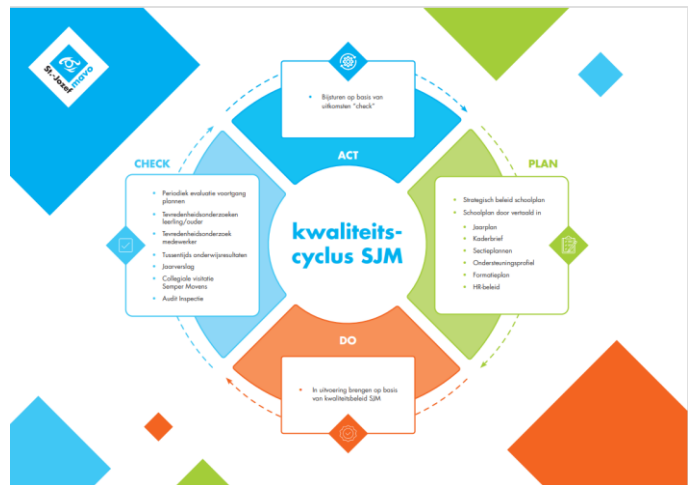
Onze kwaliteitszorg is vastgelegd in het kwaliteitsbeleid en door vertaald naar het jaarplan.

Wij creëren een cultuur waarin terugkerende en betekenisvolle interacties het kwaliteitsdenken faciliteren. Cultuur gaat voor structuur; iedere medewerker levert een bijdrage aan kwaliteit vanuit zijn of haar rol, kennis en kunde.

Jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers worden gebruikt om te leren en verbeteringen door te voeren. Een thema-onderzoek naar werkdruk onder medewerkers heeft inzicht gegeven in de bepalende factoren, de daadwerkelijke werkdrukbeleving en de vergelijking met landelijke VO-cijfers. Op basis van de wensen van leraren is ook in 2025 gekozen voor stand-by docenten, wat een zichtbare reductie in werkdrukbeleving heeft gerealiseerd doordat leraren minder hoeven in te vallen voor afwezige collega's.

Daarnaast heeft een intercollegiale toetsing plaatsgevonden middels een visitatie vanuit Semper Movens (2023). Met hun bevindingen en adviezen hebben we dit schooljaar daadwerkelijk de opzet en uitvoering van “de goede les” verbeterd, met aandacht voor differentiatie en activerende werkvormen. Het jaar 2025 stond in het teken van het nieuwe schoolplan. Onderdelen in het schoolplan zijn basisvaardigheden, formatief handelen en de professionalisering van het personeel.

De kwaliteitszorg binnen de school, met name waar het gaat om cyclisch werken (van check naar act), loopt over drie sporen: op organisatieniveau, sectieniveau en individueel niveau. De professionele cultuur binnen de school wordt bewaakt door periodiek met elkaar te evalueren en reflecteren en systematisch te werken aan de kwaliteitsborging en de kwaliteitsverbetering. Het kwaliteitsplan is geactualiseerd op basis van de meest recente normen van het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs. In het document zijn onze ambities, de PDCA-cycli en onze doelen beschreven. Op basis van regelgeving van de overheid rond het gebruik van mobiele telefoons en smartwatches, hebben we een schooleigen telefoonbeleid ontwikkeld en geïmplementeerd.



Hierbij heeft de school tien uitgangspunten:

1. Kwaliteit is tastbaar en toetsbaar.
2. Wettelijk kader, regelingen en onderzoekskader 2021 Inspectie van het Onderwijs bepalen ons beleid en onze speelruimte.
3. Wij voldoen aan de wettelijke vereisten en de eisen van de Inspectie van het Onderwijs ten aanzien van basiskwaliteit.
4. Wij voldoen aan de basiskwaliteit en streven naar een waardering “goed”.
5. Onze onderwijsvisie en opvattingen over het pedagogisch klimaat zijn sturend.
6. Cultuur gaat voor structuur; het inhoudelijke gesprek staat centraal.
7. Kwaliteitszorg: kwantitatieve instrumenten op orde en ruimte voor kwalitatieve gesprekken.
8. Bereid tot het afleggen van rekenschap/ verantwoording en aanvaarden van toezicht.
9. Wij kiezen voor overzichtelijkheid.
10. Duidelijke rolverdeling en organisatie. We willen een lerende organisatie zijn en realiseren ons dat dat een continue en dynamisch proces is. Op basis van de uitkomsten van Tevredenheidsonderzoeken (leerlingen, ouders en medewerkers), interne en externe audits, calamiteiten of klachten zullen onze doelstellingen tussentijds worden geëvalueerd en bijgesteld. Zo leren we van de feedback die we periodiek ophalen. Kwaliteit is tenslotte van ons allen!

Maatschappelijke thema's

Sterke basis en hoge onderwijskwaliteit

Het bouwen aan een sterke basis en hoge onderwijskwaliteit op een middelbare school is een prachtig, maar complex proces. Het vereist een lange adem, focus en vooral een gezamenlijke inspanning van het hele team. Wij geloven in gedeeld leiderschap waarin iedereen ruimte en verantwoordelijkheid krijgt binnen hun eigen domein.

Met "de goede les", gebaseerd op het Direct Instructie Model (DIM) geven wij een duidelijke richting aan de lessen. Alle docenten weten hoe deze les is opgebouwd en uit welke onderdelen deze les bestaat. De leerlingen zien deze onderdelen in (vrijwel) elke les terugkomen.

Ook kiezen we ervoor om niet teveel nieuwe projecten tegelijkertijd op te starten, dit zorgt voor rust en overzicht in de organisatie. Met ons coachend mentoraat zorgen we voor persoonlijke aandacht. In de onderbouw helpen we de leerlingen richting autonomie, in de bovenbouw sturen we bij waar nodig.

Collegiale visitatie hanteren we sinds twee jaar. Het bij elkaar in de klas kijken is niet alleen leerzaam maar zorgt ook voor een brede en gezamenlijke verantwoording. Ons datateam levert ons nuttige data aan waardoor we in staat zijn om verder te kijken dan alleen de cijfers. Ook uitstroom, lesobservaties, leerlingen- en ouderraad en tevredenheidsonderzoeken bevatten relevante informatie om te werken aan een sterke basis en hoge onderwijskwaliteit. Verder gebruiken we deze data om de leerprestaties van de leerlingen te monitoren en waar nodig bij te sturen. In het geval van taal en rekenen maken we ook gebruik van de Diataal-toets. In klas 1 beginnen we met een 0-meting en een vervolgmeting halverwege het schooljaar. Om hiaten te herstellen maken we gebruik van het onlineprogramma Numo waarmee leerlingen zelfstandig kunnen werken aan verbetering van taal en rekenen. De coach/mentor en vakdocent houden dit nauwlettend in de gaten en kunnen sturen door de leerling persoonlijke feedback te geven en taken klaar te zetten.

Eind 2025 zijn we ook begonnen met de nieuwe kerndoelen. In februari 2026 stond de organisatiedag in het teken van de nieuwe kerndoelen (vernieuwenderwijs). De komende maanden we gebruiken om te verdiepen. Nederlands en wiskunde zullen vanaf schooljaar 2026-2027 aftrappen, de overige vakken volgen in de jaren daarna.

In 2026 wordt een start gemaakt met het implementeren van het nieuwe curriculum.

Onze aanvraag voor de MDT-subsidie (maatschappelijke diensttijd) waarmee wij, in samenwerking met Remind Learning, een 80-urig traject buiten het reguliere lesrooster om wilden aanbieden aan onze leerlingen is in 2025 afgewezen. Er zijn in 2025 geen MDT-trajecten gestart.

Sociale veiligheid

In Nederland hebben scholen de wettelijke zorgplicht om deze veiligheid te garanderen (de *Wet Sociale Veiligheid op scholen*). Dat betekent dat wij verplicht zijn om het welbevinden van leerlingen jaarlijks te monitoren en een duidelijk veiligheidsbeleid te hebben, onze pestcoördinator is tevens lid van het ondersteuningsteam. Zij is het centrale aanspreekpunt binnen de school voor leerlingen, ouders en medewerkers bij (vermoedens van) pestgedrag. Daarnaast zorgt zij ervoor dat het vastgestelde anti-pestbeleid up-to-date blijft (laatste versie: 11-06-2024) en in de praktijk consequent wordt uitgevoerd. De coördinator adviseert en ondersteunt de mentoren en docenten om eventuele pestsituaties in de klas doeltreffend aan te pakken.

De school beschikt over twee interne- en twee externe vertrouwenspersonen. Dit om de veiligheid van leerlingen, ouders en personeel te waarborgen. Ook hebben we sinds januari 2024 een telefoonbeleid; Thuis of in de kluis. Hiermee zorgen we voor veiligheid doordat het gebruik van een mobiele telefoon binnen de school niet is toegestaan. In de pauzes is het hierdoor wel wat onrustiger doordat leerlingen meer met elkaar socialiseren.

Gelijke behandeling

De St.-Jozefmavo heeft oog voor ieder individu, ongeacht afkomst, huidskleur, religie, gender, seksuele geaardheid, of een eventuele fysieke of mentale beperking (zoals dyslexie of autisme). Gelijke behandeling betekent overigens niet dat je iedereen exact *hetzelfde* geeft, maar dat je iedereen geeft *wat hij of zij nodig heeft* om hetzelfde doel te bereiken. Een leerling met taalachterstand heeft misschien extra begeleiding nodig om gelijke kansen te maken op een succesvol diploma. Met onder andere het armoedefonds en mogelijkheden als gespreid betalen of kwijtschelden van betalingen stimuleren wij kansgelijkheid onder al onze leerlingen.

IBP

Om de persoonsgegevens van onze leerlingen en medewerkers te beschermen, werken wij strikt volgens de AVG en het landelijke Normenkader IBP (in samenwerking met Cloudwise). Dit doen we door te investeren in goed beveiligde IT-systemen en door afspraken met leveranciers (o.a. Magister) vast te leggen in strenge verwerkersovereenkomsten. Intern werken we aan en met heldere protocollen voor dataminimalisatie en de aanpak van eventuele datalekken. Omdat

techniek en regels alleen niet volstaan, trainen we ons team bovendien doorlopend op risicobewustzijn (o.a. Phishingmail herkennen, geen NAW gegevens laten zien op bord enz..). Onder toezicht van onze Functionaris Gegevensbescherming (FG) evalueren en verbeteren we deze aanpak continu, zodat we een structureel veilige leeromgeving borgen.

Banenafpraak

Als schoolbestuur hechten wij grote waarde aan inclusiviteit en willen we actief bijdragen aan een samenleving waarin iedereen meedoet. Vanuit die maatschappelijke verantwoordelijkheid onderschrijven wij de doelen van de banenafpraak. In dit verslagjaar moeten wij echter constateren dat wij momenteel nog niet voldoen aan de gestelde eisen en het benodigde quotum voor doelgroepbanen niet hebben behaald. Het creëren van duurzame, passende werkplekken inclusief de juiste begeleiding blijkt binnen de dynamiek van onze onderwijsomgeving een complexe opgave. Dit ontslaat ons echter geenszins van onze inspanningsverplichting. Voor het komende jaar onderzoeken we gericht hoe we via taakafplitsing (jobcarving) en een nauwere samenwerking met het UWV en regionale werkbedrijven, de komende periode alsnog structurele en waardevolle werkplekken kunnen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De buitenwereld

Wij ambiëren, bouwen en versterken de bestaande netwerkrelaties en gaan nieuwe relaties aan met het bedrijfsleven, lokale overheid en maatschappelijke organisaties. Wij werken samen in educatieve en maatschappelijke netwerken. Wij zijn in staat het onderwijsaanbod te allen tijde te waarborgen, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen. We zijn wendbaar, flexibel en gericht op de buitenwereld.

Als St.-Jozefmavo willen we werken aan een sterkere verbinding tussen de school en de omgeving en een goede verantwoording naar belanghebbenden.

Samenwerking met PO- en VO scholen in de regio

De samenwerking met de PO- en VO-scholen in Vlaardingen en omgeving is waardevol voor de St.-Jozefmavo.

De St.-Jozefmavo werkt nauw samen met Sg Spieringshoek (katholieke havo/vwo in Schiedam), middels de op- en afstroom van leerlingen in de leerjaren 2, 3 en 4.

Daarnaast maakt de St.-Jozefmavo deel uit van de Stichting Samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord voor Voortgezet en Speciaal Onderwijs met het Steunpunt Onderwijs Schiedam bestaande uit de volgende participerende schoolbesturen: de Lentiz Onderwijsgroep, OSVS, Sg Spieringshoek, Stichting Boor, Yulius, Stichting Wijzer en Stichting Zorg in het kader van Passend Onderwijs. Doel van dit samenwerkingsverband is voor alle leerlingen in de regio, zo thuisnabij mogelijk, een passende onderwijsplek bieden, zodat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken en de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Daarnaast werken wij samen met SIKO, Primo en Stichting Wijzer.

Nieuwkomers

Binnen onze regio gaan de nieuwkomers naar de Internationale SchakelKlas (ISK) van het VOS, onderdeel van OSVS. Deze klas is speciaal gericht op leerlingen die net in Nederland zijn aangekomen en nog niet over de Nederlandse taalvaardigheid beschikken om in reguliere klassen te functioneren.

Mogelijk dat deze leerlingen in de (nabije) toekomst uitstromen naar andere scholen, waaronder de St.-Jozefmavo.

De VO-scholen in de regio Nieuwe Waterweg Noord ontmoeten elkaar regelmatig om te spreken over het onderwijs in de regio. De gemeente heeft een onderwijsvisie opgesteld waaraan de schoolbesturen hebben meegedacht.

Overige samenwerkingsverbanden/-relaties

Onderstaande partijen kunnen binnen de St.-Jozefmavo geen beleidsbepalende invloed uitoefenen:

- Stichting Sterk Techniek Onderwijs
- Remind Learning Amsterdam

- AFTER'S COOL Rotterdam
- Fonds Schiedam Vlaardingen: Armoedebelief regio Waterweg Noord
- Zusterschool St.-Joseph Highschool for girls in Mbita, Kenia

Profilering merk SJM

Wij zijn ons bewust van onze positie als eenpitter en creëren op regelmatige basis samenspraak en afstemming met stakeholders. Wij hebben een effectief communicatiebeleid. Zowel binnen als buiten de school is duidelijk waar de St.-Jozefmavo voor staat en waar zij zich in onderscheidt.

Wij profileren ons als opleidingsschool (RPO Rijnmond) en zijn daarmee een kweekvijver voor (jong) onderwijstalent.

Kwaliteitszorg

Wij creëren een cultuur waarin terugkerende en betekenisvolle interacties het kwaliteitsdenken faciliteren. Cultuur gaat voor structuur; iedere medewerker levert een bijdrage aan kwaliteit vanuit zijn of haar rol, kennis en kunde.

Wij leren van de uitkomsten van het Leerling-, Ouder- en Medewerkers Tevredenheid Onderzoek die jaarlijks wordt afgenomen.

De kwaliteitszorg binnen de school, met name waar het gaat om cyclisch werken (van check naar act), loopt over drie sporen: op organisatieniveau, sectieniveau en individueel niveau.

De professionele cultuur binnen de school wordt bewaakt door periodiek met elkaar te evalueren en reflecteren en systematisch te werken aan de kwaliteitsborging en de kwaliteitsverbetering.

Het kwaliteitsplan is geactualiseerd op basis van het meest recente toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs.

In het document zijn onze ambities, de PDCA-cycli en onze doelen beschreven.

In oktober 2024 is een risico-inventarisatie en evaluatie, RI&E, uitgevoerd. Uit de RI&E komt naar voren dat de locatie van de St.-Jozefmavo, de zorg voor veiligheid en gezondheid op hoofdlijnen zeer goed in de dagelijkse bedrijfsvoering is opgenomen. De St.-Jozefmavo is op het gebied van de arbeidsomstandigheden op een zeer goede weg. Het advies is: blijf op dit niveau, enkele zaken zijn voor verbetering vatbaar.

Informatiebeveiliging en privacy

In 2025 hebben we weer stappen gezet richting het normenkader van 2030. We hebben in 2025 een vervolg gegeven aan de bewustwordingscampagne met ondersteuning van onze ICT-leverancier Cloudwise (voorheen Heutink). Middels deze phishingcampagne en voorlichting door externen zijn er vorderingen gemaakt en zijn we ons meer bewust van de gevaren.

AVG

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is de Europese wetgeving die de bescherming van persoonsgegevens regelt. Het is een allesomvattende regelgeving die organisaties verplicht om zorgvuldig om te gaan met persoonsgegevens. De AVG geldt voor alle organisaties die persoonsgegevens van EU-burgers verwerken, ongeacht waar de organisatie is gevestigd. Er is een wisseling geweest van Functionaris Gegevensbeheer (FG); er hebben in 2025 geen incidenten plaatsgevonden (datalek o.i.d.).

Financieel gezond

Wij voeren een verantwoord, doelmatig en meerjarig financieel beleid aan de hand van indicatoren en kengetallen. Onze financiële ambities zijn;

- *De solvabiliteit (eigen vermogen en voorzieningen)/totaal vermogen is structureel min.30%*
- *De liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva) is structureel min 0,75.*
- *De rentabiliteit gewone bedrijfsvoering is structureel min. 0%*

De gepresenteerde negatieve rentabiliteit komt onder andere voort uit niet limitatief:

- Extra kosten i.v.m. noodzakelijke PR (extern)
- Extra kosten als gevolg van vervanging directie
- Vertraagde oplevering zonnepanelenpark, waardoor baten van de teruglevering niet zijn ontvangen.
- Uitbetaling PB uren

Doelmatigheid

Rechtmatige en doelmatige besteding van onderwijsgeld is de wettelijke opdracht aan het onderwijs. In deze paragraaf worden de keuzes toegelicht die het bestuur gemaakt heeft rondom de inzet van middelen, in het kader van een doelmatige besteding. Inzicht in de besteding van middelen in relatie tot de te behalen beleidsdoelen maakt het mogelijk om in kader van medezeggenschap en intern toezicht het goede gesprek te voeren. Daarnaast is er periodiek contact met de accountant. De financiële kengetallen vertellen slechts een deel van het verhaal. De inzet van middelen is contextgevoelig en verdient een nadere toelichting.

Doelmatigheid en doelmatig onderwijs van de St.-Jozefmavo te Vlaardingen is gericht op het bereiken van een zo hoog mogelijke onderwijskwaliteit met de huidige beperkte middelen.

Vanuit deze doelmatigheid heeft het bestuur en de raad van toezicht gewerkt aan een hogere bewustwording bij OP en OOP van de kosten van onderwijs en van de opbouw van deze kosten.

In de presentaties over de inzet van de formatie wordt doelbewust aandacht besteed aan de eventuele fluctuaties van de leerlingenaantallen en wat dit doet met de inkomsten en daaraan gekoppeld de mogelijkheden voor de uitgaven.

Het bestuur en de raad van toezicht hebben het afgelopen jaar gekeken naar de doeltreffendheid en de doelmatigheid van de St.-Jozefmavo.

Bij doeltreffendheid (effectiviteit) gaat over de mate van doelverwezenlijking. De vraag hierbij is in hoeverre is de St.-Jozefmavo erin geslaagd de gestelde doelen van 2025 te verwezenlijken.

De raad van toezicht houdt toezicht op doelmatigheid door de school te bezoeken en de volgende punten te agenderen: Wet Normering Topinkomens, treasurywet, managementwet, jaarkalender, beheer, financiën, personeel, onderwijsresultaten en onderwijsontwikkelingen.

Vanaf 2016 is er planmatig gewerkt aan verbeteringen. Er is beperkt geïnvesteerd in fte's om collega's de ruimte te geven zichzelf en de organisatie te ontwikkelen. Er is geïnvesteerd in ICT ter ondersteuning van de "SJM les". In 2025 zijn wij op deze ingeslagen route verdergegaan en hebben we een start gemaakt met het ontwerp van het nieuwe strategisch schoolplan.

De investeringen in mensen en materialen hebben concreet het volgende opgeleverd: de documentaties zijn op orde, er wordt steeds geactualiseerd aan de laatste wet- en regelgeving, de tevredenheidsonderzoeken worden uitgevoerd. De werkgroepen in de school en de scholing van diverse groepen in school hebben zowel procesmatig als inhoudelijk bijgedragen aan verbeteringen. Verbeteringen op het gebied van (professionele) cultuur, professionaliseren van de secties, het invoeren van een gesprekkencyclus gericht op ontwikkeling, het invoeren van kwaliteitszorg, het versterken van de profilering, het beschrijven en invoeren van de ideale les en stabiele onderwijsresultaten waarin we een stijging zien van het aantal leerlingen die slagen met 7 examenvakken.

Risico's en onzekerheden

Financiële Risico Analyse (FRA)

In 2025 hebben we intern een update Financiële Risico Analyse (FRA) uitgevoerd. Het doel van deze analyse is om inzicht te krijgen in de risico's die de financiële gezondheid of het succes van de organisatie kunnen bedreigen. Jaarlijks voorzien wij de FRA van een update om nieuwe risico's in kaart te brengen.

Planning- en control

We hanteren een planning- en controlcyclus die bestaat uit:

- jaarplanning & jaarplan;
- begroting
- jaarrekening & bestuursverslag
- managementrapportage
- maandelijkse stuurinformatie (dashboard administratiekantoor)
- budgetoverzichten
- maandelijkse controle output salarisadministratie

Allocatie middelen binnen het schoolbestuur

De school ontvangt de bekostiging op basis van de vergoeding zoals die door de rijksoverheid wordt verstrekt. Als éénpitter vallen bestuur en onderwijs samen. Jaarlijks stelt de directeur-bestuurder een (meerjaren)begroting vast en keurt de raad van toezicht deze goed.

Huisvesting

De St.-Jozefmavo is gehuisvest aan de Willem de Zwijgerlaan 240. De school is juridisch eigenaar en gebruiker van het pand; de gemeente Vlaardingen is economisch eigenaar. Begin 2025 zijn de urinoirs vervangen voor urinoirs zonder water en waterkranen met een automatische stop om kostbaar drinkwater te besparen. Afgelopen jaar is ook lokaal 0.05 in de laagbouw gerenoveerd en toekomstbestendig gemaakt.

In september 2025 is de gevelbeplating van de Black Box deels vervangen omdat deze door een constructiefout deels dreigde los te laten.. Ook is de personeelskamer verder gerestyled met aanpassingen aan de inrichting (meubilair), de werkplekken voor docenten zijn verplaatst naar een andere ruimte en alle muren zijn geveerd of beplakt. Verder heeft het meer-jaren-onderhoudsplan (MJOP) een kleine update gehad in 2025.

In november 2025 heeft een brandveiligheidscontrole van Team Brandpreventie Noord (VR-RR) plaatsgevonden. Hieruit bleek dat een deel van het schoolgebouw (laagbouw) niet volledig voldoet aan de eisen van de Omgevingswet en het Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl), met name op het gebied van brandcompartimentering, WBDBO, brandscheidingen en het gebruik van (spiegel)draadglas in brand- en rookwerende scheidingen.

Duurzaamheid

In maart 2025 liet de school een energiescan uitvoeren door Energieke Regio, die resulteerde in een top 10 van energiebesparende maatregelen met kosteninschattingen en urgentie. De adviezen variëren van kleine ingrepen, zoals slimme thermostaten, tot grotere investeringen zoals de overstap naar warmtepompen. De huidige gasgestookte cv-ketels, vooral in de laagbouw, zijn verouderd en staan gepland voor vervanging in 2026. Dit moment biedt een kans om direct te verduurzamen, mede dankzij de DUMAVA-subsidie voor maatschappelijk vastgoed. De subsidie is in juni 2025 aangevraagd en toegekend, met als voorwaarde dat de maatregelen binnen twee jaar worden uitgevoerd.

Een werkgroep bestaande uit personeel en ouders bezig met oriënteren op het verduurzamen van ons schoolplein. Naast maatregelen vinden we het ook van belang dat er bewustzijn wordt gecreëerd bij onze leerlingen rondom dit thema. In o.a. het vak ITTL worden zij bewust gemaakt middels levensechte vraagstukken rondom duurzaamheid en de toepassingen voor en in onze school. Het thema duurzaamheid is onderdeel van het nieuwe schoolplan 2026-2030 en zal nader uitgewerkt worden in concrete plannen en acties.

5. Onderwijs

Ons onderwijssysteem

Het 75-minutenrooster, waarin voldoende tijd is om tijdens de les aandacht te geven aan autonomie, competentie en betrokkenheid van en met de leerling, wordt voldoende omarmd. Uitdaging vormt nog het verder gestalte geven aan voldoende differentiatie, het uitdagen van leerlingen die de basisstof al op orde hebben en extra ondersteuning bieden aan de leerlingen die dit nodig hebben.

Tevens draait het ontwikkelingsgericht coachen naar tevredenheid in leerjaar 1 en leerjaar 2.

De secties hebben hun afspraken vastgelegd in een sectiewerkplan met doorlopende leerlijnen binnen de verschillende leerjaren. De secties voeren de sectiewerkplannen uit en evalueren conform de PDCA –cyclus en stellen bij waar nodig.

Toelatingsbeleid en toegankelijkheid

Ons toelatingsbeleid voor groep 8 leerlingen en instromers van klas 2, 3 en 4 is te vinden op onze website www.sjm.nl

Menu: groep 8 – Toelatingsbeleid.

Onze school is toegankelijk op verschillende manieren:

1. Fysieke Toegankelijkheid

Gebouwen en Faciliteiten: Onze school is duidelijk voorzien van een bord aan de straatkant van de school en voldoet aan de wettelijke eisen voor toegankelijkheid. De school is voorzien van brede deuren en is rolstoel toegankelijk, is in beide gebouwen (laagbouw en hoogbouw) voorzien van een lift. In de hoogbouw is een aangepast toilet aanwezig. De school is deels voorzien van bewegwijzering, de nummers van de lokalen staan op de deur.

2. Digitale Toegankelijkheid

Wij maken gebruik van een aantal Online Leerplatforms: deze voldoen aan de normen voor digitale toegankelijkheid WCAG (Web Content Accessibility Guidelines). Het gaat om Moodle, Google Classroom en Microsoft Teams.

3. Pedagogische Toegankelijkheid

Wij maken gebruik van de online tool Catwise, een tool om leerlingenfeedback te geven op prestaties en gedrag. Naar aanleiding van de input gaat de coach met de leerling aan de slag en maken ze een plan waarin beschreven wordt wat de leerling nodig heeft en wie daarin kan ondersteunen. Ook maken we OPP's voor individuele leerlingen die speciale behoeften hebben. Het ondersteuningsteam begeleidt deze leerlingen vanuit school in samenwerking. Meld het gebruik van individuele onderwijsplannen voor leerlingen met speciale behoeften, inclusief de betrokkenheid van ouders en zorgverleners in het ontwikkelingsproces.

Basisvaardigheden

In ons nieuwe strategisch schoolplan is Basisvaardigheden één van de drie speerpunten. Taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid zullen verweven worden in alle vakken. Hiermee zorgen wij ervoor dat de basis snel op orde is zodat de leerling succesvol de school verlaat.

Internationalisering

De St.-Jozefmavo kent al jaren buitenlandse excursies binnen West-Europa waarbij naast het toepassen van een vreemde taal het doel is om leerlingen met andere culturen en hun geschiedenis kennis te laten maken. In 2025 zijn er buitenlandse excursies geweest met onder andere Praag, Parijs en Berlijn als bezochte steden. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de betaalbaarheid voor ouders aangezien financiële lasten geen reden mogen zijn om leerlingen niet deel te laten nemen aan een schoolreis.

Toetsing

Gedurende het jaar is regelmatig gesproken over het gewicht van toetsing en de hoeveelheid toetsen die leerlingen maken. Inmiddels is het aantal toetsen per jaar verminderd, maar nog steeds is het aantal toetsen te hoog. Voor de verdere ontwikkeling zal er vooral meer formatief moeten worden gehandeld in de alle leerjaren. Vanaf schooljaar 2026-2027

beginnen we met Digitaal toetsen en Formatief handelen. Er zal in de klas meer aandacht moeten komen voor het nabespreken van toetsen en het geven van feedback.

Examinering

In juli 2025 is de Commissie van Beroep voor schooljaar 2024-2025 bij elkaar geweest om de schoolexamenonderdelen van het afgelopen schooljaar en de centrale examens te bespreken:

De Commissie van Beroep en de examencommissie konden vaststellen dat het schooljaar 2024-2025 succesvol is verlopen.



Hoe staat de school er volgens de inspectie voor?

De St.-Jozefmavo scoort volgens de meetmethode van de inspectie, die hiervoor gebruik maakt van de gegevens die worden aangeleverd vanuit Magister, voldoende:



Voor deze meting wordt gebruik gemaakt van 4 indicatoren:

De onderwijspositie:

Leerlingen die op het niveau van hun basisschooladvies zitten scoren 0, leerlingen die opstromen scoren +1 en leerlingen die afstromen -1. Voor deze indicator bestaat geen gecorrigeerde norm. De vaste normen zijn afhankelijk van de vergelijkingsgroep.

De onderbouwsnelheid:

Indicator geeft het percentage leerlingen weer dat een onvertraagde studievoortgang heeft in leerjaar 1 en leerjaar 2.

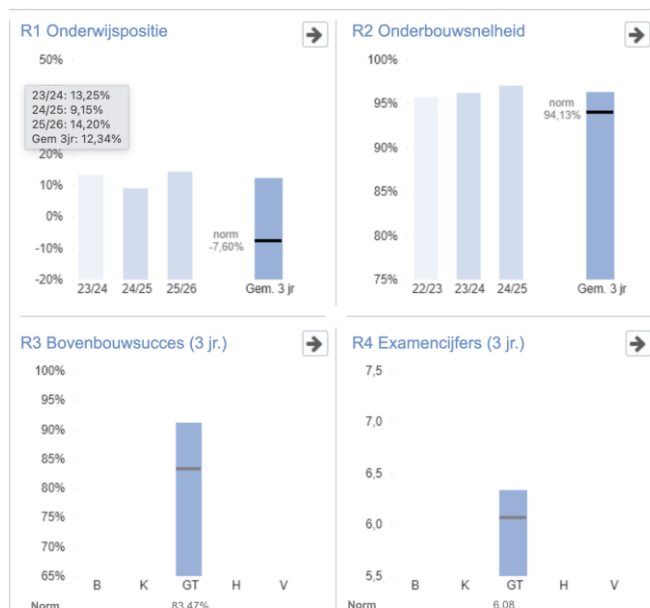
Het bovenbouwsucces:

Deze indicator geeft per afdeling het percentage leerlingen weer dat vanaf leerjaar 3 succesvol is.

De examencijfers:

Deze indicator toont het gemiddeld Centraal Examen (CE) cijfer van alle vakken op de St.-Jozefmavo.

Via een berekeningswijze stelt de inspectie een norm vast voor de St.-Jozefmavo waar de school boven behoort te blijven
Voor deze resultaten wordt altijd gekeken naar en periode van 3 jaar. In de 4 blauwe balken is te zien hoe de organisatie scoort:



Conclusie:

Onderwijspositie t.o.v. advies

Vergelijkingsgroep	VMBO(G)T	Bron	Resultaat
2023-2024		Magister	13,25%
2024-2025		Magister	9,15%
2025-2026		Magister	14,20%
Gem 3 jr			12,34%
Norm			-7,60%
Resultaat			boven de norm

Onderbouwsnelheid

	Bron	Resultaat
2022-2023	Magister	95,76%
2023-2024	Magister	96,21%
2024-2025	Magister	97,10%
Gem 3 jr		96,37%
Norm (na correctie)		94,13%
Resultaat		boven de norm

Bovenbouwsucces

	Bron	Resultaat
2022-2023	Magister	94,53%
2023-2024	Magister	89,74%
2024-2025	Magister	89,36%
Gem 3 jr		91,22%
Norm (na correctie)		83,47%
Resultaat		boven de norm

Examencijfers

	Bron	Resultaat
2022-2023	Magister	6,47
2023-2024	Magister	6,27
2024-2025	Magister	6,28
Gem 3 jr		6,34
Norm (na correctie)		6,08
Resultaat		boven de norm

Verschil SE-CE

	Bron	Resultaat
2022-2023	Magister	-0,06
2023-2024	Magister	0,10
2024-2025	Magister	0,10
Gem 3 jr		0,05
Resultaat		gering verschil

Gering verschil	< 0,50
Groot verschil	>= 0,50
Zeer groot verschil	>= 1,00

Het ondersteuningsteam & passend onderwijs

De St.-Jozefmavo vindt begeleiding en ondersteuning van leerlingen belangrijk. Dit valt onder de basisondersteuning. Voorbeelden hiervan zijn de inzet van coaches/mentoren, vakdocenten, tutores, leerlingondersteuners, onderwijsassistenten, stagiaires die individuele leerlingen begeleiden, motivatiecoaches, plannen/organiseren, dyslexiescreening, faciliteiten voor leerlingen met dyslexie, faalangst training, examenvreestraining en Rots en water. Externe ondersteuning wordt verzorgd door de jeugdprofessional op school (JOS) en een onderwijs ondersteuningsspecialist (OOS). Wanneer deze niet toereikend is, worden de ondersteuningscoördinator en ondersteuningsspecialisten betrokken. Door het bieden van extra ondersteuning zijn we in staat om leerlingen goed te begeleiden en te helpen waar nodig.

Het ondersteuningsaanbod wordt met de wet op Passend Onderwijs vastgesteld door het samenwerkingsverband. Daar wordt bepaald hoeveel hulp een leerling nodig zal hebben en hoeveel geld hiervoor beschikbaar wordt gesteld.

Vanuit het samenwerkingsverband gebruiken we de methode 'Perspectief op School' voor het maken van een actueel profiel van onze ondersteuningsmogelijkheden. In dit profiel staat welke ondersteuningsmogelijkheden een school te bieden heeft en hoe die ondersteuning is georganiseerd.

De ontvangen middelen vanuit het Samenwerkingsverband t.b.v. de uitvoering van extra ondersteuning, bedroegen in 2025 € 48.000. Deze middelen zijn voor die ondersteuning die niet gegeven kan worden binnen de basisondersteuning, zoals leerlingen die meer individuele begeleiding nodig hebben, andere leermiddelen, extra aanpassing aan de leeromgeving e.d. Deze gelden zijn volledig uitgegeven aan onze ondersteuningsleerlingen.

Voor extra ondersteuningsbehoefte maken we gebruik van de bovenschoolse voorziening InZicht.

Teamleden

- Ondersteuningscoördinatoren: Twee medewerkers (0,5 fte)
- Specialisten: Twee medewerkers (1,0 fte)
- Motivatiecoaches:
 - Motivatiecoach onderbouw (0,1 fte)
 - Motivatiecoach bovenbouw en docent (0,2 fte)
 - Motivatiecoach bovenbouw (0,2 fte)

Taken en Werkwijze

- Het ondersteuningsteam waarborgt de ondersteuningsroute voor leerlingen.
- Mentoren hebben elke 6 weken overleg met leerjaarcoördinatoren over leerlingen met zorgen (gedrag, cijfers, thuissituatie).
- Bij zorgen wordt een VOT (Voorlopig OndersteuningsTeam) georganiseerd, met deelname van externen zoals onderwijspecialisten en jeugdprofessionals.
- Bij meervoudige problematiek wordt een OT (OndersteuningsTeam) samengesteld, inclusief ouders en leerlingen. Bij verzuim kunnen schoolverpleegkundige en leerplichtambtenaar aansluiten.

Monitoring en Evaluatie

- Ziekteverzuim wordt gemonitord door de mentor. Bij voldoen aan MAZZL-criteria wordt toestemming gevraagd voor bezoek aan schoolarts.
- Voor sommige leerlingen wordt een OPP (Ontwikkelings Perspectief) opgesteld, met evaluaties elke 6-8 weken.
- Leerlingen met extra ondersteuning krijgen een coach voor wekelijkse contacten.

Nieuwe initiatieven

- Vanaf augustus 2024 is het VSO (Voortgezet Speciaal Onderwijs) in VO gestart, met intensievere coaching voor deze leerlingen.
- Basisondersteuning omvat ook trainingen voor faalangst, examenvrees, Rots en Water, dyslexiescreening en faciliteiten voor leerlingen met dyslexie.

Activiteiten in Cijfers

- VOT's: 6
- OT's: 27
- OPP besprekingen (thuiszitter, Extra Ondersteuning, VSO in VO en overig): 43
- Overige overleggen: 30
- Leerlingen met extra ondersteuning: 13
- VSO in VO: 4
- Thuiszitters: 3
- InZicht: 4
- Overige gesprekken met leerlingen (bijv. faalangst, plannen etc.): 18

Feiten en cijfers

Aantal leerlingen

2022-2023: 758 leerlingen (peildatum: 01-10-2022)

2023-2024: 758 leerlingen (peildatum: 01-10-2023)

2024-2025: 748 leerlingen (peildatum: 01-10-2024)

2025-2026: 755 leerlingen (peildatum 01-10-2025)

Examencijfers

Wat is het driejaarsgemiddelde van het examencijfer vmbo-(g)t in de afgelopen drie jaar? **6,34**

2022-2023: 6,47

2023-2024: 6,27

2024-2025: 6,28

Bij het slagingspercentage is te zien hoeveel leerlingen examen hebben gedaan en hoeveel er geslaagd zijn.

Slagingspercentage

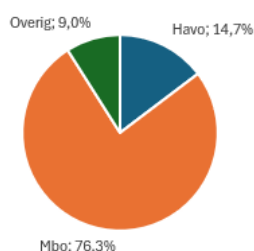
Wat is het slagingspercentage van de school in de afgelopen drie jaar?

Jaar:	%	aantal lln.
2022-2023:	95,8%	191
2023-2024:	92,7%	198
2024-2025:	92,3%	169

Vervolgonderwijs

In onderstaande grafiek is te zien voor welk niveau vervolgopleiding onze leerlingen hebben gekozen nadat ze de St.-Jozefmavo hebben verlaten. De categorie "overige" laat zien hoeveel procent van de leerlingen een ander keuze maakt.

Waar kwamen de leerlingen na het examen van 2025 terecht?



Havo: 14,7%
Mbo: 76,3%
Overig: 9 %

De visie van de St.-Jozefmavo is om de leerlingen optimaal voor te bereiden op het vervolgonderwijs van hun keuze. Dankzij het afnemen van het examen in 7 vakken is naast het mbo een doorstroom naar de havo voor meerdere profielen bereikbaar. De doorstroomcijfers laten zien dat het merendeel van onze leerlingen kiezen voor een beroepsgerichte opleiding in het mbo.

Schoolklimaat en veiligheid

Leerlingen voelen zich veilig binnen de school. Hoe scoren leerlingen op het gebied van schoolklimaat en veiligheid?

Jaarlijks monitoren we middels het LTO (leerling tevredenheidsonderzoek) en het OTO (oudertevredenheidsonderzoek) de beleving van onze leerlingen en ouders op het gebied van het onderwijsklimaat op onze school.

De respons van het oudertevredenheidsonderzoek voldeed helaas niet aan de gewenste betrouwbaarheid. Er was ondanks een aantal herhaalde oproepen te weinig respons. Afgesproken is om dit volgend jaar samen met de ouderraad op te pakken. Voor veiligheid geven de ouders ons een ruime voldoende. Het leerlingtevredenheidsonderzoek werd wel voldoende ingevuld.

Schoolklimaat omschrijft 'de sfeer' op de St.-Jozefmavo. Al jarenlang staat onze school goed bekend om de vele georganiseerde activiteiten binnen en buiten de school, naast het normale lesaanbod.

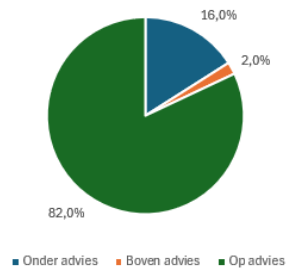
Veiligheid heeft te maken met de mate waarin de leerling zich veilig voelt op de St.-Jozefmavo. Uit de tevredenheidsonderzoeken blijkt dat de leerlingen een veilige leeromgeving op onze school ervaren.

Schooladvies en plaatsing

In onderstaand grafiek is te zien of leerlingen van de St.-Jozefmavo in leerjaar 3 op, boven of onder hun basisschooladvies zitten. Het betreft leerlingen die ook in leerjaar 1 en 2 op de St.-Jozefmavo zaten.

Zitten de leerlingen in 2025-2026 in leerjaar drie op, boven of onder het niveau van hun basisschooladvies?

Schooladvies; inzicht na drie jaar



Onder advies: 16 %

Boven advies: 2 %

Op advies: 82 %

Talentgroepen

De St.-Jozefmavo geeft ook ruimte aan talentontwikkeling door het werken met je hart, hoofd en handen. Naast het reguliere lesprogramma kunnen leerlingen kiezen voor iets extra's. Wij hebben in 2025 de onderstaande talentgroepen aangeboden:

Art

Ben je creatief? Teken of schilder je graag? Dan is onze Talentgroep Art echt iets voor jou. Je gaat je eigen kunst maken met leuke tips en trucs van je docenten. Vind je het leuk om te ontwerpen? Met de 3D-printer maak je hippe sieraden, originele telefoonhoesjes en wat je zelf maar bedenkt!

Digital science

De toekomst vraagt om andere vaardigheden op het gebied van informatie verwerken, presentatie en creativiteit. Met deze talentgroep ben je op de toekomst voorbereid!

Sport+

Hou je van sporten en wil je kennismaken met andere vormen van sport? Onze gymdocenten hebben een zeer afwisselend programma, dat je met veel plezier zult volgen!

Cooking / the coolest and safest kitchen event

In ons laboratorium gaan wij verschillende aspecten van voeding onderzoeken en natuurlijk ook lekkere recepten maken. En je leert nog veel meer over o.a. veiligheid, productie van voedsel, etc.

Dans

Bewegen is heel leuk, muziek is leuk, de combinatie is TOP!

Hou jij ook zo van dansen en staat je tiktok account helemaal vol met eigen filmpjes? Dan is het tijd om een stapje verder te gaan met deze talentgroep. Let's dance!

Het volgen van een talentgroep gaat op vrijwillige basis, naast het reguliere rooster. De kosten voor het volgen zijn €95 voor één kalenderjaar.

Kansklas Havo

De Kansklas Havo biedt leerlingen met een TL/Havo advies de mogelijkheid om eind klas 1 over te stappen naar Havo 2. Hiervoor moeten de leerlingen een positief advies van het docententeam krijgen en voor alle vakken gemiddeld een acht of hoger staan. De leerlingen krijgen gedurende het schooljaar les op TL-niveau maar het tempo ligt wat hoger en er is meer uitdaging in de vorm van opdrachten en excursies. Wij investeren in een (veilig) schoolklimaat waar leven-lang ontwikkelen en werkplezier vanzelfsprekend is.

Rijksbijdragen

In 2025 hebben we vanuit het rijk diverse bijdragen mogen ontvangen.

Schoolkostensubsidie (Max. € 11.200)

Een subsidie vertrekt door het FSV-fonds om geldzorgen bij leerlingen en ouders te inventariseren en daaraan tegemoet te komen. De subsidie bestaat uit 2 componenten, een bijdrage voor een aandachtsfunctionaris schoolkostenbeleid voor € 5.000,- en een aanvullend bedrag van € 6.200,- voor kosten van de uitvoering voor leerlingen.

Te denken valt hierbij aan de kosten voor extra laptops of reparatie hiervan en het door ouders zeer gewaardeerde kerstpakket, een grote doos vol met houdbare voedingsproducten, een kerstbrood en voor de betreffende leerlingen een kledingbon voor nieuwe kleding.

SWV Nieuwe Waterweg Noord; € 71.917 (totaal bedrag), waarvan € 48.000 (structureel) en € 23.917 (eenmalig).

Dit bedrag is geheel besteed t.b.v. personeel en is verantwoord aan de bestuurder van het Samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord.

Vergoeding subsidie Zij-instroom

Te bekostigen van opleiding en begeleiding. Toegekende subsidie 2025: € 5.287.

Volledig bedrag is ingezet in 2025 voor studiekosten, reiskosten en boeken.

NPO

In kalenderjaar 2025 is het restant € 118.606 van de NPO-middelen uitgegeven,

In de NPO regeling worden de volgende 3 domeinen onderscheiden: A. cognitieve ontwikkeling B. vaardigheden C. sociaal-emotioneel welbevinden D. executieve functies leerlingen E. inzet personeel en ondersteuning F. Overhead

Domein	Interventie	Uitgaven 2025	Resultaat
B	Onderwijsassistenten wiskunde	€ 48.000	Individuele begeleiding en/of kleine groepen
A	Motivatietoaches en zorgspecialist	€ 23.000	Leerlingen bovenbouw hebben gesprekken met de coaches die uitmonden in betere onderwijsresultaten of uitstroom naar het MBO. De juiste ondersteuning bieden aan leerlingen zorgt voor een betere doorstroom richting vervolgonderwijs.
E	Conciërge voor extra ondersteuning	€ 39.000	Extra inzet van een conciërge voor de facilitaire werkzaamheden en ondersteuning/toezicht in de pauzes.
F	Overhead	15%	O.a. voorbereiding/HRM

Subsidie Verbeteren basisvaardigheden 2023-2025 (2026) (€ 743.500,-) (G1 subsidie)

De subsidie met een looptijd van 2 jaar (en een uitloop in het 3e jaar) is bestemd voor het verbeteren van de basisvaardigheden van leerlingen. Hierbij gaat het in eerste instantie om het verbeteren van de resultaten bij taal, rekenen, lezen, digitalisering en burgerschap en de categorie overig. Inmiddels zit de St.-Jozefmavo in derde en laatste jaar van deze subsidielijn. Hieronder een overzicht met het verloop van de subsidie per kalenderjaar en de uitgaven uitgesplitst in lasten voor salaris en producten/diensten.

Overzicht subsidie basisvaardigheden	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Prognose	Totaal
	2023	2024	2025	2026	
Baten	€ 371.500,00	€ 371.500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 743.000,00
Lasten producten/diensten	€ 48.559,00	€ 143.593,00	€ 79.657,00	€ 69.000,00	€ 340.809,00
Lasten salaris	€ 27.840,00	€ 123.787,00	€ 150.615,00	€ 100.000,00	€ 402.242,00
Totaal lasten	€ 76.399,00	€ 267.380,00	€ 230.272,00	€ 169.000,00	€ 743.051,00
Totaal: baten-lasten =	€ 295.101,00	€ 104.120,00	-€ 230.272,00	-€ 169.000,00	-€ 51,00

In november 2025 heeft de school een schrijven ontvangen van het Ministerie met positieve terugkoppeling op het activiteitenverslag ingediend voor de subsidieregeling Verbeteren Basisvaardigheden.

6. Personeel

Het personeelsbeleid in het voortgezet onderwijs ontwikkelt zich in toenemende mate richting Strategic Human Resource Management (SHRM), waarbij een integrale en toekomstgerichte benadering centraal staat. Landelijke trends, zoals de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, de stijgende werkdruk, de vergrijzing van het personeelsbestand, de komst van AI en het belang van duurzame inzetbaarheid, vragen om een strategische afstemming tussen organisatiedoelen en personeelsontwikkeling. Daarnaast wordt van scholen verwacht dat zij investeren in professionalisering, loopbaanontwikkeling en het versterken van hun positie als aantrekkelijke werkgever, teneinde de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

Binnen onze school sluiten de personele ontwikkelingen aan bij deze bredere context. De personeelsomvang is in de afgelopen jaren stabiel gebleven, met beperkte fluctuaties als gevolg van vervanging en tijdelijke inzet. Tegelijkertijd wordt, mede gezien de krapte op de arbeidsmarkt, ingezet op een proactieve wervingsstrategie en het tijdig aantrekken van (schaars) personeel. Er is blijvende aandacht voor de professionele ontwikkeling van medewerkers, onder andere door middel van scholingsfaciliteiten en digitale leeromgevingen, evenals voor het opleiden en begeleiden van startende docenten via de opleidingsschool. Gebruik van AI wordt steeds meer een onderdeel van de werkzaamheden en ook hier wordt ingezet op een continue ontwikkeling van de medewerkers.

Daarnaast vormen werkdrukbeleving, duurzame inzetbaarheid en sociale veiligheid belangrijke speerpunten binnen het personeelsbeleid. Door middel van onder andere een herijkt taakbeleid, de doorontwikkeling van het functiehuis en gerichte maatregelen op het gebied van vitaliteit en verzuimbeheersing, wordt gewerkt aan een evenwichtige en toekomstbestendige personele inzet. Hiermee wordt beoogd een werkomgeving te creëren waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren en zich blijvend kunnen ontwikkelen, in lijn met de strategische doelstellingen van de school.

Doelen en resultaten

Ambitie: 70% van de medewerkers geeft aan in staat te zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar ontwikkeling en professionalisering.

Resultaat: Met de inzet van een online tool zijn diverse vormen van nascholing voor iedere medewerker op een laagdrempelige manier binnen handbereik gekomen. Het volgen van voldoende nascholing wordt door de leidinggevenden gemonitord. Vanaf de start in mei 2025 is hier goed gebruik van gemaakt, er zijn 116 cursussen afgerond en nog eens 68 gestart. Naast deze online tool zijn er 34 individuele trainingen/cursussen gevolgd door medewerkers in 2025. Gemiddeld waren er 86 medewerkers in dienst in 2025.

Ambitie: 80% van de medewerkers ervaart een prettige en professionele werkomgeving waar een leven-lang ontwikkelen, eigenaarschap en werkplezier centraal staat en gefaciliteerd wordt.

Resultaat: Via o.a. het tweejaarlijks MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek) wordt gemonitord of deze doelstelling wordt behaald. In mei 2025 is dit onderzoek onder medewerkers afgenomen. Slechts 64% van de medewerkers heeft deelgenomen aan dit onderzoek, waarmee het weliswaar representatief is, maar waaruit niet de ambitie van 80% bewezen kan worden. Uit de uitkomsten van dit onderzoek blijkt wel dat de medewerkers betrokken, trots en overwegend tevreden zijn, met sterke scores op werkplezier, veiligheid en leidinggevenden.

Ambitie: Het kortdurend ziekteverzuimpercentage is structureel maximaal 4,25%.

Resultaat: dit doel is ruimschoots behaald: over heel 2025 is het kort en middellange verzuim gemiddeld 1,4% en gedurende het gehele jaar was er slechts een piek in november 2025 met 3,2%.

Voor verdere verdieping; zie bijlage.

7. Medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad (MR) bestaat uit drie geledingen: leerlingen (twee), ouders (twee) en personeel (vier). Elke geleding heeft zijn eigen achterban en vergadert regelmatig apart van elkaar. (leerlingenraad, ouderraad en de personeelsgeleding medezeggenschapsraad (PMR)).

Zo'n driekwart van de onderwerpen keren jaarlijks terug (al dan niet verplicht vanuit de overheid). Een klein deel van de onderwerpen wordt bepaald door nieuw beleid en actuele onderwerpen.

Begroting:

De jaarlijks terugkerende kosten zoals: MR-service-abonnement AOb, abonnement op MR-magazine, jaarlijks etentje, cursuskosten worden door school gedragen.

Communicatie:

Tijdens de MR-vergaderingen wordt input vanuit de diverse geledingen en ingezonden brieven gemeld en/of besproken. De geledingen zorgen zelf voor de terugkoppeling naar hun achterban. De PMR schrijft regelmatig een stukje in de nieuwsbrief.

(P)MR vergaderingen.

De MR komt minimaal vier keer per jaar bij elkaar. Daarnaast is er één vergadering gezamenlijk met de RvT. De voorzitter van de MR overlegt tweewekelijks met de DB over lopende zaken. De voorzitter van de RvT en de voorzitter van de MR zitten de gezamenlijke vergadering voor. De agenda wordt vooraf samen opgesteld.

De PMR komt op een vast moment in de week samen om lopende zaken te bespreken.

MR- agendapunten 2025

Thema	I : instemming A : advies F : informatie
Inzet middelen collectieve werkdrukvermindering	A
Takenboek 2025-2026	I
Monitoring en voortgang 2025-2026	I
Uitkomsten LTO, OTO en MTO	F
Werven nieuw RvT lid	A
Aanpassing taakbeleid	A
Aanpassing telefoonbeleid	A
Prognose onderwijstijd	A
Herijking FUWA	I
Aanpassingen PTA	I
Realisatie onderwijstijd	I
Schoolgids	I (ouders)
Schoolkosten en vrijwillige ouderbijdrage	I (ouders) A (overig)
Inzet en facilitering nieuwe werkgroepen	I
Vakantieregeling 26-27	A
Meerjarenbegroting en begroting 2026	A
Jaarrooster 25-26	I
Aanpassing examenreglement	I

Jaarverslag 2024	I
Individuele Werkdrukvermindering	I
Collectieve werkdrukvermindering	A
Aanpassing gedrags- en schoolregels	A
Takenboek 2025-2026	A
Verzuimcoördinator	A I
Financieel administratief medewerker	A I
0,9 in vier dagen (pilot)	I
Aanpassing fietsplan	I
Leerlingstatuut 2026-2028	I
Schoolplan 2026-2030	A
Uitstuurbeleid 2025-2026	I
Verzuimbeleid 2025-2026	I

8. Jaarverslag raad van toezicht 2025

De overheid geeft onderwijsinstellingen beleidsruimte om de verantwoordelijkheid voor het bieden van onderwijs van hoge kwaliteit waar te maken. Governance, het samenspel van onderwijsbestuur en toezicht daarop, moet zorgen voor een systeem van “checks en balances” om deze beleidsruimte transparant en adequaat in te vullen. van de St.-Jozef. M.A.V.O. De raad heeft de taak toezicht te houden op de ontwikkeling en uitvoering van strategie en beleid door de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen de school. Daaronder valt het bewaken van de doelstelling en grondslag van de school en het zorgdragen voor de instandhouding van de St.-Jozef. M.A.V.O De raad verzorgt dit interne toezicht volgens de principes van de Governance code funderend onderwijs van 25 juni 2025 Deze zijn verwerkt in de statuten en reglementen. Met dit jaarverslag legt de raad van toezicht verantwoording af voor zijn eigen handelen.

Samenstelling van de raad van toezicht

De raad van toezicht van de St.-Jozef. M.A.V.O. bestaat uit vijf leden. Een overzicht van de samenstelling van de raad, inclusief hoofd- en nevenfuncties, is te vinden in bijlage 1. Per 1 augustus 2025 heeft een lid van de raad van toezicht afscheid genomen. In het proces werving en selectie van een nieuw lid voor de raad van toezicht zijn zowel de medezeggenschapsraad als de directeur-bestuurder betrokken door advisering op het wervingsprofiel en zitting te nemen in de benoemingsadviescommissie. In zijn vergadering van 16 juni 2025 is het nieuwe lid aangesteld per 1 augustus 2025.

Binnen de raad van toezicht fungeren een auditcommissie financiën, een commissie onderwijskwaliteit en een werkgeverscommissie. In deze commissies worden zaken voorbereid en uitgediept maar uiteindelijk vindt rapportage plaats in de voltallige raad van toezicht die als geheel verantwoordelijk is. De leden van de raad zijn onafhankelijk in de betekenis van de Governance code funderend onderwijs van 25 juni 2025. Zij kunnen onafhankelijk van elkaar, van de bestuurder en van welk deelbelang kritisch opereren.

De leden van de raad van toezicht voeren hun werkzaamheden vanuit waarden gedreven en maatschappelijk perspectief uit. De hoogte van de honorering van de werkzaamheden is vastgesteld door de raad van toezicht na het inwinnen van advies bij de medezeggenschap en de bestuurder. De vergoeding valt binnen de fiscale bepalingen voor een vrijwilligersvergoeding.

Vergaderingen raad van toezicht

Vergaderingen van de raad van toezicht worden voorbereid door de bestuurder, bestuurssecretaris en de voorzitter van de raad van toezicht. De planning van de vergaderingen wordt in beginsel een jaar vooruit gemaakt en wanneer nodig komt de raad extra bij elkaar, op eigen initiatief of op verzoek van de bestuurder. Tezamen met de agenda verstrekt de bestuurder de bij de agendapunten behorende relevante rapportages en een bestuursverslag waarin verslag wordt gedaan van de uitvoering en voortgang binnen verschillende beleidsgebieden en vermeld daarin eventuele risico's voor de organisatie.

Toezichtkader van de raad van toezicht

De raad monitort de ontwikkelingen in de St.-Jozef. M.A.V.O. aan de hand van verschillende overleggen en activiteiten. De directeur-bestuurder faciliteert de overleggen en levert op regelmatige momenten kwalitatieve- en kwantitatieve sturingsinformatie aan. Het reglement bestuur, het managementstatuut en het reglement raad van toezicht schetsen gezamenlijk de verdeling van verantwoordelijkheden en het bijbehorende toezichtkader. Basisprincipes om tot een goed toezicht te komen zijn wederzijdse transparantie, volledigheid en wederzijds vertrouwen. Het functioneren van de school wordt getoetst aan de hand van de wettelijke vereisten (onderzoekskader voortgezet onderwijs - inspectie van het onderwijs), benchmarkgegevens vergelijkbare scholen (tevredenheid, financiën), (meerjaren-)begroting, controleverklaring van de onafhankelijke accountant en de visie van de school (uitgewerkte doelen). Bij de beoordeling worden de ijkpunten uit het toezichtkader als uitgangspunt genomen. De ijkpunten zijn geformuleerd als beoogd resultaat en kaders voor de uitvoering.

Een goede informatievoorziening is onontbeerlijk voor een goede taakvervulling. De raad gaat uit van een actieve rol van iedere toezichthouder bij het vergaren van noodzakelijke informatie.

De raad laat zich daarbij door verschillende bronnen voeden. Te weten:

- Overleg met de directeur-bestuurder;
- Gezamenlijk overleg met de medezeggenschapsraad (minimaal twee keer per jaar);
- Overleg met de accountant (minimaal één keer per jaar);
- Bezoek aan open dag en andere activiteiten binnen de school;
- Bestuursrapportages;
- Benchmark onderwijskwaliteit: tevredenheid, onderwijsresultaten, financiële kengetallen;
- Wekelijkse nieuwsbrief aan het personeel;
- Jaaragenda rvt.

De raad van toezicht kent een samenstelling die voldoende spreiding van deskundigheden en achtergronden waarborgt. Die ervaringen zijn relevant en brengen elementen van kruisbestuiving met zich mee. Binnen de raad wordt daarvan dankbaar gebruik gemaakt. Schriftelijke informatiebronnen zijn onder meer afkomstig van de VTOI-NVTK, de VO-raad, het Ministerie van OCW, de Inspectie van het Onderwijs, gemeenten, uitgeverijen en andere publieke media.

Verslag over 2025

De raad van toezicht heeft in 2025 vijf keer met de directeur-bestuurder vergadert: - drie keer voor een reguliere vergadering, - twee keer voor een gezamenlijke vergadering met de medezeggenschapsraad. Naast het contact met de directeur-bestuurder is formeel en informeel contact geweest met anderen binnen de organisatie. De voorzitter van de raad van toezicht heeft regelmatig contact met de voorzitter van de medezeggenschap, o.a. ter voorbereiding van de gezamenlijke vergadering van de raden. In verband met de werving van een nieuwe lid voor de raad van toezicht is er in 2025 intern overleg geweest en contacten met de medezeggenschapsraad en de directeur-bestuurder.

De raad is door middel van bestuursrapportages van de directeur-bestuurder geïnformeerd over ontwikkelingen in en rond de St.-Jozef. M.A.V.O. Vanuit zijn controlerende, ondersteunende en adviserende rol is met de bestuurder o.a. gesproken over: financiële ontwikkelingen, het managementteam, vacatures, verantwoording incidentele subsidie middelen, klachtenafhandeling, invulling taakbeleid, tevredenheid leerlingen en monitor sociale veiligheid en de ontwikkeling van het leerlingaantal. Bij het bespreken van een legt de directeur-bestuurder verantwoording af voor het gevoerde beleid in de achterliggende periode en krijgt de raad de mogelijkheid om verdiepende vragen te stellen. De volgende thema's zijn geagendeerd: stakeholders, financiën, strategie – schoolplan. Met de medezeggenschapsraad is onder andere gesproken over: de inzet van incidentele subsidiegelden, invulling van het halfjaargesprek rvt/mr en proces werving nieuwe lid rvt. De raad is goed in staat gesteld om zijn toezichthoudende taak uit te kunnen oefenen.

In haar rapport van maart 2019 verzoekt de Inspectie van Onderwijs de raad van toezicht van de St.-Jozef. M.A.V.O. aandacht te besteden aan de doelmatigheid van de besteding en de verantwoording van zijn toezicht daarop. De raad van toezicht definieert doelmatige besteding als de inspanning die bijdraagt aan het beoogde doel van de organisatie; de kosten moeten in verhouding staan tot de opbrengsten. Vanuit deze opdracht heeft de raad van toezicht de directeur-bestuurder bevraagd op de ontwikkelingen in de organisatie, de doelen die worden beoogd met het gevoerde beleid en de besteding van de middelen uit de lumpsum, subsidies en het nationaal plan onderwijs. De raad wordt met bestuurlijke en financiële rapportages en op andere wijze van informatie voorzien over relevante onderwerpen. De cyclus van de jaarstukken met de tussentijdse informatievoorziening over voortgang, uitvoering, oplet- en bespreekpunten geeft de mogelijkheid zicht te houden op de omvang en besteding van de middelen en de bedrijfsvoering in meer brede zin. Het gesprek met de accountant draagt daar aan bij. Dit geldt eveneens voor de verdiepende gesprekken in de auditcommissie met terugkoppeling richting de plenaire raad. In samenhang met feitelijke informatie over de resultaten levert dit bij elkaar informatie op over de besteding aan en van onderwijsmiddelen en geeft daarmee zicht op de doelmatigheid daarvan.

De raad bespreekt op verschillende manieren en langs diverse wegen de relatie tussen de ingezette middelen en de (onderwijs)resultaten die worden behaald. De relatie tussen inspanningen en middelen enerzijds en onderwijskwaliteit en onderwijsresultaten anderzijds is evenwel niet eenvoudig en zeker niet rechtlijnig. Het blijft met andere woorden zoeken naar wegen om hier meer zicht op te krijgen.

Voor zover kan worden beoordeeld vanuit zijn toezichthoudende rol en de door hem geleverde inspanningen is de raad van mening dat onderwijsmiddelen binnen De St.-Jozef. M.A.V.O. doelmatig worden ingezet. De permanente aandacht voor een doorgaande ontwikkeling van de jaarcycli op de verschillende deelaspecten zal deze oordeelsvorming verder ondersteunen.

Voor de toets op de getrouwheid van de jaarstukken en rechtmatige besteding van de verkregen gelden heeft de raad 8Elements aangesteld als zijn onafhankelijk controlerend accountant. De accountant heeft in de gezamenlijke vergadering met de medezeggenschapsraad in juni verslag gedaan van zijn bevindingen met betrekking tot de jaarrekening. De jaarstukken 2024 zijn op 16 juni 2025 vastgesteld.

De begroting 2025 en meerjarenraming zijn besproken in het overleg van de auditcommissie met de directeur-bestuurder en financieel administrateur van Groenendijk Onderwijsadministratie. In zijn vergadering op 1 december 2025 heeft de raad de begroting 2026 goedgekeurd en kennisgenomen van de meerjarenbegroting.

Goedkeuring van de berekening van de WNT-norm op basis van complexiteitspunten is gegeven op 27 oktober 2025.

In 2025 is geen sprake geweest van besluitvorming waarbij tegenstrijdige belangen van leden van de raad van toezicht en/of van de directeur-bestuurder aan de orde zijn geweest. In zijn vergadering van 1 december 2025 heeft de raad van toezicht met de directeur-bestuurder de verenigbaarheid van functies besproken. Op basis van kaders vanuit de Governance code funderend onderwijs van 25 juni 2025, de integriteitscode en het reglement rvt van de organisatie en het geactualiseerd overzicht van hoofd- en nevenfuncties van de leden van de raad wordt geconstateerd dat er geen tegenstrijdige belangen zijn.

Commissies en werkgroep van de raad

De raad kent twee vaste commissies, de remuneratie commissie en de audit commissie. Daarnaast is er een werkgroep onderwijskwaliteit.

Remuneratiecommissie (werkgeverscommissie):

De remuneratiecommissie adviseert de raad over de invulling van het werkgeverschap en voert in opdracht van de raad een aantal werkgeverstaken uit. De commissie heeft in 2025 zowel in eigen samenstelling gewerkt in het overleg en contact met de directeur-bestuurder als gezamenlijk met de andere leden van de raad waar het gaat om de vervulling van de ontstane vacature in de raad. De remuneratiecommissie heeft meerdere keren informeel en formeel met de directeur-bestuurder gesproken. Daarbij ging het zowel om het functioneren vanuit eigen perspectief, maar eveneens hoe binnen de organisatie (GMR, MT, maar eveneens individuele medewerkers) daarop is gereageerd.

Auditcommissie:

De auditcommissie adviseert de raad over onderwerpen die samenhangen met de (meerjaren) begroting, financiële verslaglegging, het systeem van risicobeheersing en controle, beheersing van (financiële) risico's, de jaarrekening, het controleproces van de accountant, ICT en daaraan gerelateerde zaken en het treasurybeleid. De auditcommissie heeft in 2025 drie reguliere vergaderingen gehouden met deelname van de directeur-bestuurder, adjunct directeur en (zo nodig) de externe financieel administrateur. Daarnaast heeft tussentijds afstemming plaatsgevonden. Verder is gesproken over de eindejaarsverwachting 2025, het kader meerjarenbegroting 2026 en de uitvoering actiepunten accountantsverslag. In december is in eigen kring de beleidsrijke opbouw van de begroting 2026 en de meerjarenbegroting besproken.

De raad beoordeelt het financiële beleid van de directeur-bestuurder als toereikend de administratieve organisatie is in beheersing. Met waardering en instemming is kennisgenomen van de positieve feedback hierover van de accountant. De (meerjaren)begroting waarin beleidskeuzes worden geëxpliciteerd, de relatie wordt gelegd met de strategische koers en aandacht wordt besteed aan de verwachte effectiviteit van de inzet van middelen kan de aankomende jaren verder aan kracht winnen.

Informatiebeveiliging en privacybescherming zijn van belang. Aandacht is besteed aan de wijze waarop De St.-Jozef. M.A.V.O. hieraan invulling geeft.

Tevens is gesproken over het risicomanagement, de actualisatie van de risicoanalyse en de daarmee samenhangende beheersmaatregelen.

.

Commissie Onderwijskwaliteit:

De commissie onderwijskwaliteit ondersteunt de raad in zijn toezichthoudende rol op het gebied van onderwijskwaliteit. In samenwerking met de directeur-bestuurder zijn gedurende het jaar diverse gesprekken gevoerd op basis van bestuursrapportages en evaluaties, waarin de voortgang op strategische en operationele doelstellingen is besproken. Onderwerpen zoals verbetering van de onderwijskwaliteit, de toegankelijkheid en verbreding van het onderwijsaanbod, identiteit, doelmatigheid, Passend Onderwijs en burgerschap zijn daarbij vaste gesprekspunten. De komende inspectiebezoeken, ontwikkeling en behoefte van onze leerling populatie en de landelijke ontwikkelingen rondom toezicht op basisvaardigheden blijven hierbij richtinggevend.

In 2025 heeft de commissie een kwaliteitsbezoek uitgevoerd om een integraal beeld te krijgen van de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de leerlingen. De raad constateert dat de school inzet op een deskundig en bevoegd team en actief werkt aan het aantrekken en opleiden van nieuwe docenten.

Het team blijft zich ontwikkelen door verdere professionalisering. De leerlingpopulatie verandert en instroomniveaus variëren, maar gerichte ondersteuning leidt tot duidelijke groei en stabiele resultaten, waarbij de interne doorstroom een aandachtspunt blijft. Leerlingen waarderen een duidelijke lesstructuur en consequente afspraken, en verdere versterking van toetsfeedback, motivatie en studievaardigheden draagt bij aan hun ontwikkeling.

De raad waardeert de open en lerende houding van de directeur-bestuurder en de zorgvuldige voorbereiding van het kwaliteitsbezoek.

Zelfevaluatie

Uit de in november 2025 uitgevoerde zelfevaluatie komt naar voren dat de raad van toezicht zich ontwikkelt tot een hecht en professioneel team, gekenmerkt door wederzijds vertrouwen, een constructieve relatie met de directeur-bestuurder en een open vergadersfeer. Het jaar stond in het teken van verdieping in toezicht en strategische thema's, met aandacht voor kwaliteit en samenwerking. Vooruitkijkend naar 2026 richt de raad zich op versterking van onderwijskwaliteit, uitbreiding van school bezoek aan school gerelateerde activiteiten, een gezamenlijke studiedag en optimalisering van de samenwerking met de GMR. Met deze ambities start de raad het nieuwe jaar op volle kracht en met vertrouwen in de toekomst.

In 2025 heeft de raad van toezicht de voorbereidingen getroffen voor de actualisatie van het toezichtskader. Hiermee wordt gewerkt aan een toekomstbestendig en actueel kader, dat in 2026 is voor vaststelling en gebruik.

Professionalisering

De raad van toezicht is lid van de VTOI. Hierdoor wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot deskundigheidsbevordering en advies in te winnen. De leden van de raad van toezicht hebben scholingsbijeenkomsten van de eigen keuze bijgewoond, zoals deelname aan door de VTOI-NVTK, het Bestuurscentrum en de Alliantie Medezeggenschap en Governance georganiseerde activiteiten.

Daarnaast heeft het goede gesprek vanuit ieders eigen expertise een bijdrage in de ontwikkeling, zowel op het niveau van de raad van toezicht als op het niveau van het individuele lid van de raad van toezicht. Met ingang van 2022 is voor de individuele leden van de raad van toezicht een scholingsbudget van 500 euro beschikbaar.

Tot slot

In 2025 stond de St.-Jozef. M.A.V.O. in het teken van verdere stabilisering en doorontwikkeling onder leiding van de in 2023 benoemde directeur-bestuurder. De raad van toezicht ziet dat de schoolorganisatie onder diens leiding steeds meer rust en continuïteit ervaart. Tegelijkertijd vraagt het jaar 2025 om wendbaarheid, onder andere door personele krapte, wisselende leerling prognoses en de noodzakelijke voorbereidingen op vernieuwing van het schoolgebouw naar aanleiding van de brandinspectie.

De raad constateert dat de schoolleiding met betrokkenheid en zorgvuldigheid heeft geopereerd. Zo is intensief ingezet op personeelsbeleid, waaronder het opvangen van personeelsfluctuaties, het versterken van het introductieprogramma en het uitwerken van scenario's rondom het dreigende lerarentekort. Bovendien heeft de directeur-bestuurder in 2025, in samenwerking met medewerkers, ouders en externe partners, belangrijke stappen gezet richting het nieuwe schoolplan 2026–2030.

De raad is onder de indruk van de inzet van docenten, ondersteunend personeel en schoolleiding. Hun professionaliteit, betrokkenheid bij leerlingen en bereidheid om bij te dragen aan kwaliteitsontwikkeling vormen een belangrijke basis voor het onderwijs op de St.-Jozef. M.A.V.O.. Tijdens bezoeken, gesprekken in het kader van kwaliteitsonderzoek en aanwezigheid op voorlichtingsavonden heeft de raad ervaren dat medewerkers zich dagelijks inspannen om een veilige, gestructureerde en stimulerende leeromgeving te bieden.

De raad spreekt zijn waardering uit voor de manier waarop het team met uitdagingen is omgegaan, variërend van incidentafhandeling tot het borgen van onderwijstijd, en van het zorgvuldig opstellen van de begroting 2026 tot het anticiperen op toekomstige leerlingenaantallen. De betrokkenheid bij de school en de leerlingen is zichtbaar en voelbaar.

De raad van toezicht ziet 2026 met vertrouwen tegemoet, waarin het nieuwe schoolplan wordt vastgesteld en verdere stappen worden gezet in het versterken van de onderwijskwaliteit, de organisatie en de strategische positie van de St.-Jozef. M.A.V.O.”.

Rooster van aftreden raad van toezicht

Jaartal	Aftreden	Vacature
2025	Één lid (W.J. Grootveld)	Één lid
2026	Twee leden (F. Dubbelman, D.M.J. van Bennekom)	Twee leden
2029	Één lid (eerste termijn) (M. Bosman)	Één lid
2030	Één lid (eerste termijn) (A.van der Have)	Één lid
2030	Één lid (eerste termijn) (M. de Heide)	Één lid

Overzicht hoofd- en nevenfuncties leden raad van toezicht

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfunctie
Mw. D.M.J. van Bennekom-van der Pad MSc.	Bestuurssecretaris stichting SPON	Voorzitter raad van toezicht St.- St.-Jozef. M.A.V.O.; Voorzitter raad van toezicht SVZH.
Dhr. F. Dubbelman	Docent economie en bedrijfseconomie Stanislascollege Pijnacker	Lid raad van toezicht St.-Jozef. M.A.V.O.; Voorzitter OPR Delflanden.
Dhr. W.J. Grootveld	Lid Kerndirectie Alfrink college Zoetermeer	Lid raad van toezicht St.-Jozef. M.A.V.O. (t/m 16 juni 2025);
Dhr. M. Bosman RA	Financial controller onderwijsgroep Galilei	Lid raad van toezicht St.-Jozef. M.A.V.O.; Lid mr Nissewijs; Lid technische commissie hockeyclub Spijkenisse Jeugd trainer.
Dhr. A. van der Have MSc RA	Partner (Registeraccountant) bij Verstegen Accountants en Adviseurs	Lid raad van toezicht St.-Jozef. M.A.V.O.; Lid raad van toezicht Stichting de Groeiling; Directeur groot aandeelhouder MaFri BV; Docent/corrector Post Masteropleiding accountancy aan de Universiteit Tilburg (onkostenvergoeding); Trainer/vrijwilliger voetbalclub Zwaluwen.
Mw. Drs. M. de Heide	Voormalig onderwijs bestuurder	Lid raad van toezicht St.-Jozef. M.A.V.O. (vanaf 16 juni 2025); Voorzitter VVE Het Bastion; Voorzitter kandidatencommissie Volt ZHZ.

9. Financieel verslag 2025

In deze paragraaf wordt een analyse gegeven van het jaarresultaat en de financiële positie van de St.-Jozefmavo.

Toelichting jaarresultaat

Het jaar 2025 is afgesloten met een negatief resultaat van € 365.515 waar een positief resultaat was begroot van € 19.019. Dit geeft een negatieve afwijking van € 384.534. Hieronder de opstelling van de staat van baten en lasten.

Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	8.045.946	7.992.555	7.750.233
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	119.845	130.469	147.159
3.5 Overige baten	148.900	211.248	186.659
Totaal van baten	8.314.691	8.334.272	8.084.052
4.1 Personeelslasten	6.824.524	6.374.554	6.297.762
4.2 Afschrijvingen	343.297	343.667	343.995
4.3 Huisvestingslasten	398.064	403.700	363.973
4.4 Overige lasten	1.139.997	1.203.832	1.111.922
Totaal van lasten	8.705.881	8.325.753	8.117.652
Totaal van saldo van baten en lasten	-391.190	8.519	-33.600
6.1 Financiële baten	27.415	12.000	12.213
6.2 Financiële lasten	1.740	1.500	1.627
Totaal van financiële baten en lasten	25.675	10.500	10.586
Totaal resultaat	-365.515	19.019	-23.014

De verschillen zijn te vinden in de volgende rubrieken (v=voordeel, n=nadeel):

		€
Baten		
Rijksbijdragen	V	53.391
Overige overheidsbijdragen en subsidies	N	10.624-
Overige baten	N	62.348-
Lasten		
Personeelslasten	N	449.970-
Afschrijvingen	V	370
Huisvestingslasten	V	5.636
Overige lasten	V	63.835
Financiële baten en lasten		
Financiële baten	V	15.415
Financiële lasten	N	240-
Totaal		384.534-

Door afrondingen, kunnen er kleine verschillen in de optellingen ontstaan.

Baten

Rijksbijdragen

De realisatie van de rijksbijdrage is € 53.391 hoger dan de begroting. Hieronder staan de belangrijkste verklaringen van deze afwijking ten opzichte van de vastgestelde kalenderjaarbegroting.

Aanpassing basisbekostiging 2025

Op basis van de kabinetsbijdrage voor loon- en prijsontwikkeling is de basisbekostiging verhoogd met 5,01%. In de begroting is gerekend met een indexering van 2.95%,

Overige subsidies OCW

De bekostiging voor de werkdrukmiddelen zijn € 15.702 hoger uitgevallen dan begroot.

Vanuit de Onderwijsregio Rijnmond zijn er niet begrote middelen beschikbaar gesteld. Het ontvangen bedrag is € 24.840

De realisatie van de subsidie onderwijskansen is € 28.119 lager dan begroot.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

De subsidie basisvaardigheden heeft een looptijd van 2023 t/m 2026 en de totale subsidie bedraagt € 743.500. In het kalenderjaar 2025 is het resultaat van de subsidie basisvaardigheden € 230.272. De geldstromen van deze subsidie lopen budgetneutraal m.a.w. inkomsten en uitgaven lopen gelijk.

NPO

In 2025 is het restant € 118.606 van de NPO-middelen uitgegeven, waardoor de bestemmingsreserve NPO wordt overgeheveld naar de algemene reserve.

SWV Nieuwe Waterweg Noord

Het ontvangen subsidiebedrag van het Samenwerkingsverband is € 23.917 hoger dan begroot (€ 48.000). Deze verhoging komt door een aanvullende bijdragen voor het aanbieden van het arrangement VSO in VO. De aanvullende bijdrage is geheel besteed t.b.v. personeel en is verantwoord aan de bestuurder van het SamenwerkingsVerband Nieuwe Waterweg Noord.

Vergoeding subsidie Zij-instroom.

Toegekende subsidie 2025: € 5.287.

Openstaande saldo subsidie uit 2024: € 16.000.

Uitgaven 2025: € 34.550 voor studiekosten, reiskosten en boeken.

Subsidie Schoolkostenbeleid

Toegekende subsidie € 10.200

Uitgaven: € 5.000 aandacht functionaris en € 6168 activiteiten, € 31,00 restant

Overige baten

De realisatie van de overige baten is € 62.348 lager dan de begroting.

De ouderbijdragen zijn € 10.337 lager dan begroot. Bij het opstellen van de begroting werd uitgegaan van een niet-inbaar percentage van 20%, maar in werkelijkheid is dit gestegen naar 35%.

De bijdragen voor reizen zijn per saldo € 61.002 lager dan begroot. In de begroting 2024 is rekening gehouden met een tweedaagse reis voor leerjaar 4 die anders is ingevuld. Tegen de lagere baten staan ook geen lasten.

Lasten

Personeelslasten

De rubriek personeelslasten bestaat uit twee sub rubrieken:

- Lonen en salarissen (incl. sociale lasten en pensioenlasten) minus de uitkeringen;
- Overige personele lasten.

De totale rubriek overschrijdt de begroting per saldo met € 449.970.

Lonen en salarissen

De lonen en salarissen zijn per saldo € 211.122 hoger dan begroot.

Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door langdurig verzuim van vier medewerkers (totaal 3,6 fte), waardoor aanvullende formatie is ingezet voor de vakken muziek, geschiedenis, informatietechnologie en aardrijkskunde ter waarborging van de onderwijskwaliteit. Ook is een extra klas in leerjaar 2 geformeerd, waarbij het verwachte groeipotentieel van het aantal leerlingen lager is uitgevallen dan vooraf geraamd.

CAO-VO

In november 2025 is De VO-raad met de onderwijsbonden een onderhandelaarsakkoord overeengekomen voor een nieuwe cao voortgezet onderwijs. De salarissen en salarisschalen zijn met ingang van 1 november 2025 structureel met 4,6% verhoogd en vanaf 1 november 2026 met 1,2%. De verhoging van de personele lasten is gedekt met de indexering van de basisbekostiging (lumpsum) onder de rijksbijdragen.

Bij het opstellen van de begroting 2025 is rekening gehouden met een verwachten loonstijging van 5%.

De beschikbare financiële ruimte is voldoende om deze loonafspraken te kunnen bekostigen. De afspraken zijn gebaseerd op de (resterende) loonruimte van 2025, de mutatie in pensioenpremie en de te verwachte kabinetsbijdrage van 2026 en 2027.

Overige personele lasten

De overige personele lasten geven een overschrijding van €247.956.

Voor twee langdurig zieke medewerkers is een personele voorziening ERD (Eind Rechten Dienstverband) van €209.136 getroffen. Daarnaast zijn extra kosten gemaakt van €21.214 voor E-wise (deskundigheidsbevordering) en €10.400 voor bedrijfsarts en Arbozorg in verband met het aantal langdurig zieken.

Afschrijvingen

Geen noemenswaardige afwijking.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten vallen € 5.636 lager uit dan begroot. De klein onderhoudslasten en de kosten voor onderhoudsabonnementen zijn € 33.435 hoger uitgevallen, mede door de gestegen prijzen als hogere incidentele onderhoudsuitgaven. De energielasten en de schoonmaaklasten zijn ruimer begroot en geven een voorstand van € 45.121.

Overige instellingslasten

De kosten voor de overige instellingslasten zijn € 63.835 lager dan begroot. Het verschil met de begroting is volledig toe te schrijven aan de lagere kosten het organiseren van activiteiten en reizen. De school heeft minder baten en daar zijn de lasten op aangepast.

Toelichting financiële positie

Hierna is de balans opgenomen per 31 december 2025 in vergelijking met 31 december 2024. Beide balansen betreffen momentopnames. Daarbij zijn de belangrijkste wijzigingen op beide peildata kort toegelicht.

BALANS				
Activa	31-12-2025	31-12-2024		
	€	€		
Vaste activa				
Materiële vaste activa				
Gebouwen en terreinen	1.811.458	1.866.652	55.194	
Inventaris en apparatuur	502.725	540.176	37.451	
	2.314.183	2.406.828		
Financiële vaste activa				
Waarborgsom	10.990	5.065	5.925	
Vorderingen				
Overige vorderingen en overlopende activa	343.100	365.421		
Liquide middelen	1.767.681	2.063.375	295.694	
Totale Activa	4.435.954	4.840.689		
Passiva				
Eigen vermogen				
Algemene reserve	1.788.028	2.034.936		
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	245.362	363.968		
	2.033.390	2.398.904		365.514
Voorzieningen				
Personeelsvoorzieningen	370.265	208.878		
Langlopende schulden				
Overige langlopende schulden	957.163	1.076.232		119.069
Kortlopende schulden				
Crediteuren	91.874	46.042		
Ministerie van OCW	-	-		
Belastingen en premies sociale verzekeringen	319.975	292.721		
Schulden terzake van pensioenen	82.065	80.751		
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	581.223	737.160		155.937
	1.075.137	1.156.674		
Totale Passiva	4.435.955	4.840.688		404.733

Door afrondingen, kunnen er kleine verschillen in de optellingen ontstaan.

Het balanstotaal is met € 404.733 afgenomen.

De vergelijking van de balans per 31-12-2025 en 31-12-2024 geeft een aantal verschillen. De materiële vaste activa zijn per saldo afgenomen; Dit wordt o.a. veroorzaakt door de afschrijvingslasten op gebouw en terreinen waar geen nieuwe investeringen tegen overstaan.

De kortlopende vorderingen en kortlopende schulden betreffen een momentopname per 31-12 en worden onder andere beïnvloed door het moment van betalen en ontvangen van liquide middelen.

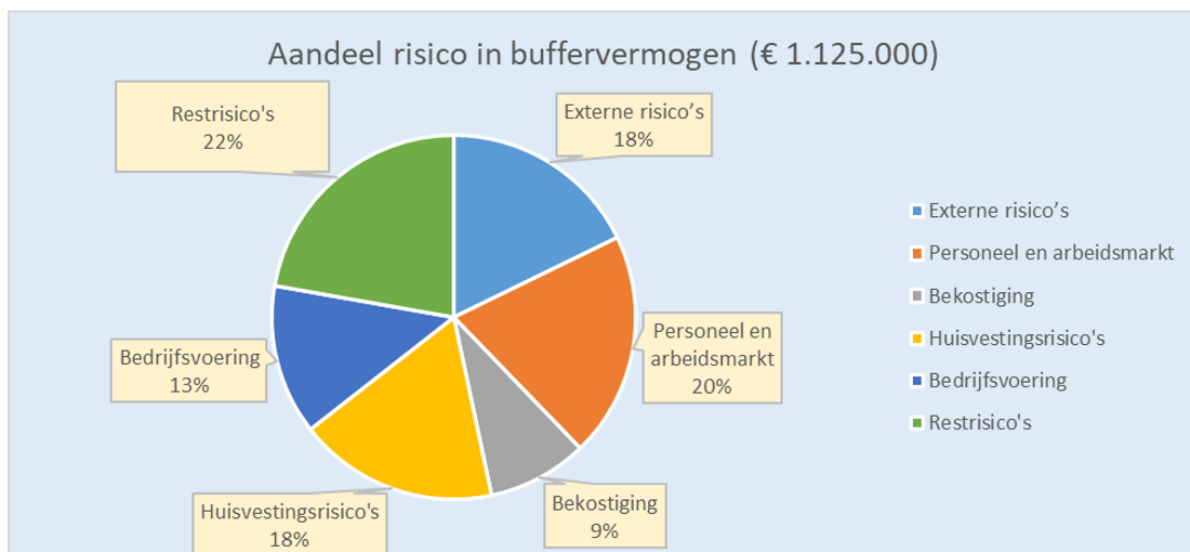
Het verschil tussen de stand van de liquide middelen per 31-12-2025 t.o.v. de stand per 31-12-2024 is te zien in het kasstroomoverzicht bij de jaarrekening.

Aan de passivazijde van de balans wordt het verschil verklaard door:

- Een toename van het eigen vermogen met € 118.606, als gevolg van een resultaat op NPO van € 118.606. Dit bedrag is overgeboekt van de bestemmingsreserve naar de algemene reserve.
- Een toename van de personele voorzieningen met € 161.387. De toename wordt veroorzaakt door het inrichten van een voorziening uit hoofde van ziekte of Arbo van € 209.136 en een daling van de voorziening LFBPB met € 32.366. Door de afbouw van PB-uren is een deel uitgekeerd en is de spaaropbouw lager.
- Een daling van de langlopende schulden met € 109.992, door de jaarlijkse vrijval ter dekking van de afschrijvingslasten voor de nieuwbouw.
- Een daling van de kortlopende schulden met € 155.937, voornamelijk door de uitbetaling van de subsidie basisvaardigheden. Het niet-bestede deel is als schuld op de balans opgenomen.

Toelichting op Reserves

De algemene reserve wordt voornamelijk aangehouden voor het afdekken van toekomstige risico's in de financiële bedrijfsvoering.



De huidige positie van het weerstandsvermogen is met 24,4% voldoende om de financiële risico's af te dekken. Afhankelijk van de ontwikkeling van het risicoprofiel van de school is het streven erop gericht de algemene vermogenspositie de komende jaren te verhogen. Een weerstandsvermogen van minimaal 30% is het doel.

Het totale vermogen bedraagt per 31 december 2025 € 2.033.390. Onderverdeeld naar algemene reserve € 1.788.028 en bestemmingsreserve € 245.362.

Normatief eigen vermogen

St.-Jozefmavo heeft t/m 2030 geen bovenmatig eigen vermogen. De formule is als volgt:

Normatief Eigen Vermogen =

- $0,5 * (\text{aanschafwaarde gebouw} * 1,27)$
- + boekwaarde resterende materiële vaste activa
- + $0,05 * \text{alle baten}$ (onder 12 miljoen oplopend naar 0,1 bij 3 miljoen en daaronder 300.000)

				
Onderwijsinstelling School Aanpassen	Publiek eigen vermogen € 2.033.390 Aanpassen	Gebouwen € 6.191.705 Aanpassen	Resterende MVA € 502.725 Aanpassen	Baten € 8.134.691 Aanpassen

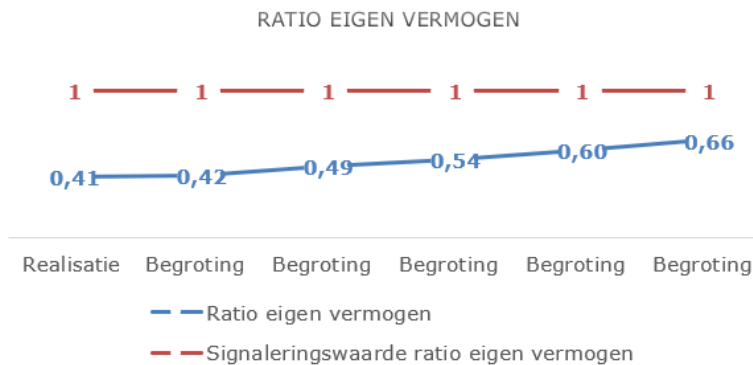
Berekening	
Totaal eigen vermogen	€ 2.033.390
Privaat eigen vermogen	€ 0

Publiek eigen vermogen	€ 2.033.390
Signaleringswaarde eigen vermogen	€ 4.955.256

Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 0
Ratio eigen vermogen: 0,41	
N.B. Aan de berekening zijn geen rechten te ontleenen.	

Dit geeft meerjarig de volgende uitkomsten.

Normatief eigen vermogen (C)		Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Totaal eigen vermogen		2.033.390	2.048.063	2.216.700	2.232.380	2.251.797	2.298.815
Privaat eigen vermogen		-	-	-	-	-	-
Feitelijk eigen vermogen		2.033.390	2.048.063	2.216.700	2.232.380	2.251.797	2.298.815
Normatief eigen vermogen		4.960.216	4.864.729	4.541.230	4.168.983	3.773.474	3.463.405
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen		-	-	-	-	-	-
Ratio eigen vermogen		0,41	0,42	0,49	0,54	0,60	0,66



Treasurybeleid

Treasury dient twee doelen namelijk:

- Beheersen van de financiële risico's en de reductie van de financieringskosten
- Inzicht verschaffen in de omvang en de samenstelling van de liquide middelen

In 2020 is het Treasurystatuut aangepast. Hierin is rekening gehouden met de op 19 december 2018 geactualiseerde Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW.

Overtollige liquide middelen zijn ondergebracht in spaarproducten die voldoen aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW2016'. De St.-Jozefmavo bankiert bij ABN en ING.

De St.-Jozefmavo heeft in 2025 geen gebruik gemaakt van derivaten en heeft geen geld belegd.

Continuïteitsparagraaf

Hieronder wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de St.-Jozefmavo. Hiermee willen we een beeld geven over de continuïteit van onze stichting. Er is geen sprake van majeure investeringen. De opgenomen meerjarenbegroting heeft betrekking op vijf jaren.

Ontwikkeling leerlingaantallen

De onderstaande tabel geeft de verwachte ontwikkeling aan van de ongewogen leerlingaantallen op de peildatum van het vermelde jaar (t) en vormt daarmee de basis voor de jaarlijkse bekostiging vanuit het Rijk voor het volgende jaar (t+1). De prognose laat lichte stijging zien van het leerlingaantal tot 2027. Daarna lopen de aantallen iets terug en stabiliseert het rond de 760. In de leerlingprognose is rekening gehouden met de huidige markt van VMBO-TL aanbieders en de ambitieuze ontwikkelingen van omliggende scholen binnen de regio Schiedam, Vlaardingen en Maassluis.

	<i>Realisatie</i> 2025	<i>Begroting</i> 2026	<i>Begroting</i> 2027	<i>Begroting</i> 2028	<i>Begroting</i> 2029	<i>Begroting</i> 2030
Leerlingaantallen per 1 oktober t-1						
Totaal aantal leerlingen	748	755	767	760	759	762
Totaal	748	755	767	760	759	762

Ontwikkeling personele bezetting

De docentenformatie is afhankelijk van het onderwijsaanbod, de leerlingenaantallen per jaarlaag en de profiel- en vakkenpakketkeuzes van leerlingen. Daarnaast hebben keuzes van docenten op het gebied van seniorenbeleid, verlof en studie invloed op de samenstelling van de formatie. Op basis van de verwachte ontwikkeling van het leerlingenaantal in de komende jaren wordt ook de ontwikkeling van de formatie inzichtelijk gemaakt.

De exploitatie laat voor de komende jaren een positief beeld zien, met een uitschieter in 2027. Volgens de leerlingprognose wordt op 1 oktober 2027 een leerlingenaantal van 767 verwacht. Daarna stabiliseert het aantal leerlingen op circa 755–760. De formatie krimpt bij de start van schooljaar 2026-2027 met 2,1 fte, voornamelijk door het aflopen van de subsidie Basisvaardigheden en de uitstroom van personeel dat met pensioen gaat, waarbij vervangers inmiddels al in dienst zijn. In het meerjarig perspectief stabiliseert de formatie rond de 62–63 fte.

De leerling-docentratio stijgt van 15.55 in 2025 naar 17.77 in 2027. Deze toename heeft echter beperkte gevolgen: de gemiddelde groepsgrootte groeit slechts licht van 26,71 naar 27,39. Bij een evenwichtige verdeling van leerlingen over de leerjaren is bovendien minder sprake van 'snijverlies'.

	<i>Realisatie</i> 2025	<i>Begroting</i> 2026	<i>Begroting</i> 2027	<i>Begroting</i> 2028	<i>Begroting</i> 2029	<i>Begroting</i> 2030
Personele bezetting in FTE						
Directie (DIR)	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Onderwijzend Personeel (OP)	48,10	44,54	43,16	43,16	42,98	42,97
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	14,81	16,12	15,72	15,72	15,52	15,42
Totaal	66,91	64,66	62,88	62,88	62,50	62,39

Meerjarenbegroting en meerjarenbalans

De meest bepalende elementen van een begroting in het onderwijs zijn de leerlingen, het personeel en de huisvesting. Voor zowel de meerjarenbegroting als de meerjaren balans is uitgegaan van realisatie 2025.

Realisatie 2025 en raming van baten en lasten 2026 t/m 2030 (€)						
	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Baten	8.314.691	8.828.486	8.932.515	8.852.186	8.850.709	8.879.136
Rijksbijdragen	8.045.946	8.482.942	8.602.061	8.521.732	8.520.255	8.548.682
Overige overheidsbijdragen en subsidies	119.845	24.000	24.000	24.000	24.000	24.000
Overige baten	148.900	321.544	306.454	306.454	306.454	306.454
Lasten	8.705.882	8.823.988	8.774.053	8.846.681	8.841.467	8.842.293
Personeelslasten	6.824.524	6.910.286	6.882.874	6.937.763	6.932.493	6.956.933
Afschrijvingen	343.297	349.408	346.125	363.864	363.920	340.306
Huisvestingslasten	398.064	383.000	383.000	383.000	383.000	383.000
Overige lasten	1.139.997	1.181.294	1.162.054	1.162.054	1.162.054	1.162.054
Saldo baten en lasten	391.191	4.498	158.462	5.505	9.242	36.843
Saldo financiële bedrijfsvoering	25.675	10.175	10.175	10.175	10.175	10.175
Saldo buitengewone baten en lasten	118.606					
Totaal resultaat	246.910	14.673	168.637	15.680	19.417	47.018

Door afrondingen, kunnen er kleine verschillen in de optellingen ontstaan.

Toelichting op de meerjarenbegroting

M.b.t. de voorgaande cijfers, overgenomen uit de goedgekeurde meerjarenbegroting 2026-2030, is rekening gehouden met de meest recente cijfers ten aanzien van de bekostigingsgegevens en de beschikkingen zoals ontvangen van DUO. De gegevens die tot begin november 2025 beschikbaar waren, zijn gebruik voor het opstellen van de jaarbegroting.

Toelichting op de meerjarenbalans

Realisatie balans 2025 en balans 2026 t/m 2030 (€)						
	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Vaste Activa	2.325.173	2.225.498	2.060.329	1.850.978	1.616.415	1.466.549
Materiële vaste activa	2.314.183	2.220.432	2.055.263	1.845.912	1.611.349	1.461.483
Gebouwen en terreinen	1.811.458	1.350.250	1.191.982	1.034.144	876.306	911.802
Overige materiële vaste activa	502.725	870.182	863.281	811.768	735.043	549.681
Financiële vaste activa	10.990	5.066	5.066	5.066	5.066	5.066
Vlottende Activa	2.110.781	1.656.789	1.741.318	1.840.280	1.978.191	2.059.006
Vorderingen	343.100	210.000	210.000	210.000	210.000	210.000
Liquide Middelen	1.767.681	1.446.789	1.531.318	1.630.280	1.768.191	1.849.006
Totaal Activa	4.435.954	3.882.287	3.801.647	3.691.258	3.594.606	3.525.555
Eigen Vermogen	2.033.390	2.048.063	2.216.700	2.232.380	2.251.797	2.298.815
Algemene Reserve	1.788.028	1.802.701	1.971.338	1.987.018	2.006.435	2.053.453
Bestemmingsreserve publiek	245.362	245.362	245.362	245.362	245.362	245.362
Bestemmingsreserve privaat						
Voorzieningen	370.265	198.207	67.000	60.000	63.000	66.000
Langlopende schulden	957.163	829.017	709.947	590.878	471.809	352.740
Kortlopende schulden	1.075.137	807.000	808.000	808.000	808.000	808.000
Totaal Passiva	4.435.955	3.882.287	3.801.647	3.691.258	3.594.606	3.525.555

Door afrondingen, kunnen er kleine verschillen in de optellingen ontstaan.

In 2025 wordt het laatste deel van de NPO-regeling besteed, waardoor de bestemmingsreserve NPO wordt overgeheveld naar de algemene reserve. Na deze onttrekking resteert binnen de bestemmingsreserves uitsluitend nog de reserve voor onderhoud.

De voorzieningen muteren op basis van de begrote dotaties minus de onttrekkingen. De grootste dotatie betreft een voorziening voor verplichtingen uit hoofde van ziekteverzuim of Arbo, voor twee medewerkers, ter waarde van € 209.136.

De liquide middelen ontwikkelen zich op basis van de exploitatieresultaten, gecorrigeerd voor afschrijvingen en dotaties (positief effect). Investeringsen onttrekkingen hebben daarentegen een negatief effect op de liquiditeit. Het meerjaren kasstroomoverzicht biedt inzicht in de veranderingen in de liquide middelen.

Meerjaren kengetallen

Op basis van bovenstaande gegevens zijn de volgende meerjaren kengetallen berekend:

<i>Kengetallen</i>	<i>Realisatie 2025</i>	<i>Begroting 2026</i>	<i>Begroting 2027</i>	<i>Begroting 2028</i>	<i>Begroting 2029</i>	<i>Begroting 2030</i>
Liquiditeit	2	2	2	2	2	3
Solvabiliteit 1	46	53	58	60	63	65
Solvabiliteit 2	54	58	60	62	64	67
Rentabiliteit	3-	0	2	0	0	1
Weerstandsvermogen (excl. MVA)	3-	2-	2	5	8	10
Weerstandsvermogen (incl. MVA)	24	23	25	25	25	26
% personele lasten	78	78	78	78	78	79
% materiële lasten	22	22	22	22	22	21
Aantal leerlingen per OP	16	17	18	18	18	18
Aantal leerlingen per OOP	51	47	49	48	49	49

Signaleringswaarden onderwijsinspectie	
	<i>Realisatie 2025</i>
Signaleringswaarde liquiditeit	1
Signaleringswaarde solvabiliteit 2	30
Signaleringswaarde ratio eigen vermogen	1
Signaleringswaarde liquide middelen	100.000
St.Jozefmavo (intern)	
Signaleringswaarde risicoprofiel €1.125.000	
Weerstandsvermogen (incl MVA)	14

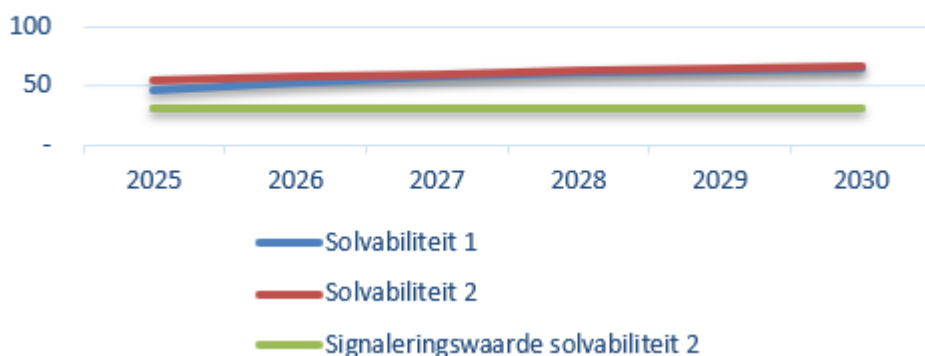
De financiële positie van de Stichting St.-Jozef M.A.V.O. is voldoende volgens de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs en het Ministerie van OCW. Ook op de lange termijn blijven de kengetallen boven zowel de externe normen als de interne grenswaarden.

Solvabiliteit

Onder de solvabiliteit (verhouding tussen eigen vermogen en totaal vermogen) verstaan we de mate waarin de onderwijsinstelling kan voldoen aan haar financiële verplichtingen aan de verschaffers van vreemd vermogen in geval van liquidatie. De norm voor een goede solvabiliteit is afhankelijk van de aard en de omvang van de activiteiten. De solvabiliteit van de St.-Jozefmavo bedraagt 46%.

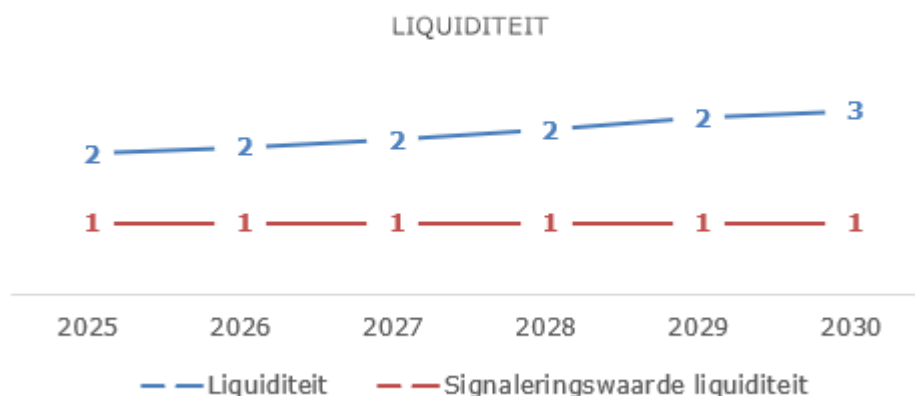
De Inspectie van het Onderwijs hanteert een andere solvabiliteitsratio (solvabiliteit 2), waarin het percentage wordt uitgedrukt als de verhouding eigen vermogen plus voorzieningen ten opzichte van het totaal vermogen. Deze bedraagt bij de St.-Jozefmavo 54%.

Solvabiliteit 1 & 2



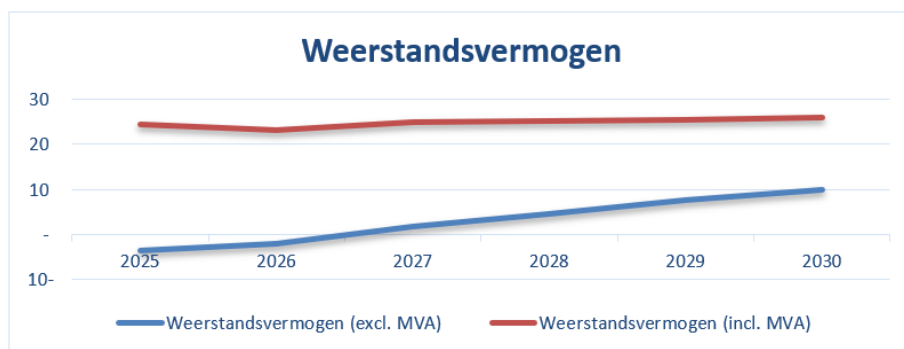
Liquiditeit (current ratio)

De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden. De current ratio geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn (korter dan een jaar) aan haar verplichtingen kan voldoen. De liquiditeitsratio geeft aan dat 2 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden, bestaande uit kortlopende verplichtingen aan crediteuren, nog te betalen posten en de overlopende passiva. De liquiditeit is afgenomen door het negatieve resultaat van 2025.



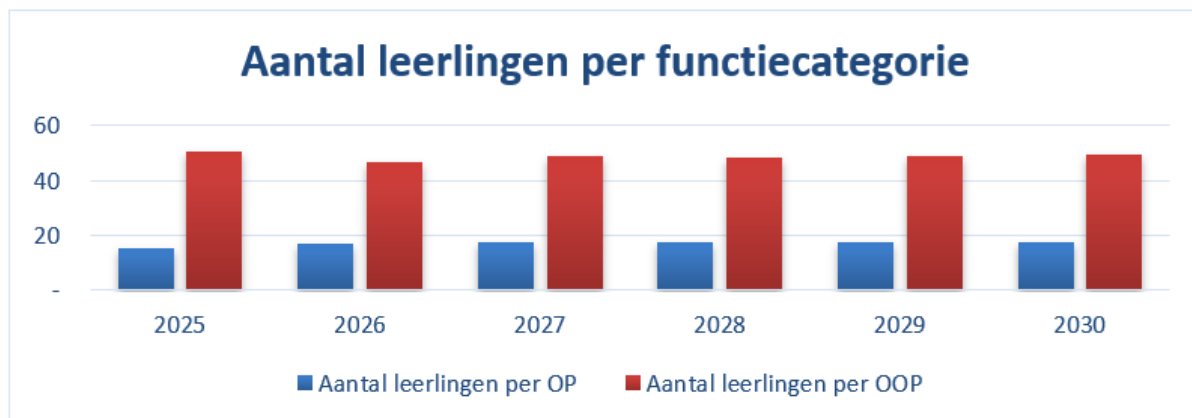
Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen (het eigen vermogen ten opzichte van de totale baten) betreft het vermogen om ook in ongunstige tijden de activiteiten voort te kunnen zetten. OCW heeft signaleringsgrenzen ontwikkeld voor de kengetallen om de financiële positie van onderwijsinstellingen te duiden. Ligt de onderwijsinstelling onder dit minimum, dan is de financiële situatie zorgelijk. Ligt de onderwijsinstelling boven de maximum gestelde grens, dan worden de middelen onvoldoende besteed aan het doel waarvoor het is bedoeld. Het weerstandsvermogen dient minimaal 10% en maximaal 40% te zijn.



Ratio personele lasten/rijksbijdragen

Personeel is de belangrijkste 'asset' voor een onderwijsinstelling. De ratio personeelskosten ten opzichte van de rijksbijdragen is een belangrijke ratio voor het inzicht in de personeelsinzet.



Liquiditeitsprognose 2025-2030

Op basis van de jaarrekening 2025, de meerjaren balans en de meerjarenbegroting kan een specificatie worden gemaakt van de doorwerking van de primaire stromen (resultaat, investeringen in activa en onttrekkingen uit voorzieningen) op de beschikbare liquide middelen. Hieronder is de meerjaren kasstroom weergegeven volgens de indirecte methode. Dit is dezelfde methode die in de meerjaren begroting en de jaarrekening is gehanteerd.

Kasstroomoverzicht (€)						
	<i>Realisatie 2025</i>	<i>Begroting 2026</i>	<i>Begroting 2027</i>	<i>Begroting 2028</i>	<i>Begroting 2029</i>	<i>Begroting 2030</i>
Saldo baten en lasten	391.190-	4.498	158.462	5.505	9.242	36.843
Aanpassingen voor:						
Afschrijvingen	343.297	349.408	346.125	363.864	363.920	333.639
Mutaties voorzieningen	161.386	172.058-	131.207-	7.000-	3.000	3.000
Veranderingen in vlottende middelen:						
Vorderingen	22.320	133.100	-	-	-	-
Kortlopende schulden	81.537-	268.137-	1.000	-	-	-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	54.276	46.811	374.380	362.369	376.162	373.482
Ontvangen -/- betaalde interest	25.675	10.175	10.175	10.175	10.175	10.175
Kasstroom uit operationele activiteiten	79.951	56.986	384.555	372.544	386.337	383.657
Investerings in materiële vaste activa	256.577-	180.000	201.500-	205.000-	205.000-	200.000-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	256.577-	180.000	201.500-	205.000-	205.000-	200.000-
Mutatie langlopende schulden	119.069-	128.146-	119.070-	119.069-	119.069-	119.069-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	119.069-	128.146-	119.070-	119.069-	119.069-	119.069-
Mutatie liquide middelen	295.695-	108.840	63.985	48.475	62.268	64.588
Beginstand liquide middelen	2.063.374	1.767.681	1.446.789	1.531.318	1.630.280	1.768.191
Mutatie liquide middelen	295.694-	108.840	63.985	48.475	62.268	64.588
Eindstand liquide middelen	1.767.681	1.446.789	1.531.318	1.630.280	1.768.191	1.849.006

Door afrondingen, kunnen er kleine verschillen in de optellingen ontstaan.

Het bestuur heeft het jaarverslag van de St.-Jozefmavo vastgesteld te Vlaardingen op 8-06-2026

.....

Dhr. J.M. Govaart (directeur-bestuurder)

De raad van toezicht heeft dit jaarverslag vervolgens goedgekeurd in de vergadering d.d. 8-06-2026 te Vlaardingen.

Dhr. A. van der Have (voorzitter)

.....

Dhr. M. Bosman

.....

Dhr. F. Dubbelman

.....

Mw. M. de Heide

.....

Ondertekening door bestuurder en toezichthouders.

Een exemplaar van dit jaarverslag voorzien van de originele handtekeningen en van de origineel getekende controleverklaring bevindt zich ten kantore van de St.-Jozefmavo.

10. Bijlagen

Bijlage 1: Samenstelling schoolleiding

Naam	Functie
Dhr. M. Strijbos	Teamleider onderbouw (01-08-2024-heden)
Dhr. H.J. van Oosten	Teamleider bovenbouw (01-08-2024-heden)
Dhr. T van den Bos	Adjunct-directeur (01-08-2024-heden)
Dhr. J.M. Govaart	Directeur-bestuurder (01-12-2023-heden)

Bijlage 2: Samenstelling Medezeggenschapsraad

Gedurende 2025 zijn er binnen MR een aantal wijzigingen geweest bij alle geledingen. Hiermee is de MR weer volledig bezet.

Samenstelling MR 2025		
Ouder geleding	Leerling geleding	Personeelsgeleding
Fatma Sevinmez- Altay	Robin van Eerten	Loulou van de Vreugde (voorzitter)
Dennis van der Worp	Stijn Zwanenburg	Liana Immerzeel (secretaris/lid)
		Anchely St. Jago (lid)
		Marjo Schoof (lid)

Bijlage 3: Personeel

Hieronder wordt ingezoomd op de afzonderlijke onderwerpen.

Personeelsomvang

Met hier en daar wat fluctuaties, vooral veroorzaakt door ziektevervanging of kortdurende inzet vanuit tijdelijke gelden is de formatie over de afgelopen twee jaar stabiel. Hieronder een overzicht in fte's van de gerealiseerde bezetting in 2025 tegenover die van 2024.

Personeelsomvang in FTE's (2024 versus 2025)

Gerealiseerde bezetting in FTE's 2024	jan-24	feb-24	mrt-24	apr-24	mei-24	jun-24	jul-24	aug-24	sep-24	okt-24	nov-24	dec-24
Totaal OOP	15,77	15,92	16,07	16,12	16,62	16,62	16,62	18,64	19,29	19,29	19,49	19,49
Totaal OP	48,15	48,36	49,06	49,06	49,21	49,21	49,21	45,36	44,81	44,81	45,41	45,41
Correctie in 2025											0,15	0,15
Eindtotaal	63,92	64,28	65,13	65,18	65,83	65,83	65,83	64,00	64,10	64,10	65,05	65,05

Gerealiseerde bezetting in FTE's 2025	jan-25	feb-25	mrt-25	apr-25	mei-25	jun-25	jul-25	aug-25	sep-25	okt-25	nov-25	dec-25
Totaal OOP incl. MT	19,49	19,49	20,35	20,35	20,85	20,85	20,37	19,97	20,47	20,47	20,47	20,47
Totaal OP	46,06	46,06	46,59	47,03	47,03	47,03	47,63	47,74	45,14	45,05	45,05	44,85
Eindtotaal	65,55	65,55	66,94	67,38	67,88	67,88	68,00	67,71	65,61	65,52	65,52	65,32

Personeelsverloop

Hieronder in- en uitstroom in beeld in aantallen medewerkers:

Personeelsverloop 2025 (incl. externe inhuur)	Uitstroom	Instroom
OP	8	9
OOP (incl. MT)	4	5
Totaal	12	14

Toelichting m.b.t. uitstroom

Gedurende 2025 hebben we te maken gehad met relatief veel medewerkers die met (pre)pensioen zijn gegaan, wat de hoge uit- en instroomgetallen verklaart.

In de tabel hieronder zijn de redenen van uitstroom uitgesplitst weergegeven. Bij het beëindigen van contracten betreffen het tijdelijke aanstellingen die niet verlengd zijn vanwege onvoldoende functioneren of vanwege het tijdelijke karakter van de aanstelling (zoals vervangingen). Bij de reden 'ontslag op eigen verzoek' is in de rechterkolom een extra toelichting te lezen.

Reden uitstroom	Aantal mdw	(*) Toelichting eigen verzoek	
Gepensioneerd	4	Woon-werkverkeer (dichter bij huis)	-
Eigen verzoek (*)	1	Carrièreswitch (Teamleider elders, bedrijfsleven, reizen)	-
Einde contract/vervanging	5	Gezondheid	-
Vaststellingsovereenkomst	2	Overig (voorkeur vak niet beschikbaar, andere verwachtingen, persoonlijke omstandigheden)	1
Totaal	12		

Gedurende het jaar is een medewerkster doorgestroomd van een OOP-functie naar een OP-functie, waarmee zij een nieuwe stap in haar professionele ontwikkeling heeft gezet.

Inhuur externen

In 2025 hebben we geen gebruik gemaakt van het inhuren van externe medewerkers.

Vacatures

In 2025 zijn diverse vacatures ontstaan die allemaal tijdig ingevuld konden worden. De redenen om onze school te verlaten waren divers: de persoonlijke behoefte van een overstap naar een andere school, een aantal pensioneringen, einde vervanging t.b.v. zwangerschapsverlof en einde van een aantal tijdelijke contracten.

Kijkend naar de toekomst kiezen we er soms bewust voor om al eerder schaars personeel te werven om de continuïteit te waarborgen. Zo is er bewust voor gekozen om in 2025, vanwege naderende pensioneringen, zowel voor het vak Duits als voor wiskunde een docent te werven. Voor een financieel medewerker die met vervroegd pensioen is gegaan is ook al in een eerder stadium een opvolger gevonden, waardoor er tijdelijk overlap was. Daarnaast zijn er in 2025 twee docenten aangenomen voor ziektevervangende van langdurig zieke medewerkers. Ook is er een stand-by-docente geworven, vanuit de collectieve werkdrukmiddelen, om als invaldocent de lessen waar te nemen van afwezige/zieke docenten.

Banenaafspraak

De banenaafspraak in het voortgezet onderwijs (VO) is een afspraak tussen de overheid en onderwijsinstellingen om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan te helpen. Dit betreft vooral mensen met een arbeidsbeperking, zoals bijvoorbeeld mensen met een handicap of langdurige ziekte. De St.-Jozefmavo heeft dit in het jaar 2025 nog niet kunnen realiseren vanwege gebrek aan passende vacatures en uitblijvend aanbod.

Verklaring omtrent gedrag

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) is een belangrijk document in het voortgezet onderwijs (VO) in Nederland. Het is een bewijs dat een persoon geen strafbare feiten op zijn of haar naam heeft staan die een risico kunnen vormen voor de veiligheid van leerlingen.

Voor personeel in het voortgezet onderwijs, zoals docenten en ondersteunend personeel is het verplicht om een VOG te overleggen voordat ze aan de slag gaan. Binnen onze organisatie verlangen wij ook van stagiaires en vrijwilligers een VOG. Dit is bedoeld om te waarborgen dat leerlingen in een veilige omgeving worden opgeleid en medewerkers in een veilige omgeving hun werk kunnen doen. Alle nieuwe personeelsleden, stagiaires en vrijwilligers in 2025 waren tijdig in het bezit van een geldige VOG.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	14	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	0	0	0

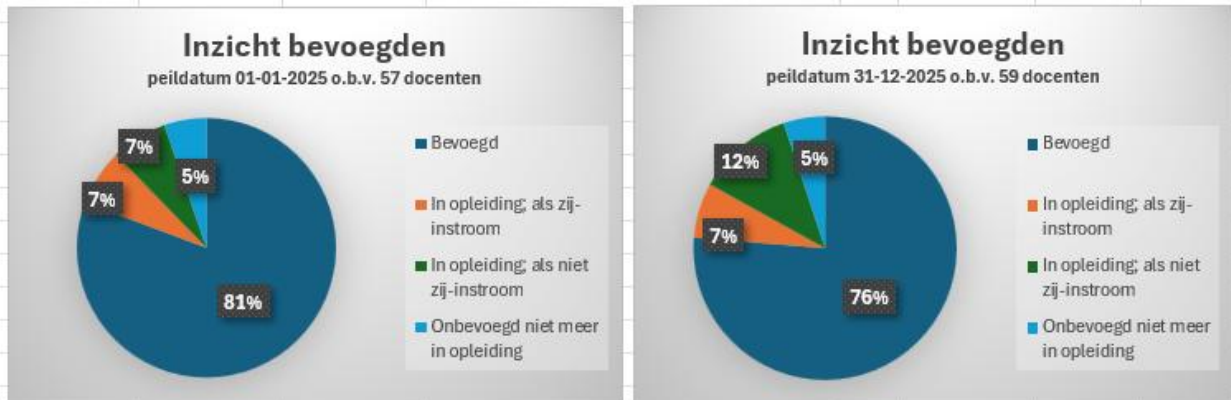
We hebben de accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG's.

Opleidingsschool

Als opleidingsschool dragen we ons steentje bij in het opleiden van de nieuwe lichter docenten en hopen wij jong talent binnen te halen en te behouden. Om de kwaliteit van het mavo-onderwijs te waarborgen streven wij er uiteraard naar zoveel mogelijk docenten in dienst te nemen met een afgeronde 2e graad bevoegdheid. Tegelijk komen er dankzij onze deelname aan de opleidingsschool nieuwe docenten binnen die dan nog wel niet bevoegd zijn, maar die wel met een frisse blik naar het onderwijs kijken. Zij brengen weer nieuw elan aan het team. Hierdoor is het absolute aantal onbevoegden in onze school enigszins hoger dan voorheen, maar dat weegt op tegen de voordelen van hun frisse input.

Lesbevoegdheid

In kalenderjaar 2025 waren 12 docenten in opleiding. Onder wie vier docenten die als zij-instromer vanuit het bedrijfsleven de overstap naar het onderwijs hebben gemaakt. Een docent heeft een andere bevoegdheid en is in opleiding voor zijn tweede bevoegdheid. Gedurende kalenderjaar 2025 hebben twee lio's hun opleiding succesvol afgerond met een diploma. Drie onbevoegde docenten zijn niet in opleiding. Het zijn zeer ervaren, bekwame docenten die moeite hebben met het afronden van de opleiding. De opleiding is gestagneerd. Twee van hen zullen weldra hun AOW-leeftijd bereiken.



Scholing en kennisdeling

Zoals vastgelegd in de cao-vo stellen we per werknemer € 600,- per schooljaar beschikbaar voor scholing. Het personeel krijgt daarmee de gelegenheid zichzelf te ontwikkelen en te bekwalen in hun vakgebied. Wanneer er aanvullende scholing nodig is, wordt per aanvraag bekeken wat het belang is voor de school. De medewerker wordt al dan niet gefaciliteerd in tijd en geld. Regelmatig worden er binnen de school algemene studiedagen gehouden.

Om medewerkers meer te motiveren hun scholingsbudget van € 600,- in te zetten, is het van essentieel belang dat een ieder inzicht krijgt in de eigen professionele ontwikkeling. De gesprekken vanuit de HR-gesprekscyclus en voor het OP de digitale tools (eLoo DOT en BOOT) ondersteunen de medewerkers hierbij.

Om inzicht te krijgen in de keuzes die medewerkers maken voor cursussen, opleidingen, workshops, volgt hier, niet limitatief, een opsomming van de gevolgde trainingen in 2025: Leergang Onderwijsfinanciën, Basiscursus MR voortgezet onderwijs, bijscholing Dilemma Academie, cursus van start met BSM of LO2, Coördinator Burgerschap onderwijs, leidinggeven aan een team, WIS collect basiscursus en keuren elektrische arbeidsmiddelen.

Professionele ontwikkeling en strategisch HRM

Omdat de persoonlijke én collectieve professionele ontwikkeling van de medewerkers nog steeds hoog in het vaandel staan, is in 2025 een belangrijke stap gezet in de professionalisering van ons personeel door de introductie van een online nascholingsprogramma (E-Wise). Dit programma biedt medewerkers een breed en divers aanbod van trainingen, zowel vakinhoudelijk als gericht op persoonlijke ontwikkeling, soft skills en andere vaardigheden gericht op het onderwijs en is ingedeeld in de categorieën docenten, ondersteuners en directie.

Onze twee HR-adviseurs zijn aangesloten bij een HR netwerk vanuit Onderwijsregio Rijnmond. Zij zijn aanwezig bij SHRM bijeenkomsten waar zij samen met andere HR professionals zich in diverse SHRM onderwerpen verdiepen. Dit wordt als input gebruikt voor het updaten en meer strategisch maken van het HRM-beleid.

Werkdruk / taakbeleid

De werkdruk (beleving) is een terugkerend onderwerp in het onderwijs en blijft ook op onze school hoog op de agenda staan. Vanuit de uitvoering van het strategisch personeelsbeleid wordt getracht hier het hoofd aan te bieden.

Monitoring vindt o.a. plaats via een tweejaarlijks af te nemen medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Het laatste onderzoek en evaluatie heeft plaatsgevonden in mei 2025 en ging in zijn geheel over de werkdrukbeleving.

De uitkomsten hiervan zijn met het team gedeeld en vormen een startpunt voor verdere acties. Van klein naar groot, van de dagelijkse besommingen, via een meer realistisch jaartaakoverzicht naar ondersteuning en ontlasting voor wie daar behoefte aan heeft.

In het in 2024 geïmplementeerde taakbeleid is een eerlijker verdeling van uren/vergoedingen gerealiseerd en er is meer transparantie gekomen rondom de toedeling en beloning van taken.

Het taakbeleid en het bijbehorende takenboek waarin alle beschikbare taken plus vergoeding in uren zijn opgenomen wordt jaarlijks door de PMR geëvalueerd. Ook in 2025 is hiervoor het onderwijzend personeel door de PMR geraadpleegd. Er zijn geen grote wijzigingen doorgevoerd, het taakbeleid is nog steeds actueel.

Sociale veiligheid

Een veilige werkomgeving is een essentiële voorwaarde voor medewerkers om te kunnen werken en zich te kunnen ontwikkelen. De sociale veiligheid is verankerd in onze schoolcultuur en wordt vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid geborgd. De vertrouwenspersonen vervullen een belangrijke functie binnen de school waar medewerkers met hun eventuele vragen en zorgen terecht kunnen.

Daarnaast zijn er twee externe vertrouwenspersonen waar medewerkers terecht kunnen als het gaat om een integriteitskwestie van de directeur of een van de leden van de Raad van Toezicht.

Het veiligheidsbeleid in de praktijk op onze school wordt onder andere gewaarborgd door de inzet van een veiligheidscoördinator en een preventiemedewerker.

Het in 2024 vastgestelde telefoonbeleid is in 2025 onverminderd van kracht: telefoons dienen thuis te blijven of in de kluis te worden opgeborgen. Dit geldt gedurende de gehele schooldag en het heeft gezorgd voor minder online pestgedrag en voor een veiliger werkklimaat voor de medewerkers. Uit een in het najaar van 2025 gehouden kluiscontrole is gebleken dat een groot aantal leerlingen hun telefoon daadwerkelijk in de kluis bewaart. Bij een deel van de leerlingen zat de telefoon in de tas. Medewerkers zien er inmiddels strikter op toe dat telefoons in de kluis worden opgeborgen. De pauzes vertonen een levendiger beeld dan voorheen; leerlingen zitten niet meer voorovergebogen op hun telefoon, maar praten met elkaar en zijn meer actief mede dankzij de aangeboden spelattributen (voetbaltafel, spellen, ...).

Seniorenregeling/pensionering

Gedurende 2025 maakten in totaal 12 medewerkers gebruik van de seniorenregeling.

Dit aantal is gelijk gebleven t.o.v. 2024.

Een medewerker heeft in 2025 zijn AOW leeftijd bereikt en is met pensioen gegaan. Drie andere medewerkers hebben de keuze gemaakt met vervroegd pensioen te gaan.

Functiemix uitwerking

Het lukt de Jozefmavo nog steeds om, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, de vacatures te kunnen vervullen zonder te overbieden op de arbeidsvoorwaarden (kennis en ervaring matchen met salarisschaal). Met de vernieuwde LC-procedure die tot stand is gekomen in samenwerking met de PMR is een snellere doorstroom vanuit LB naar LC voor het zittende personeel mogelijk gemaakt. Uiteraard wordt hierbij nog steeds gekeken naar de financiële ruimte.

In 2025 zijn twee medewerkers bevorderd naar LC.

FUWA; functiehuis-update

Het oude functiehuis uit 2005 voldeed niet meer aan de nieuwe onderwijs standaarden en deed geen recht aan de inzet van de medewerkers vanuit de visie en missie van de school. Met het herschrijven en updaten hiervan hebben we ervoor gezorgd dat functieprofielen en bijbehorende beloningen in lijn zijn met de huidige onderwijs standaarden. Dit traject is gelopen met input vanuit het personeel en het inhoudelijk analyseren van alle functies onder begeleiding van een gecertificeerde externe partij. 100% van de functies is her-beoordeeld en nieuwe functieprofielen zijn opgesteld en goedgekeurd door management en MR.

Beheersing uitkeringen na ontslag

Het administratiekantoor houdt zicht op de ex-werknemers in een uitkeringssituatie. In langdurige situaties voorziet de school vanuit haar verantwoordelijkheid als eigenrisicodragers in haar zorgplicht door waar nodig ondersteuning te bieden.

Ziekteverzuim 2025

Het ziekteverzuim kende gedurende de eerste helft van het kalenderjaar een piek vanwege langdurig verzuim. Over heel 2025 was sprake van 8 langdurig zieke medewerkers vanwege uitval met diverse oorzaken. Er waren drie medewerkers

met zuiver medische klachten. De overige medewerkers kampen met (mentale) problemen die geheel of gedeeltelijk werk gerelateerd waren. Veel uitval vond een oorzaak in gebrek aan werk-privé balans.

Tegen het einde van het kalenderjaar waren de meesten van hen hersteld en/of uit dienst gegaan.

Het streven om het verzuimpercentage niet boven de 4,25% te laten stijgen geldt vooral op het kort en middellang verzuim. Dat streven is ruimschoots gehaald.

Overzicht ziekteverzuimpercentages					
2024			2025		
bron: Visma			bron: Visma		
	kort + middel	incl. lang		kort + middel	incl. lang
jan-24	2,9	5,1	jan-25	2,8	6,1
feb-24	0,9	4,2	feb-25	2,1	5,9
mrt-24	3,1	6,1	mrt-25	1,9	5,8
apr-24	2,4	6,3	apr-25	1,8	5,7
mei-24	1,2	5,0	mei-25	0,4	5,2
jun-24	2,7	6,6	jun-25	1,0	5,7
jul-24	0,1	3,5	jul-25	0,3	5,0
aug-24	0,1	2,7	aug-25	0,0	4,3
sep-24	1,6	3,5	sep-25	1,1	4,6
okt-24	1,2	3,2	okt-25	1,0	3,7
nov-24	1,8	5,4	nov-25	3,2	5,5
dec-24	1,5	4,3	dec-25	1,8	3,9

Gemiddelde percentages over 2025 t.o.v. 2024		
	kort + middel	incl. lang
01-01-2024 t/m 31-12-2024	1,6	4,6
01-01-2025 t/m 31-12-2025	1,4	5,1

Legenda

Kort = Kort Verzuimpercentage (1-7 dagen)

Middel = Middellang Verzuimpercentage (8-42 dagen)

Lang = Lang Verzuimpercentage (43-365 dagen)

Duurzame inzetbaarheid

Een van onze doelen is om te komen tot een duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Waar maatwerk mogelijk is wordt deze toegepast, er is ook aandacht voor preventie en de leidinggevendenden blijven, buiten de geplande momenten vanuit de gesprekscyclus om het hele jaar door het welbevinden van hun medewerkers monitoren.

Collega's kunnen met korting sporten bij de plaatselijke sportschool, gebruikmaken van een fietsplan en de preventiemedewerker is bijgeschoold om iedereen nog beter te kunnen ondersteunen en adviseren. Tevens is elke medewerker automatisch aangemeld voor een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering die door de werkgever wordt bekostigd. Deze verzekering biedt een stukje financiële zekerheid aan onze medewerkers in het kader van goed werkgeverschap.

Vanuit Loyalis hebben wij een vitaliteitsbudget geactiveerd. Hieruit kan individuele ondersteuning, zoals de inzet van een stresscoach, betaald worden ten einde uitval te voorkomen.

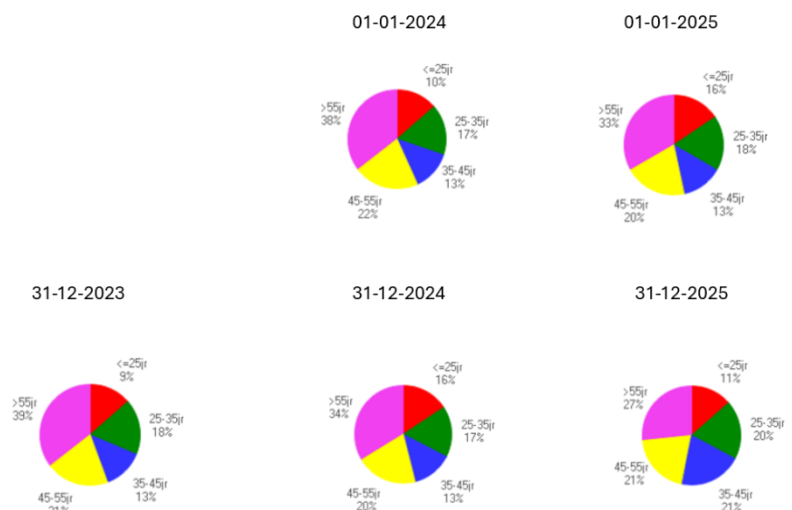
Leeftijdsopbouw

Op basis van de beschikbare gegevens kan een eerste beeld worden geschetst van de leeftijdsopbouw binnen de organisatie. Hierbij dient te worden opgemerkt dat cijfers per 1 januari 2023 ontbreken, aangezien de registratie van gegevens pas in oktober 2023 in Visma is gestart. Dit beperkt de mogelijkheid om een volledige trendanalyse over meerdere jaren uit te voeren.

De beschikbare cijfers over 2024 en 2025 laten zien hoe de verdeling van leeftijdsgroepen zich ontwikkelt. Over het algemeen kan worden vastgesteld dat de opbouw een toename van jongere medewerkers laat zien en een afname van

55 plussers. Deze verschuivingen tussen leeftijdscategorieën geven inzicht in instroom, doorstroom en uitstroom binnen de organisatie.

Hoewel de vergelijkingsbasis beperkt is, bieden de huidige gegevens wel waardevolle aanknopingspunten voor toekomstig personeelsbeleid. Naarmate in de komende jaren meer historische data beschikbaar komt, kan een meer diepgaande analyse worden gemaakt van trends in de leeftijdsopbouw en de gevolgen daarvan voor de organisatie.



Kengetallen over 2025

	2025	2024
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	2,00	2,10
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	47,70	49,56
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	54,59	53,87
Rentabiliteit (<i>Totaal resultaat / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	-3,39	-0,28
Weerstandsvermogen excl. MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa) / totale baten * 100%</i>)	-2,38	-0,10
Weerstandsvermogen incl. MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	25,45	29,67
Huisvestingsratio (<i>(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten * 100%</i>)	7,28	7,22
Personele lasten / totale lasten (in %)	78,39	77,58
Materiële lasten / totale lasten (in %)	21,61	22,42

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen. Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

Grondslagen

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen 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.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

De activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van voortgezet onderwijs.

De stichting is gevestigd te Vlaardingen en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder nummer 41141401.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd. Door het gebruik van een nieuwe rapportgenerator, hebben er een aantal niet materiële presentatieverschuivingen plaatsgevonden.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de 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. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 450 aangehouden.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen en terreinen: 5 tot 30 jaar.

Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Inventaris en apparatuur 3 tot 10 jaar.

Onderhoud 5 tot 10 jaar.

Gemeente Vlaardingen is economisch eigenaar van het pand.

Financiële Vaste Activa

Deze hebben betrekking op de waarborgsom.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

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

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds.

De bestemmingsreserve is ter dekking van deze toekomstige afschrijvingslasten wordt (een deel van) de bestemmingsreserve groot onderhoud in de betreffende jaren stapsgewijs vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in minderling zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea en de voorziening duurzame inzetbaarheid (VO: levensfase bewust personeelsbeleid). Deze worden opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 2,5 %.

Voorziening spaarverlof:

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van spaarverlof is een voorziening gevormd. Betaalde bedragen inzake spaarverlof worden ten laste van de voorziening gebracht.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid (LFBPB) (Optioneel, in geval VO opnemen):

De voorziening heeft betrekking op het basisbudget en het aanvullend budget.

Het basisbudget is voor personeelsleden, die maximaal 50 klokuren verlof (per fte) hebben gespaard en dit in de toekomst willen gaan opnemen. Deze uren zijn gewaardeerd tegen de loonkosten per uur. Dit is verhoogd met de werkgeverslasten.

Het aanvullend budget betreft aanvullend verlof voor de oudere werknemers (vanaf 57 jaar). De hoogte van de voorziening is gebaseerd op het aantal uur vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in deze voorziening berekend. Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 2,5% (conform model VO-Raad).

Voorziening (eigen) wachtgelders:

De voorziening ww uitkeringen is gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting per balansdatum af te wikkelen. In het VO is 75% collectief en 25% individueel per school. Voor het individuele deel wordt een voorziening opgebouwd.

Voorziening langdurig zieken (bij eigen risicodragerschap ziekteverzuim en/of WGA):

De instelling is eigen risicodragers voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2 jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor de instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen voor de nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

De tot op heden ontvangen investeringssubsidies die dienen ter dekking van afschrijvingslasten van materiële vaste activa in de volgende jaren zijn ook opgenomen onder de langlopende schulden.

Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

(Rijks)bijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord 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 als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

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

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2025 is 123,5%.

Per ultimo 2024 was deze 111,9%.

Afschrijvingen

Materiële Vaste Activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het marktrisico, het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.

De instelling loopt geen prijsrisico's.

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. De instelling maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

De instelling loopt geen renterisico en geen kasstroomrisico.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	2.314.183	2.406.828
1.2.1 Gebouwen	1.811.458	1.866.652
1.2.3 Inventaris en apparatuur	502.725	540.176
1.3 Financiële vaste activa	10.990	5.065
1.3.13 Overige financiële vaste activa	10.990	5.065
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	343.100	365.420
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa	343.100	365.420
1.7 Liquide middelen	1.767.681	2.063.375
Totaal van activa	4.435.955	4.840.689

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	2.116.075	2.398.905
2.1.1 Algemene reserves	1.732.129	2.034.936
2.1.2 Bestemmingsreserves	383.946	363.968
2.2 Voorzieningen	305.706	208.878
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	305.706	208.878
2.3 Langlopende schulden	957.163	1.076.232
2.4 Kortlopende schulden	1.057.011	1.156.674
2.4.3 Crediteuren	91.874	46.151
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	319.975	292.721
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	82.065	80.751
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva	563.097	737.051
Totaal van passiva	4.435.955	4.840.689

Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	8.045.946	7.992.555	7.750.233
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	119.845	130.469	147.159
3.5 Overige baten	148.900	211.248	186.659
Totaal van baten	8.314.691	8.334.272	8.084.052
4.1 Personeelslasten	6.759.965	6.374.554	6.297.762
4.2 Afschrijvingen	343.297	343.667	343.995
4.3 Huisvestingslasten	398.064	403.700	363.973
4.4 Overige lasten	1.121.871	1.203.832	1.111.922
Totaal van lasten	8.623.196	8.325.753	8.117.652
Totaal van saldo van baten en lasten	-308.505	8.519	-33.600
6.1 Financiële baten	27.415	12.000	12.213
6.2 Financiële lasten	1.740	1.500	1.627
Totaal van financiële baten en lasten	25.675	10.500	10.586
Totaal resultaat	-282.830	19.019	-23.014

Kasstroomoverzicht 2025

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	-308.505	-33.600
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	343.297	343.995
- Mutaties voorzieningen	96.827	-21.713
Verandering in vlottende middelen:		
- Vorderingen	22.320	-56.199
- Schulden	-99.663	109.862
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	54.276	342.345
Ontvangen interest	27.415	12.213
Betaalde interest	-1.740	-1.627
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	79.952	352.931
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-250.652	-157.206
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Investerings in immateriële vaste activa	0	0
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0	0
Investerings in deelnemingen en/of samenwerkingsverbanden	0	0
Mutaties leningen	0	0
Overige investeringen financiële vaste activa	-5925	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-256.577	-157.206
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutaties langlopende schulden	-119.069	-114.227
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-119.069	-114.227
Mutatie liquide middelen	-295.694	81.497
Beginstand liquide middelen	2.063.374	1.981.877
Mutaties liquide middelen	-295.694	81.497
Eindstand liquide middelen	1.767.680	2.063.374

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Activa

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2025	Afschrijving cumulatief 1-1-2025	Boekwaarde 1-1-2025	Investerings	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen op desinvesteringen	Aanschaf prijs 31-12-2025	Afschrijving cumulatief 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
1.2 Materiële vaste activa	7.354.687	-4.947.858	2.406.828	250.652	0	-343.297	0	7.605.338	-5.291.155	2.314.183
1.2.1 Gebouwen	6.017.448	-4.150.797	1.866.652	174.257	0	-229.451	0	6.191.705	-4.380.247	1.811.458
1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.337.238	-797.062	540.176	76.395	0	-113.846	0	1.413.633	-910.908	502.725

De St. Jozef Mavo is juridisch eigenaar van het pand.

	Boekwaarde 1-1-2025	Investerings en verstrekte leningen	Desinvesteringen en afgeloste leningen	Resultaat deel- nemingen	Boekwaarde 31-12-2025
1.3 Financiële vaste activa	5.065	5.925	0	0	10.990
1.3.2 Andere deelnemingen	0	0	0	0	0
1.3.13 Overige financiële vaste activa	5.065	5.925	0	0	10.990

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	343.100	365.420
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa		
1.5.5.2 Vorderingen op overige verbonden maatschappijen	0	17.299
1.5.5.3 Vorderingen op ouders, studenten, deelnemers, cursisten	3.725	0
1.5.5.6 Vooruitbetaalde kosten	324.695	348.121
1.5.5.9 Overige vorderingen en overlopende activa	14.681	0
1.7 Liquide middelen	1.767.681	2.063.375
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	1.767.681	2.063.375

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	Stand per 1-1-2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
Passiva							
2.1 Eigen vermogen	2.421.919	-23.014	0	2.398.905	-282.830	0	2.116.075
2.1.1 Algemene reserves	1.913.264	121.673	0	2.034.936	-164.224	-138.584	1.732.129
Algemene reserve	1.913.264	121.673	0	2.034.936	-164.224	-138.584	1.732.129
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	508.655	-144.687		363.968	-118.606	138.584	383.946
Bestemmingsreserve NPO	263.293	-144.687	0	118.606	-118.606	0	0
Reserve onderhoud	245.362	0	0	245.362	0	138.584	383.946

De bestemmingsreserve onderhoud is gevormd ter dekking van groot onderhoud.

Het bestuur heeft in boekjaar 2025 besloten om een bedrag van € 118.6063 binnen het eigen vermogen te verschuiven van de algemene reserve naar de bestemmingsreserve onderhoud.

Deze vermogensmutatie is doorgevoerd om extra financiële buffers op te vangen voor toekomstige afschrijvingen op groot onderhoud. Per saldo heeft deze interne herschikking geen impact op het totale eigen vermogen van de instelling. Het totale saldo van de bestemmingsreserve onderhoud bedraagt per 31 december 2025: € 383.946

Het bestuur verdeelt het resultaat over het boekjaar als volgt:

Totaal resultaat boekjaar	-282.830
Algemene reserves	-164.224
Bestemmingsreserve NPO	-118.606

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Passiva

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1-5 jaar	Langlopend > 5 jaar
2.2 Voorzieningen	208.878	227.964	98.771	32.366	305.706	124.475	125.753	66.639
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	208.878	227.964	98.771	32.366	305.706	124.475	125.753	66.639
Voorziening wachtgeld	16.302	5.982	11.123	0	11.161	11.161	0	11.161
Voorziening voor jubileumuitkeringen	70.053	15.453	24.226	0	61.280	6.754	24.125	30.401
Voorziening voor verplichtingen uit hoofde van ziekte of arb	0	144.577	0	0	144.577	106.560	38.017	0
Voorziening Levensfase Bewust Personeelsbeleid	100.080	59.319	63.422	32.366	63.611	0	63.611	0
Voorziening spaarverlof	22.443	2.633	0	0	25.077	0	0	25.077

	Stand per 1-1-2025	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2025	Looptijd > 1 jaar < 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.3 Langlopende schulden	1.076.232	0	-119.069	957.163	0	957.163
2.3.3 Schulden aan gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	1.076.232	0	-119.069	957.163	0	957.163

De overige langlopende schulden hebben betrekking op investeringssubsidies die verkregen zijn ten behoeve van de nieuwbouw. Jaarlijks wordt naar rato een deel van deze subsidies ingezet ter dekking van de afschrijvingslasten op deze nieuwbouw.

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.4 Kortlopende schulden	1.057.011	1.156.674
2.4.3 Crediteuren	91.874	46.151
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
2.4.7.1 Loonheffing	319.975	292.721
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	82.065	80.751
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva		
2.4.9.2 Vooruitontvangen subsidies OCW	170.492	397.181
2.4.9.3 Vooruitontvangen investeringssubsidies	44.668	0
2.4.9.4 Vooruitontvangen bedragen	103.871	28.389
2.4.9.5 Vakantiegeld en -dagen	213.294	199.075
2.4.9.7 Schuld inzake wachtgelders	0	919
2.4.9.8 Overige schulden en overlopende passiva	30.771	111.488

Model G

Model G: Verantwoording subsidies

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
	Kenmerk	datum	
Subsidie studieverlof	1475485	20-6-2025	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV23-VO-1972	14-12-2023	Onderhanden
		Onderhanden	Subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen
		Ja	Subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen
		Nee	Subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum							
			€	€	€	€	€	€	
		totaal	€	€	€	€	€	€	

G2b. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar.

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum							
			€	€	€	€	€	€	€
		totaal	€	€	€	€	€	€	€

Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	8.045.946	7.992.555	7.750.233
3.1.1 Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW	7.205.718	7.082.737	6.815.569
3.1.2 Overige subsidies OCW	768.311	861.818	870.213
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen voor samenwerkingsverbanden passend onderwijs	71.917	48.000	64.451
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	119.845	130.469	147.159
3.2.4 Overige bijdragen en subsidies, overige overheden	119.845	130.469	147.159
3.5 Overige baten	148.900	211.248	186.659
3.5.1 Opbrengst verhuur	2.525	0	0
3.5.2 Detachering personeel	960	0	0
3.5.5 Ouderbijdragen	122.606	190.648	150.921
3.5.9 Overige baten	22.810	20.600	35.739
Totaal van baten	8.314.691	8.334.272	8.084.052
4.1 Personeelslasten	6.759.965	6.374.554	6.297.762
4.1.1 Lonen	4.941.561	4.787.026	4.670.614
4.1.2 Ontslagvergoedingen	13.629	0	0
4.1.4 Sociale lasten	734.662	724.776	666.864
4.1.7 Pensioenlasten	720.725	655.453	680.565
4.1.8 Overige personeelskosten			
4.1.8.1 Mutaties personele voorzieningen	139.496	8.500	6.037
4.1.8.2 Lasten personeel niet in loondienst	8.627	25.000	105.765
4.1.8.3 Overige personeelskosten	210.373	173.800	183.574
4.1.9 Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-9.110	0	-15.656
Personeelsbezetting			
Het aantal FTE's is een gemiddelde en gebaseerd op de gegevens in de salarisadministratie en inclusief tijdelijke contracten.			
Het gemiddelde aantal FTE's per classificatie gedurende het boekjaar bedroeg:			
Directie	4,00	4,00	2,83
Onderwijzend personeel	48,10	45,85	47,34
Onderwijsondersteunend personeel	14,81	13,53	14,66
Stagiaire	0,00	0,00	0,00
Totaal	66,91	63,38	64,83
4.2 Afschrijvingen	343.297	343.667	343.995
4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	343.297	343.667	343.995
4.3 Huisvestingslasten	398.064	403.700	363.973
4.3.1 Huurlasten	35.464	40.000	25.496
4.3.2 Verzekeringslasten	23.926	22.000	21.680
4.3.3 Onderhoudslasten	73.159	39.000	60.254
4.3.4 Lasten voor energie en water	107.129	120.000	111.482
4.3.5 Schoonmaakkosten	125.750	158.000	120.688
4.3.6 Gemeentelijke belastingen en heffingen	23.550	20.000	20.743
4.3.8 Overige huisvestingslasten	9.086	4.700	3.630
4.4 Overige lasten	1.121.871	1.203.832	1.111.922
4.4.1 Algemene beheerskosten	286.391	270.200	276.861

4.4.2 Kosten inventaris en apparatuur	4.266	4.000	3.125
4.4.3 Kosten leer- en hulpmiddelen	503.866	477.000	446.964
4.4.4 Dotatie overige voorzieningen	24.635	17.900	19.303
4.4.5 Overige kosten	302.713	434.732	365.670
Totaal van lasten	8.623.196	8.325.753	8.117.652
6.1 Financiële baten	27.415	12.000	12.213
6.1.3 Overige rentebaten en soortgelijke opbrengsten	27.415	12.000	12.213
6.2 Financiële lasten	1.740	1.500	1.627
6.2.3 Rentelasten en soortgelijke kosten	1.740	1.500	1.627
Totaal van financiële baten en lasten	25.675	10.500	10.586
Specificatie accountants honoraria			
Onderzoek van de jaarrekening	20.518	30.000	18.992
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
Totaal	20.518	30.000	18.992

Voor een nadere analyse van de cijfers verwijzen wij naar de financiële paragraaf in het bestuursverslag.

Model E: Verbonden partijen



Naam	Juridische vorm 31-12-2025	Statutaire zetel	Code activi- teiten	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat 2025	Totaal baten 2025	Art.2:403 BW	Deelname percentage	Conso- lidatie
				EUR	EUR	EUR	Ja/Nee	%	Ja/Nee
SWV Nieuwe Waterweg Noord		Schiedam	4	N.v.t	N.v.t	N.v.t	Nee	0	Nee
Prjojectgroep ITTL			4	N.v.t	N.v.t	N.v.t	Nee	0	Nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Art. 2:403 BW: Nee, invullen, tenzij SWV als rechtspersoon behoort tot een groep.

WNT-verantwoording

De WNT is van toepassing op St.-Jozef Mavo. Het voor St.-Jozef Mavo toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 €164.000.

Gemiddelde baten 4 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 1 complexiteitspunten.

Het aantal gewogen onderwijssoorten is 1 complexiteitspunten.

Dit totaal van 6 complexiteitspunten correspondeert met een WNT maximum van € 164.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling

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

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	J.M. Govaart
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 12/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	115.708
Beloningen betaalbaar op termijn	18.257
<i>Subtotaal</i>	<i>133.965</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	164.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	133.965
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	
bedragen x € 1	J.M. Govaart
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 12/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	103.008
Beloningen betaalbaar op termijn	17.200
<i>Subtotaal</i>	<i>120.208</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	155.000
Bezoldiging	120.208

WNT-verantwoording

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Gegevens 2025	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
Mw. D.M.J. van Bennekom - van der Pad	Voorzitter
Dhr. E.A.K.W. van de Wijngaart	Penningmeester
Dhr. M.F.M. Mooijman	Secretaris
Dhr. F. Dubbelman	Lid
Dhr. A. van der Have	Lid
Mw. M. de Heide	Lid
Dhr. M. Bosman	Lid
Dhr. W.J. Grootveld	Lid

Niet uit de balans blijkende verplichtingen



Crediteur	Looptijd	Bedrag per jaar
<i>Leermiddelen</i>		
Van Dijk Educatie	01-01-2007 t/m	€ 275.000
<i>Schoonmaakkosten</i>		
Succes B.V.	01-02-2018 t/m 31-01-2028	€ 107.000
<i>ICT</i>		
Wis Collect	01-09-2017 t/m	€ 3.700
Heutink ICT	25-08-2023 t/m 25-08-2027	€ 35.000
The Rent Company	02-09-2020 t/m	€ 21.000

Gebeurtenissen na balansdatum



Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers.

Ondertekening jaarrekening

Opgesteld door het College van Bestuur d.d.-....-.....

Naam

Handtekening

J. M. Govaart

Vastgesteld door de Raad van Toezicht d.d.-....-.....

Naam

Handtekening

Mw. D.M.J. van Bennekom - van der Pad

Dhr. E.A.K.W. van de Wijngaart

Dhr. M.F.M. Mooijman

Dhr. F. Dubbelman

Dhr. W.J. Grootveld

Overige gegevens



Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat

De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van het resultaat. Er is dus geen statutaire regeling resultaatsbestemming.