GUIDO

Bestuursverslag 2025

Versie 9 juni 2026

GUIDO gelooft

Voorwoord

In 2025 heeft Guido verder gewerkt aan de ontwikkeling van goed en toekomstgericht onderwijs, waarin de vorming van leerlingen centraal staat. Vanuit onze christelijke identiteit geven wij onderwijs dat gericht is op kennis, persoonlijke ontwikkeling en verantwoordelijkheid voor de ander en de samenleving.

De maatschappelijke context waarin wij werken blijft in beweging. Scholen hebben in toenemende mate te maken met een grotere diversiteit in de leerling populatie en een groeiende ondersteuningsvraag. Tegelijkertijd vraagt het aanhoudende lerarentekort blijvend aandacht voor het aantrekken, opleiden en behouden van goede medewerkers. In dit kader is de samenwerking binnen de Christelijke Opleidingsschool verder versterkt en wordt ook in regionaal verband samengewerkt aan duurzame oplossingen.

Daarnaast brengen technologische ontwikkelingen, waaronder de opkomst van kunstmatige intelligentie, nieuwe vragen en mogelijkheden met zich mee. Binnen Guido is een begin gemaakt met het verkennen van de betekenis hiervan voor het onderwijs, zowel vanuit didactisch als pedagogisch perspectief. Deze ontwikkeling vraagt de komende jaren verdere doordenking en zorgvuldige implementatie.

Ook intern zijn belangrijke stappen gezet. In 2025 is een nieuw koersplan vastgesteld, met als ambitie ‘Guido gelooft, ontdekt, ontwikkelt en inspireert’. Deze ambitie is uitgewerkt in speerpunten die richting geven aan de verdere ontwikkeling van onze scholen. Op locatieniveau is gewerkt aan de versterking van de onderwijskwaliteit, de professionele cultuur en de ondersteuning van leerlingen.

Op het gebied van huisvesting zijn eveneens stappen gezet. In Arnhem vordert de nieuwbouw van de school, met een verwachte oplevering in 2026. Hiermee wordt geïnvesteerd in een duurzame en toekomstbestendige leeromgeving.

Wij zijn dankbaar voor de inzet en betrokkenheid van al onze medewerkers. In hun dagelijks werk dragen zij bij aan de vorming van leerlingen en geven zij invulling aan de opdracht die wij als christelijke onderwijsorganisatie hebben.

In dit bestuursverslag leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid en de bereikte resultaten in 2025.

Inhoudsopgave

Voorwoord 1
Inhoudsopgave 2
Hoofdstuk 1 Het schoolbestuur 3
Hoofdstuk 1.1 Profiel 3
Hoofdstuk 1.2 Organisatie 7
Hoofdstuk 2 Verantwoording van het beleid 11
Hoofdstuk 2.1 Onderwijs en kwaliteit 11
Hoofdstuk 2.2 Personeel en professionalisering 17
Hoofdstuk 2.3 Huisvesting en facilitaire zaken 21
Hoofdstuk 2.4 Financieel beleid 22
Hoofdstuk 2.5 Financiën en continuïteit 28
Hoofdstuk 3 Verantwoording van de financiën 30
Hoofdstuk 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 30
Hoofdstuk 3.2 Staat van baten en lasten en balans 32
Hoofdstuk 4 Jaarverslag 2025 – Raad van Toezicht GSG Guido 36
Hoofdstuk 4.1 Voorwoord 36
Hoofdstuk 4.2 Samenstelling en profiel van de Raad van Toezicht 36
Hoofdstuk 4.3 Werkwijze en vergaderingen 37
Hoofdstuk 4.4 Toezicht op onderwijskwaliteit en identiteit 38
Hoofdstuk 4.5 Toezicht op financiën en huisvesting 39
Hoofdstuk 4.6 Evaluatie van het toezicht 41
Hoofdstuk 4.7 Governance en compliance 43
Hoofdstuk 4.8 Vooruitblik 2026 44
Hoofdstuk 4.9 Bijlagen 44
Hoofdstuk 5 De jaarrekening 45
Hoofdstuk 5.1 Grondslagen 45
Hoofdstuk 5.2 Jaarrekening 53

Hoofdstuk 1 Het schoolbestuur

Hoofdstuk 1.1 Profiel

Onze school ziet iedere leerling als geliefd kind van God, met zorg door hem gemaakt.

Hij of zij is waardevol en uniek en heeft eigen talenten, dromen, eigenschappen en verantwoordelijkheden. Iedere leerling wordt door de genade van Jezus bevrijd van zonde en ontvangt nieuw leven.

We bereiden leerlingen voor om hun eigen, unieke plek in te nemen binnen een snel veranderende, diverse samenleving. Dat doen we door middel van kennisoverdracht, (geloofs) vorming en reflectie. We leren met en van elkaar.

Zo zijn we, met vallen en opstaan, op weg naar een volmaakt leven met God. Als docenten en ondersteunend personeel willen we inspirerende voorbeelden zijn in het volgen van Jezus. We vertonen het gedrag dat we bij leerlingen willen zien en bieden veiligheid. We kijken niet alleen naar wat iemand kan, maar ook naar hoe hij of zij zijn kennis wil inzetten. Door ruimte en keuzevrijheid te geven, helpen we leerlingen te groeien in verantwoordelijkheid. In moeilijke situaties mogen we hoopvol en vergevingsgezind zijn. We genieten van en met elkaar. Vanuit verwondering over Gods grootheid dragen we zorg voor de schepping

Strategisch beleidsplan

Na een zorgvuldig proces waarbij alle stakeholders betrokken zijn geweest en meegedacht hebben, is in september 2025 het nieuwe Koersplan vastgesteld. Het Koersplan bevat de strategische speerpunten voor de komende 4 jaar.

Onze ambitie is:

Guido Gelooft, Ontdekt, Ontwikkelt en Inspireert!

We geven inspirerend én christelijk onderwijs.
Als geliefd kind van God ontdekken en ontwikkelen leerlingen én medewerkers hun talenten.
Hierdoor hebben we blijvende impact op de levens van onze leerlingen.

We staan voor een inspirerende, christelijke leeromgeving waarin talenten worden ontdekt en ontwikkeld. Door te investeren in onze leerlingen en medewerkers, maken we samen het verschil en bouwen we aan een toekomst waarin ieder individu ertoe doet.

Onze ambitie draait om inspirerend en christelijk onderwijs, waarin het ontdekken en ontwikkelen van talenten centraal staat. Daarmee maken we het verschil in het leven van leerlingen, vandaag én morgen, en dragen we bij aan een betere samenleving. We willen dat iedere leerling zich gezien, gehoord en ondersteund voelt en gestimuleerd wordt om bij te dragen aan een wereld van samenwerking en verbinding. Dit vraagt om bewustzijn van persoonlijke kwaliteiten en talenten, zelfreflectie en het besef: ik doe ertoe.

Onze strategische speerpunten hebben we gekoppeld aan de kernelementen uit onze ambitie, inspirerend én christelijk onderwijs en ontdekken en ontwikkelen van talenten. Om deze strategische speerpunten te kunnen realiseren is een stevig fundament nodig.

Thema 1 Inspirerend en christelijk onderwijs

Strategisch speerpunt 1A. Wie willen we zijn en voor wie?

We willen helder in beeld brengen wie we zijn, waar we voor staan, hoe we ons positioneren ten opzichte van andere scholen en hoe we de samenwerking met andere scholen (po, vo) intensiveren. Binnen een gezamenlijke koers vertelt iedere locatie haar eigen verhaal, passend bij haar omgeving en doelgroep. Onze locaties zijn actief betrokken bij hun omgeving en brengen die omgeving de locatie binnen. Zo bouwen we aan een herkenbaar en aantrekkelijk imago.

Strategisch speerpunt 1B. Uitdagend én inspirerend onderwijs

Ons onderwijs moet boeien, uitdagen en aansluiten bij de leefwereld van leerlingen. We gaan voor goed onderwijs met activerende werkvormen. We zetten in op variatie, praktijkgericht leren, samenwerken en eigenaarschap. Daarbij benutten we nieuwe technologie en spelen in op de behoeften van deze tijd.

Thema 2. Ontdekken en ontwikkelen leerlingen en medewerkers hun talenten

Ontwikkeling begint bij ontdekken: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Leerlingen en medewerkers krijgen de ruimte om te ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen. Het draait om samen leren, samenwerken en groeien. Hierbij zoeken we naar talenten en mogelijkheden en hebben we aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en exploratie. Het is een proces waarin leren en leven samenkomen.
Wij creëren een omgeving waarin iedereen wordt aangemoedigd om open te staan voor nieuwe ervaringen en zichzelf te ontwikkelen. Ons doel is om leerlingen en medewerkers in staat te stellen zich volledig te ontplooien, zowel individueel als in relatie tot anderen, met een sterke focus op persoonlijke groei en sociale betrokkenheid.

Strategisch speerpunt 2A. Samenwerken aan een professionele cultuur

Blijven werken aan je eigen ontwikkeling is vanzelfsprekend, wordt gestimuleerd en ondersteund. We bouwen aan een professionele cultuur waarin mensen zich verbonden voelen met elkaar en met de organisatie. Samenwerken, afstemmen en communiceren zijn vanzelfsprekend. Iedereen is mede-eigenaar van het gezamenlijke resultaat en heeft plezier in en energie voor het werk.

Strategisch speerpunt 2B. Actieve persoonsvorming & Burgerschap

We willen leerlingen begeleiden bij hun persoonlijke ontwikkeling en helpen bij het vormen van hun identiteit: wie ben je, wat kun je, wat wil je, hoe leer je, wat kun je voor de samenleving betekenen, etc. Door ruimte te geven aan reflectie, gesprekken en het ontwikkelen van executieve vaardigheden groeien zij uit tot bewuste, betrokken en verantwoordelijke mensen die van betekenis zijn voor anderen en hun omgeving.

Thema 3. Ons fundament

Een stevig fundament is noodzakelijk om goed en toekomstgericht onderwijs te kunnen bieden. Het gaat om betrouwbare processen, doelmatige inzet van middelen, een solide personeelsbeleid en ondersteunende systemen die het leren en werken mogelijk maken. Door deze basis op orde te hebben, creëren we rust, duidelijkheid en ruimte voor ontwikkeling. Zo kunnen leerlingen en medewerkers zich richten op waar het werkelijk om draait: inspirerend onderwijs en persoonlijke groei.

Strategisch speerpunt 3A. Goede ondersteuning voor goed onderwijs

Een goed functionerende basis is essentieel om kwalitatief goed onderwijs te geven. Dit gaat over werkende ICT-systemen, duidelijke processen, financiële middelen worden effectief ingezet, taken en lessen zijn doelmatig verdeeld en de in-, door- en uitstroomgegevens zijn op orde. Ondersteunende processen zijn goed ingericht - geautomatiseerd waar dat kan - praktisch en actueel beschreven.

Strategisch speerpunt 3B. Toekomstgericht personeelsbeleid

Duurzaam werkgeverschap draait om het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers zich gezond, betrokken en productief kunnen ontwikkelen. Ons personeelsbeleid ondersteunt de organisatiedoelen en biedt ruimte voor groei en ontwikkeling van medewerkers. Iedere medewerker herkent zich in de ambitie en wil zich hier aan verbinden. Met een doorlopende gespreks- en ontwikkelcyclus, feedbackcultuur en duidelijke keuzes in inzet, bouwen we aan sterke teams en duurzame inzetbaarheid.

Toegankelijkheid & toelating

Op Guido kiezen we voor christelijk onderwijs waarin de Bijbel als Gods woord centraal staat. Daarom wordt met ouders van nieuwe leerlingen een gesprek gevoerd waarin onder meer gevraagd wordt waarom de keuze voor christelijk onderwijs wordt gemaakt om zo te onderzoeken of een leerling binnen onze school op zijn plaats is.

Hoofdstuk 1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam : Stichting voor gereformeerd Voortgezet Onderwijs voor Midden-Nederland
Bestuursnummer : 30718
KvK-nummer : 92238467
Postadres : Postbus 401, 3800 AK Amersfoort
Telefoonnummer : 033 – 47900
E-mailadres : info@guido.nl
Website : www.guido.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties
Dhr. Anne Bosman	Voorzitter College van Bestuur	Penningmeester Samenfoort Lid Raad van Advies Neos Lid deelnemersraad Samenwerkingsverband Eemland

Scholen

Naam school	Instellingscode (v.h. BRIN-nummer)	Website school
Guido Arnhem	00JT-03	www.guido.nl/locaties/arnhem/
Guido VMBO	00JT-02	www.guido.nl/locaties/amersfoort-vmbo/
Guido Havo Vwo	00JT-00 en 00JT-06	www.guido.nl/locaties/amersfoort-havovwo/

Informatie over deze scholen vind je ook op www.scholenopdekaart.nl/.

Juridische structuur

Guido is met haar schoollocaties ondergebracht bij een Stichting. Grondregels zijn vastgelegd in de statuten. Deze zijn naast een heel aantal andere relevante documenten zoals het bestuursreglement, vindbaar op de website https://guido.nl/praktische-info/.
Eindverantwoordelijk voor Guido is het College van Bestuur (CvB). Dit is het bevoegd gezag. Guido kent een eenhoofdig CvB: dhr. Anne Bosman. Hij vertegenwoordigt de onder de Stichting vallende scholen. Ook bestuurt hij de Stichting en de onder de Stichting vallende scholen.

Organisatiestructuur

Onder scholengemeenschap Guido vallen drie scholen. Op elk van de drie scholen functioneert een locatiemanagementteam (LMT) dat leidinggeeft aan de school, aangestuurd door een eigen directeur. De drie directeuren vormen samen het directieteam van Guido, aangestuurd door de bestuurder. In 2025 waren het:

- Dhr. Erik-Jan Hakvoort, directeur locatie Arnhem
- Dhr. Marc-Jan Trouwborst, directeur locatie VMBO
- Mw. Ilonka Donker, directeur locatie Havo Vwo (vanaf januari 2026) en dhr. Gert van den Heuvel, directeur ad interim locatie Havo Vwo (van augustus t/m december 2025)

Tweewekelijks vindt een directieoverleg plaats waarbij directeuren en bestuurder vergaderen over het beleid van Guido.

De scholen worden ondersteund door de Ondersteunende Dienst. Hierin zijn de stafafdelingen ondergebracht. Iedere stafafdeling wordt aangestuurd door een stafhoofd.

De Raad van Toezicht houdt intern toezicht op de besturing van Guido en is werkgever van het CvB.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Op Guido is een medezeggenschapsraad (MR) actief. De MR behandelt onderwerpen die schoolbreed spelen. De medezeggenschapsraad van Guido bestaat uit 8 personeelsleden (de personeelsgeleding), 4 leerlingen (de leerling geleding) en 4 ouders (de oudergeleding). De MR heeft de gelegenheid om gevraagd en ongevraagd advies te geven over alle zaken die de scholengemeenschap aangaan. De MR heeft de voorzitter van het College van Bestuur als gesprekspartner. Daarnaast wordt regelmatig gesproken met de locatiedirecteuren. Het jaarverslag van de GMR is opvraagbaar.

Samenwerking

Guido werkt veel en graag samen met andere partijen. Samen met andere partijen leveren wij graag onze bijdrage aan de maatschappelijke opdracht om goed christelijk onderwijs te geven in de regio Eemland en Arnhem. Deze samenwerking wordt onder andere vormgegeven in de volgende samenwerkingsverbanden:

- **VO-kamer**: In de VO-kamer trekken de besturen van alle VO-scholen uit Eemland gezamenlijk op om ontwikkelingen voor het voortgezet onderwijs goed af te stemmen en samen initiatieven te ontwikkelen. Het afgelopen jaar werd onder andere gesproken over kansengelijkheid, de ouderbijdrage en de regulering van nieuwe aanmeldingen.
- **Samenwerkingsverbanden Eemland en De Verbinding**: In de samenwerkingsverbanden in respectievelijk Eemland en Arnhem hebben de besturen van het voortgezet onderwijs de ondersteuning georganiseerd die sommige leerlingen nodig hebben. De ambitie is steeds om zoveel mogelijk leerlingen in het regulier VO-deel te laten nemen, waar nodig met ondersteuning op de scholen. Daar waar dat niet meer gaat is de deskundigheid van het Voortgezet Speciaal Onderwijs beschikbaar. In het afgelopen jaar is in SWV Eemland gesproken over de herverdeling van de financiële

middelen voor de scholen en de kwaliteit van de ondersteuning. In SWV de Verbinding was de financiële positie als gevolg van een te groot aantal doorverwijzingen naar het speciaal onderwijs een belangrijk punt.
Meer informatie over samenwerkingsverbanden? Zie samenwerkingsverbandenopdekaart.nl

- **POVO**: In het POVO-overleg bespreken de bestuurders van het primair- en voortgezet onderwijs de onderwerpen die het Funderend Onderwijs raken. In 2025 zijn onder andere gezamenlijke ambities op het gebied van onderwijs, personeel en huisvesting geformuleerd die bij de politieke partijen onder de aandacht zijn gebracht in aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen.
- **Onderwijsregio's Midden Nederland Leert en Arnhem e.o.**: in 2024 zijn in heel Nederland Onderwijsregio's opgericht. Hierin participeren het VO, MBO en HBO. Om het leraren- en schoolleiderstekort aan te pakken, staan we voor de opgave om het onderwijs als aantrekkelijke sector te presenteren, uitval en ziekteverzuim te verminderen, onderwijs anders te organiseren en (toekomstige) docenten te ondersteunen bij de snelle veranderingen in het onderwijs. Nadat in 2024 er vooral veel tijd in het inrichten van de governance is gestoken zijn in 2025 eerste concrete samenwerkingresultaten opgeleverd zoals 'anders organiseren' en 'student voor de klas'.
- **COS**: de Christelijke Opleidingsschool is een initiatief van 9 scholen in het VO samen met de Christelijke Hogeschool Ede en de Driestar om samen docenten op te leiden voor het christelijk onderwijs. In deze samenwerking is een curriculum ontwikkeld en begeleiding op de scholen door middel van een schoolopleider en werkplekbegeleiders.
- **Samenfoort**: de gemeente Amersfoort heeft haar verantwoordelijkheid voor de onderwijshuisvesting 'door gedecentraliseerd' aan de besturen van het VO. Dit is vormgegeven in een coöperatie die samen met de bouwheren (de schoolbesturen) adequate huisvesting realiseert, afstemt met de gemeente en het financiële kader bewaakt.
- **Verus**: Naast bovenstaande samenwerkingsverbanden is Guido lid van Verus. De vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs die christelijk geïnspireerd onderwijs wil ondersteunen en stimuleren.
- **VO-raad**: Guido is tevens lid van onze brancheverenigingVO-raad. De VO-raad is een vereniging van scholen in het voortgezet onderwijs. De raad behartigt de belangen van het voortgezet onderwijs bij overheid, politiek, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Daarnaast bevordert de VO-raad de kwaliteit van het onderwijs door schoolbestuurders en schoolleiders te faciliteren
- **MDT**: Guido vindt een brede vorming van leerlingen van groot belang. Daarom wordt leerlingen de mogelijkheid geboden om mee te doen met Maatschappelijke Diensttijd (MDT) waarbij zij onder schooltijd anderen kunnen helpen en zichzelf ontwikkelen. Guido is penvoerder voor een grote subsidie die MDT voor een groot aantal scholen mogelijk maakt. Hierin werken wij prettig samen met Tijd voor Actie.

Klachtenbehandeling

De algemene klachtenregeling van Guido is benaderbaar via de website van de school: **https://guido.nl/praktische-info/klachtenregeling/.** In dat kader is in het verslagjaar geen formele klacht ingediend bij de klachtcommissie of het bevoegd gezag. Bij de externe vertrouwenspersoon zijn over 24-25 twee voorvallen gemeld. In beide gevallen zijn door de schoolleiding na advies van de externe vertrouwenspersoon accuraat maatregelen getroffen.

Governance/ integriteit

Guido handelt in lijn met de VO-raad vastgestelde Governancecode Funderend Onderwijs, die medio 2025 in werking is getreden en de Code Goed Onderwijsbestuur VO (2019) vervangt. Deze code beschrijft de uitgangspunten voor goed bestuur en toezicht, gebaseerd op de kernprincipes verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid.

Als lid van de VO-raad heeft Guido in 2025 een zelfevaluatie uitgevoerd op basis van deze governancecode. In samenspraak met het directieteam en de raad van toezicht is vastgesteld dat de stichting voldoet aan de geldende normen en lidmaatschapseisen. In het kader van integriteit zijn aanvullende waarborgen getroffen. Zo is in 2025 vastgelegd dat leden van het college van bestuur en de raad van toezicht geen belangen hebben in, of functies vervullen bij, onderwijsadviesbureaus die werkzaam zijn binnen de eigen sector, behoudens strikt tijdelijke situaties. Daarnaast wordt vanaf het verslagjaar de honorering van het college van bestuur en de raad van toezicht transparant verantwoord in het jaarverslag.

Integer handelen wordt binnen de organisatie ondersteund door een set van kernwaarden die richting geven aan het dagelijks handelen. Openheid betekent dat de organisatie transparant is en ruimte biedt voor verschillende perspectieven. Betrouwbaarheid houdt in dat afspraken worden nagekomen en dat zorgvuldig wordt omgegaan met informatie. Respect vormt de basis voor de onderlinge omgang, waarbij ieders overtuigingen en positie worden erkend.

Op deze wijze wordt invulling gegeven aan goed bestuur en toezicht, waarbij transparantie, zorgvuldigheid en aanspreekbaarheid centraal staan.

Functiescheiding

In het kader van de Governance is het goed melding te maken van het bestuurlijk perspectief dat ook in 2025 verder is gewerkt vanuit een verdere groei in de professionele en open verhouding tussen de Raad van Toezicht en het bestuur. Vanuit het bestuur en de Raad is het strategisch partnerschap verder vormgegeven door naast de reguliere bijeenkomsten van de Raad van Toezicht met het bestuur met extra themabijeenkomsten stil te staan bij specifieke onderwerpen. De Raad van Toezicht heeft het College van Bestuur betrokken bij de verdere ontwikkeling van de toezichtsvisie, het toezichtkader en het toetsingskader.

Het bestuur heeft verder door middel van de reguliere bestuursrapportages en via tussentijds contact proactief gecommuniceerd met de Raad. Het bestuur heeft in het contact met de Raad een goede sparringpartner ervaren en ook vertrouwen en ruimte ervaren in de vormgeving en uitvoering van strategie en beleid. Daardoor heeft de Raad een goed zicht kunnen krijgen en behouden op de belangrijkste ontwikkelingen als het gaat om de ITK-perspectieven, zodat er effectief intern toezicht kan worden gehouden. In de bestuursrapportage worden ook de ontwikkelingen op de belangrijkste strategische projecten regulier verantwoord. Het Managementstatuut is op te vragen via het bestuurskantoor.

Hoofdstuk 2 Verantwoording van het beleid

Hoofdstuk 2.1 Onderwijs en kwaliteit

Het borgen en versterken van de onderwijskwaliteit staat centraal binnen Guido. De stichting werkt vanuit een cyclisch stelsel van kwaliteitszorg waarin schoolontwikkeling, onderwijsresultaten, tevredenheid en professionele dialoog in samenhang worden gevolgd en gestuurd. Dit kwaliteitsbeleid is verankerd in het strategisch koersplan en sluit aan bij het geldende inspectiekader.

De scholen werken met meerjarige schoolplannen op locatieniveau, die jaarlijks worden geactualiseerd en geconcretiseerd. De voortgang wordt planmatig gevolgd via een PDCA-systematiek, waarbij periodiek wordt geëvalueerd en waar nodig wordt bijgestuurd.

De monitoring van kwaliteit vindt plaats op basis van een samenhangend geheel van instrumenten. Kwantitatieve gegevens, zoals onderwijsresultaten, doorstroomgegevens, onderwijstijd en uitval, worden structureel geanalyseerd en op zowel school- als bestuursniveau besproken. Aanvullend geven landelijke analyses, waaronder de NCO-rapportages, inzicht in de kenmerken van de leerling populatie en mogelijke aanknopingspunten voor verbetering.

Kwalitatieve informatie vormt een belangrijke aanvulling hierop. Tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers worden periodiek uitgevoerd en betrokken bij de kwaliteitsgesprekken. Daarnaast wordt via lesobservaties, intervisie en de gesprekkencyclus gewerkt aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en de kwaliteit van het onderwijs. Narratieve visitaties leveren specifieke inzichten in de borging van de christelijke identiteit binnen de scholen.

Door deze geïntegreerde aanpak ontstaat een breed en samenhangend beeld van de onderwijskwaliteit, dat richting geeft aan verdere verbetering op zowel school- als bestuursniveau.

Doelen en resultaten

Door deze geïntegreerde aanpak ontstaat een breed en samenhangend beeld van de onderwijskwaliteit

Locatie Arnhem

De locatie Arnhem kenmerkt zich door intensieve leerling ondersteuning, maatschappijgericht onderwijs en een herkenbare christelijke pedagogische visie, gebaseerd op de kernwaarden relatie, verantwoordelijkheid en geloof. Deze uitgangspunten dragen bij aan een veilig en voorspelbaar leerklimaat waarin leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen.

Het jaar 2025 stond in het teken van verdere stabilisatie en groei. Na de verhuizing in 2024 functioneerde de school vanuit de tijdelijke huisvesting stabiel, terwijl tegelijkertijd belangrijke stappen zijn gezet richting de nieuwbouw, die naar verwachting medio 2026 in gebruik wordt genomen. De ontwikkeling van de locatie is planmatig gevolgd via managementrapportages. In het najaar is het locatieplan doorontwikkeld tot een meerjarig schoolplan, dat jaarlijks wordt aangescherpt op basis van analyse en evaluatie.

De instroomontwikkeling was in 2025 sterk. Voor het schooljaar 2025–2026 meldden zich 61 nieuwe leerlingen aan, ruim boven de prognose, aangevuld met zij-instroom gedurende het jaar. Deze groei hangt samen met gerichte positionering, intensieve samenwerking met toeleverende basisscholen en een goed ingerichte ondersteuningsstructuur. De toenemende belangstelling vraagt richting de komende jaren om nadere keuzes, mede in relatie tot de capaciteit van de nieuwbouw.

Binnen het onderwijs is in 2025 nadrukkelijk ingezet op brede vorming. Socialisatie en persoonsvorming hebben een duidelijke plek gekregen, onder meer via het gebruik van portfolio, burgerschapsactiviteiten en maatschappelijke stages. De verdere borging en eenduidige toepassing binnen het team vormen een volgende stap. Ook in de ontwikkeling van praktijkgerichte programma's zijn stappen gezet, waaronder de afronding van het PTA voor TL en de start van de ontwikkeling voor havo. Verdere uitwerking hiervan is voorzien in 2026.

De onderwijsresultaten laten een positief beeld zien. De doorstroom, met name in de bovenbouw havo, is verbeterd als gevolg van gerichte sturing en intensieve begeleiding van leerlingen. De examenresultaten liggen op het niveau van de landelijke benchmark, met slagingspercentages van boven de 90% en overwegend goede gemiddelden.

De school heeft zich in 2025 verder ontwikkeld als maatschappelijke partner in de regio. Activiteiten in het kader van maatschappelijke diensttijd en het symbioseprogramma dragen bij aan inclusief onderwijs en de verbinding met de omgeving. Het symbioseprogramma functioneert stabiel, maar vraagt blijvend om gerichte inzet en deskundigheid binnen het team.

Op het gebied van professionele cultuur is geïnvesteerd in teamontwikkeling en het versterken van het pedagogisch klimaat. Er is gewerkt aan gedeelde uitgangspunten, onderlinge feedback en professionele ontwikkeling, onder andere via ontwikkelmiddagen. De gesprekkencyclus wordt herijkt om de focus op leskwaliteit en professionele dialoog verder te versterken.

Locatie VMBO

De vmbo-locatie in Amersfoort heeft zich in 2025 verder ontwikkeld als een stabiele en kwalitatief sterke school met ruim 500 leerlingen. De ingebruikname van het nieuwe gebouw aan de Arnhemseweg heeft bijgedragen aan een moderne, veilige en stimulerende leeromgeving en heeft de aantrekkingskracht van de locatie vergroot. De instroom lag ruim boven de prognoses, wat heeft geleid tot loting binnen de kaderberoepsgerichte leerweg.

De onderwijskwaliteit is onverminderd hoog. De examenresultaten liggen structureel boven de landelijke benchmark en ook op indicatoren als doorstroom, onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces presteert de locatie bovengemiddeld. In 2025 is daarnaast gericht gewerkt aan het verder versterken van de doorstroom naar vervolgonderwijs. De samenwerking tussen de Amersfoortse locaties is geïntensiveerd, waardoor leerlingen beter worden voorbereid op en begeleid bij de overstap naar mbo en havo.

De ingezette ontwikkeling op het gebied van basisvaardigheden is in 2025 verdiept en verder verankerd in het onderwijs. Maatwerk voor taal en rekenen is uitgebreid en docenten zijn verder geschoold in effectieve didactiek en formatief handelen. Daarnaast zijn stappen gezet in de ontwikkeling van digitale geletterdheid en burgerschap, met als doel deze thema's structureel in het curriculum te borgen.

Op het gebied van onderwijsaanbod zijn de voorbereidingen voor het praktijkgerichte programma in de theoretische leerweg afgerond. Met het vaststellen van het PTA en de aanpassing van de lessentabel is de locatie gereed voor invoering in het schooljaar 2025–2026.

De leerlingbegeleiding is stabiel en doelgericht ingericht. Het aandeel leerlingen met een ontwikkelingsperspectief is in 2025 gelijk gebleven, terwijl de ondersteuningsstructuur verder is aangescherpt. Er is nadrukkelijk gestuurd op passendheid bij instroom en op een evenwichtige belasting van de zorgstructuur. Voor leerlingen met complexere ondersteuningsvragen blijft intensieve begeleiding beschikbaar in samenwerking met externe partners.

Het pedagogisch klimaat wordt als veilig en positief ervaren. De invoering van een smartphonevrij schoolgebouw heeft bijgedragen aan meer rust en focus in de school. Tegelijkertijd is blijvende aandacht voor de sociale veiligheid van zowel leerlingen als medewerkers onderdeel van het kwaliteitsbeleid.

De professionele cultuur kenmerkt zich door een sterke focus op ontwikkeling en samenwerking. Medewerkers nemen actief deel aan de gesprekkencyclus, lesbezoeken en scholingstrajecten. Hiermee wordt systematisch gewerkt aan het versterken van de onderwijskwaliteit en het pedagogisch handelen.

De christelijke identiteit is zichtbaar verankerd in het schoolleven en draagt bij aan de brede vorming van leerlingen. Activiteiten zoals vieringen en themadagen, evenals initiatieven gericht op leerlingbetrokkenheid, versterken de onderlinge verbondenheid en betrokkenheid van leerlingen bij de school.

De organisatie kenmerkt zich tot slot door een planmatige werkwijze met korte lijnen. Teams werken doelgericht aan schoolontwikkeling, waarbij gebruik wordt gemaakt van de PDCA-cyclus en gezamenlijke ontwikkeldoelen. Dit draagt bij aan samenhang, eigenaarschap en duurzame borging van kwaliteit.

Locatie Havo Vwo

De locatie havo/vwo werkt vanuit een herkenbare christelijke identiteit, waarin aandacht voor zingeving, ontmoeting en sociale veiligheid centraal staat. In 2025 is deze identiteit verder verdiept door het structureel voeren van het gesprek hierover binnen teams en tijdens studiedagen. Dit draagt bij aan onderlinge verbondenheid en een gedeeld pedagogisch uitgangspunt.

In 2025 is daarnaast een stevige basis gelegd voor de verdere ontwikkeling van de basisvaardigheden. Met de invoering van een meetinstrument en een eerste nulmeting is inzicht verkregen in de prestaties van leerlingen. Deze aanpak wordt de komende jaren voortgezet en verdiept, met als doel om gericht te sturen op verbetering van taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. Parallel hieraan wordt geïnvesteerd in de versterking van het didactisch handelen van docenten, onder meer op het gebied van differentiatie en het gebruik van data. De borging van deze ontwikkeling, onder andere via scholing en doorlopende leerlijnen, vormt een belangrijk aandachtspunt voor de komende jaren.

De onderwijskwaliteit en opbrengsten zijn in 2025 op niveau gebleven, met goede examenresultaten. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan verdere versterking van de pedagogisch-

didactische kwaliteit en een meer eenduidige determinatie. Dit vraagt om een gezamenlijke professionaliseringsslag binnen de school, die in 2026 en 2027 verder wordt vormgegeven.

De professionele cultuur is in ontwikkeling. Het traject van Voortgezet Leren heeft waardevolle inzichten opgeleverd in de organisatie van samenwerking, de rol van teamleiders en de effectiviteit van ontwikkelteams. Deze inzichten bieden aanknopingspunten om meer focus aan te brengen, de samenwerking te versterken en de opbrengsten van ontwikkelactiviteiten te vergroten. In 2026 wordt dit traject, samen met het LMT, vertaald naar concrete vervolgstappen.

Op het gebied van leerlingbegeleiding is in 2025 gewerkt aan meer samenhang en eenduidigheid. Met één gezamenlijk ondersteuningsteam en uniforme afspraken rondom intake en doorstroom is de basis gelegd voor consistente begeleiding van leerlingen. De verdere doorontwikkeling van een bredere ondersteuningsaanpak maakt onderdeel uit van de plannen voor 2026.

Het pedagogisch klimaat wordt als veilig en positief ervaren. De invoering van een smartphonevrij schoolgebouw heeft bijgedragen aan meer rust en concentratie. Activiteiten gericht op inclusie en sociale veiligheid zijn goed verlopen en worden in de komende periode verder verdiept.

Ook op facilitair gebied zijn verbeteringen gerealiseerd. De renovatie van delen van het gebouw heeft bijgedragen aan een prettige en functionele leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers.

Tot slot is in 2025 voorzien in de invulling van de vacature voor directeur. De nieuwe directeur start per januari 2026 en zal een belangrijke rol spelen in de verdere ontwikkeling van de locatie.

Begeleiding van nieuwkomers en NT2-leerlingen

De begeleiding van nieuwkomers en NT2-leerlingen wordt afgestemd op hun onderwijs-, taal- en sociaal-emotionele behoeften, binnen de kaders van Passend Onderwijs. Bij aanmelding vindt een zorgvuldige intake plaats in overleg met mentor en leerlingbegeleider, waarbij wordt beoordeeld welke ondersteuning passend en haalbaar is binnen de mogelijkheden van de locatie.

NT2-leerlingen ontvangen gerichte, tijdelijke ondersteuning die aansluit bij de reguliere lessen, met nadruk op schooltaalvaardigheid in vakken als Nederlands, zaakvakken en rekenen. Daarnaast is er aandacht voor sociaal-emotioneel welbevinden en een veilige leeromgeving. Wettelijke faciliteiten, zoals extra toetstijd, worden ingezet om de taalbarrière te verkleinen.

De begeleiding is ontwikkelingsgericht en gericht op zelfstandige deelname aan het onderwijs. Wanneer de ondersteuningsvraag de draagkracht van de school overstijgt, wordt in overleg met ouders en ketenpartners gezocht naar een passend vervolg.

Toetsing en examinering

GSG Guido heeft een schoolbrede examencommissie die bestaat uit de examensecretarissen van de drie locaties. Daarnaast heeft elke locatie zijn eigen examencommissie, waarvan de examensecretaris niet altijd deel uitmaakt. De locatie-examencommissies bewaken de kwaliteit van het schoolexamen op de locaties en houden daarover contact met de schoolbrede

examencommissie. Alle leden van de locatie-examencommissies hebben één of meerdere cursussen gevolgd om hun deskundigheid te bevorderen. In het schoolbrede examenreglement zijn de taken van de locatie- en de schoolbrede examencommissie beschreven.

Elke locatie heeft zijn eigen toetsbeleid ontwikkeld, toegepast op de eigen schoolcultuur. Via de locatie-examencommissie legt elke sectie verantwoording af over de opbouw van het PTA en de kwaliteit van de schoolexamens en voert indien nodig naar aanleiding daarvan veranderingen door in het PTA.

Jaarlijks brengen de locatie-examencommissies verslag uit aan de schoolbrede examencommissie die vervolgens daaruit adviezen formuleert ter bespreking met de bestuurder. Dat overleg vindt jaarlijks plaats.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

GSG Guido werkt doelgericht en planmatig aan het duurzaam verbeteren van de leerprestaties van leerlingen, met in het bijzonder aandacht voor taal en rekenen-wiskunde. Evidence-informed werken is daarbij de basis: beslissingen over onderwijsontwikkeling worden genomen op basis van onderwijsresultaten, wetenschappelijke inzichten en professionele expertise van docenten.

De verbetering van de leerprestaties start bij het structureel analyseren van onderwijsresultaten. Op school-, team- en vakgroepniveau worden opbrengsten op taal en rekenen-wiskunde periodiek besproken. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar toetsresultaten, maar ook naar doorstroomgegevens, referentieniveaus en signalen uit de lespraktijk. Deze analyses vormen de basis voor gerichte interventies, zoals aanpassingen in didactiek, extra ondersteuning voor specifieke klassen en het versterken van basisvaardigheden binnen alle vakken.

Binnen de vakgroepen en vakclusters is structureel overleg ingericht waarin docenten gezamenlijk werken aan het verbeteren van hun onderwijs. Er is aandacht voor bewezen effectieve didactische principes, zoals directe instructie, formatief handelen en doelgericht oefenen. Met name bij taal en rekenen-wiskunde wordt ingezet op een doorgaande leerlijn, waarin afstemming tussen leerjaren en onderwijsniveaus centraal staat. Docenten worden gestimuleerd om onderwijskeuzes te onderbouwen met onderzoek en praktijkervaring, en om samen lessen en materialen te evalueren.

Ook wordt zorgvuldig gekeken naar de inzet van (digitale) leermiddelen, waaronder AI-toepassingen, waarbij steeds de vraag centraal staat hoe deze middelen het leren daadwerkelijk ondersteunen en de docent versterken, zonder de pedagogische en christelijke identiteit van de school uit het oog te verliezen. GSG Guido is onderdeel van het leerwerktraject AI van het Expertisecentrum Onderwijs & Identiteit.

Parallel aan deze ontwikkelingen bereidt GSG Guido zich actief voor op de implementatie van het nieuwe curriculum. De school volgt de landelijke ontwikkelingen rond curriculumherziening op de voet en vertaalt deze tijdig naar de eigen context. In de vakgroepen en vakclusters wordt verkend wat de inhoudelijke en didactische veranderingen betekenen voor het huidige onderwijsprogramma. Hierbij is expliciet aandacht voor de samenhang tussen vakken en voor de positionering van taal en rekenen-wiskunde als basisvaardigheden die in meerdere leergebieden terugkomen. Met betrekking tot burgerschap zijn de nieuwe kerndoelen al verwerkt in de schoolbrede visie op burgerschap genaamd Bezield Burgerschap.

Wij zien curriculumvernieuwing niet als een losstaand traject, maar als een logisch vervolg op de ingezette kwaliteitsontwikkeling en in samenhang met de versterking van de basisvaardigheden. We werken samen aan het versterken van leerprestaties én aan toekomstbestendig onderwijs, waarin hoge verwachtingen, evidence-informed handelen en een duidelijke identiteit hand in hand gaan.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Een vrij en veilig schoolklimaat is een essentiële randvoorwaarde voor goed onderwijs. GSG Guido zet zich op al haar locaties actief in voor sociale veiligheid en gelijke behandeling van leerlingen en medewerkers. Binnen de scholen wordt gewerkt aan een positief pedagogisch klimaat waarin respect, vertrouwen en verantwoordelijkheid centraal staan. Dit draagt bij aan het welbevinden, de betrokkenheid en de ontwikkelingsmogelijkheden van leerlingen.

Het schoolbestuur werkt met een actueel veiligheidsplan dat geldt voor alle locaties en waarin zowel preventieve en curatieve maatregelen zijn vastgelegd en de organisatie van veiligheid een plek heeft. Preventief wordt ingezet op duidelijke schoolregels, zichtbaar pedagogisch handelen, mentoraat en structurele aandacht voor sociale vaardigheden, inclusie en respectvolle omgang. Curatief beschikt de organisatie over heldere protocollen en handelingsrichtlijnen voor het zorgvuldig en adequaat omgaan met incidenten, zoals pestgedrag, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag. De scholen zitten hierbij kort op incidenten en handelen tijdig en in samenhang met leerlingen, ouders en waar nodig externe partners.

Gelijke behandeling is een vanzelfsprekend uitgangspunt binnen GSG Guido. Leerlingen van verschillende achtergronden en met uiteenlopende ondersteuningsbehoeften krijgen eerlijke kansen om zich te ontwikkelen. De scholen bevorderen inclusie, diversiteit en wederzijds respect en besteden hier structureel aandacht aan binnen het onderwijs, het mentoraat en schoolbrede activiteiten zoals vormingsweken of de week van inclusie.

De sociale veiligheid wordt periodiek gemonitord via leerling- en medewerkerstevredenheidsonderzoeken. De uitkomsten worden geanalyseerd en benut om beleid en praktijk continu te verbeteren. GSG Guido ziet haar scholen als het hart van de gemeenschap en werkt samen met ouders en partners om een veilige, betrouwbare en ondersteunende leeromgeving te waarborgen.

Hoofdstuk 2.2 Personeel en professionalisering

Het bestuur heeft in het verslagjaar doelen vastgesteld op het gebied van personeel en professionalisering. Deze doelen waren gericht op het versterken van de onderwijskwaliteit en het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers. Een belangrijk aandachtspunt was het verder professionaliseren van docenten, onderwijsondersteuners en leidinggevenden, passend bij de onderwijskundige ambities van het bestuur zoals deze in het koersplan zijn vastgelegd.

Doelen en realisatie professionalisering

In het verslagjaar is gestart met de uitwerking van het speerpunt toekomstgericht personeelsbeleid, zoals opgenomen in het koersplan. Doel is om dit speerpunt in 2026 te vertalen naar concrete kaders en instrumenten voor werving, ontwikkeling en behoud van personeel.

Op het gebied van deskundigheidsbevordering is ingezet op het versterken van didactisch handelen van docenten, met specifieke aandacht voor basisvaardigheden, formatief handelen en differentiëren. Deze thema's zijn structureel geagendeerd tijdens studie- en ontwikkeldagen. Doel is dat deze thema's in 2026 zichtbaar zijn in het dagelijks handelen in de klas en onderdeel vormen van de kwaliteitscyclus.

Ten aanzien van de begeleiding van startende leraren is de samenwerking binnen de Christelijke Opleidingsschool verder benut en versterkt. Hiermee wordt beoogd om de instroom, begeleiding en binding van nieuwe docenten te verbeteren, met als doel om vanaf 2026 structureel te voorzien in voldoende en kwalitatief goed onderwijspersoneel.

Voor de ontwikkeling van leiderschap is een meerjarig professionaliseringstraject ingezet voor directeuren, teamleiders en stafhoofden, onder andere via intervisie en ontwikkelconferenties. Daarnaast is gebruikgemaakt van de schoolleidersbeurs en is een scholingstraject voor het CvB gevolgd. Doel is om in 2026 te komen tot een gedeelde leiderschapsvisie en versterkte sturing op onderwijskwaliteit.

Het directieteam en de stafhoofden hebben gewerkt aan de versterking van de onderlinge samenwerking en rolhelderheid, onder meer via gerichte teambuilding. Dit moet in 2026 leiden tot een effectievere aansturing van de organisatie.

Tot slot is ingezet op de verdere professionalisering van de staf ter ondersteuning van het primaire proces. Hierbij is gewerkt aan het gebruik van ontwikkelinstrumenten, het versterken van samenwerking en het bevorderen van een feedbackgerichte werkwijze. Doel is dat deze ondersteuning in 2026 aantoonbaar bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs en de organisatieontwikkeling.

Doelen en realisatie personeel

In het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit is de vitaliteitscheck aangeboden. Door de inzet van dit instrumenten zijn medewerkers zich meer bewust geworden van het belang van een goede balans tussen de werk- en privésituatie. In sommige gevallen werd aan een vitaliteitscheck een begeleidingstraject gekoppeld.

De school heeft de activiteiten in het kader van werving & selectie uitgebreid. De zichtbaarheid van de school bij de doelgroep van zij-instromers is vergroot door het organiseren van een meet&greet, door deelname aan carrièrebeurzen, intensiever gebruik social media etc.

Werving & selectie

In 2025 had Guido in totaal 40 vacatures, waarvan alle vaste vacatures succesvol zijn ingevuld. In datzelfde jaar zijn 26 nieuwe medewerkers gestart, waarvan 2 via een bureau (uitzendkracht of detachering). Een deel van de nieuwe collega's is via het eigen netwerk van medewerkers binnengekomen, wat laat zien dat Guido een aantrekkelijk werkgever is.

Daarnaast zijn in 2025 meer docenten bevoegd geraakt en is het aantal zij-instromers toegenomen. Deze collega's volgen een opleiding en brengen actuele kennis en nieuwe perspectieven mee. Op basis van instroom, vulling van vacatures en ontwikkeling van bevoegdheden kan worden geconcludeerd dat Guido in 2025 voldoende en kwalitatief goed onderwijspersoneel heeft kunnen inzetten.

Banenafspraak

In 2025 is geen expliciet beleid gevoerd op de invulling van de banenafspraak. Tegelijkertijd is bij werving en selectie wel ruimte geboden aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit heeft geleid tot de aanstelling van medewerkers die binnen de doelgroep vallen, waaronder collega's met een WIA- of Wajong-status en medewerkers waarvoor instrumenten zoals loonkostenvoordeel en de no-riskpolis van toepassing zijn. Hiermee levert Guido een bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt.

In het verslagjaar is één medewerker aangenomen die voldoet aan de formele criteria van de banenafspraak. Daarmee komt het totaal aantal medewerkers binnen deze doelgroep op drie. In 2026 wordt verkend op welke wijze de banenafspraak gerichter onderdeel kan worden van het personeelsbeleid.

Startende leraren zijn in het verslagjaar structureel begeleid, onder meer via een ingericht begeleidingsprogramma en samenwerking binnen de Christelijke Opleidingsschool. Ondanks de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt is de personele bezetting op orde gebleven en is de continuïteit van het onderwijs geborgd.

Afstemming personeelsbeleid op de onderwijskundige visie

Het personeelsbeleid is in lijn met de onderwijskundige visie van het bestuur, waarin de ontwikkeling van zowel leerlingen als medewerkers centraal staat. In dit kader wordt gericht gewerkt aan opgaven zoals het versterken van basisvaardigheden, het waarborgen van de betaalbaarheid van het onderwijs en het aantrekken en behouden van bevoegd en bekwaam

personeel. Personeelsontwikkeling is daarbij nadrukkelijk gekoppeld aan de doelen uit de school- en jaarplannen, en samenwerking en kennisdeling worden actief gestimuleerd, onder andere binnen de onderwijsregio.

De uitvoering van het personeelsbeleid vindt plaats in nauwe samenwerking tussen bestuur, directeuren en de afdeling P&O. Directeuren vertalen het beleid naar de praktijk binnen hun scholen, waarbij de gesprekkencyclus een belangrijk instrument is om ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers te volgen en te stimuleren. De monitoring vindt plaats op basis van zowel kwalitatieve informatie uit gesprekken als kwantitatieve kengetallen, zoals verzuim en verloop. Op basis hiervan wordt het personeelsbeleid jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

De dialoog over strategisch personeelsbeleid is structureel ingericht. Directeuren worden actief betrokken bij beleidsontwikkeling en -evaluatie, onder andere in reguliere overleggen waarin strategische personeelsvraagstukken worden besproken. Ook medewerkers en medezeggenschap worden hierbij betrokken. Deze werkwijze draagt bij aan draagvlak, transparantie en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de verdere ontwikkeling van het personeelsbeleid.

Uitkeringen na ontslag

In 2025 waren de kosten voor uitkeringen na ontslag €67.675,59

Maatregelen ter voorkoming van werkloosheidskosten

Om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen, neemt de school een aantal gerichte maatregelen. Ten eerste wordt de personeelsformatie jaarlijks afgestemd op de verwachte leerlingontwikkeling, zodat tijdig kan worden ingespeeld op groei of krimp en overbezetting wordt voorkomen. Daarnaast wordt bewust gestuurd op een verantwoorde verhouding tussen vaste en tijdelijke contracten, waardoor de formatie flexibel kan meebewegen met veranderingen in de organisatie. Ook wordt geïnvesteerd in de brede inzetbaarheid van medewerkers, bijvoorbeeld door het stimuleren van aanvullende bevoegdheden en taakverbreding, zodat zij ook bij verschuivingen in het onderwijsaanbod inzetbaar blijven. De school participeert daarnaast actief in regionaal verband, zodat bij boventalligheid snel kan worden gezocht naar passende plaatsingsmogelijkheden bij andere scholen of besturen in de regio. Tot slot wordt ingezet op een actief verzuimbeleid en tijdige re-integratie, om te voorkomen dat langdurig ziekteverzuim leidt tot onnodige uitstroom en daarmee tot werkloosheidskosten.

Werkdrukmiddelen

Op de locaties wordt onder het personeel gepeild hoe de werkdrukmiddelen het best besteed kunnen worden. Dit gebeurt schriftelijk of mondeling in teamvergaderingen. Op basis hiervan worden keuzes gemaakt over de inzet van de middelen. Middelen worden ingezet voor onderwijsondersteuning of taakverlichting. Op locatie Havo Vwo is gekozen voor herverdeling van taken, op VMBO en Arnhem voor ondersteuners.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring Omtrent het Gedrag[1]

Nieuwe VOG's[1] in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	55	<5	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting[2]	2	0	0

[1] De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden.

[2] Voor het voortgezet onderwijs zie artikel 7.3, lid 1, van de WVO 2020: alle personen.

Aan de accountant is geen opdracht gegeven om de werkzaamheden uit te voeren, zoals deze zijn opgenomen in bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in het verslagjaar.
Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd niet een nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

[1] Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RJO.
[2] De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden.
[3] Voor het voortgezet onderwijs zie artikel 7.3, lid 1, van de WVO 2020: alle personen.

Hoofdstuk 2.3 Huisvesting en facilitaire zaken

De Guido werkt vanuit het koersplan 2025–2029 aan toekomstbestendige huisvesting die bijdraagt aan kwalitatief goed onderwijs, een veilige leeromgeving en verantwoord rentmeesterschap. De inrichting en het beheer van de gebouwen ondersteunen de onderwijskundige ambities van de school en dragen bij aan een omgeving waarin leerlingen en medewerkers zich kunnen ontwikkelen

Voor de locatie havo/vwo wordt verkend hoe de huisvesting op langere termijn kan worden ingericht in lijn met deze ambities. In samenwerking met ICS adviseurs worden gesprekken gevoerd over de mogelijkheid om de huidige situatie met twee gebouwen te concentreren naar één locatie aan de Paladijnenweg 251. Deze verkenning sluit aan bij de wens om te komen tot een meer samenhangende en toekomstgerichte leeromgeving. De realisatie van nieuwbouw is voorzien op langere termijn (circa tien jaar). In de tussenliggende periode ligt de focus op goed rentmeesterschap door het huidige hoofdgebouw verantwoord in stand te houden. Dit vraagt om blijvende aandacht voor onderhoud en instandhouding. Vanwege financiële afwegingen zijn hierin tijdelijk keuzes gemaakt. In januari 2026 wordt het gesprek met betrokken partijen voortgezet om de vervolgstappen te bepalen.

De vmbo-locatie is sinds 2024 gehuisvest in een nieuw schoolgebouw aan de Arnhemsweg 65. Dit gebouw biedt een moderne en veilige leeromgeving die het onderwijs en het welzijn van leerlingen en medewerkers ondersteunt en daarmee direct bijdraagt aan de ambities uit het koersplan. Tegelijkertijd vraagt de situatie rondom netcongestie om bewuste keuzes in energiegebruik en afstemming met externe partners. In lijn met het principe van duurzaamheid en rentmeesterschap wordt planmatig gewerkt aan het borgen van de kwaliteit en toekomstbestendigheid van het gebouw. In dat kader wordt een meerjarenonderhoudsplan opgesteld, waarmee onderhoud, vervanging en verduurzaming structureel worden vormgegeven.

Voor de locatie tl/havo in Arnhem wordt gewerkt aan nieuwbouw die aansluit bij de ambitie om te voorzien in een eigentijdse en toekomstgerichte leeromgeving. De oplevering is verschoven van december 2025 naar medio 2026. Eind 2025 is de ruwbouw grotendeels afgerond en is gestart met de afbouwfase. De verwachting is dat de locatie in het schooljaar 2026–2027 zal verhuizen van de tijdelijke huisvesting naar het nieuwe gebouw. In het kader van duurzaamheid en toekomstbestendigheid is in 2025 een belangrijke stap gezet met de realisatie van een inpandige accuruimte. Hiermee wordt ingespeeld op netcongestie en wordt het energieconcept robuust en toekomstbestendig ingericht.

De komende periode blijft de aandacht gericht op het realiseren van duurzame en toekomstgerichte huisvesting, het zorgvuldig uitvoeren van onderhoud en het maken van strategische keuzes in samenwerking met externe partners. Hiermee geeft de school concreet invulling aan de ambities uit het koersplan op het gebied van kwaliteit, duurzaamheid en verantwoord beheer.

Hoofdstuk 2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het financieel beleid van de organisatie is gericht op het waarborgen van een gezonde financiële basis en het optimaal inzetten van middelen ten behoeve van het onderwijs. De volgende doelen staan centraal:

1. **Reserveren voor nieuwbouw**
   Door gericht te reserveren voor toekomstige nieuwbouwprojecten, zorgt de Guido voor financiële voorbereiding op grote uitgaven zonder dat dit ten koste gaat van het lopende onderwijs of de continuïteit.
2. **Waarborgen van een financieel gezonde school**
   Een solide financiële positie met voldoende reserves en een sluitende begroting zorgt voor stabiliteit, ruimte voor strategische keuzes en vertrouwen bij interne en externe partijen.
3. **Maximale inzet van middelen voor het primaire proces**
   Het beleid is erop gericht zoveel mogelijk middelen beschikbaar te stellen voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Dit betekent een efficiënte inzet van middelen, met prioriteit voor leerlingen, personeel en leermiddelen.
4. **Gerichte inzet van middelen voor twee scholen**
   Voor één school die momenteel in aanbouw is en één locatie die in de toekomst wordt vernieuwd, worden binnen het financiële beleid middelen gereserveerd voor inrichting en een bijdrage aan de realisatie. Deze investeringen dragen bij aan het bieden van een moderne, toekomstgerichte leeromgeving.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Het koersplan en de bijbehorende financiële uitwerkingen zijn, samen met de kaderbrief, verwerkt in de meerjarenbegroting 2027 t/m 2030. Dit houdt in dat de impact van strategische keuzes en beleidsveranderingen op de lange termijn zorgvuldig is doorgerekend en in de begroting is opgenomen, zodat een duidelijke samenhang ontstaat tussen het beleid en de benodigde middelen voor de komende jaren.

Toekomstige ontwikkelingen

In de komende jaren richt de organisatie zich op belangrijke ontwikkelingen, waaronder:

1. **Huidige Nieuwbouw Arnhem**
   De nieuwbouwlocatie in Arnhem wordt gerealiseerd en zal de onderwijscapaciteit uitbreiden, evenals het verbeteren van de onderwijskwaliteit door flexibele en moderne faciliteiten.
2. **Uitvoering Koersplan**
   De strategische doelen uit het koersplan worden verder uitgewerkt, met focus op onderwijsinnovatie, digitale infrastructuur en duurzame organisatieontwikkeling. De benodigde middelen worden integraal meegenomen in de meerjarenbegroting.

Investeringsbeleid

Ons investeringsbeleid richt zich op het realiseren van toekomstgerichte en kwalitatief hoogwaardige onderwijsvoorzieningen. De focus ligt op:

- **Nieuwe frisse scholen:** Bij nieuwbouw wordt ingezet op duurzame, gezonde en energiezuinige gebouwen, passend ingericht volgens de onderwijsvisie.
- **Leermiddelenbeleid**: Er wordt beleid ontwikkeld voor een doelmatige en evenwichtige inzet van digitale en fysieke leermaterialen.
- **Onderhoudsbeleid:** Planmatig en preventief onderhoud zorgt voor het behoud van kwaliteit en veiligheid van bestaande gebouwen.

Jaarlijks wordt een schoolbreed investeringsplan opgesteld als onderdeel van de begroting.

Treasury

Ons treasurystatuut voldoet aan de Regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016. De algehele doelstelling van de treasuryfunctie is dat deze de financiële continuïteit van de Guido op zowel de korte als lange termijn waarborgt.

Binnen onze school heeft treasury primair als doel het beheren van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten. De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij Guido is dat deze gericht is op de financiële continuïteit van de organisatie.

In het verslagjaar hebben zich geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Er zijn inhoudelijk geen wijzigingen geweest in het gehanteerde treasurybeleid. De overtollige middelen zijn uitgezet op spaar- en lopende rekeningen bij de ING bank. De situatie hierin is ongewijzigd ten opzichte van 2024. Er is tevens geen sprake van derivaten, beleggingen en leningen.

Allocatie van middelen

Binnen GSG Guido hebben de directeuren de verantwoordelijkheid voor hun eigen locatie. Tegelijkertijd dragen zij ook bij aan het bredere geheel van de organisatie. Dit betekent dat elke directeur niet alleen leiding geeft aan zijn of haar eigen vestiging, maar ook, vanuit een specifieke portefeuille, meedenkt over hoe zaken op andere locaties worden geregeld. Zo wordt de inhoudelijke kwaliteit en organisatie-brede samenhang bewaakt

Er is dus sprake van intensieve samenwerking tussen de verschillende vestigingen. Dit komt ook duidelijk terug in de manier waarop geldmiddelen worden verdeeld.

Begroting en geldverdeling

De toedeling van middelen begint met het opstellen van een begroting, waarin als eerste wordt gekeken naar wat er nodig is om goed onderwijs op alle locaties te verzorgen. Zoveel mogelijk middelen worden hierbij ingezet voor het primaire proces: het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Dit is de hoogste prioriteit. De resterende gelden worden vervolgens verdeeld over andere belangrijke onderdelen van de organisatie, zoals leerlingenzorg, facilitaire ondersteuning, huisvesting, directie en staf, en schoolspecifieke uitgaven.Bij de besteding van de middelen wordt

steeds gekeken naar het gezamenlijke belang. Investeringen en keuzes worden dus niet alleen vanuit het perspectief van één locatie gemaakt, maar met het oog op de hele organisatie.

Om deze keuzes goed te kunnen maken, is het noodzakelijk dat er financiële transparantie is. Daarom wordt de exploitatie en administratie zodanig heringericht dat de financiële resultaten per locatie duidelijk zichtbaar zijn. Dit geeft beter inzicht in de prestaties per vestiging en ondersteunt het maken van weloverwogen beslissingen op zowel locatie- als organisatieniveau.

Planning- en controlecyclus

Begrotingsproces en betrokkenheid

Het opstellen van de begroting is een gestructureerd proces, bestaande uit een begroting op kalenderjaar en een meerjarenbegroting. Een belangrijk uitgangspunt voor de begroting is de kaderbrief. In deze brief worden de basisuitgangspunten voor de inzet van financiële middelen vastgelegd, inclusief de meerjarenbegroting en een overzicht van de belangrijkste risico's. Deze kaderbrief vormt daarmee het fundament voor het verdere begrotingsproces.

Op basis van de kaderbrief wordt jaarlijks een begroting opgesteld, samen met een meerjarenbegroting die inzicht geeft in de financiële verwachtingen en ontwikkelingen over meerdere jaren. De begroting wordt voorzien van kengetallen, zodat er gestuurd kan worden op financiële gezondheid van de organisatie.

Bij het begrotingsproces zijn verschillende partijen betrokken. De schooldirecteuren leveren input vanuit hun locaties, de controller en het team financiën begeleiden en bewaken het proces, en de directie en het bestuur stellen de begroting uiteindelijk vast.

Rapportagemomenten

Elk kwartaal wordt er een managementrapportage opgesteld. Deze rapportages geven inzicht in de realisatie ten opzichte van de begroting, signaleren afwijkingen en benoemen relevante financiële ontwikkelingen.

Alle rapportages, waaronder de kaderbrief, de (meerjaren)begroting en de kwartaalrapportages – worden besproken binnen verschillende organen binnen de organisatie. Ze komen aan bod in het directieoverleg, en worden tevens voorgelegd aan de auditcommissie, de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsraad (MR). Door deze brede bespreking wordt geborgd dat er op alle niveaus binnen de organisatie sprake is van transparantie, betrokkenheid en een zorgvuldige besluitvorming.

Bijsturing en risicobeheersing

Wanneer blijkt dat de realisatie afwijkt van de begroting, wordt er geanalyseerd wat de oorzaken zijn. Op basis daarvan kunnen gerichte bijsturingsmaatregelen genomen worden. In elke fase van het proces wordt ook nadrukkelijk gekeken naar risico's. Deze worden in de kaderbrief benoemd, en komen terug in de begroting en rapportages.

Penvoerschap MDT-project (projectkenmerk MDT 240060)

Aanleiding en doelstellingen

In 2018 is MDT Onderwijs gestart op VO Guido in Arnhem in samenwerking met TijdVoorActie, vanuit de overtuiging dat MDT een vliegwiel is om de socialisatie en persoonsvorming in het onderwijs vorm te geven. Met MDT doen leerlingen onmisbare ervaringen op buiten de schoolmuren. Ze gaan de samenleving in, ontmoeten anderen en werken ondertussen aan onderwijsdoelen zoals burgerschapsvorming en loopbaanoriëntatie. De missie van MDT Onderwijs is om MDT te integreren in het onderwijscurriculum, zodat leerlingen kunnen deelnemen binnen onderwijstijd.

Betrokken partijen

Het project wordt uitgevoerd in samenwerking tussen Guido en Stichting TijdVoorActie en vier lokale partners. Guido fungeert als formele penvoerder van het programma MDT Onderwijs, Stichting TijdVoorActie vervult een centrale rol in de uitvoering en verdere integratie van MDT binnen het onderwijs. De lokale uitvoering wordt gedaan door Present Arnhem, Sociale Gasten Amersfoort, Time to Connect Leeuwarden en Het Stormink in Deventer. De samenwerking is gebaseerd op gedeelde expertise: TijdVoorActie op het gebied van maatschappelijke inzet van jongeren en Guido op het gebied van onderwijs en begeleiding.

Doelgroep

Binnen MDT Onderwijs hebben wij ervaring met een brede en diverse groep jongeren in het onderwijs. Het programma richt zich op middelbare scholieren, studenten in het MBO en HBO, leerlingen in het (voortgezet) speciaal onderwijs, schoolverlaters en nieuwkomers. Deze jongeren verschillen in achtergrond, opleidingsniveau en ondersteuningsbehoefte, maar delen de wens om zich persoonlijk en maatschappelijk te ontwikkelen.

MDT Onderwijs is toegankelijk voor jongeren die willen werken aan hun talenten, zelfvertrouwen en maatschappelijke betrokkenheid, ongeacht hun startpositie. Door aan te sluiten bij verschillende onderwijscontexten bieden wij een programma dat passend is voor een brede doelgroep binnen het onderwijs.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen basis- en extra trajecten in het programma. Het MDT basis-traject is voor jongeren die en redelijke mate van zelfstandigheid, zelfredzaamheid, reflectie en basisvaardigheden bezitten om een MDT-traject te voltooien.

De MDT extra variant is bedoeld voor jongeren met een kwetsbare positie die meer begeleiding en stimulans nodig hebben om hun MDT te voltooien, waarbij de kans op uitval groter is zonder extra begeleiding. Denk aan bijvoorbeeld jongeren met een beperking, een complexe thuissituatie, verslavingen, psychische problemen, jongeren die onderpresteren (hoge intelligentie maar weinig leervaardigheden) of met extreme motivatieproblemen. Met deze extra begeleiding is het voor meer jongeren haalbaar om deel te nemen aan MDT, met hele waardevolle resultaten.

Activiteiten

De uitvoering van het project bestaat uit drie hoofdfasen:

- Werving en intake: Jongeren worden geworven en nemen deel op basis van motivatie. Tijdens intakegesprekken worden verwachtingen afgestemd en wordt gekeken naar een passende MDT- doeplek en benodigde begeleiding.
- Uitvoering MDT-trajecten: Deelnemers voeren maatschappelijke activiteiten uit en werken aan hun persoonlijke leerdoelen. Gedurende het traject ontvangen zij begeleiding vanuit school en/of het netwerk van TijdVoorActie.
- Afronding: Na afronding vindt een evaluatiegesprek plaats en ontvangen deelnemers een MDT-certificaat tijdens een gezamenlijke afsluiting.

Tijdens de uitvoering is blijvende aandacht voor het beperken van uitval, met name door zorgvuldige intake en begeleiding gedurende het traject.

Verantwoording

De looptijd van het programma is van jan 2025 t/m 31 december 2027. De doelstelling is om 950 MDT- basistrajecten en 426 MDT- extra trajecten te realiseren. Hieronder volgt een overzicht van de gerealiseerde MDT-trajecten in 2025. In de onderstaande tabellen betreffen de vermelde aantallen het aantal trajecten van het project, waarbij de afwijkingen in percentages zijn uitgedrukt.

Realisatie trajecten op totaalniveau

	Gepland totale project	Gepland eerste jaar	Gerealiseerd eerste jaar	Verschil in euro	Verschil in procent
Werving	1.590	477	540	-13,21%	66,04%
Intake	1.516	455	491	-7,91%	67,61%
Gestart	1.516	455	491	-7,91%	67,61%
Lopend	0	227	234	-3,08%	0%
Afgerond	1.376	182	236	-3,08%	0%
Niet-afgerond (uitval)	140	45	57	-26,67%	59,29%

Realisatie trajecten MDT-basis

	Gepland totale project	Gepland eerste jaar	Gerealiseerd eerste jaar	Verschil in euro	Verschil in procent
Gestart	1.045	314	427	-35,99%	59,14%
Lopend	0	157	195	-24,2%	0%
Afgerond	950	125	219	-75,2%	76,95%
Niet-afgerond (uitval)	95	31	13	58,06%	86,32%

Realisatie trajecten MDT-extra

	Gepland totale project	Gepland eerste jaar	Gerealiseerd eerste jaar	Verschil in euro	Verschil in procent
Gestart	471	141	64	54,61%	86,41%
Lopend	0	71	39	45,07%	0%
Afgerond	426	57	17	70,18%	96,01%
Niet-afgerond (uitval)	45	14	8	42,86%	82,22%

Cofinanciering

Op dit moment is circa 17% van de totaal benodigde cofinanciering gerealiseerd. Gezien de voortgang van de trajecten loopt dit redelijk in lijn met de planning. We verwachten over het eerste jaar nog enkele getekende inzetverklaringen. Deze worden in het eerste kwartaal afgehandeld en verwerkt in de administratie. Dan lopen we weer in lijn met de planning. De cofinanciering in cash wordt voornamelijk in het tweede en derde jaar gerealiseerd. Met de bestaande afspraken met alle samenwerkingspartners verwachten wij de doelstelling van ten minste 25% cofinanciering tijdig te kunnen realiseren.

Hoofdstuk 2.5 Financiën en continuïteit

Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Guido maakt gebruik van een actuele risicomatrix om inzicht te verkrijgen in de belangrijkste strategische en operationele risico's. Deze matrix wordt periodiek geëvalueerd en geactualiseerd en vormt een vast onderdeel van de interne Q-rapportage, zodat risico's systematisch worden gevolgd en besproken binnen het managementteam. Bevindingen vanuit de jaarlijkse accountantscontrole worden actief betrokken bij de actualisatie van de risicomatrix en dragen bij aan het versterken van het interne risicobeheersings- en controlesysteem. Op deze manier wordt risicobeheersing integraal onderdeel van de planning- en controlcyclus.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

In het verslagjaar zijn er diverse risico's en onzekerheden die de organisatie raken of kunnen raken. Het bestuur houdt actief toezicht op deze factoren en neemt waar mogelijk mitigerende maatregelen.

Nr.	Risico	Mitigerende maatregelen
1	Frauderisico binnen inkoop-, betaal- en bankprocessen.	Functiescheiding en 4-ogen-principe, autorisatiebeheer en periodieke controles binnen AFAS en ING.
2	Daling van leerlingaantallen en bekostiging.	Investeren in aantrekkelijk onderwijs, profilering, werving en uitbreiding van onderwijsaanbod.
3	Financiële kwetsbaarheid door onzekere inkomsten en stijgende kosten.	Meerjarenplanning, strakke budgetbewaking, centrale regie op leermiddelen en periodieke financiële monitoring.
4	Datalekken, phishing en verlies van gegevens.	AVG-toezicht, datalekprotocol, phishingcontrole en actief accountbeheer door ICT.
5	Uitval van ICT-systemen en digitale leeromgevingen.	Cloudoplossingen, continue netwerkmonitoring en samenwerking met externe ICT-dienstverleners.
6	Onzekerheid over vrijwillige ouderbijdragen.	Geoptimaliseerd incassoproces, betalingsregelingen en ondersteuning via Stichting Leergeld en Vrienden van Guido.
7	Tekort aan bevoegde en bekwame docenten.	Strategisch personeelsbeleid, interne opleidingstrajecten en samenwerking met opleidingsinstituten.
8	Onvoldoende borging van onderwijskwaliteit.	Cyclisch kwaliteitszorgsysteem (PDCA), actief signalenmanagement en versterking van burgerschapsonderwijs.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

Met de volgende ontwikkelingen hebben we belangrijke stappen richting een veilige, efficiënte en toekomstgerichte ICT-omgeving binnen GSG Guido gezet:

- **Cloudmigratie**: Een belangrijke mijlpaal is de afronding van de cloudmigratie in februari 2025. Dit betekent dat onze lokale serverinfrastructuur niet langer in gebruik is en dat we volledig draaien in de **Microsoft Cloud (Azure)**. Hiermee hebben we een toekomstbestendige en schaalbare ICT-omgeving gerealiseerd. Onderdeel van de Cloudmigratie is ook het maandelijkse Security Hardering rapport. Dit rapport geeft alle noodzakelijke stappen weer welke nodig zijn om onze informatiebeveiliging binnen Microsoft365 op een hoog niveau te houden. Deze rapportages vormen de basis voor continue verbetering en stellen ons in staat snel te handelen waar kwetsbaarheden worden gesignaleerd.
- **Inventarisatie softwareproducten**: Daarnaast heeft een inventarisatie van softwareproducten plaatsgevonden. In het kader van de bezuinigingen onderzochten we welke applicaties essentieel zijn voor onze school en van welke we afscheid hebben kunnen nemen. Ook is aan de hand van de inventarisatie gekeken naar de verwerkersovereenkomsten, welke in Kennisnet zijn geregistreerd. Deze zijn waar nodig geactualiseerd. Nieuwe applicaties, zoals Toetspers zijn ook beoordeelt en is een verwerkersovereenkomst mee afgesloten welke in Kennisnet is geregistreerd.
- **Informatiebeveiliging en privacy (IBP)**: Op het gebied van IBP zijn grote stappen gezet. We bevinden ons momenteel op volwassenheidsniveau 2 binnen het normenkader IBP en werken toe naar minimaal niveau 3 in 2027. Hoewel er nog verschillende actiepunten openstaan, zijn al veel verbeteringen doorgevoerd en geïmplementeerd op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Denk hierbij aan zaken met betrekking tot het netwerk en extra beveiligingslagen in autorisaties. Ook op het gebied van beheer van devices hebben we grote stappen gezet die zorgen voor een toekomstgerichte school. Om inzicht te krijgen in de gevoeligheid van documenten en informatiestromen is in samenwerking met onze leverancier een classificatietool ingezet. Via maandelijkse rapportages wordt inzichtelijk gemaakt welke documenten privacygevoelige gegevens bevatten en of deze extern worden gedeeld. Dit stelt ons in staat gericht bij te sturen waar risico's worden gesignaleerd. Ook zijn we druk bezig met bewustwording voor de medewerkers. Er wordt via intranet actief geïnformeerd over veilig gedrag, waaronder het vergrendelen van werkplekken en acties tegen phising mails. Daarnaast heeft de organisatie een externe Functionaris Gegevensbescherming aangesteld via Privacy op School ter vervanging van de vorige externe FG. De FG ondersteunt bij de uitvoering van het privacybeleid, toetst processen aan het normenkader IBP en adviseert over verbeterpunten. In 2025 zijn op basis van deze samenwerking concrete verbeterpunten in kaart gebracht en opgepakt.
  In 2025 zijn geen meldingsplichtige datalekken geconstateerd.

Hoofdstuk 3 Verantwoording van de financiën

Hoofdstuk 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1-10-2025)

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Leerlingtelling 01-10	01.10.2024	01.10.2025	01.10.2026	01.10.2027	01.10.2028	01.10.2029
Aantal leerlingen	1726	1731	1731	1731	1731	1731

Ontwikkeling van leerlingenaantallen

In de meerjarenbegroting is uitgegaan van een stabiel leerlingaantal. Dit is onder andere gebaseerd op de ontwikkeling van twee nieuwbouwlocaties en de voortdurende verbetering van de kwaliteit van het onderwijs op alle vestigingen. Om het leerlingenaantal op peil te houden en waar mogelijk te laten groeien, zet het bestuur actief in op gerichte PR- en wervingsactiviteiten. Hiervoor worden voldoende middelen vrijgemaakt, met als doel de zichtbaarheid van de scholen te vergroten en de kwaliteit van het onderwijs aantrekkelijk te presenteren aan potentiële leerlingen en hun ouders.

Daarnaast is geïnvesteerd in nieuwbouw op twee locaties: de VMBO-locatie in Amersfoort en de vestiging in Arnhem. Met deze investeringen zijn zowel de inrichting als de onderwijsfaciliteiten vernieuwd, wat de aantrekkelijkheid van beide locaties versterkt. Hierdoor wordt op korte termijn een stijging van het aantal aanmeldingen verwacht, mede dankzij de verbeterde leeromgeving.

Brede strategie voor duurzame leerlinggroei

In lijn met het koersplan draagt de combinatie van gerichte communicatie, investeringen in huisvesting en de verdere versterking van de kwaliteit van het onderwijs bij aan het behoud van het leerlingenaantal en biedt deze tegelijkertijd kansen voor groei in beide steden.

FTE inzet – gerealiseerd voor 2025 en geraamd voor komende jaren

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Directie	3,89	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Onderwijzend personeel (OP)	96,14	123,43	111,30	111,60	111,60	111,60	111,60
Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	31,64	43,60	43,07	40,45	40,45	40,45	40,45
Projecten	36,07						
Totaal	167,74	171,03	158,37	156,05	156,05	156,05	156,05

Geoptimaliseerde personeelsformatie in balans met leerlingaantal

De personeelsformatie wordt de komende jaren doelgericht geoptimaliseerd en afgestemd op de ontwikkeling van het leerlingaantal en de bijbehorende inzet van onderwijsondersteunend personeel. Daarbij wordt rekening gehouden met stabilisatie van het aantal leerlingen.

De ontwikkeling van het aantal formatieplaatsen (fte) sluit hierop aan en zorgt voor een evenwichtige en verantwoorde inrichting van de organisatie, passend bij de omvang van de leerlingpopulatie.

Financiële druk en de noodzaak van strategisch personeelsbeleid

Tegelijkertijd wordt het schoolbestuur geconfronteerd met stijgende loonkosten voor onderwijspersoneel (OP), terwijl de indexatie van de basisbekostiging hierbij achterblijft. Dit zet de begroting onder druk en vraagt om een zorgvuldig financieel en strategisch personeelsbeleid.

In dit kader is het van groot belang om actief te sturen op de verhouding tussen onderwijzend personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP), evenals op een efficiënte en doelgerichte taakverdeling. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar onderwijskundige behoeften, maar ook naar de financiële impact van keuzes in personeelsinzet.

Flexibiliteit nodig door tijdelijke projectsubsidies

Een bijkomende uitdaging vormt de toename van tijdelijke projectsubsidies binnen het onderwijsveld. Deze subsidies bieden kansen voor innovatie en aanvullende ondersteuning, maar brengen ook onzekerheid met zich mee op het gebied van formatieplanning.

Door het tijdelijke karakter van deze middelen is het lastig om personele inzet structureel te verankeren binnen de formatie, wat leidt tot een verhoogde behoefte aan flexibiliteit in het personeelsbeleid.

Het bestuur blijft daarom inzetten op wendbaarheid en duurzaamheid in personeelsplanning, met oog voor kwaliteit, continuïteit van het onderwijs en een gezonde financiële huishouding.

Hoofdstuk 3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

(Bedragen x € 1.000)

	2024	2025	Begro-ting 2025	2026	2027	2028	2029	2030
Baten								
Rijksbijdrage	19.430	20.437	20.309	20.633	20.422	20.414	20.426	20.471
Overige overheidsbijdragen en subsidies	116	175	120	922	780	781	782	783
Overige baten	532	589	503	508	546	546	546	546
Totaal baten	**20.078**	**21.201**	**20.932**	**22.063**	**21.748**	**21.741**	**21.754**	**21.800**
Lasten								
Personeelslasten	14.229	16.864	16.116	16.739	16.415	16.558	16.660	16.723
Afschrijvingen	301	402	402	287	471	396	365	354
Huisvestingslasten	1.017	1.060	1.227	1.226	1.217	1.238	1.260	1.281
Overige lasten	5.181	3.044	2.645	3.829	3.397	3.257	3.170	3.182
Totaal lasten	**20.729**	**21.370**	**20.390**	**22.081**	**21.500**	**21.449**	**21.455**	**21.540**
Financiële baten en lasten	40	34	24	25	20	20	25	30
Saldo van baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	**-610**	**-135**	**566**	**7**	**268**	**312**	**324**	**290**
Reserve algemeen								
Reserve privaat	-40							
Reserve personeel	-36	-75	-75	-75	-75	-75	-75	-75
Reserve nieuwbouw	-680	-474	-574	-574	-574	-574	-574	-574
Reserve egalisatie	41	12	120	164	164	164	164	164
Reserve NPO	748	215						
Reserve SHRM	96	469						
Genormaliseerd resultaat	**-481**	**11**	**37**	**-478**	**-217**	**-173**	**-161**	**-195**

Verklaring van afwijkingen en ontwikkelingen in de begroting

De belangrijkste verklaring voor de afwijking tussen de begroting en het gerealiseerde resultaat over het boekjaar ligt in de structureel hogere personeelslasten dan oorspronkelijk begroot. Deze hogere lasten kennen twee oorzaken.

Ten eerste wordt in het schooljaar 2024-2025 nog steeds extra personeel ingezet voor de realisatie van doelstellingen binnen het NPO, basisvaardigheden en andere projectsubsidies. Ten tweede is bij het opstellen van de begroting 2025 weliswaar een besparingsopdracht

geformuleerd, maar het effect hiervan wordt pas zichtbaar vanaf het schooljaar 2025-2026. Bovendien zijn niet alle besparingsmaatregelen volledig gerealiseerd.

Ultimo 2025 is er een dotatie gedaan aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van € 157k. Deze dotatie was in 2025 niet begroot, waardoor het genormaliseerde resultaat afwijkt ten opzichte van de begroting 2025. De toevoeging aan de voorziening duurzame inzetbaarheid was nodig om het tekort gedeeltelijk te dichten. In 2026 wordt het restant toegevoegd aan de voorziening duurzame inzetbaarheid.

Ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting zijn de volgende ontwikkelingen van doorslaggevend belang: de stabilisatie van het aantal leerlingen en de daarmee samenhangende optimalisatie van de personeelsformatie. Het is van groot belang dat de formatie tijdig en zorgvuldig wordt afgestemd op de verwachte leerlingenaantallen.

Een belangrijke uitdaging hierbij is de samenloop met tijdelijke projectsubsidies, die – naast de reguliere bekostiging – eveneens een beroep doen op de inzet van personeel. Hoewel deze subsidies een waardevolle bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het onderwijs, hebben zij een tijdelijk karakter.

Dit vraagt om een flexibele inrichting van de formatie, zodat het bestuur adequaat kan inspelen op veranderingen in subsidiestromen. Deze flexibiliteit brengt echter schommelingen met zich mee in zowel de personele inzet als de bijbehorende projectkosten. Dit onderstreept het belang van continue monitoring, zorgvuldig financieel beheer en een wendbare inzet van personeel, met behoud van onderwijskwaliteit en continuïteit.

Balans in meerjarig perspectief

(Bedragen x € 1.000)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ACTIVA							
VASTE ACTIVA							
Materiële vaste activa	2.558	3.023	3.713	3.317	2.996	2.781	2.502
Financiële vaste activa	3	5	3	3	3	3	3
Totaal vaste activa	2.561	3.028	3.716	3.320	2.999	2.784	2.505
VLOTTENDE ACTIVA							
Voorraden	14						
Vorderingen	1.216	1.427	282	282	282	282	281
Liquide middelen	5.049	4.863	4.165	5.314	6.432	7.456	8.510
Totaal vlottende activa	6.279	6.290	4.447	5.596	6.714	7.738	8.791
TOTAAL ACTIVA	8.840	9.318	8.163	8.916	9.713	10.522	11.296
PASSIVA							
EIGEN VERMOGEN							

Algemene reserve	546	556	546	546	546	546	546
Bestemmingsreserves en fondsen publiek	3.861	3.715	4.240	4.993	5.790	6.599	7.373
Totaal eigen vermogen	4.407	4.271	4.786	5.539	6.336	7.145	7.919
VOORZIENINGEN	746	876	746	746	746	746	746
LANGLOPENDE SCHULDEN							
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.687	4.171	2.631	2.631	2.631	2.631	2.631
TOTAAL PASSIVA	**8.840**	**9.318**	**8.163**	**8.916**	**9.713**	**10.522**	**11.296**

Ontwikkelingen in de balansposten

De belangrijkste mutatie aan de activazijde van de balans is de stijging van de materiële vaste activa. Deze toename hangt grotendeels samen met investeringen in de inrichting van de nieuwbouwlocatie in Arnhem.

Ontwikkeling eigen vermogen en bestemmingsreserves

Het eigen vermogen neemt toe als gevolg van dotaties en reserveringen voor nieuwbouw en inrichting. Daarnaast wordt in de meerjarenbegroting uitgegaan van positieve resultaten. Deze worden, afhankelijk van de bestemming, toegevoegd aan de bestemmingsreserves of aan de algemene reserve binnen het eigen vermogen.

Financiële positie

Kengetallen

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Norm
Solvabiliteit Eigen vermogen / Balanstotaal	50%	46%	59%	63%	66%	68%	70%	25% t/m 50%
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ Totale baten (incl. fin. Baten)	22%	20%	22%	26%	30%	33%	37%	>10%
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	1,78	1,52	1,69	2,12	2,55	2,94	3,34	>1
Rentabiliteit Resultaat/ Totale baten (incl. fin. Baten) *100%	-3%	-1%	0%	1%	1%	1%	1%	>0
Reservepositie o.b.v. signaleringswaarde OCW Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen / Totale baten	0,18	-0,01	0,22	0,21	0,19	0,18	0,17	<1,0

Ontwikkeling van de kengetallen

Na een tegenvallend resultaat in 2024 is in 2025 sprake van stabilisatie. In de jaren daarna laten zowel de solvabiliteit als het weerstandsvermogen een stijgende lijn zien, als gevolg van de groei van het eigen vermogen. Deze groei wordt onder andere gerealiseerd door jaarlijkse dotaties aan de reserve voor nieuwbouw, waardoor beide kengetallen verder verbeteren.

Ook de liquiditeit ontwikkelt zich positief, mede doordat in de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van positieve resultaten die bijdragen aan een toename van het eigen vermogen. In 2025 is wel sprake van een tijdelijke verslechtering van de liquiditeit als gevolg van de bijdrage aan de nieuwbouw. Aangezien de nieuwbouw in 2026 wordt afgerond, herstelt deze positie zich in de daaropvolgende jaren.

In samenhang met de meerjarenbegroting is daarmee een algehele verbetering van de financiële kengetallen zichtbaar. De onderliggende verklaring hiervoor is dat in de komende jaren positieve resultaten worden verwacht, die worden toegevoegd aan het eigen vermogen.

De rentabiliteit blijft nagenoeg nihil. Dit is inherent aan de aard van een onderwijsinstelling, waarbij beschikbare middelen primair worden ingezet voor het onderwijs en de instandhouding van de huisvesting.

Hoofdstuk 4 Jaarverslag 2025 – Raad van Toezicht GSG Guido

Hoofdstuk 4.1 Voorwoord

Het afgelopen jaar heeft de raad van toezicht van Guido in een sfeer van goede samenwerking met het college van bestuur haar taken als intern toezichthouder kunnen vervullen.

De raad heeft op een evenwichtige manier aandacht kunnen geven aan de verschillende thema's van toezicht. Veel aandacht ging naar de totstandkoming van het nieuwe koersplan, waarin Guido haar beleid voor de komende vijf jaar heeft vastgelegd.

De teruggang in inkomsten door afloop van tijdelijke NPO-middelen en een lager leerlingenaantal, alsmede twee grote huisvestingsprojecten, is verhoudingsgewijs veel aandacht gegaan naar de bedrijfsvoering en de financiële gezondheid van Guido. Ook de wisseling van controller was reden om aan dit onderwerp extra aandacht te besteden.

Hoofdstuk 4.2 Samenstelling en profiel van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht was in 2025 als volgt samengesteld:

Naam	Deskundigheid	Portefeuille(s)	Aangetreden in
Dhr. C. van Renssen, voorzitter	Bedrijfsvoering Governance	Remuneratiecommissie MR, ouders, personeel	2018 (2022)
Dhr. L.M. Zwaan[1]	Bedrijfsvoering, ICT Onderwijs	Financiële audit Kwaliteit en Identiteit	2019 (2023)
Mw. E.G.A. Wielenga-Meijer	Onderwijs HRM	MR, ouders, personeel	2020 (2024)
Dhr. A. Buik	Financieel	Financiële audit	2024
Mw. P. C. Schonewille - van Diest	Juridisch	Remuneratiecommissie, Kwaliteit en Identiteit	2017 (2021)
Mw. J. P van Dam	Juridisch	Nog vast te stellen	Nov 2025

In 2025 is een nieuw lid geworven vanwege het vertrek van mw. Schonewille. Zij was aftredend vanwege het verstrijken van de maximale zittingstermijn. De vacature is later dan beoogd ingevuld met mw. Van Dam, nadat een eerdere ronde niet tot benoeming van een opvolger leidde. Bij de werving was een lid van de Medezeggenschapsraad lid van de selectiecommissie. We zijn blij met de komst van mw. Van Dam en haar kwaliteiten.

Vanaf 2026 zal mevrouw van Dam zitting nemen in de commissie kwaliteit en identiteit. Mevrouw Wielenga neemt plaats in de remuneratiecommissie.

Diversiteit en onafhankelijkheid

De leden van de RvT voldoen aan de eisen van onafhankelijkheid en deskundigheid die hieraan in het RvT-reglement en de governancecode funderend onderwijs gelden. De raad besprak in haar vergadering één situatie waarin belangenverstrengeling zou kunnen ontstaan. In dit geval zijn passende afspraken gemaakt en vastgelegd.

Hoofdstuk 4.3 Werkwijze en vergaderingen

Frequentie en thema's van vergaderingen

De raad heeft in 2025 vijf keer vergaderd met het college van bestuur. De vergaderingen zijn tweemaandelijks met een langere pauze in de zomerperiode. In één van deze vergaderingen waren de accountant en de controller te gast. In een andere vergadering bespraken we de locatieplannen met de locatiedirecteuren. Vermeldenswaard is verder dat locatiebezoeken zijn afgelegd aan alle locaties door tweepersoons delegaties van de raad.

Commissies binnen de RvT (audit, onderwijs, remuneratie)

Elke maand is er bilateraal overleg tussen het college van bestuur en de voorzitter van de raad van toezicht. Dit gesprek is enerzijds informatief van aard, anderzijds is het benut om meer informeel van gedachten te wisselen over bestuurlijke voornemens en afwegingen. Gebruikelijk heeft tweemaal een remuneratiegesprek plaatsgevonden tussen remuneratiecommissie en het college van bestuur.

Voorafgaand aan elke vergadering van de raad, vergadert de auditcommissie met college van bestuur en de controller. In deze besprekingen worden jaarstukken, begroting en kwartaalrapportages besproken. Van de bevindingen wordt verslag gedaan aan de RvT. Eénmaal was er reden voor een extra vergadering in te lassen.

Met de medezeggenschapsraad is twee keer gesproken. Eenmaal was dit in aanwezigheid van de voorzitter.

Relatie en communicatie met college van bestuur en medezeggenschap en stakeholders

De raad van toezicht heeft de relatie, openheid en samenwerking met het college van bestuur in het afgelopen jaar als bijzonder prettig ervaren. Informatie is in de regel tijdig en uitgebreid verstrekt en er was goede openheid. Met directeuren bespraken we hun jaarplannen. Tijdens onze locatiebezoeken spraken we met directeuren, mentoren, docenten, zorgteams en leerlingen. Ook met de medezeggenschap, waarin docenten, ouders en leerkrachten zijn vertegenwoordigd, was goed contact. Al met al stelden onze contacten ons goed in staat om het intern toezicht in te vullen.

Hoofdstuk 4.4 Toezicht op onderwijskwaliteit en identiteit

Toezicht op kwaliteit van onderwijs en examinering

In het jaarverslag is de grote lijn voor de kwaliteit van het onderwijs geëvalueerd.

Met het college van bestuur hebben we de examenresultaten doorgenomen. Deze waren in 2025 zonder meer uitstekend en onderstrepen de goede kwaliteit van het onderwijs op alle locaties. Bij onze schoolbezoeken hebben we lessen bezocht en persoonlijk ervaren hoe goed deze verliepen. Ook het tevredenheidsonderzoek bij ouders en leerlingen laat goede resultaten zien. Veel van de aandachtspunten die deze onderzoeken opleverden zijn heel concreet. Een voorbeeld: op het VMBO leeft de wens om de begeleiding bij beroeps- en studiekeuze te verbeteren. We hebben vastgesteld dat de aandachtspunten in de schoolplannen goed worden opgevolgd. Het voorstel van het college van bestuur om een kwaliteitsmedewerker aan te stellen is besproken en wordt door de raad gesteund.

Evaluatie van beleidskeuzes en resultaten

In kwartaal- en jaarverslagen zijn de resultaten op de diverse beleidsthema's geëvalueerd. We hebben hierbij met het college van bestuur stilgestaan. Met het nieuwe koersplan in de hand is ook voor volgende jaren de agenda goed gevuld.

Borging van continuïteit en maatschappelijke opdracht

In gesprekken van de commissie kwaliteit & identiteit met het college van bestuur is diepgaand doorgesproken over deze thema's, maar vooral toch over de identiteit van de school. In het nieuwe koersplan krijgt juist dit aspect ook veel aandacht. Christelijk, persoonlijk en maatschappelijk betrokken onderwijs, daar staat Guido voor. Guido wil daarin, in verbinding met het bieden van hoogwaardig onderwijs, onderscheidend zijn. Op tal van momenten, zoals in gesprekken met de medezeggenschap en tijdens locatiebezoeken is dit onderwerp van gesprek geweest. Onze overtuiging is dat Guido in alle geledingen van de school serieus en opbouwend met dit thema bezig is.

HR-beleid en professionalisering

Het onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers is besproken. De resultaten zijn ruim voldoende tot goed. Ze zijn door de directies van een interpretatie en acties voorzien. De opvolging is meegenomen in de locatieplannen. We hebben vastgesteld dat het bestuur erop stuurt dat ontwikkeling en functioneren van personeel elk jaar wordt besproken, met gebruikmaking van de daarvoor gekozen hulpmiddelen. In onze zelfevaluatie hebben we als raad geconcludeerd aan het HR-beleid, bijvoorbeeld aan inclusie, meer aandacht te willen besteden.

Sociale veiligheid en werkcultuur

Tijdens onze locatiebezoeken hebben we in gesprek met docenten, leerlingen, teamleiders en zorgteams laten informeren over de sfeer op elk van de locaties. Voor deze bezoeken nemen we ruim de tijd. Onze indrukken waren bijzonder positief. We ervaren de sfeer en cultuur op de scholen als veilig. Werkdruk en inwerken van nieuwe docenten zijn voor docenten en teamleiders zaken die aandacht vragen en op een evenwichtige manier krijgen.

Governance en cultuur binnen de schoolorganisatie

De raad volgt het intern toezichtskader en evalueert dit tweejaarlijks. Ook in 2025 is het besproken en herijkt. We zullen dit in 2026 opnieuw doen, om de aansluiting met de nieuwe governancecode te optimaliseren.

In de dialoog tussen toezichthouder en bestuur hebben we prioriteit gegeven aan meer structuur in beleid en de realisatie daarvan. We stellen vast dat de toegenomen zakelijkheid en pro-activiteit in het bestuur, de school goed doet. Deze feedback ontvangen we ook vanuit de medezeggenschap.

Hoofdstuk 4.5 Toezicht op financiën en huisvesting

Begroting, jaarrekening en financiële positie

Jaarstukken en begroting zijn uitgebreid met auditcommissie en de voltallige raad besproken. Alle stukken zijn door de raad goedgekeurd. Het jaarresultaat over 2024 viel tegen, voor een goed deel om technische redenen. Dit is uitgebreid besproken met accountant en college van bestuur. Voor een goede analyse van jaarrekening en de financiële beheersing is een extra bijeenkomst met de auditcommissie belegd. Als raad hebben we vastgesteld dat planvorming voor de te realiseren besparingen tijdig is ingezet en zorgvuldig is verlopen. Dit neemt overigens niet weg dat de besparingen als pijnlijk of moeilijk zijn ervaren.

Risicobeheersing en interne controle

Middels kwartaalrapportages wordt de raad geïnformeerd over relevante indicatoren. De managementrapportage is compacter en toegankelijker gemaakt. Het inzicht in de financiële positie is in de loop van het jaar aanmerkelijk verbeterd. Deze verbetering vinden we ook noodzakelijk. Het college van bestuur heeft hiervoor met steun van de raad extra kennis en capaciteit ingezet. Dit is overigens nog een onderhanden proces, de raad meent dat het ambitieniveau nog niet is bereikt.

De risicoparagraaf is een standaardonderdeel van de kwartaalrapportages geworden.

Huisvesting en investeringen

De raad is in elk van de vergaderingen zorgvuldig bijgepraat over de investeringen in huisvesting. De staart van de nieuwbouw van het VMBO ligt nu echt achter ons. De bouw in Arnhem is in volle gang. Financieel verloopt deze grotendeels volgens plan, wel is er sprake van enige vertraging van de verwachte oplevering. Risico's en verrassingen zijn steeds tijdig besproken en ze vallen binnen een redelijke bandbreedte.

Hoofdstuk 4.6 Evaluatie van het toezicht

De raad hanteert voor haar toezicht een toezichtskader, dat gebalanceerd aandacht geeft aan identiteit, onderwijs, bestuur en alle aspecten van de bedrijfsvoering. De raad heeft in het najaar een cursus gevolgd voor toezicht op financiën en de bedrijfsvoering van schoolorganisaties.

Integriteit

De raad heeft bij haar zelfevaluatie stilgestaan bij haar integriteit en hierbij geen spanningen gesignaleerd. Leden hebben geen nevenfuncties die mogelijke belangrenverstrengeling opleveren.

Nevenfuncties

Bij het aangaan van nevenfuncties houden de Raad van Toezicht en het College van Bestuur rekening met twee criteria: de nevenfunctie staat onafhankelijk functioneren binnen de school niet in de weg en er is geen sprake van tegenstrijdige belangen.

De leden van de Raad van Toezicht hebben de volgende relevante (neven)functies:

P.C. Schonewille (tot 30 juni 2025)

• Eigenaar Familie-Zaken, praktijk voor Legal Family mediaton Deventer

• Lid Commissie van Beroep voor examens Leidse Onderwijsinstellingen Leiderdorp

• Managing partner Hoefnagels Academie voor opleidingen Legal Mediation

C. van Renssen

- Directeur/bestuurder van Stichting Perspectief Zutphen (vanaf 1 maart 2024)
- Directeur/bestuurder van de Gelderse Stichting tot Beheer en Bewindvoering (tot 1 maart 2024)
- Bestuurder van de Gelderse Stichting tot Beheer en Bewindvoering (vanaf 1 maart 2024)
- Voorzitter kerkenraad NGK Koepelkerk Arnhem (tot 1 juli 2024)

E.G.A. Wielenga-Meijer

- Programmamanager HRM opleidingen: Scholing voor Werkenden: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- Bestuurslid Upenda Uganda

L.M. Zwaan

• Algemeen directeur IT bedrijf

• Directeur/eigenaar mediabedrijf Toseeyou Media

• Directeur/eigenaar Advies en verkoop infrarood verwarming

• Consultant/adviseur projectmatig werken

A.J. Buik

- Business Controller bij Evangelische Omroep
- Voorzitter Ondernemingsraad bij Evangelische Omroep
- Lid stafteam Redemption Church Amersfoort

J.P. van Dam

- Advocaat bij VBTM advocaten
- lid MR | pieter zandt scholengemeenschap, kampen aug-2021 tot juli 2025

Voor het komend jaar hebben we ons voorgenomen specifieke aandacht te hebben voor identiteit en kwaliteit en voor externe ontwikkelingen, ook in onze eigen scholing als raad. Andere aandachtspunten uit de zelfevaluatie, die overigens heel positief was, worden met het college van bestuur besproken.

Belangrijkste besluiten door de raad van toezicht in 2025

- Bijstelling integriteitscode
- Goedkeuring gewijzigd managementstatuut (van vereniging naar Stichting)
- Vaststellen geactualiseerd toezichtskader RvT
- Vaststellen bijgestelde klokkenluidersregeling
- Instemming met vestigen opstal Paladijnenweg tbv Stedin
- Benoeming bestuurslid Vrienden van Guido
- Goedkeuring jaarrekening en jaarverslag
- Besluit over keuze en opdracht externe accountant voor 2025
- Opheffen vereniging voor Gereformeerd Onderwijs
- Goedkeuring werving interim-directeur Havo/VWO
- Goedkeuring Koersplan 2025-2029
- Goedkeuring begroting 2026
- Benoeming nieuw lid RvT mw. Paulina van Dam
- Goedkeuring lidmaatschap coöperatie Neon (ontwikkeling leermiddelen)

Gegeven adviezen aan het bestuur en opvolging daarvan

De meeste adviezen vanuit de raad zijn gegeven als onderdeel van een constructieve dialoog met het college van bestuur. Ze hebben vooral het karakter van een vraag, een affirmatie of verbreding van het perspectief. Ze hadden bijvoorbeeld betrekking op het versterken van het kwaliteitsbeleid, het verstevigen van de controlfunctie en de ontwikkeling van de visie en positionering van GSG Guido op de langere termijn. Elk van de adviezen is ter harte genomen en van opvolging voorzien.

Hoofdstuk 4.7 Governance en compliance

Toepassing van de Governancecode Funderend Onderwijs 2025

Guido volgt de voor het Voortgezet Onderwijs toepasselijke governancecode. In 2025 is hiervoor een nieuwe code vastgesteld.

In de vergadering van november 2025 besprak de raad de vernieuwde Governancecode Funderend Onderwijs 2025. We konden vaststellen dat we op nagenoeg alle punten aan de eisen van de code voldoen. Op de punten waar dit nog niet het geval was hebben we met het college van bestuur passende afspraken gemaakt en vastgelegd. We konden vaststellen dat het toezicht nu geheel conform de code ingevuld wordt. Zo zijn in overeenstemming met de Governancecode met ingang van dit jaar honorering van toezichthouders en college van bestuur in dit jaarverslag opgenomen. Eerder was dat alleen in de jaarrekening.

Als gevolg van de vacature in de raad heeft de interne evaluatie niet in oktober maar in januari 2026 plaatsgevonden. In deze vergadering zijn de portefeuilles in de raad opnieuw verdeeld.

Integriteit, transparantie en omgang met belangenconflicten

Begin 2025 is de integriteitscode conform de nieuwe Governancecode geactualiseerd. Formeel, maar ook inhoudelijk voldoet de raad aan de code.

Verantwoording richting Inspectie van het Onderwijs en stakeholders

De meeste aspecten van toezicht en verantwoording aan de inspectie zijn in dit verslag terug te vinden. Aanvullend willen we hier benoemen dat de raad meent dat het bestuur van GSG Guidp op dit moment goed functioneert. We ervaren de algemene gang van zaken als gestructureerd en transparant. Als raad stellen we daarbij met de inspectie vast dat de onderwijsresultaten van de scholen goed zijn. Er wordt passend onderwijs geboden, zelfs zo dat de Guido locaties als sterk aangeschreven staan waar het gaat om de leerlingenzorg. Daarbij waarderen we de maatschappelijke opdracht en focus op identiteit en burgerschap als onderscheidend. Informatiebeveiliging en privacy (AVG) komen regelmatig aan de orde in het toezicht. Het was in ieder geval onderdeel van de opdracht en rapportage van de accountant en de risico-analyse. Er waren dit jaar geen bijzondere bevindingen die om aanvullend beleid vroegen.

Hoofdstuk 4.8 Vooruitblik 2026

Hoewel we ons toezicht als redelijk gebalanceerd ervaren, hebben we wel een aantal punten benoemd die we in ons toezicht in 2026 expliciet aandacht gaan geven:

- De concretisering van het kwaliteitsbeleid;
- Het beleid op het vlak van HRM;
- De ontwikkeling van de management control en het sturingsdashboard, meer in het algemeen de effectuering van besparingen en de effecten daarvan;
- Externe ontwikkelingen, zoals regionalisering, jeugdcultuur, AI, social media en zorg en hun invloed op de scholen en hun beleid;
- Onderscheid in identiteit en positionering van Guido op de lange termijn.

Tenslotte willen we graag verkennen hoe we als raad het contact met ouders structureler een plek kunnen geven in het toezicht.

Hoofdstuk 4.9 Bijlagen

Overzicht vergaderingen RvT en aanwezigheid

Datum	Aantal leden aanwezig
27 januari	4
7 april	5
16 juni	5 + accountant + controller
6 oktober	5 + locatiedirecteuren
24 november	4
21 januari 2026	5 (zelfevaluatie)

Vergoedingen RvT-leden

Guido's vergoedingsregeling voor leden Raad van Toezicht gaat uit van vergoedingen die passen bij de professionele kwaliteit van het toezicht én passen binnen de norm van de WNT. In lijn daarmee zijn over het kalenderjaar 2025 in december aan de leden van de Raad van Toezicht vergoedingen uitgekeerd, zoals elders te vinden is bij de WNT-gegevens in het bestuursverslag.

Hoofdstuk 5 De jaarrekening

Hoofdstuk 5.1 Grondslagen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting voor Gereformeerd Voortgezet Onderwijs voor Midden-Nederland (Guido) met statutaire zetel in Amersfoort, Paladijnenweg 251 onder Kamer van Koophandel nummer 92238467 heeft (zonder winstoogmerk) ten doel de bevordering van het gereformeerd voortgezet onderwijs in Amersfoort en Arnhem. Het bestuursnummer is 30718.

Toegepaste verslaggevingsstandaarden

De jaarrekening is onder de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW, de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) en de Beleidsregels toepassing WNT van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn op historische kosten gebaseerd.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Algemeen

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting. Alle financiële informatie is in euro's gepresenteerd en afgerond op gehele bedragen.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar. In de jaarrekening 2024 is de Stichting Vrienden van Guido ten onrechte geconsolideerd in de cijfers van de jaarrekening. In de jaarrekening 2025 is de Stichting Vrienden van Guido niet meer opgenomen als geconsolideerde partij en zijn de vergelijkende cijfers 2024 hier op aangepast omwille van de vergelijkbaarheid. Er is geen sprake van materieel foutherstel. De impact op het resultaat en balansposities voor 2024 en 2025 zijn als volgt:

Effect voor jaarrekening 2025	Voor aanpassing cijfers	Na aanpassing cijfers
Eigen vermogen	+ € 161.850,83	- € 161.850,83
Liquide middelen	+ € 66.588,73	- € 66.588,73
Kortlopende schulden	- € 95.262,10	+ € 95.262,10
Overige baten	+ € 26.735,35	- € 26.735,35
Overige instellingslasten	+ € 60.077,60	- € 60.077,60
Resultaatimpact	**- € 33.342,25**	**+ € 33.342,25**

Effect voor jaarrekening 2024	Voor aanpassing cijfers	Na aanpassing cijfers
Eigen vermogen	+ € 195.193,08	- € 195.193,08
Liquide middelen	+ € 88.009,71	- € 88.009,71
Kortlopende schulden	- € 107.183,37	+ € 107.183,37
Overige baten	+ € 11.415,72	- € 11.415,72
Overige instellingslasten	+ € 12.948,94	- € 12.948,94
Financiële lasten	+ € 247,21	- € 247,21
Resultaatimpact	**- € 1.780,43**	**+ € 1.780,43**

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat het College van Bestuur van Guido over verschillende zaken zich een oordeel vormt en dat het bestuur schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het 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 jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Voor het overzicht van de verbonden partijen wordt verwezen naar de paragraaf verbonden partijen in de toelichting op de balans.

Waarderingsgrondslagen

Inrichtingsvereisten van Boek 2 Titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de adviezen van de Raad voor de jaarverslaggeving, specifiek Richtlijn 660 ‘onderwijsinstellingen’.

Doelstellingen risicobeheer

In het treasurystatuut staan de kaders benoemd omtrent het beheersen van risico's. De financiële instrumenten voldoen aan de kaders genoemd in een aanvullende toelichting op het treasurystatuut.

Algemeen

De belangrijkste financiële risico's waaraan de groep onderhevig is zijn het marktrisico, valutarisico, het renterisico, het kredietrisico en het liquiditeitsrisico. Het financiële beleid is erop gericht om op de korte termijn de effecten van koers- en renteschommelingen op het resultaat te beperken en om op lange termijn de marktwisselkoersen en marktrentes te volgen. Er wordt gebruik gemaakt van financiële derivaten om de financiële risico's die verbonden zijn aan bedrijfsactiviteiten te beheersen. Er wordt met financiële derivaten geen speculatieve posities genomen.

Marktrisico

Door stratificatie aan te brengen in de portefeuille en limieten te stellen wordt het marktrisico beheerst.

Valutarisico

Er worden alleen transacties in euro's uitgevoerd en er wordt geen valutarisico gelopen.

Renterisico

Renterisico wordt gelopen over de rentedragende vorderingen (met name onder financiële vaste activa) en rentedragende langlopende en kortlopende schulden. Voor vorderingen en schulden met variabele rente-afspraken wordt er risico gelopen ten aanzien van toekomstige kasstromen. Met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden wordt risico's gelopen over de marktwaarde.

Kredietrisico

Het gaat hierbij om het risico dat financiële instellingen niet aan hun contractuele verplichtingen kunnen voldoen. Door het spreiden van transacties over verschillende financiële instellingen wordt getracht dit risico te beperken. Verder dienen de financiële instellingen te voldoen aan kredietwaardigheidseisen (rating). Dit is opgenomen in het treasurystatuut. De hoogte van het kredietrisico is afhankelijk van de grootte van het bedrag aan te ontvangen rente op de derivaten en de marktwaarde van de derivaten.

Liquiditeitsrisico

Het gaat hierbij om het risico dat over onvoldoende middelen wordt beschikt om aan de directe verplichtingen te kunnen voldoen. Dit geldt voor alle verplichtingen van onderwijsinstelling en haar tegenpartijen, ongeacht of dit nu crediteuren of financiële instellingen zijn. Wij hebben op verschillende manieren gewaarborgd dat wij altijd aan onze verplichtingen kunnen voldoen.

Belenen en beleggen

Financiële middelen worden alleen als saldo rekening courant, spaarrekening, deposito bij binnenlandse in Nederland gevestigde bankinstellingen aangehouden.

Toegestane financieringsinstrumenten zijn rekening courant, kasgeldleningen, vaste geldleningen en deposito's.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiele vaste activa

De materiele vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met lineaire afschrijving gebaseerd op de verwachte economische levensduur.

De verwachte economische levensduur is als volgt:

Gebouwen	40 jaar	(2,50%)
Verbouwingen	10 jaar	(10,00%)
Machines en inventaris	15 jaar	(6,67%)
Computers	4 jaar	(25,00%)
Audio apparatuur	5 jaar	(20,00%)

Met ingang van 2024 wordt het groot onderhoud geactiveerd en afschreven. De ondergrens voor het activeren van opdrachten voor groot onderhoud bedraagt € 20.000. Er wordt hierbij gekeken naar de oorspronkelijke opdrachtwaarde voor onderhoud, niet op factuurniveau. Het bedrag per eenheid waarboven aanschaffingen op de balans worden opgenomen is gesteld op € 500.

Bijzondere waardeverminderingen

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Gebouwen

Gebouwen waarvan het economisch claimrecht niet berust bij het bevoegd gezag worden niet in de balans opgenomen. De geactiveerde schoolgebouwen hebben betrekking op huisvesting die is gefinancierd met eigen kapitaal.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden bij de eerste verwerking tegen de reële waarde gewaardeerd, inclusief de transactiekosten. Na de eerste verwerking worden de financiële vaste activa verwerkt tegen de geamortiseerde kostprijs.

Voorraden

De voorraden worden individueel gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs of lagere netto-opbrengstwaarde. Deze lagere netto-opbrengstwaarde wordt bepaald door de individuele beoordeling van de voorraden.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves en/of -fondsen. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht. Voor een verdere toelichting inzake de gevormde bestemmingsreserves wordt verwezen naar de toelichting op de balans. Het bestemmingsfonds is een reserve met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door derden is aangebracht. Voor een verdere toelichting inzake de gevormde bestemmingsfondsen wordt verwezen naar de toelichting op de balans.

Reserves

Het exploitatiesaldo van een boekjaar wordt toegevoegd aan de reserves. Het exploitatiesaldo kan worden toegevoegd aan de algemene reserve of aan bestemmingsreserves.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor concrete of specifieke risico's en verplichtingen, die op de balansdatum bestaan.

Op de balans worden voorzieningen gevormd tegen:

Verplichtingen en verliezen, waarvan de omvang op de balansdatum onzeker is, doch redelijkerwijs is in te schatten.

Op de balansdatum bestaande risico's terzake van bepaalde te verwachten verplichtingen of verliezen, waarvan de omvang redelijkerwijs is in te schatten.

Kosten, die in een volgend boekjaar zullen worden gemaakt, mits het maken van die kosten zijn oorsprong vindt in de komende of in een voorgaand boekjaar en de voorziening strekt tot een gelijkmatige verdeling van de lasten over een aantal boekjaren.

Jubileumvoorziening

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

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In aansluiting op de CAO VO 2023–2024 heeft iedere medewerker recht op een persoonlijk budget van jaarlijks 50 uur (naar rato van de betrekkingsomvang), gericht op duurzame inzetbaarheid en werkdrukverlichting.

Met ingang van 1 augustus 2023 is de spaaroptie voor medewerkers jonger dan 57 jaar vervallen. Reeds gespaarde uren blijven behouden en worden gerespecteerd, waarbij medewerkers worden gestimuleerd deze tijdig in te zetten. Voor medewerkers van 57 jaar en ouder blijft de spaarmogelijkheid bestaan tot maximaal 170 klokuren ten behoeve van gefaseerde afbouw van de loopbaan. Daarnaast kan het 40-uursdeel (bij fulltime) beperkt worden gespaard tot maximaal 100 klokuren.

De inzet van het persoonlijk budget is primair gericht op structurele opname van verlof binnen de jaartaak, zodat dit direct bijdraagt aan werkdrukvermindering. De eerste 90 uur (bij fulltime) wordt bij keuze voor verlof opgenomen in de jaartaak, waarna resterende inzetbaarheid bepalend is voor de toedeling van taken en lessen. Alternatieve bestedingsmogelijkheden zijn uitbetaling (primair voor schalen 1 t/m 8, bij uitzondering voor hogere schalen), inzet voor kinderopvang en toevoeging aan pensioenaanspraken binnen fiscale kaders.

Opname van PB-uren vindt plaats zonder negatieve gevolgen voor het onderwijsproces. Indien opname binnen de jaartaak niet mogelijk is, kan – na toestemming van de leidinggevende – tot uitbetaling worden overgegaan. Voor incidenteel verlof geldt dat volledige vervanging van lessen is vereist. Niet-benutte uren voor incidenteel verlof worden aan het einde van het schooljaar uitbetaald.

Met deze regeling wordt geborgd dat het persoonlijk budget doelgericht wordt ingezet voor duurzame inzetbaarheid, met behoud van balans tussen werkdrukverlaging, onderwijskwaliteit en organisatorische continuïteit.

Vastgesteld in DO+10 en met instemming van de MR d.d. 11 maart 2025.

Schulden

Schulden worden bij eerste verwerking tegen de reële waarde gewaardeerd. Na de eerste verwerking worden de schulden tegen de geamortiseerde kostprijs gewaardeerd.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

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.

Rijksbijdragen

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Subsidies die betrekking hebben op een specifiek doel worden als baten 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

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten. De baten uit verhuur, detachering en overige baten worden verantwoord in de periode waar deze betrekking op hebben. De ouderbijdragen worden verantwoord in het boekjaar waarin de bijdragen zijn gefactureerd.

Afschrijving op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast. Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

Guido heeft voor haar werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Guido.

De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het pensioenfonds ABP.

Guido betaald hiervoor premies waarvan twee-derde deel door de werkgever worden betaald en een derde door de werkgever. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndiceerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Naar de stand van ultimo december 2025 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds nagenoeg gelijk gebleven 123,5%.

(Bron: website ABP, jaarbericht ABP 2025)

Guido heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Guido heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Overige activa en passiva

Alle overige activa en passiva worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Hoofdstuk 5.2 Jaarrekening

4. Jaarrekening

Model A: Balans na resultaatbestemming per 31 december 2025, vergelijkende cijfers per 31 december 2024

1	Activa	31-12-2025 EUR		31-12-2024 EUR	
1.1	**Vaste activa**				
	Materiële vaste activa				
	Gebouwen en terreinen	789.684		546.826	
	Inventaris en apparatuur	1.934.449		2.011.236	
	Activa in uitvoering	298.841		-	
			3.022.975		2.558.062
	Financiële vaste activa				
	Overige leningen u/g	5.628		2.958	
			5.628		2.958
	Totaal vaste activa		3.028.603		2.561.020
1.2	**Vlottende activa**				
	Voorraden		-		13.750
	Vorderingen				
	Debiteuren	16.532		34.778	
	Overige vorderingen	1.410.716		554.049	
	Vorderingen op gemeenten	-		627.723	
			1.427.248		1.216.550
	Liquide middelen		4.862.777		5.048.765
	Totaal vlottende activa		6.290.025		6.279.066
	Totaal activa		**9.318.628**		**8.840.085**

2	Passiva	31-12-2025 EUR		31-12-2024 EUR	
2.1	**Eigen vermogen**				
	Algemene reserve	556.646		545.829	
	Bestemmingsreserves (publiek)	3.714.785		3.861.085	
	Totaal vermogen		4.271.431		4.406.913
2.2	**Voorzieningen**				
	Personele voorzieningen	875.551		746.565	
	Totaal voorzieningen		875.551		746.565
2.3	**Kortlopende schulden**				
	Crediteuren	642.235		599.385	
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	952.672		905.437	
	Overige kortlopende schulden	180.718		289.123	
	Overige overlopende passiva	2.396.021		1.892.662	
	Totaal kortlopende passiva		4.171.645		3.686.607
	Totaal passiva		**9.318.628**		**8.840.085**

Model B: Staat van baten en lasten jaar 2025, vergelijkende cijfers jaar 2024

3	Baten	2025 EUR		Begroting 2025 EUR		2024 EUR	
	Rijksbijdragen OCW	20.436.751		20.309.312		19.429.799	
	Overige overheidsbijdragen en - subsidies	174.911		120.000		115.729	
	Overige baten	589.405		502.932		532.744	
	Totaal baten		21.201.066		20.932.244		20.078.272
4	**Lasten**						
	Personele lasten	16.864.692		16.116.555		16.209.188	
	Afschrijvingen	401.809		402.433		300.508	
	Huisvestingslasten	1.059.838		1.227.080		1.017.042	
	Overige instellingslasten	3.044.348		2.644.661		3.201.699	
	Totaal lasten		21.370.687		20.390.728		20.728.437
	Saldo baten en lasten		-169.621		541.516		650.165-

5 Financiële baten en lasten

Financiële baten	38.409		30.000		44.667	
Financiële lasten	4.270		6.000		4.290	
Totaal fin. baten en lasten		34.139		24.000		40.377
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering		**-135.483**		**565.516**		**609.789-**
Nettoresultaat		**-135.483**		**565.516**		**609.789-**

Model C: Kasstroomoverzicht jaar 2025, vergelijkende cijfers jaar 2024

Kasstroom uit operationele activiteiten	2025 EUR		2024 EUR	
Resultaat	169.621-		650.165-	
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	401.809		300.508	
- afschrijvingen inrichting VMBO ten laste van egalisatiereserve			40.613	
- mutaties voorzieningen	128.986		541.034-	
- toevoeging aan vermogen door vrijval voorziening groot onderhoud			545.829	
Veranderingen in volottende middelen:				
- voorraden	13.750		54.051	
- vorderingen	210.698-		621.445	
- schulden	485.039		18.985-	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	**649.265**		**352.262**	
Ontvangen interest	38.409		44.471	
Betaalde interest	4.518-		4.901-	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	**683.157**		**391.832**	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	866.475-		1.313.308-	
Desinvestering in materiële vaste activa	-		-	
Overige investeringen in financiële vaste activa	2.670-		11.307	
Totaal kasstroom uit investeringsactivtiteiten	**869.145-**		**1.302.001-**	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen	-		-	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-		-	
Mutatie liquide middelen	**185.988-**		**910.169-**	
Verloop liquide middelen				
Beginstand liquide middelen	5.048.765		5.958.934	
Mutatie liquide middelen	185.988-		910.169-	
Stand per 31 december liquide middelen		**4.862.777**		**5.048.765**

Toelichting op de balans

1 Activa

1.1 Vaste activa

Materiële vaste activa	**Gebouwen en terreinen**	**Inventaris en apparatuur**	**Overige materiële vaste activa**	**Vaste bedrijfs-middelen in uitvoering**	**Totaal**
Stand per 1 januari 2025	**x € 1**	**x € 1**	**x € 1**	**x € 1**	**x € 1**
Aanschafwaarde	5.260.343	7.444.179			12.704.521
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	4.713.517-	5.432.943-			10.146.459-
Boekwaarde	546.826	2.011.236	-	-	2.558.062
Mutaties boekwaarde:					
Investeringen	353.905	213.976		298.594	866.475
Ingebruik genomen activa					-
Overboeking vooruitbetalingen				248	248
Desinvesteringen aanschafwaarde	2.949.665-	3.617.402-			6.567.068-
Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	2.949.665	3.617.402			6.567.068
Afschrijvingen	111.047-	290.762-			401.809-
Saldo mutaties	242.858	76.786-	-	298.841	464.913

Stand per 31 december 2025

Aanschafwaarde	2.664.582	4.040.752		298.841	7.004.176
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	1.874.898-	2.106.303-			-3.981.201
Boekwaarde	789.684	1.934.449	-	298.841	3.022.975

Voor onroerende goederen die door ons worden gebruikt geldt dat het economisch eigendom in handen van de gemeente ligt.
Hierom zijn deze onroerende zaken niet in bovenstaand overzicht opgenomen.
De afschrijvingspercentages zijn opgenomen in de grondslagen.
Het bedrag per eenheid waarboven aanschaffingen op de balans worden opgenomen is gesteld op € 500.
De ondergrens voor het activeren van investeringen voor groot onderhoud bedraagt per opdracht € 20.000.

Egalisatierekening
De egalisatierekeningen worden gebruikt om investeringsafschrijvingen te egaliseren. De onttrekking aan deze egalisatierekeningen vindt parallel plaats met de afschrijving over de bijgehorende investering.

	Saldo 31-12-2024 EUR	Ontvangen subsidies EUR	Toegerekende subsidies EUR	Saldo 31-12-2025 EUR
Aanpassen (praktijk) localen 2e Fase	8.513		1.893	6.620
Leeratelier Onderbouw	8.871		8.871	0
Verbouwing VMBO	72.500		30.000	42.500
Aanpassing Zorg en leerlingruimtes	13.536		12.182	1.354
Totaal	103.420	0	52.946	50.474

WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag EUR	Peildatum
WOZ-waarde gebouwen en terreinen		
Amersfoort - Paladijnenweg 251	5.203.000	januari 2025
Amersfoort - Paladijnenweg 253	3.694.000	januari 2025
Amersfoort - Arnhemseweg 65	15.933.000	januari 2025
Arnhem - Grensweg 2	428.000	januari 2025
Verzekerde waarde gebouwen		
Amersfoort - Paladijnenweg 251	22.676.104	januari 2025
Amersfoort - Paladijnenweg 253	12.178.814	januari 2025
Amersfoort - Arnhemseweg 65	14.301.129	januari 2025
Arnhem - Grensweg 2	6.589.000	januari 2025

WOZ-waarde gebouwen en terreinen
De onroerendzaakbelasting wordt intern bij de betreffende gemeente verrekend of gedeclareerd bij Samenfoort VO Huisvestingscooperatie Amersfoort U.A.

Financiële vaste activa

	Boekwaarde 31-12-2024 EUR	Mutaties 2025: Verstrekte leningen 2025 EUR	Mutaties 2025: Aflossingen 2025 EUR	Boekwaarde 31-12-2025 EUR
Overige leningen u/g				
Fietsprojecten	2.958	41.898	42.747	2.110
Fitnessplan		7.574	4.056	3.518
	2.958	49.472	46.802	5.628
Totaal	2.958			5.628

In het kader van fietsprojecten worden kortlopende lening versterkt aan personeel dat via het salaris wordt ingehouden.

1.2 Vlottende activa

1.2.1 Voorraad

	Boekwaarde 31-12-2024 EUR	Mutaties 2025: Aanschaf 2025	Mutaties 2025: Buiten gebruik 2025	Boekwaarde 31-12-2025 EUR
	13.750		13.750	
	13.750		13.750	

Betreft de fysieke schoolboekenvoorraad. Gezien toename LiFo-licenties is deze voorraad ultimo 2025 nihil.

1.2.2 Vorderingen

	31-12-2025 EUR		31-12-2024 EUR	
Debiteuren	16.532		34.778	
		16.532		34.778
Overige vorderingen				
Nog te ontvangen baten	722.771		119.746	
Transitorische posten	321.888		140.564	
Afrekening VMBO - nieuwbouw en tijdelijke huisvesting	366.057		293.739	
		1.410.716		554.049
Vorderingen op gemeenten				
Gemeente Arnhem			627.723	
		-		627.723
Totaal vorderingen		1.427.248		1.216.550

De vorderingen hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar.
Onder de overige vorderingen zijn de volgende vorderingen opgenomen:
- Een vorderingen opgenomen in het kader van nieuwbouw locatie VMBO en tijdelijke huisvesting bij Samenfoort VO Huisvestingscooperatie Amersfoort U.A. voor resp. € 343.654 en € 22.403. De afrekening van deze vordering is ingediend bij Samenfoort in april 2026.
- Een post inzake nog te ontvangen baten van respectievelijk €209.116, bestaande uit:
(1) nog te ontvangen baten met een omvang van € 209.116 die betrekking heeft op het komende boekjaar;
(2) een vordering van € 513.656 op partner TijdVoorActie inzake de uitvoering van projectsubsidie MDT.
- Een transitorische post inzake vooruitbetaalde kosten van respectievelijk € 321.888, die betrekking heeft op het komende boekjaar.

1.2.4 Liquide middelen

	31-12-2025 EUR	31-12-2024 EUR
Kasmiddelen	1.140	809
Banken	4.861.638	5.047.956
Totaal liquide middelen	4.862.777	5.048.765

De liquidie middelen staan ter vrije beschikking.

2 Passiva

Model D: Toelichting op het eigen vermogen

2.1 Overzicht eigen vermogen 2025

	Saldo 31-12-2024 EUR	Mutaties 2025 Bestemming Resultaat EUR	Overige Mutaties EUR	Saldo 31-12-2025 EUR
Algemene reserve				
Algemene reserve	545.829	10.818		556.646
Bestemmingsreserves (publiek)				
Reserve Personeel	418.850	75.000		493.850
Reserve Nieuwbouw	1.949.301	474.301		2.423.602
Reserve Egalisatie inrichting VMBO	780.472	12.301-		768.170
Reserve Aanpassingen HV	29.162			29.162
Reserve Nationaal Programma Onderwijs	214.626	214.626-		-
Reserve Strategisch HRM	468.674	468.674-		-
Totaal bestemmingsreserves	4.406.913	135.483-	-	4.271.431
Totaal eigen vermogen	4.406.913	135.483-	0	4.271.431

Het doel van de reserves is als volgt:
- De algemene reserve heeft geen specifieke bestemming, en is bestemd voor het opvangen van tekorten in de exploitatie. De reserve is vrij besteedbaar.
- De reserve personeel is bestemd voor het opvangen van (onvoorziene) grote uitgaven en tekorten in de personele sfeer te kunnen opvangen.
- De reserve nieuwbouw is bestemd ter dekking van de eigen bijdrage en inrichting van nieuwbouw projecten van de locaties.
- De reserve egalisatie inrichting VMBO is bestemd voor het opvangen van de afschrijvingslasten inzake de nieuwe inrichting van het VMBO.
- De reserve aanpassingen HV is bestemd ter financiering van onderwijsaanpassingen.
- De reserves Strategisch HRM en Nationaal Programma Onderwijs zijn niet vrij besteedbaar en hebben een specifiek bestedingsdoel voor onderwijskundige ontwikkelingen.

Overzicht eigen vermogen 2024

	Saldo 31-12-2023 EUR	Mutaties 2024 Bestemming Resultaat EUR	Overige Mutaties EUR	Saldo 31-12-2024 EUR
Algemene reserve				
Algemene reserve	-		545.829	545.829
Bestemmingsreserves (publiek)				
Reserve Personeel	823.864	405.015-		418.850
Reserve Nieuwbouw	2.089.898	680.488	821.085-	1.949.301
Reserve Egalisatie inrichting VMBO	-	40.613-	821.085	780.472
Reserve Aanpassingen HV	29.162			29.162
Reserve Nationaal Programma Onderwijs	962.927	748.301-		214.626
Reserve Strategisch HRM	565.022	96.348-		468.674
Totaal eigen vermogen	4.470.874	609.789-	545.829	4.406.913

2.2 Voorzieningen

	Saldo 31-12-2024 EUR	Mutaties 2025 Dotaties 2025 EUR	Onttrekkingen 2025 EUR	Vrijval 2025 EUR	Saldo 31-12-2025 EUR
Overige personele voorzieningen					
Jubilea	192.268	14.881	14.881	32.902	159.366
Duurzame inzetbaarheid	554.297	161.888			716.185
Totaal voorzieningen	746.565	176.769	14.881	32.902	875.551

	Saldo 31-12-2025 EUR	Onderverdelling saldo 2025 < 1 jaar EUR	1-5 jaar EUR	> 5 jaar EUR
Overige personele voorzieningen *)				
Jubilea	159.366	8.751	49.059	101.556
Duurzame inzetbaarheid	716.185	111.887	604.298	
	875.551			

Totaal voorzieningen	875.551

Alle voorzieningen hebben in belangrijke mate een langlopend karakter.
*) Gereserveerde gelden voor personen die in de toekomst hiervoor in aanmerking komen

2.3 Kortlopende schulden

	31-12-2025 EUR		31-12-2024 EUR	
Crediteuren		642.235		599.385
Belastingen en premies sociale verzekeringen		952.672		905.437
Overige kortlopende schulden				
Nog te betalen kosten	178.255		152.202	
Netto salarissen	304		134.265	
Kruisposten	2.159		2.656	
		180.718		289.123
Overlopende passiva				
Verlofuren	23.532		8.395	
Overige subsidies	528.931		1.446.107	
Vakantiegeld	392.027		315.029	
Vooruitontvangen subsidies en bijdragen	377.816		123.130	
Vooruitontvangen bijdrage nieuwbouw Arnhem	1.073.715			
		2.396.021		1.892.662
Totaal kortlopende schulden		4.171.645		3.686.607

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.
Overige subsidies ad. € 528.931: te verdelen in een subsidievergoeding voor MDT penvoerder Guido ad. 15.275 en € 513.656 aan een verplichting voor uitvoeringspartners.
De vooruitontvangen bijdrage nieuwbouw Arnhem betreft een bedrag aan vooruitontvangen gelden uit Gemeente Arnhem, verminderd
met gerealiseerde termijnen en kosten nieuwbouw. Dit betreft ultimo 2025 een saldo van € 1.073.715.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

ICT en en lease contracten

Contract	Lease-maatschappij	Begindatum contract	Termijn	Termijn bedrag	Einddatum contract	Onderdeel
CO190023	Brite	01.04.2018	jaarlijks	19.959	31.03.2026	Wifi infrastructuur upgrade
CO190026	Brite	01.11.2016	jaarlijks	25.051	31.03.2026	Advanced WIFI Support
CO220059	Brite	01.08.2022	jaarlijks	10.390	31.03.2026	Connectivity LAN infrastructuur
CO230056	Brite	01.08.2023	jaarlijks	15.740	31.07.2030	Connectivity LAN infrastructuur
CO240049	Brite		jaarlijks	12.760	31.10.2029	Firewall SLA
CO190042/CO 240017	Brite	01.07.2014	jaarlijks	6.754	jaarlijks	Firewall centraal cluster
CO200019	Brite	27.02.2020	jaarlijks	7.074	jaarlijks	Firewall locaties
CO230057	EduLinq	2023	jaarlijks	29.705	jaarlijks	Identity Management oplossing
	Canon	28.11.2024	jaarlijks	25.777	28.11.2030	Printers

Bagagekluizen
Met Noki Lock B.V. zijn de volgende huurovereenkomsten aangegaan betreffende bagagekluizen

Contract	Begindatum contract	Termijn	Termijn bedrag	Einddatum contract	Aantal kluisjes	Locatie
2014/512+	01.09.2014	jaarlijks	10.516	31.08.2029	570	PW253, Amersfoort
2024/171+	01.09.2024	jaarlijks	7.351	Jaarlijks	375	PW251, Amersfoort
2024/805+	01.09.2024	jaarlijks	9.857	31.08.2039	570	AW65, Amersfoort
2025/837	28.11.2025	jaarlijks	5.407	28.11.2040	29	GW 2, Arnhem

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen	Resultaat jaar 2025	Totale baten	Art 2:403 BW	Deelname	Consolidatie
				EUR	EUR	EUR	Ja/Nee	%	%
Vrienden van Guido	Stichting	Amersfoort	4	161.851	33.342-		Nee	100	0
VO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A.	Coöperatie	Amersfoort	3						
Samenwerkingsverband V(S)O Eemland	Stichting	Amersfoort	1						
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs V(S)O 25.06	Stichting	Arnhem	1						

De invloed van de verbonden partijen Vrienden van Guido is van verwaasloosbare betekenis en wordt daarom niet geconsolideerd.
Alle transacties met de verbonden partij zijn in het verslagjaar 2025 onder normale marktvoorwaarden aangegaan.

Model G: Verantwoording subsidies

Model G-1: 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 prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	Status
Basisvaardigheden	VBV23-VO-2718	31-5-2023	Ja
Lerarenbeurs	1413869	20-8-2024	Ja
Praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240187	4-7-2024	Ja
Basisvaardigheden	VBV24-VO-1625	17-6-2024	Onderhanden
Praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL25016	6-5-2025	Onderhanden
Praktijkgericht havo	PHAVO25006	10-4-2025	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV25-VO-1570	24-6-2025	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV25-VO-1573	24-6-2025	Onderhanden
Zij-instroom	100026568	22-4-2025	Onderhanden
Lerarenbeurs	1475111	20-6-2025	Onderhanden
Zij-instroom	100027791	22-7-2025	Onderhanden
Lerarenbeurs	1480721	20-8-2025	Onderhanden
Lerarenbeurs	1483741	21-10-2025	Onderhanden
Lerarenbeurs	1496640	20-11-2025	Onderhanden
Zij-instroom	100029168	20-11-2025	Onderhanden

Model G-2.B: 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 subsidiable kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2025	Ontvangen in verslagjaar	Subsidabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december 2025
	Kenmerk	Datum							
Maatschappelijke diensttijd (MDT)	MDT240060	10-12-2024	€ 2.159.912	€ 1.295.947		€ 1.295.947		€ 767.017	€ 528.931
		Totaal:	**€ 2.159.912**	**€ 1.295.947**	**€ -**	**€ 1.295.947**	**€ -**	**€ 767.017**	**€ 528.931**

Toelichting model G-2.B:
In 2024 heeft de subsidieverstrekker een bedrag van € 1.295.947 uitgekeerd aan de penvoerder. In afwijking van het hierboven vermelde saldo per ultimo 2025, is in 2025 een bedrag van € 1.269.247 doorbetaald aan uitvoeringspartner Tijd voor Actie. Daarnaast heeft de penvoerder in 2025 in totaal € 11.425 aan kosten voor het penvoerderschap in mindering gebracht. Hierdoor bedraagt de balanspositie per ultimo 2025 € 15.275.

Toelichting op het exploitatieresultaat

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

	2025 EUR		Begroting 2025 EUR		2024 EUR	
Rijksbijdrage OCW	17.028.638		16.220.115		16.359.822	
		17.028.638		16.220.115		16.359.822
Overige subsidies OCW	1.760.246		2.494.921		1.538.769	
		1.760.246		2.494.921		1.538.769
Doorbetalingen Rijksbijdragen	1.647.867		1.594.276		1.531.207	
		1.647.867		1.594.276		1.531.207
Totaal rijksbijdragen OCW		20.436.751		20.309.312		19.429.799

De normatieve Rijksbijdrage OCW betreft de personele en materiële lumpsum bekostiging.

Rijksbijdrage OCW	17.028.638	16.220.115	16.359.822
De niet geoormerkte subsidies bestaan uit:			
DUO bekostiging - Functiemix Randstad VO	312.893		295.580
DUO bekostiging - Strategisch HRM beleid en begeleiding en verz	146.128	129.531	234.062
DUO bekostiging - Lerarenbeurs	29.203	19.513	8.130
DUO bekostiging - Werkdrukverlichting	637.708	601.519	607.230
DUO bekostiging - Onderwijskansen	18.318	18.734	18.734
Ministerie SWZ - Financiele educatie onderwijsinstellingen	20.582	31.530	10.948
DUS-I - Basisvaardigheden	314.429	329.583	354.792
DUS-I - Praktijkgericht vak	91.056	37.500	7.812
Zij-instromers	34.917		-13.923
Schoolleidersbeurs VO	36.109	22.500	4.687
Nieuwkomers			10.715
Onderwijsregio Midden - Nederland VO MBO	104.320	91.761	
Beproeven examenprogramma's	14.583		
Balansgelden		1.212.750	
Totaal overige subsidies OCW	1.760.246	2.494.921	1.538.769
Samenwerkingsverband Eemland	1.560.269	1.583.876	1.439.083
Samenwerkingsverband De Verbinding	87.598	10.400	92.125
Totaal doorbetalingen Rijksbijdragen	1.647.867	1.594.276	1.531.207

3.2 Overige overheidsbijdragen

	2025 EUR		Begroting 2025 EUR		2024 EUR	
Gemeentelijke bijdragen						
Huurvergoeding sportaccomodatie	11.399				8.823	
Overige overheden						
Gemeente Arnhem - VSV (Voortijdig SchoolVer	13.512		45.000		48.573	
SWV de Verbinding - Symbiose	150.000		75.000		58.333	
		174.911		120.000		115.729
Totaal overige overheidsbijdragen		174.911		120.000		115.729

3.3 Overige baten

	2025 EUR		Begroting 2025 EUR		2024 EUR	
Ouderbijdragen		78.162		32.245		10.155
Verhuur onroerende zaken		75.225		93.029		61.092
Detacheringen		28.632		14.700		24.036
Opbrengst kantine	17.202		3.000		10.886	
Verhuur kluisjes	1.863				2.150	
Excursies	143.836		283.655		71.447	
Contributies/donaties/giften	3.391		1.000		73.765	
Bijdrage schoolkosten	215.411		71.303		239.595	
COS opleidingsschool	3.863				20.438	
Gezonde school	2.000		4.000			
Diversen	19.821				19.180	
		407.386		362.958		437.460
Totaal overige baten		589.405		502.932		532.744

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	2025 EUR		Begroting 2025 EUR		2024 EUR	
Lonen en salarissen	12.483.845		12.211.575		12.037.082	
Sociale lasten	1.789.771		1.752.862		1.715.695	
Pensioen lasten	1.820.018		1.782.485		1.762.650	
		16.093.634		15.746.923		15.515.428
Overige personele lasten						
Uitzendkrachten/inhuur/stagiaires	253.695		67.053		307.747	
Reiskosten woon-werk	211.176		200.000		204.145	
Gratificaties en dotaties voorzieningen	14.881		10.929		31.103	
Verhuiskosten	7.517		12.500		12.719	
Personeels-bestuursactiviteiten	59.612		54.650		86.560	
Seminars/cursussen/nascholing	100.330		24.500		51.487	
Dotaties en onttrekkingen personele voorzieningen	123.847					
Totaal overige personele lasten		771.058		369.632		693.761
Uitkeringen (-/-)						
Totaal personele lasten		16.864.692		16.116.555		16.209.188

Personele lasten naar kostendragers	2025 EUR		Begroting 2025 EUR		2024 EUR	
DIR (incl. CvB)		556.052		564.787		597.175
OP		12.374.158		13.253.863		12.344.576
OOP		3.401.984		1.928.273		2.881.423
Overige personele lasten	771.058		369.632		386.014	
		771.058		369.632		386.014
Totaal personele lasten		17.103.251		16.116.555		16.209.188

Verhouding FTE's	2025		Begroting 2025		2024	
DIR (incl. CvB)	3,67		4,00		3,89	
OP	123,04		130,82		96,14	
OOP	38,12		31,38		31,64	
Projecten					36,07	
Totaal		164,83		166,20		167,74

Alle medewerkers zijn werkzaam in Nederland.

4.2 Afschrijvingen

	2025 EUR		Begroting 2025 EUR		2024 EUR	
Gebouwen		111.047		237.208		83.552
Inventaris en apparatuur		290.762		165.225		216.957
Totaal afschrijvingen		401.809		402.433		300.508

4.3 Huisvestingslasten

	2025 EUR		Begroting 2025 EUR		2024 EUR	

Huur	74.846		54.000		67.211	
Klein onderhoud en exploitatie	172.226		144.329		153.774	
Energie en water	320.333		421.500		342.198	
Schoonmaakkosten	425.892		425.800		405.172	
Heffingen	51.159		42.000		27.670	
Dotatie onderhoudsvoorziening			120.350			
Bewaking / beveiliging	15.381		19.100		21.017	
		1.059.838		1.227.080		1.017.042
Totaal huisvestingslasten		1.059.838		1.227.080		1.017.042

4.4 Overige instellingslasten

	2025		Begroting 2025		2024	
	EUR		EUR		EUR	
Administratie- en beheerslasten						
Reis- en verblijfskosten	19.255		9.000		14.342	
Presentiegelden RvT	15.526		14.000		11.796	
Accountantskosten	56.101		35.000		62.430	
Porti/telefoon/kantoor/abonnementen	201.767		143.100		237.258	
Reclame & voorlichting	90.797		105.000		95.467	
Externe adviseurs	117.849		97.500		105.258	
Vergaderkosten	8.507		7.000		7.957	
Kosten ICT	475.532		382.000		428.264	
Leerlingpas	3.874		13.000		10.700	
Gemeete Arnhem - VSV (Voortijdig SchoolVerlaten)					0	
DUO bekostiging - Lerarenbeurs					0	
DUO bekostiging - Zij-instromers	44.915				7.539	
DUO bekostiging - Strategisch HRM en verzuim	61.132		123.300		100.068	
SWV Eemland + SWV de Verbinding					0	
DUO bekostiging - Werkdrukverlichting					0	
Heterogene brugklassen					11.000	
Slobgelden					0	
DUS-I - Praktijkgericht vak GL en TL	7.507				0	
Nationaal Programma Onderwijs	23.912				188.540	
SWV de Verbinding - Symbiose					0	
PO-VO					0	
MDT	25.720				28.383	
Detachering					0	
Schoolleidersbeurs VO	1.578				30.658	
DUO bekostiging - Onderwijskansen					0	
DUS-I - Basisvaardigheden	64.222				69.730	
COS opleidingsschool	104				5.697	
Ministerie SWZ - Financiele educatie onderwijsinstellingen						
Diversen (o.a. gezonde school)					27	
		1.218.298		928.900		1.415.113

Toelichting staat van baten en lasten:
1) De personeelslasten vallen in 2025 hoger uit dan begroot. Dit komt doordat bij het opstellen van de loonkostenbegroting geen rekening is gehouden met CAO-effecten en periodieke salarisstijgingen. Daarnaast blijkt achteraf dat de gehanteerde berekeningsmethode voor de loonkosten in de begroting 2025 onjuist was.

Ten opzichte van 2024 zijn de personeelskosten gestegen door CAO-verhogingen per 1 januari 2025 (4,9%) en per 1 november 2025 (4,6%), evenals door reguliere tredestijgingen.

2) De afschrijvingen in 2025 zijn hoger dan in 2024. Deze toename wordt veroorzaakt door de activering van de VMBO-inrichting ter waarde van € 1,2 mln. Ter dekking hiervan is een egalisatiereserve gevormd waarin deze afschrijvingslasten worden opgevangen.

3) De huisvestingslasten over 2025 wijken af van de begroting. In de begroting was nog rekening gehouden met een dotatie aan de MJOP van € 120k, maar deze is vervallen door de overgang naar de componentenmethode. Daarnaast waren de kosten voor elektra, gas en water hoger begroot, omdat was uitgegaan van een indexatie van 15%. In werkelijkheid vallen deze lasten lager uit.

Dit wordt verklaard door:
- de locatie Arnhem, die tijdelijk is gehuisvest aan de Zijpendaalseweg 163 in verband met nieuwbouw aan de Grensweg 2; de kosten voor elektra en gas zijn inbegrepen in de vergoeding voor de tijdelijke huisvesting;
- de VMBO-locatie, die geen gebruik meer maakt van gas, doordat alle installaties zijn overgezet naar elektra.

4) De overige instellingslasten zijn toegenomen ten opzichte van de begroting met circa 400k. Dit wordt veroorzaakt door hoger uitgevallen kosten voor leermiddelen (LiFo) van 200k, en hoger uitgevallen kosten voor ICT-middelen met ruim 90k. De resterende verklaring komt voort uit materiele uitgaven van projectsubsidies (Zij-instroom, MDT, NPO, Basisvaardigheden) die vooraf niet wat begroot als materiele uitgaven.

Honoraria accountant
De honoraria van de accountant over 2025 zijn als volgt:

	2025	2024
1. Onderzoek van de jaarrekening*	48.820	58.068
2. Andere controleopdrachten	7.281	4.362
3. Adviesdiensten op fiscaal terrein		
4. Andere niet-controlediensten		
Honoraria accountant	56.101	62.430

	2025	Begroting 2025	2024
	EUR	EUR	EUR
Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Leermiddelen	188.191	233.517	191.696
Zorgteam	15.506		9.879
Mediatheek	11.004	14.500	8.763

Decanaat	9.965		13.910		12.276	
Lesmateriaal	990.402		795.983		974.361	
Totaal Inventaris, apparatuur en leermiddelen		1.215.067		1.057.909		1.196.976
Dotatie overige voorzieningen					4.794	
		0		-		4.794
Overige lasten - kosten schoolactiviteiten						
Wervingskosten	127.415		98.700		120.082	
Kantinekosten	36.797		29.500		24.439	
Excursies / introductiekamp	223.348		283.655		192.207	
Ongevallenverzekering / EHBO	16.013		11.200		11.715	
Grip	1.040		8.000		7.906	
Catering	23.953		37.233		30.730	
Vervoersprojecten			9.000			
Leermiddelen	106.588		86.303		122.462	
Administratiekantoor	27.358		24.000		11.344	
Onderhoud bagagekluizen	13.735		32.500		36.686	
GPC vertrouwenspersoon	3.335		3.000		2.530	
Diversen (grote avond, sportevenementen ed)	31.400		34.760		24.714	
		610.983		657.851		584.816
Totaal overige instellingslasten		3.044.348		2.644.661		3.201.699

Toelichting staat van baten en lasten:
De begroting is opgesteld op basis van andere uitgangspunten, waarbij boekingen volgens een andere werkwijze en toerekening zijn verwerkt.
We werken aan betrouwbare begrotingscijfers.

Wet normering topinkomens (WNT)
De WNT-verantwoording 2025
Deze WNT-verantwoording is opgesteld voor Stichting voor Gereformeerd Voortgezet Onderwijs voor Midden-Nederland.

De klasse-indeling is gebasseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld.

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen	2
Gewogen aantal onderwijssoorten	3
Totaal aantal complexiteitspunten	**9**

Het bezoldingsmaximum is in 2025 berekend conform de WNT klasse-indeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse D, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 191.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband. Het WNT-maximum bedraagt voor leden van het toezichthoudend orgaan 15% voor voorzitters en voor de overige leden 10% van het bezoldigings-maximum naar rato van de duur van het dienstverband.

Bezoldiging topfunctionarissen
1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen
Gegevens 2025

Bedragen x € 1	**A. Bosman**
Functiegegevens	College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01.01 - 31.12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	143.700
Beloning betaalbaar op termijn	23.316
Subtotaal	167.016
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	191.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Totale bezoldiging	167.016
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	**A. Bosman**	**C. Koelewijn**
Functiegegevens	College van Bestuur	College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01.02 - 31.12	01.01 - 27.03
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	120.375	32.702
Beloning betaalbaar op termijn	20.357	5.452
Subtotaal	140.732	38.154
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	165.669	43.025
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	140.732	38.154

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025		
Bedragen x € 1	**C. van Renssen**	**L. Zwaan**
Functiegegevens	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12
Bezoldiging		
Bezoldiging	5.559	2.100
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.650	19.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	5.559	2.100
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2024			
Bedragen x € 1	**C. van Renssen**	**D. van Rhee**	**L. Zwaan**
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01.06 - 31.12	01.01 - 31.05	01.01 - 31.12
Bezoldiging			
Bezoldiging	1.225	2.317	2.100
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.875	11.275	18.100

Gegevens 2025			
Bedragen x € 1	**P. Schonewille**	**E.G.A. Wielenga**	**A. Buik**
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01.01 - 30.06	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12
Bezoldiging			
Bezoldiging	1.050	2.100	2.100
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	9.472	19.100	19.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	1.050	2.100	2.100
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2024			
Bedragen x € 1	**P. Schonewille**	**E.G.A. Wielenga**	**A. Buik**
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	01.07 - 31.12
Bezoldiging			
Bezoldiging	2.100	2.100	1.050
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.100	18.100	9.099

Gegevens 2025	
Bedragen x € 1	**P. van Dam**
Functiegegevens	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01.12 - 31.12
Bezoldiging	
Bezoldiging	175
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	1.622
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
Totale bezoldiging	175
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	**C. van Renssen**
Functiegegevens	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01.01 - 31.05
Bezoldiging	
Bezoldiging	875
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	7.517

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

5 Financiële baten en lasten

	2025 EUR		Begroting 2025 EUR		2024 EUR	
Financiële baten						
Rentebaten	38.409		30.000		44.667	
		38.409		30.000		44.667
Financiële lasten						
Rentelasten	4.270		6.000		4.290	
		4.270		6.000		4.290
Saldo financiële baten en lasten		34.139		24.000		40.377

Amersfoort, 1 juni 2025
College van Bestuur

6 Bestemming van het exploitatiesaldo

Het exploitatiesaldo over 2025 bedraagt volgens de exploitatierekening:

	Rekening 2025 (x € 1.000)	Begroot 2025 (x € 1.000)	Rekening 2024 (x € 1.000)
Nettoresultaat	135-	566	-610
Onttrekking aan:			
Reserve Stichting Vrienden van Guido			
Correctie fictieve afboeking debiteuren 2023			40-
Reserve personeel			
Dotatie frictie personeelskosten	75-	-75	75-
Onttrekking slobgelden door uitgaven			39
Reserve Nieuwbouw	474-	574-	680-
Reserve egalisatie inrichting VMBO	12	120	41
Reserve aanpassingen HV	-		-
Reserve Nationaal Programma Onderwijs	215		748
Reserve Strategisch HRM	469		96
Hierdoor wordt het nog te bestemmen resterende resultaat gewijzigd en komt daarmee op	**11**	**36**	**481-**
Vooruitlopend op het besluit van Raad van Bestuur is dit resultaat ten gunste gebracht aan de reserve personeel	11	36	-481

7 Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben geen gebeurtenissen plaatsgevonden die betrekking hebben op het verslagjaar 2025.

8 Gegevens over de rechtpersoon

Bevoegd gezag nummer	30718
Statutaire	Stichting voor Gereformeerd Voortgezet Onderwijs voor Midden-Nederland
KvK nummer	92238467
Adres	Paladijnenweg 251
Postadres	Postbus 401
Postcode / Plaats	3800 AK Amersfoort
Telefoon	033-4792900
E-mail	info@guido.nl
Internetsite	www.guido.nl
Raad van Bestuur	A. Bosman
Telefoon	033-4792900
E-mail	info@guido.nl
Brinnummer	00JT
Naam	Stichting voor Gereformeerd Voortgezet Onderwijs voor Midden-Nederland
Sector	VO

Controleverklaring

Statutaire regeling omtrent resultaatbepaling

In de statuten is geen regeling opgenomen omtrent resultaatbepaling.

Opgave van (neven)vestigingen

Brinnummer	Locatie	Adres
00JT00	Guido HAVO VWO	Paladijnenweg 251, 3813 DH Amersfoort
00JT02	Guido VMBO	Arnhemseweg 65, 3817 CB Amersfoort
00JT03	Guido Arnhem	Zijpendaalseweg 167, 6814 CJ Arnhem - tijdelijke locatie
00JT06	Guido HAVO VWO	Paladijnenweg 253, 3813 HX Amersfoort