



Bestuursverslag 2025

Punt Speciaal onderwijsgroep

Bestuursverslag 2025



Voorwoord

Met trots presenteren wij het bestuursverslag van Punt Speciaal onderwijsgroep voor het jaar 2025, samen met de jaarrekening, waarmee wij formeel verantwoording afleggen over ons beleid en de financiën van onze stichting.

Wij hechten waarde aan transparantie en leggen daarom graag rekenschap af aan onze collega's, ouders, leden van de raad van toezicht, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en externe stakeholders, waaronder accountants en inspecteurs. Dit bestuursverslag is voor iedereen bedoeld die geïnteresseerd is in onze bedrijfsvoering en onze inhoudelijke koers voortkomend uit ons Richtpunt.

2025 was een jaar waarin we met elkaar belangrijke stappen hebben gezet om onze leerlingen elke dag het beste onderwijs te bieden, en waarin onze gezamenlijke koers verder richting heeft gekregen.

Op verschillende van onze scholen vonden inspectiebezoeken plaats. Wij zijn trots dat al onze locaties een positieve beoordeling hebben ontvangen. Deze waardering onderstreept dat ons onderwijs van goede kwaliteit is en dat onze medewerkers dagelijks met grote deskundigheid, betrokkenheid en inzet werken aan de ontwikkeling van onze leerlingen.

Onder leiding van onze nieuwe bestuurder hebben wij in 2025 intensief gewerkt aan de verdere uitwerking van onze koers, met het oog op het nieuwe meerjarenbeleidsplan Richtpunt 2.0, dat in 2026 van kracht is geworden. Een belangrijk onderdeel van deze koers is de beweging naar inclusiever onderwijs. Binnen Punt Speciaal staat inclusiviteit niet alleen voor een onderwijskundig begrip, maar voor een fundamenteel uitgangspunt: een samenleving waarin iedereen ertoe doet en volwaardig kan meedoen. Wij willen toonaangevend zijn én blijven voor onze leerlingen in de ontwikkeling richting een inclusieve samenleving.

Tegelijkertijd zien we een groeiende instroom in de lagere leerroutes. Voor deze leerlingen is echter niet altijd de passende bekostiging vanuit onderwijs en zorg beschikbaar en ook ontbreekt soms een passende uitstroombestemming. Dit is zelden een kwestie van onwil; vaak zijn de middelen simpelweg beperkt. Om deze leerlingen toch een passende plek te kunnen bieden, trekken wij intensief op met gemeenten en samenwerkingsverbanden.

In 2025 hebben wij kritisch gekeken naar onze eigen organisatie. Dit heeft geleid tot enkele noodzakelijke aanpassingen, waaronder het herstructureren en verkleinen van de managementstructuur. Daarmee houden we de kosten beheersbaar en zorgen we voor voldoende middelen en ondersteuning op de werkvloer. Ook is stevig ingezet op het terugdringen van het ziekteverzuim.

Ondanks de dynamiek en de uitdagingen die het jaar met zich meebracht, hebben wij samen veel bereikt. In 2024 zijn al mooie stappen gezet, en in 2025 kreeg het eigenaarschap van onze medewerkers—altijd in verbinding met elkaar en met onze visie—steeds sterker vorm. Wij willen daarom alle medewerkers van Punt Speciaal bijzonder bedanken. Voor hun professionaliteit, hun flexibiliteit en bovenal hun onvermoeibare inzet voor onze leerlingen. In een

Bestuursverslag 2025

tijd van verandering blijft hun betrokkenheid de basis waarop wij kunnen bouwen.

Namens het bestuur danken wij iedereen die heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen en aan de kwaliteit van ons onderwijs. Samen blijven we werken aan kansen voor ieder kind.

Bas Wesseldijk

Bestuursverslag 2025

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inleiding en leeswijzer	7
1 Besturing	8
1.1 Juridische structuur.....	8
1.2 Organisatiestructuur	8
1.3 Organisatiecultuur.....	9
1.4 Missie	10
1.5 Visie	10
1.6 Politiek maatschappelijk.....	11
1.7 Maatschappelijke betrokkenheid.....	11
1.8 Horizontale en verticale verantwoordelijkheid.....	11
1.9 Governancecode Funderend Onderwijs	11
2 Raad van toezicht.....	12
2.1 Samenstelling raad van toezicht.....	12
2.2 Governance	14
2.3 Werkzaamheden	14
Handtekeningenblad	17
3 Verantwoording beleid	18
3.1 Meerjarenbeleidsplan: Richtpunt.....	18
3.2 Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.....	18
3.3 Onderwijsinspectie.....	19
4 Onderwijs en kwaliteit	20
4.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	20
4.1.1 Sturen op kwaliteit: data, dialoog en ontwikkeling.....	20
4.1.2 Rol van het bestuursbureau.....	20
4.1.3 Instrumenten binnen de kwaliteitscyclus.....	21
4.1.4 Kwaliteit als continu ontwikkelproces.....	21
4.1.5 Beleidskader en verantwoording.....	21
4.2 Doelen en resultaten.....	22
4.3 Ontwikkelingen	24
4.6 Inspectiebezoeken.....	25
4.7 Veiligheid 4.7.1 Veiligheids- en vertrouwensbeleid	26

Bestuursverslag 2025

4.8 Samenwerken	26
4.8.1 Met leerlingen en ouders	26
4.8.2 Binnen samenwerkingsverbanden	26
4.8.3 Met onze zorgpartners	27
5 Personeelsbeleid.....	28
5.1 Dashboard personeel.....	28
5.2 Strategisch personeelsbeleid	29
5.3 Belangrijke personele ontwikkelingen	30
5.4 Professionalisering.....	30
5.4.1 Professionalisering en begeleiding schoolleiders	30
5.4.2 Algemene verordening gegevensbescherming	30
5.4.3 Aansluiting onderwijsregio's	31
5.5 Uitkering of ontslag.....	31
5.6 Verzuim.....	31
5.6.1 Flexpunt	32
5.7 Eigenaarschap medewerkers.....	32
5.8 Arbeidsmarkt	33
5.9 Banenafsprak.....	33
5.10 Klachtenbehandeling	33
5.11 Verklaring omtrent gedrag	34
5.12 Klokkenluidersregeling.....	34
5.13 Risico-inventarisatie en -evaluatie.....	34
6 Huisvesting en facilitaire zaken	35
6.1 Huisvesting.....	35
6.2 Facilitaire zaken.....	35
6.3 Informatiebeveiliging en privacy.....	35
7 Middelenmanagement.....	37
7.1 Financiën en kengetallen op balansdatum.....	37
7.1.1 Materiële vaste activa.....	37
7.1.2 Vorderingen.....	37
7.1.3 Liquide middelen	37
7.1.4 Eigen vermogen	37
7.1.5 Voorzieningen personeel.....	38
7.1.6 Voorziening groot onderhoud	39
7.1.7 Langlopende schulden.....	39

Bestuursverslag 2025

7.1.8	Kortlopende schulden	39
7.1.9	Kengetallen	39
7.2	Analyse resultaten 2025	41
7.3	Treasury-verslag	43
7.4	Governance code/control statement	43
7.5	Werkdrukmiddelen	44
8	Toekomstige ontwikkelingen	45
9	Verantwoording financiën	46
9.1	Continuïteitsparagraaf	46
	Begroting 2026-2030	46
9.2	Algemene toelichting op de begroting	47
9.4	Meerjarenprognose balans	50
9.5	In control statement	51
9.6	Ontwikkelingen leerlingenaantallen	52
9.7	In- en uitstroomgegevens leerlingen	55
9.8	Ontwikkelingen personeelsaantallen	55
9.9	Financiële uitgaven medezeggenschap	56
10	Financiële uitdagingen en risico's	57
11	Conclusie	58



Inleiding en leeswijzer

In de diverse hoofdstukken van het bestuursverslag zijn de contouren van 2025 voor Punt Speciaal duidelijk omschreven. Het verslag is als volgt gestructureerd:

- Hoofdstuk 1: *besturing*. Daarin worden onder andere de juridische structuur en de organisatiestructuur weergegeven. Ook worden de missie en visie omschreven en gaan we in op de code goed bestuur.
- Hoofdstuk 2: *raad van toezicht*. Hier worden de taken, bevoegdheden en werkzaamheden van de leden van de raad van toezicht beschreven. Tevens wordt er aandacht besteed aan governance.
- Hoofdstuk 3: *verantwoording beleid*. Ons meerjarenbeleidsplan Richtpunt vormt de basis van dit bestuursverslag en wordt hier toegelicht. Daarnaast wordt beschreven hoe onze onderwijskwaliteit zich verhoudt tot de richtlijnen van de onderwijsinspectie.
- Hoofdstuk 4: *onderwijs en kwaliteit*. In dit hoofdstuk worden inclusiever onderwijs, en de ontwikkelingen in onderwijskwaliteit in 2025 behandeld.
- Hoofdstuk 5: *personeelsbeleid*. Hier worden professionalisering, personele ontwikkelingen en de huidige arbeidsmarkt beschreven. Tevens wordt het stimuleren van eigenaarschap bij medewerkers benadrukt.
- Hoofdstuk 6: *huisvesting en facilitaire zaken*. Dit hoofdstuk gaat over onze onderwijslocaties en het bestuursbureau.
- Hoofdstuk 7: *middelenmanagement*. In dit hoofdstuk worden onder andere kengetallen, analyse van resultaten, het treasury-verslag en de werkdrukmiddelen weergegeven.
- Hoofdstuk 8: *toekomstige ontwikkelingen*. De adviezen en afspraken met het bestuur staan hier omschreven.
- Hoofdstuk 9: *verantwoording financiën*. Het hoofdstuk omvat onder andere een continuïteitsparagraaf, toelichting op begroting, allocatie van middelen en in- en uitstroomgegevens van de leerlingen.
- Hoofdstuk 10: *financiële uitdagingen en risico's*. Deze worden beschreven ten behoeve van gezonde en doelmatige bedrijfsvoering.
- Hoofdstuk 11: *conclusie*. Ter afsluiting geeft het bestuur een samenvattende conclusie.

Bestuursverslag 2025

1 Besturing

1.1 Juridische structuur

Statutaire naam	Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal
Juridische vorm	Stichting
Vestigingsplaats	Malden
Bestuursnummer	41531
Inschrijvingsnummer Kamer van Koophandel	1106227
Adres	Grote Loef 1, 6581 JE Malden
Telefoonnummer	024 3505335
Algemeen e-mailadres	info@puntspeciaal.nl
RIO-instellingscodes per school	
- Brinnummer De Cambier	07IC
- Brinnummer De Kom	02RO
- Brinnummer Mikado	02RV
- Brinnummer St. Maartenschool	00OS
- Brinnummer Werkenrode School	01JR
- Brinnummer Talita Koemi	00TO
Websites	
Punt Speciaal onderwijsgroep	www.puntspeciaal.nl
De Cambier	www.decambier.nl
De Kom	www.de-kom.nl
Mikado	www.mikadoschool.nl
St. Maartenschool	www.maartenschool.nl
Talita Koemi	www.talita-koemi.nl
Werkenrode School	www.werkenrodeschool.nl

Onder bovenvermelde brinnummers vallen de volgende nevenvestigingen: De Hoge Hof, Kapel-Avezaath; De Laak, Wamel; Stijntje Buys, Nijmegen; Tapirstraat, Nijmegen; De Wingerd, Cuyk; VMBO Montessori, Groesbeek; Het Beste uit twee Werelden, Nijmegen; Linawijs, Culemborg; PrO, Tiel; Fooocus, Cuyk, Venray, Nijmegen en Beuningen. Met deze nevenvestigingen geven wij invulling aan inclusiever onderwijs.

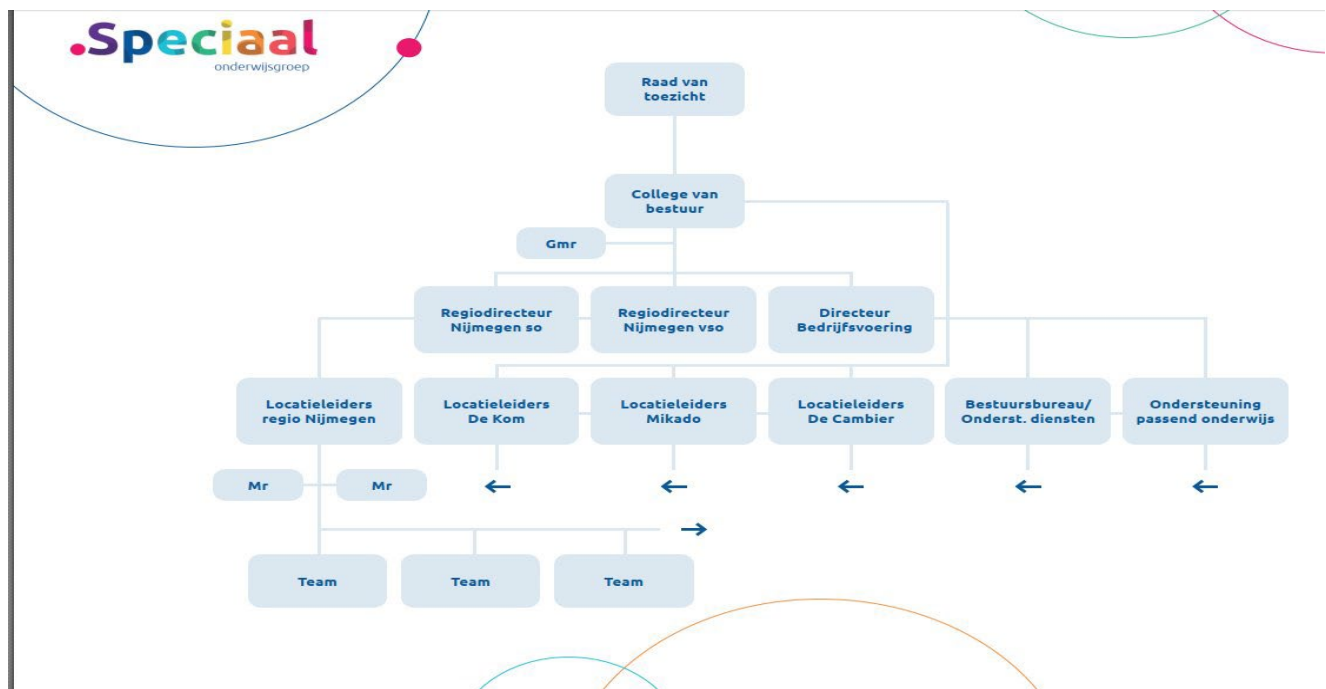
1.2 Organisatiestructuur

Het bestuur hanteert de Governancecode Funderend Onderwijs en heeft een scheiding aangebracht tussen het bestuur en de raad van toezicht. Vanaf 1 mei 2015 was de heer dr. W.L. Willemsen, bestuurder van Punt Speciaal onderwijsgroep. Hij heeft zijn functie van bestuurder moeten neerleggen om gezondheidsredenen per 1 augustus 2024. Hij is vanaf maart (deels) 2023 vervangen door mw. J. van Zuidam. Per februari 2025 is een nieuwe bestuurder gestart, de heer B. Wesseldijk. In 2025 is gewerkt met een structuur met twee regiodirecteuren in Nijmegen (so en

Bestuursverslag 2025

vso). In deze regio is de situatie complexer met het gemeentelijk apparaat, de samenwerking met zorgpartners en grotere projecten zoals een toekomstbestendig v(s)o Nijmegen. Zoals we hadden afgesproken is in 2025 de managementstructuur geëvalueerd (via vragenlijsten, interviews en overleg).

Het organogram ziet er als volgt uit:



Op basis van de uitkomsten van deze evaluatie is een nieuwe structuur voorgesteld met ingang van 2026, waarbij de functie van regiodirecteur komt te vervallen, alle locatiedirecteuren aan de bestuurder rapporteren en met een nieuwe functie van directeur inclusief onderwijs.

1.3 Organisatiecultuur

Een algemeen geldende definitie van organisatiecultuur is dat dit een verzameling is van normen, waarden en gedragsuitingen, die gedeeld worden door de medewerkers en die hen met elkaar en met de organisatie verbinden. Onze visie en cultuur liggen verankerd in onze kernwaarden.

Binnen Punt Speciaal vormen veiligheid, eigenaarschap, kwaliteit en verbinding het kader voor professioneel handelen. Deze kernwaarden geven richting aan wat wij van collega's vragen en hoe wij als organisatie sturen op goed onderwijs, steeds vanuit het perspectief van de leerling.

- *Veiligheid* is de basis voor leren en werken. Van collega's vragen we voorspelbaar en professioneel handelen, het nakomen van afspraken en het bespreekbaar maken van signalen van onveiligheid. Wij borgen dit met duidelijke kaders en aandacht voor sociale en fysieke veiligheid.
- *Eigenaarschap* betekent verantwoordelijkheid nemen én krijgen. Collega's handelen vanuit wat een leerling nodig heeft, werken samen en nemen verantwoordelijkheid binnen

afgesproken rollen. Dit vraagt om vertrouwen, een helder mandaat en ruimte voor professionele afwegingen.

- *Kwaliteit* vraagt om een lerende houding. Collega's delen expertise, reflecteren op het handelen en werken samen aan onderwijsontwikkeling. We volgen dit cyclisch via school- en jaarplannen en kwaliteitsgesprekken.
- *Verbinding* zien we terug in teamgedrag, heldere communicatie en samenwerking met ouders en partners.

Het bestuur stelt de kaders, zorgt voor omkadering en vertrouwen en bewaakt de samenhang, in lijn met het inspectiekader en onze kwaliteitscyclus.

We willen leren en ontwikkelen, het steeds beter doen. We werken steeds beter via de pdca-cyclus, passend bij een lerende organisatie en cultuur. Qua leiderschap vraagt dit om vertrouwen als basis, constructieve conflicten en elkaar coachen. De nieuwe managementstructuur helpt ons dit nog beter te faciliteren, door verantwoordelijkheden helder te beleggen en het leren en verbeteren samen te organiseren.

1.4 Missie

Wij leiden leerlingen op de best passende manier toe naar de voor hen best passende plek in de maatschappij. Wij zijn er voor alle leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag: leerlingen met leerproblemen, een lichamelijke en/of verstandelijke beperking, een ziekte of een combinatie hiervan. Daarbij kunnen zich ook gedrags- en/of psychische problemen voordoen. Met iedere leerling werken wij toe naar een voor hen optimale participatie op het gebied van wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Dat is wat wij bedoelen met 'inclusiever onderwijs'.

1.5 Visie

Wij gaan voor een inclusievere maatschappij, waarin iedereen ertoe doet, iedereen erbij hoort en succesvol meedoet. Daarom stellen wij in ons onderwijs de vraag van de leerling centraal. De participatie van leerlingen en ouders begint op het moment dat de leerling bij ons binnenkomt: we kijken samen wat de leerling nodig heeft en organiseren het onderwijs daaromheen. Voor al onze leerlingen, in alle uitstroomrichtingen, organiseren we het onderwijs zoveel mogelijk buiten de muren van onze klassen en scholen, in de maatschappij. Daartoe ontwikkelen we nieuwe onderwijsconcepten waarin het leren in de maatschappij centraal staat. Hiervoor werken we intensief samen partners in het onderwijs en in de maatschappij: van (collega-) onderwijsinstellingen en zorginstellingen tot regionale ondernemingen en overheden.

De bestuurder is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en vaststellen van de visie, missie en de beleidsontwikkeling. Daarvoor schept de bestuurder randvoorwaarden, profileert de onderwijsorganisatie, geeft leiding en draagt zorg voor eigen professionalisering.

In 2025 is het nieuwe Richtpunt, een voortzetting van en voortbordurend op het huidige Richtpunt, ontwikkeld. Op de studiedag op 18 april 2025 hebben we daarbij de gehele organisatie betrokken, om zo breed mogelijk draagvlak te creëren. Het nieuwe meerjarenbeleidsplan Richtpunt gaat in per 1 januari 2026.

1.6 Politiek maatschappelijk

In het kader van politiek maatschappelijke betrokkenheid wordt er voor onze leerlingen het een en ander georganiseerd. In samenspraak met de staf onderwijs en kwaliteit zijn stappen gezet voor het vak Burgerschap. De inspectie beoordeelde ons voldoende op dit punt. We gaan nu aan de slag met het doorontwikkelen van het vak en het lesaanbod.

1.7 Maatschappelijke betrokkenheid

De maatschappelijk betrokkenheid van onze medewerkers en van onze leerlingen is groot. Leren en ontwikkelen vindt altijd in de context van het leven van alledag plaats. Daar waar mogelijk wordt op de scholen op eigen initiatief (veelal vanuit initiatief van de leerlingen) aandacht gegeven aan zaken in hun eigen leefwereld. Bijvoorbeeld wanneer het gaat om het verzorgen van de dieren nabij de school of bijvoorbeeld in 'het dorp' als het gaat om het verzorgen van het groen in het park. Een mooi voorbeeld is 'wijkhelden': leerlingen van Talita Koemi gaan wekelijks op pad om de wijk schoon te houden. Een ander voorbeeld is de klusbus waarmee leerlingen van Werkenrode School en De Kom op pad gaan om tuinen te onderhouden.

1.8 Horizontale en verticale verantwoordelijkheid

Horizontale en verticale verantwoording is belangrijk binnen Punt Speciaal; wij hechten er waarde aan om onze stakeholders zo optimaal mogelijk te informeren. Dit gebeurt op school- en op bestuursniveau: raad van toezicht, medezeggenschap, samenwerkingsverbanden, gemeenten, onderwijsregio's, zorgpartners, etc. We kiezen daarbij bewust voor een open, eerlijke en transparante manier van communiceren: wat goed gaat delen we, en wat lastig is maken we bespreekbaar. Ook de nieuwe bestuurder staat nadrukkelijk voor deze openheid en transparantie; vertrouwen, helderheid en wederzijds begrip vormen daarbij het uitgangspunt.

1.9 Governancecode Funderend Onderwijs

De Governance Code Funderend Onderwijs beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van goed governance en normen die daaruit voortvloeien. Deze principes zijn: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. Wij conformeren ons aan deze code en laten daarmee zien dat ons bestuur en onze interne toezichthouders de verantwoordelijkheid nemen voor goed onderwijs, zowel individueel als in samenwerkingen en dat wij daarbij professioneel, integer en transparant te werk gaan. Deze uitgangspunten zijn vastgelegd in het managementstatuut dat wij in 2025 hebben geactualiseerd en corresponderen met onze kernwaarden. We kunnen dat alleen doen met professionele en deskundige medewerkers. Onze medewerkers ontwikkelen zich in de richting van wat het onderwijs aan onze leerlingen, nu én in de toekomst van ons vraagt. Punt Speciaal vindt het daarom belangrijk een professionele en lerende organisatie te zijn, waarin ontwikkeling en leren van elkaar vanzelfsprekend is.

2 Raad van toezicht

2.1 Samenstelling raad van toezicht

Onze raad van toezicht bestaat uit vijf personen van wie één als voorzitter is benoemd en één lid vanuit een reglementaire voordracht van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr) is benoemd. In de raad van toezicht van Punt Speciaal hebben in 2025 de volgende personen zitting:

Achternaam	Asseldonk, van
Voorletters	A.S.F.
Titel	Drs.
Geboortedatum	25-09-1953
Huidige functie raad van toezicht	Voorzitter Lid remuneratiecommissie Lid kwaliteitscommissie
Huidige hoofdfuncties	Geen
Huidige nevenfuncties	• Associate partner bij KplusV (bezoldigd); • Voorzitter College van Deskundigen Openbare Ruimte (onbezoldigd); • Voorzitter raad van toezicht Toerisme Veluwe Arnhem Nijmegen (bezoldigd); • Voorzitter Stichting Elst 1300 (onbezoldigd).

Achternaam	Blonk
Voorletters	Mw. A.M.
Titel	Dr.
Geboortedatum	09-10-1962
Huidige functie raad van toezicht	Lid op voordracht gmr Lid kwaliteitscommissie
Huidige hoofdfuncties	De Gagelhoeve: Centrum voor Ervarend Leren, praktijkhouder (1,0 fte).
Huidige nevenfuncties	Lid raad van advies van Mezzoscholen (onbezoldigd).

Achternaam	Koenis
Voorletters	R.
Titel	Drs.
Geboortedatum	23-04-1990
Huidige functie raad van toezicht	Lid Lid remuneratiecommissie
Huidige hoofdfuncties	Directeur ONS Welzijn, directeur Sociaal Werk Meierijstad remuneratiecommissie
Huidige nevenfuncties	

Bestuursverslag 2025

Achternaam	Lamers
Voorletters	Mw. E.H.
Geboortedatum	03-08-1967
Huidige functie raad van toezicht	Lid Lid auditcommissie
Huidige hoofdfuncties	Voorzitter raad van bestuur stichting KION kinderopvang te Nijmegen.
Huidige nevenfuncties	• Lid Algemeen Bestuur Branchevereniging Kinderopvang (onbezoldigd); • Penningmeester Seven Hills Runnersclub (onbezoldigd). • Lid rvc Woningstichting Nijkerk. • Plaatsvervangend lid Geschillencommissie Prestatieafspraken Woningcorporaties – Gemeenten (onbezoldigd).

Achternaam	Haverkamp
Voorletters	R.
Geboortedatum	25-04-1969
Huidige functie raad van toezicht	Lid sinds 1-7-2025 Lid auditcommissie sinds 1-7-2025
Huidige hoofdfunctie	Adviseur Controlgroep
Huidige nevenfuncties	• lid Raad van Toezicht scholengroep 't Rhedens • Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Veluwezoom • Voorzitter VVE Velpse Veste • Voorzitter bestuur VVD Hart van Gelderland

Achternaam	Wouters
Voorletters	G.J.A.W.M.
Titel	Drs, RA
Geboortedatum	28-02-1964
Huidige functie raad van toezicht	Vice-voorzitter, lid t/m 30-6-2025 Lid auditcommissie t/m 30-6-2025
Huidige hoofdfunctie	Adviseur Controlgroep
Huidige nevenfuncties	• Bestuurder stichting Start (onbezoldigd); • Bestuurder steunstichting Iselinge te Doetinchem (onbezoldigd); • Lid raad van toezicht Tarcisiusschool te Nijmegen (bezoldigd).

2.1 Taken en bevoegdheden

1. De raad van toezicht is formeel werkgever van de bestuurder en houdt integraal toezicht op de uitvoering van het beleid van het college van bestuur, houdt (achteraf) toezicht op de (vooraf) gemaakte afspraken, de algemene gang van zaken binnen de stichting (inclusief de daarmee verbonden instellingen) en vervult een advies- en klankbordfunctie voor het college van bestuur;
2. De raad van toezicht richt zich bij de vervulling van zijn taak op het belang van de stichting en de daarmee verbonden instellingen en toetst in dat verband of het college van bestuur bij beleidsvorming en de uitvoering van beleidstaken een zorgvuldige en evenwichtige

afweging heeft gemaakt van de belangen van allen die bij de stichting en de daarmee verbonden instellingen zijn betrokken;

3. In het kader van zijn toezichthoudende functie, rekent de raad van toezicht in ieder geval de volgende specifieke taken tot zijn verantwoordelijkheid:
 - Het zorgdragen voor een goed functionerend bestuur door benoeming, beoordeling en indien nodig schorsing en/of ontslag van de leden van het college van bestuur;
 - Het zorgdragen voor een goed functionerend intern toezicht door benoeming, beoordeling en indien nodig schorsing en/of ontslag van leden van de raad van toezicht;
 - Overeenkomstig de statuten het al dan niet goedkeuren van belangrijke besluiten van het college van bestuur;
 - Het bewaken van de strategie en het toezicht op de risico's die aan de activiteiten van de stichting zijn verbonden;
 - Het toezicht op de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
 - Het toezicht op de financiële verslaglegging en de naleving van de geldende wet- en regelgeving;
 - Het aanwijzen van een accountant en het opdracht geven aan de accountant.
4. De raad van toezicht ziet er in het bijzonder op toe dat de uitvoering van bestuursbesluiten stroken met de doelstellingen en de (strategische) beleidsplannen van de stichting. De raad van toezicht en het college van bestuur maken daarbij afspraken over de ijkpunten die door de raad van toezicht gehanteerd worden.

2.2 Governance

De raad van toezicht heeft zijn eigen taken en bevoegdheden. Het intern en extern overleg, het optreden en de werkwijze zijn vastgelegd in het Reglement raad van toezicht Punt Speciaal onderwijsgroep. Tevens onderschrijft de raad van toezicht de Governance Code Funderend Onderwijs (zie 1.9), die volgens geldende wet- en regelgeving ook van toepassing is op het speciaal onderwijs; zowel voor het primair speciaal onderwijs (so) als voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso).

De functiescheiding is bij Punt Speciaal geregeld door bestuur en toezicht strikt te scheiden: de raad van toezicht is belast met het toezicht op bestuur en organisatie en het bestuur is verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur en alles wat daarmee samenhangt.

2.3 Werkzaamheden

De raad van toezicht vergaderde in het jaar 2025 vier keer regulier met de bestuurder en met de regiodirecteuren van een aantal scholen van de onderwijsgroep. Deze overleggen vonden plaats op het bestuursbureau of op één van de scholen, waarbij een presentatie over de desbetreffende school werd gegeven en men werd rondgeleid. Daarnaast werd een extra themabijeenkomst gepland met de OPR over het thema medezeggenschap, onder begeleiding van de OAB". Verder vergaderde de raad van toezicht twee keer regulier met de gezamenlijke medezeggenschapsraad (gmr). Ook was er gedurende het jaar overleg van de commissies van de raad van toezicht met de

Bestuursverslag 2025

bestuurder: auditcommissie betreffende jaarrekening, begroting, reserves, risico-inventarisatie; remuneratiecommissie betreffende jaargesprek met bestuurder, toepassing Wet Normering Topinkomens (WNT) en kwaliteitscommissie betreffende bestuursgesprekken onderwijskwaliteit. Verder was er in en buiten de vergaderingen om contact/overleg tussen individuele leden van de raad van toezicht en de bestuurder over lopende zaken.

De raad van toezicht heeft in 2025 de volgende besluiten genomen:

- Goedkeuring jaarverslag, bestaande uit de jaarrekening en het bestuursverslag van 2024;
- Goedkeuring van uitgangspunten en begroting 2026;
- Vaststelling vergaderrooster en -locaties 2025-2026;
- Op grond van een financiële doorrekening van de bestemmingsreserve, goedkeuring van een voorstel van de bestuurder betreffende de omvang van de bestemmingsreserve;
- Vanwege de gezondheidssituatie van de oud bestuurder is een vaststellingsovereenkomst gemaakt, per 13 januari 2026 is het dienstverband in goed overleg beëindigd;
- Benoeming nieuwe bestuurder per 1 februari 2025;
- Benoeming R. Haverkamp als lid raad van toezicht;
- De raad van toezicht heeft ingestemd met de nieuwe managementstructuur;
- De raad van toezicht heeft ingestemd met de integriteitscode;
- De raad van toezicht hanteert de nieuwe governancecode Funderend Onderwijs.

De raad van toezicht heeft de bestuurder advies gegeven, ook proactief waar het nieuwe initiatieven betreft:

- Doorontwikkeling van de managementstructuur;
- De visie op inclusief onderwijs;
- Over bekostigingssystematiek en de relatie daarvan tot de inclusieve visie van de onderwijsgroep, het aantal nevenvestigingen en de inrichting van het onderwijs;
- Over de invulling van de vacature van directeur inclusief onderwijs;
- Naar aanleiding van het bestuursgesprek: over de kwaliteit van het onderwijs en door het bestuurder ingezette ondersteuning en middelen;
- Naar aanleiding van kwartaalrapportages en van tussenrapportages van de bestuurder: over ontwikkelingsrichtingen voor de onderwijsgroep;
- Over huisvestingsprocessen van onderwijslocaties;
- Over omgaan met leerling- of personeelssituaties op scholen.

De raad van toezicht heeft kennisgenomen van:

- Bestuurs-formatieplan 2025/2026;
- Personele ontwikkelingen binnen het team van directeuren;
- Uitkomsten van inspectiebezoeken;
- Verslagen van de gmr van Punt Speciaal onderwijsgroep;
- De studiedag voor alle medewerkers van Punt Speciaal onderwijsgroep;
- Ontwikkelingen in de landelijke positionering van het speciaal onderwijs;
- Individuele en collectieve scholing van rvt leden.

2.4 Conclusie over 2025

De raad van toezicht heeft in het afgelopen jaar toegezien op het functioneren van Punt Speciaal vanuit het overkoepelende principe van de governancecode Funderend Onderwijs: verantwoordelijkheid. Vanuit dit fundament ziet de rvt dat de organisatie werkt in lijn met de vier kernwaarden die hieruit voortkomen: verbinding, integriteit, lerend vermogen en openheid.

De rvt constateert dat Punt Speciaal verantwoordelijkheid breed en herkenbaar invult: in de maatschappelijke verantwoordelijkheid richting inclusief onderwijs, kwaliteit van onderwijs, de zorgvuldigheid van besluitvorming en de aandacht voor leerlingen, medewerkers en maatschappelijke partners. Er is zichtbaar door de nieuwe bestuurder ingezet op verbindend werken, zowel intern tussen locaties, als extern in de samenwerking met gemeenten, jeugdhulp en regionale partners. Dit versterkt de gezamenlijke opdracht om iedere leerling inclusiever onderwijs en een sterke toekomstpositie te bieden.

Daarnaast waarborgt Punt Speciaal integriteit in handelen en governance door transparante besluitvorming, een heldere rolverdeling tussen bestuur en rvt, en door systematisch verantwoording af te leggen over resultaten en keuzes. Het bestuur toont daarbij lerend vermogen: reflectie is ingebed in het werk, ontwikkelingen worden zorgvuldig gevolgd en vertaald naar verbeteringen in onderwijs, organisatie en besturing. Ook is er een goede en open dialoog met de OPR en wordt er gezamenlijk scholing gevolgd.

Tot slot ziet de rvt dat het principe van openheid concreet tot uiting komt in de open dialoog tussen bestuur, medewerkers, medezeggenschap en toezichthouders. Dit bevordert wederzijds begrip, versterkt professioneel toezicht en draagt bij aan een cultuur waarin vragen, feedback en ontwikkeling centraal staan.

De rvt concludeert dat Punt Speciaal de principes van de governancecode niet alleen onderschrijft, maar ze ook zichtbaar en overtuigend toepast in de praktijk. Hiermee borgt de organisatie goed bestuur en de voortdurende ontwikkeling van kwalitatief sterk en inclusiever onderwijs. In het verslagjaar heeft de rvt ook een zelfevaluatie uitgevoerd. De resultaten daarvan zijn besproken met de bestuurder.

Verder heeft de rvt een Visie op toezichthouden geformuleerd en daarbij geconstateerd dat de werkwijze van de rvt van Punt Speciaal goed aansluit op codes en gedragslijnen die voor onze branche gelden.

Bestuursverslag 2025

Handtekeningenblad

Ondergetekenden verklaren zich akkoord met de inhoud van de jaarrekening 2025.

Malden, datum

	Handtekening:
B. Wesseldijk, voorzitter College van Bestuur	
A.S.F. van Asseldonk, voorzitter Raad van Toezicht	
A.M. Blonk, lid Raad van Toezicht	
R. Koenis lid Raad van Toezicht	
E.H. Lamers, lid Raad van Toezicht	
R. Haverkamp, lid Raad van Toezicht	

3 Verantwoording beleid

3.1 Meerjarenbeleidsplan: Richtpunt

In Richtpunt, ons strategisch meerjarenbeleidsplan (2022 tot 2025) staan de onderstaande thema's centraal:

- Onze leerlingen.
- Onze visie op inclusiever onderwijs.
- Ons onderwijs.
- De wijze waarop wij professioneel werken beschouwen.
- Onze visie op leiderschap, samenwerking en communicatie.

Met deze thema's richten we ons op deze vraagstukken:

- Hoe we ons het beste toeleggen op onderwijskwaliteit en inclusiviteit.
- Hoe we ouders mee kunnen nemen op weg naar inclusiever onderwijs.
- Hoe we eigenaarschap creëren bij al onze medewerkers.
- Hoe we beter zichtbaar kunnen worden in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.
- Hoe we komen tot een gezonde en doelmatige bedrijfsvoering.

In Richtpunt wordt concreet gemaakt wanneer we op deze domeinen tevreden zijn. De regiegroep bestaat uit collega's die betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van Richtpunt, zij komen tweemaal per jaar samen om te evalueren en daar waar nodig bij te sturen. Ook zorgt de regiegroep voor de vertaling van Richtpunt binnen heel Punt Speciaal onderwijsgroep, onder andere door studiedagen hierop in te richten.

De beleidsthema's van Richtpunt zijn de inhoudelijke grondslag voor de toekenning van middelen en vormen zo de inhoudelijke basis onder onze begroting. Daarmee handelt de verantwoording over het gevoerde beleid, in de navolgende hoofdstukken, ook over de verantwoording over de toegekende middelen in het kader van passend onderwijs. Dit geldt zowel voor de middelen vanuit de lumpsum als voor de middelen vanuit de samenwerkingsverbanden. De ondersteuningsbehoefte van iedere leerling is verankerd in de OPP's (ontwikkelingsperspectief) van de leerlingen, voor wie op basis daarvan maatwerk wordt geleverd. Het totaal van OPP's is waar de middelen van de lumpsum en de samenwerkingsverbanden naar toe gaat.

In 2025 is onder verantwoordelijkheid van de regiegroep het vervolg op Richtpunt 2022-2025 ontwikkeld. Richtpunt 2026-2029 gaat in vanaf 1 januari 2026.

3.2 Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Het jaarverslag van onze gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr) is bij documenten gepubliceerd op de website: www.puntspeciaal.nl.

3.3 Onderwijsinspectie

Het Onderwijsresultatenmodel van de onderwijsinspectie bestaat uit veertien indicatoren die leidend zijn voor onze onderwijskwaliteit. Er is veel extra aandacht voor de basisvaardigheden (lezen, rekenen/wiskunde en burgerschap) en voor OP2 (zicht op ontwikkeling en begeleiding). Wij organiseren ons onderwijs volgens de richtlijnen van de onderwijsinspectie.

We brengen jaarlijks verslag uit voor onze interne en externe belanghebbenden over onze doelen en resultaten van het onderwijs. Over inspectiebezoeken aan onze scholen lees je meer in hoofdstuk 4.6.

4 Onderwijs en kwaliteit

4.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit bij Punt Speciaal betreft de doelgerichte inrichting, uitvoering en evaluatie van het onderwijsproces, in samenhang met leerling resultaten, pedagogisch-didactisch handelen, het sociale en veilige klimaat, de professionele kwaliteitscultuur en een zorgvuldige financiële verantwoording. Onderwijskwaliteit is daarmee integraal van aard: het gaat niet alleen om wat leerlingen leren, maar ook om hoe zij leren, in welke context zij zich ontwikkelen en hoe wij als organisatie daarop sturen.

Het belang, de ontwikkeling en het perspectief van de leerling zijn hierin leidend. Onze leerlingen vragen om maatwerk: afgestemd onderwijs dat recht doet aan hun onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Professionals binnen Punt Speciaal nemen hierin eigenaarschap. Zij voelen zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun handelen, reflecteren systematisch op hun onderwijspraktijk en werken doelgericht aan verbetering. Eigenaarschap betekent daarbij dat professionals niet alleen uitvoeren, maar ook analyseren, bijstellen en onderbouwen.

4.1.1 Sturen op kwaliteit: data, dialoog en ontwikkeling

Wij werken met een transparante en cyclisch ingerichte kwaliteitscyclus, waarin planmatig werken centraal staat. Op basis van visie en beleidsdoelen (Plan) richten scholen hun onderwijs in, voeren dit uit (Do), monitoren systematisch de voortgang en resultaten (Check) en stellen waar nodig bij (Act). Deze cyclus vindt plaats op verschillende niveaus: leerling-, groeps-, school- en bestuursniveau. Data en trendanalyses vormen hierbij een belangrijke basis. We verzamelen en analyseren onder meer:

- Leerresultaten (cognitief en sociaal-emotioneel),
- uitstroomgegevens en bestendinging,
- veiligheids- en tevredenheidsmetingen,
- opbrengstanalyses op groeps-, schoolniveau- en bestuurlijk niveau,
- signalen uit interne audits, lesbezoeken en kwaliteitsgesprekken.

Deze gegevens worden niet losstaand bekeken, maar in samenhang geïnterpreteerd. In professionele dialoog – binnen teams, met intern begeleiders, gedragswetenschappers, schoolleiders en het bestuur – duiden we de uitkomsten en bepalen we gerichte verbeteracties. Scholing, samen leren en samenwerken zijn hierbij essentiële voorwaarden. Professionalisering is gekoppeld aan geconstateerde ontwikkelpunten en aan de ambities uit het meerjarenbeleid.

4.1.2 Rol van het bestuursbureau

Het bestuursbureau vervult een ondersteunende, richtinggevende en toezichthoudende rol binnen de kwaliteitscyclus. Vanuit nabijheid en betrokkenheid zijn medewerkers van het bestuursbureau regelmatig op de scholen aanwezig om mee te kijken, het gesprek te voeren en waar nodig te faciliteren.

Het bestuursbureau ondersteunt de scholen bij:

- het analyseren van opbrengsten en trends,
- het vertalen van beleid naar de praktische kant op schoolniveau,

- het versterken van kwaliteitszorg en borging,
- het initiëren en begeleiden van innovatie- en verbetertrajecten.

Hiermee bevorderen we samenhang, kennisdeling en consistentie binnen Punt Speciaal, met ruimte voor school specifieke accenten.

4.1.3 Instrumenten binnen de kwaliteitscyclus

De kwaliteitscyclus biedt scholen, medewerkers en bestuur structureel inzicht in de staat van de onderwijskwaliteit. Binnen deze cyclus maken we gebruik van diverse instrumenten, zoals:

- een eigen ontwikkeld dashboard,
- ontwikkelingsperspectieven (OPP's) en groepsplannen,
- het leerlingvolgsysteem,
- opbrengst- en trendanalyses,
- kwaliteitsgesprekken en voortgangsgesprekken,
- interne audits en zelfevaluaties,
- school- en jaarplannen met concrete doelstellingen en succescriteria.

Belangrijk hierbij is niet alleen het meten, maar ook het borgen. Verbeteracties worden vastgelegd, gemonitord en geëvalueerd. Wat werkt, wordt verankerd in werkwijzen, afspraken en beleid. Zo bouwen we systematisch aan duurzame kwaliteitsverbetering.

4.1.4 Kwaliteit als continu ontwikkelproces

Zorg voor kwaliteit is geen incidentele activiteit, maar een continu en cyclisch proces. Het vraagt om reflectie, transparantie en professionele moed om verbeterpunten te benoemen en aan te pakken. Door systematisch te werken aan kwaliteitsontwikkeling bereiden we onze leerlingen zo optimaal mogelijk voor op hun toekomst – passend bij hun mogelijkheden en perspectief.

Tegelijkertijd versterken we hiermee onze organisatie. Een sterke kwaliteitscultuur draagt bij aan professionele groei van medewerkers, heldere verantwoordelijkheden en een lerende organisatie waarin continue ontwikkeling vanzelfsprekend is. Het gaat om stevige kwaliteitszorg en continue verbeteren, op basisvaardigheden en wat per leerling mogelijk en nodig is.

4.1.5 Beleidskader en verantwoording

Het bestuur geeft richting aan ontwikkeling en kwaliteit vanuit het meerjarenbeleidsplan *Richtpunt 2.0*. De strategische ambities en doelstellingen uit dit plan worden vertaald naar schoolplannen en jaarplannen, waaronder het jaarplan Onderwijs & Kwaliteit. Hierin worden concrete doelen, acties en meetbare resultaten opgenomen.

Verantwoording over de onderwijskwaliteit vindt plaats in voortdurende dialoog met scholen, ouders, leerlingen, medezeggenschap, toezichthouders en de onderwijsinspectie. Deze verantwoording is gebaseerd op onze beleids- en onderwijskwaliteitskalender, waarin is vastgelegd wanneer en op welke wijze wij monitoren, rapporteren en evalueren. Transparantie, onderbouwing met data en professionele reflectie vormen hierbij de kern.

4.2 Doelen en resultaten

Ten behoeve van onze onderwijskwaliteit geven we in de onderstaande tabel aan welke doelen we onszelf hebben gesteld met een toelichting daarop. De toelichtingen geven weer waarom deze beleidsvoornemens er zijn, wat de belangrijkste ontwikkelingen zijn en de koppeling tot de hiertoe ingezette financiële middelen.

De kleurcodes kunnen als volgt worden geïnterpreteerd:

- Groen: doel is gehaald
- Blauw: proces loopt nog
- Rood: doel is (nog) niet gehaald

Doelen		Toelichting
We streven naar een doorontwikkeling van de afgesproken kwaliteitscyclus op bestuurs- en schoolniveau, met als doel verdere eenduidigheid in de analyses op de voor onderwijskwaliteit relevante data te organiseren.		Punt Speciaal heeft een zeer diverse doelgroep verdeeld over verschillende locaties. Het is daarom wenselijk om de relevante data en analyses vergelijkbaar te houden zodat het integraal- en specifiek beleid daarop kunnen worden afgestemd. Evaluatie: Het proces hiertoe loopt volgens plan. Accenten zijn: afronding dashboard m.b.t. data, aanpassing bestuurs- en monitorgesprekken, managementformulieren met diepgaande analyses.
Doorontwikkeling organisatiestructuur m.b.t. documentbeheer en standaardisatie		Doel was meer uniform en efficiënt werken binnen de organisatie. Informatie en data moeten gemakkelijker vergelijkbaar zijn onder de verschillende scholen zodat we bij (wets)wijzigingen zaken snel doorgevoerd kunnen worden.
Vindbaarheid in beleidsdocumenten en gehanteerde criteria.		Behaald. Documenten staan op uniforme wijze opgeslagen en zijn vindbaar. Door uniforme werkwijze spreken we met elkaar in gemeenschappelijke taal en weten we elkaar beter te vinden voor uitwisseling informatie en leerprocessen.
Leerlingvolgsysteem Schoolaris 2.0 en herijking Curriculum so en vso		Met het herzien van het curriculum so en vso is een update doorgevoerd in ons leerlingvolgsysteem Schoolaris. We werken binnen de organisatie met hetzelfde curriculum. Daarnaast is de keuze gemaakt om een basisaanbod per leerroute, per leerjaar vast te stellen met hoofddoelen binnen de registratie in het leerlingvolgsysteem. Met de volgende doelstellingen; - minder administratieve last - uniformiteit binnen de organisatie in aanbod, registratie, borging, data. Dit proces is afgerond en vraagt nog om actieve borging.

Bestuursverslag 2025

Basisondersteuning		Punt speciaal heeft een document opgesteld met de titel 'Basisondersteuning'. Het geeft net als de landelijke norm voor basisondersteuning weer wat in de basis voor alle leerlingen geboden wordt. Echter biedt het speciaal onderwijs meer in de basis en in de extra ondersteuning die leerlingen nodig hebben. Daardoor was een eigen beleidsplan voor Punt speciaal gewenst. Dit is bekend binnen de organisatie per maart 2026
Doelgroep analyse		De scholen stellen een doelgroep analyse op voor de school. Hierin staat beschreven welke ondersteuningsbehoeften herkend worden binnen de school en wat de leerling populatie vraagt van ons handelen, onze expertise en middelen/materialen.
Stichting Leerkracht		Binnen Punt Speciaal werken alle scholen met de methodiek Leerkracht. Sinds dit schooljaar is een verandercoach aangesteld die zowel schoolteams als locatiedirecteuren ondersteunt bij de verdere inrichting, implementatie en borging van deze werkwijze. Hoewel er op dit moment nog sprake is van variatie in de wijze waarop de methodiek wordt toegepast, zijn er duidelijke en positieve ontwikkelingen zichtbaar. Scholen zetten merkbare stappen in het versterken van een duurzame verbetercultuur en het structureel verbeteren van de onderwijskwaliteit.
Inzet expliciete directe instructie (edi) om de didactiek en daarmee de leskwaliteit te verhogen bij medewerkers.		Leerkrachten worden geschoold in de vereisten bij dit instructiemodel en hanteren deze vereisten in hun lessen waardoor structuur en leerling betrokkenheid worden bevorderd. Grotendeels afgerond.
Cultuursensitief werken op de scholen.		Om aan onze gestelde ambities te voldoen, is het passend dat communicatie en ouderbetrokkenheid meer kennis hebben over cultuursensitief werken. Op deze manier streven we ernaar om nog beter aan te sluiten bij leerlingen met een andere etnische achtergrond en ook bij ouders, die we beschouwen als gelijkwaardige partners in het op maat maken van onderwijs voor het kind. Evaluatie: De scholen zijn hier allemaal mee aan de slag gegaan en volgen hun eigen traject, wat passend is bij de afkomst van de leerling en het team. Het onderwerp blijft voorlopig nog binnen ons vizier omdat we denken dat het nog verder doorgevoerd kan worden in ons denken en handelen. Binnen het nieuwe Richtpunt komt dit expliciet als speerpunt terug.
Scholing en inzet van een auditteam om zo structureel, planmatig en verantwoord te kunnen auditen op de scholen.		Binnen Punt speciaal nemen we interne audits af op waarderende basis. Het team is geschoold en is zich steeds verder aan

Bestuursverslag 2025

		het ontwikkelen om de kwaliteit van de auditafname te verhogen.
Heroverwegen van 75%-norm op SEO als geheel. Implementatie ZIEN! en de borging van de uitkomsten emotionele ontwikkeling per leerlingen in het OPP.		Leerlijn SEO is aangepast door ib/ortho. Bewustwording emotionele ontwikkeling los van sociale ontwikkeling is geactiveerd. Er zijn al scholen die werken met ZIEN. De vertaalslag naar de andere locaties is ingezet. De normering blijft 75%.
Bevorderen van het delen van info en good practices tussen de locaties.		Op de verschillende scholen van Punt Speciaal lopen mooie trajecten en ontwikkelingen. Niet altijd weet men elkaar hierin te vinden. Leren van elkaar verdient een impuls dit doen we o.a. door het delen van inzichten van de gevolgde training 'lerende organisatie vanuit de PO raad'. Dit is gedaan en op bepaalde lagen binnen de organisatie is zichtbaar dat hier meer uitwisseling in ontstaat. Echter zijn we van mening dat dit nog beter kan en werken we in schooljaar 2025-2026 hieraan verder.
Ontwikkeling Riskchanger, Zien, Schoolaris, Parnassys? Verkennen andere opties? Bijvoorbeeld WMK?		Er zijn meerdere systemen in gebruik. Deels is er overlap. Na onderzoek is besloten om meerdere functionaliteiten binnen 1 systeem te hanteren. Gekozen is voor het gebruik van WMK en Ons beleidsplan binnen Parnsssys, waar we al gebruik maakten van de school en jaarplanfunctie. Dit is al door desbetreffende functiegroepen in gebruik. Daarbij is gekozen om het gebruik van Riskchanger los te laten.
Implementeren van het 'hoorrecht' voor leerlingen m.b.t. het OPP en de door school geboden ondersteuning.		We volgen de landelijke trends en regelgeving en vertalen dit naar de situatie zoals wij die kennen op onze scholen. Resultaten zijn zichtbaar sinds augustus 2025. Er ligt een beleidsdocument over de uitvoering van het 'hoorrecht' binnen diverse leerroutes.

4.2.1 Onderwijsresultaten

Elke school omschrijft afzonderlijk de onderwijsresultaten, de resultaten uit het jaarplan en de in- en uitstroomcijfers in de schoolgidsen. De gidsen worden op de scholenwebsites gepubliceerd. De resultaten worden periodiek besproken in het directieoverleg en ook met het bestuur.

4.3 Ontwikkelingen

We volgen nauwgezet de landelijke ontwikkelingen en vernieuwde regel- en wetgeving. Hierdoor hebben we voldoende tijd om bij ingang van de verandering op tijd functiegroepen te betrekken bij de ontwikkelingen.

4.4 Inclusiever onderwijs

Inclusiever onderwijs binnen Punt Speciaal betekent:

- Onderwijs waarin wij leerlingen op de best passende manier toe leiden naar de voor hen best passende plek in de maatschappij;
- Onderwijs zo thuisnabij mogelijk;
- Met iedere leerling werken wij toe naar optimale participatie op het gebied van wonen, werken, vrije tijd en burgerschap; dat is altijd maatwerk.

Inclusief onderwijs is voor ons een van de thema's uit Richtpunt en is verweven in ons dagelijks handelen.

Mooie voorbeelden van Inclusief Onderwijs binnen onze organisatie zijn onder andere:

- Het Beste uit 2 Werelden: samenwerking met het Montessori College in Nijmegen;
- Onze gezamenlijke spronggroepen met SBO de Windroos op de Goffert;
- De samenwerking met Groeisaam op de reguliere Basisschool in Wamel waarbij 2 klassen van punt Speciaal gevestigd zijn;
- Onze Fooocus locaties in o.a. de binnensteden van Beuningen en Nijmegen.

In 2026 bereiden we het aantal initiatieven binnen onze organisatie verder uit. Het thema inclusie komt op meerdere punten van dit bestuursverslag, zoals 4.3 terug.

4.5 Toegankelijkheid en toelating

Onze leidraad bij toelating is altijd of wij kunnen voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van de leerling, binnen de context van de ondersteuningsbehoefte van de andere leerlingen in de groep. Onze leerlingen worden geplaatst na een geaccordeerde, toelaatbaarheidsverklaring. Het samenwerkingsverband geeft deze af. Onderwijs binnen Punt Speciaal is altijd maatwerk en gericht op wat de leerling nodig heeft om zo volwaardig mogelijk in de maatschappij te kunnen functioneren. Voor veel leerlingen is daarbij een ondersteuningscomponent aanwezig, gefaciliteerd door onze regionale partners in ondersteuning en zorg. We zien in 2025 bij de leerlingen die instromen op onze voorzieningen de zwaarte van de ondersteuningscomponent toenemen. Dit is een landelijke trend waarvoor onvoldoende rekening is gehouden met de TLV bekostiging richting Samenwerkingsverbanden en daarmee onze scholen. Daarnaast hanteren samenwerkingsverbanden verschillende criteria. Ook binnen de gemeente zijn er financiële uitdagingen. Dit vraagt om een nauwe afstemming met samenwerkingsverbanden op lokaal en landelijk niveau om ons hard te maken voor passende bekostiging voor deze doelgroep.

4.6 Inspectiebezoeken

Alle inspectiebezoeken zijn met een positief resultaat en naar tevredenheid afgerond. Dit bevestigt dat de basiskwaliteit binnen Punt Speciaal op orde is en dat scholen planmatig en doelgericht werken aan de ontwikkeling van hun leerlingen.

In het schooljaar 2025–2026 hebben daarnaast twee steekproeven plaatsgevonden, op de Cambier en De Kom. Ook deze onderzoeken zijn met een voldoende beoordeling afgesloten. De bevindingen en aandachtspunten die uit deze steekproeven naar voren zijn gekomen, worden zorgvuldig geanalyseerd en zowel op schoolniveau als organisatie breed meegenomen binnen de kwaliteitscyclus. Waar nodig zijn verbeteracties geformuleerd en opgenomen in de relevante jaar- en ontwikkelplannen, zodat opvolging en borging systematisch plaatsvinden.

Op dit moment zijn er geen nieuwe inspectiebezoeken aangekondigd. Uiteraard blijven wij ons, vanuit onze eigen kwaliteitszorg en in lijn met ons meerjarenbeleid, continu richten op verdere versterking en duurzame borging van de onderwijskwaliteit.

4.7 Veiligheid

4.7.1 Veiligheids- en vertrouwensbeleid

Punt Speciaal onderwijsgroep heeft een overkoepelend veiligheids- en vertrouwensbeleid dat geldt voor alle medewerkers en op alle scholen. In de jaren 2023-2024 is het gehele veiligheids- en vertrouwensbeleid herzien en geactualiseerd. Vanuit onze pdca werkwijze wordt jaarlijks bekeken welke onderdelen herzien en geactualiseerd moeten worden. In deze evaluatie nemen we de rapportages van onze in- en externe vertrouwenspersonen mee. Met locatieleiders en andere belanghebbenden bespreken we of, en zo ja welke, wijzigingen moeten plaatsvinden.

Voor Punt Speciaal is het veiligheids- en vertrouwensbeleid van belang. We hechten eraan dat medewerkers en leerlingen zich veilig voelen op hun werk- en schoolplek. Zonder veiligheid geen ontwikkeling en leren. Veiligheid is een van de kernwaarden van de organisatie. Dit houdt ook in dat iedereen in gelijke situaties gelijk wordt behandeld.

4.7.2 Sociale veiligheid

Alle scholen binnen Punt Speciaal voeren jaarlijks een veiligheidsmonitor uit onder leerlingen. Deze monitor, afgenomen via de systemen ZIEN! en Qschool, brengt de ervaren sociale veiligheid in kaart. De resultaten worden gedeeld met de Inspectie van het Onderwijs en door iedere school geanalyseerd in het document 'Analyse monitoring sociale veiligheid'. In dit document worden aandachtspunten en benodigde vervolgacties geformuleerd, actief opgepakt en op een later moment geëvalueerd.

De eerste resultaten laten een positief beeld zien. Tegelijkertijd blijft de afname van de monitor, gezien de specifieke ondersteuningsbehoeften van onze leerling populatie, een uitdaging. Dit vraagt blijvende focus voor het komende schooljaar.

4.8 Samenwerken

4.8.1 Met leerlingen en ouders

Uit tevredenheidsonderzoeken blijkt dat leerlingen en ouders overwegend positief zijn over de betrokkenheid en communicatie binnen Punt Speciaal. Contactmomenten verlopen volgens planning en ouders voelen zich voldoende betrokken bij de ontwikkeling van hun kind en de school. Alle scholen beschikken over een actieve leerlingenraad.

In enkele gevallen zijn individuele klachten of conflicten ontstaan tussen ouders en school; deze zijn naar tevredenheid van betrokkenen opgelost.

In schooljaar 2024–2025 is gestart met de implementatie van de *Wet versterking positie leerlingen en ouders*. Daarbij ligt de focus op de invoering van het hoorrecht van leerlingen ten aanzien van het handelingsdeel van het OPP en de geboden ondersteuning.

4.8.2 Binnen samenwerkingsverbanden

Punt Speciaal is actief in meerdere regio's (Noord-Limburg PO en VO, Stroomland, Nijmegen (V)SO, Rivierenland en BEPO) en participeert daardoor in verschillende samenwerkingsverbanden,

Bestuursverslag 2025

zowel primair als voortgezet onderwijs. Wij investeren actief in deze samenwerkingen vanuit onze expertise in het speciaal onderwijs en vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor alle kinderen en jongeren in de regio.

In 2025 signaleren wij een toename in complexiteit van de doelgroep, wat leidt tot een grotere vraag naar TLV midden en hoog. Tegelijkertijd staat de bekostiging van samenwerkingsverbanden onder druk. Over deze ontwikkeling voeren wij gezamenlijk het gesprek met onze partners.

4.8.3 Met onze zorgpartners

De ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen vragen om nauwe samenwerking met diverse zorgpartners. Deze samenwerking is essentieel om onderwijs en zorg integraal te organiseren.

In 2025 is gebleken dat met name binnen het profiel dagbesteding het realiseren van passend onderwijs- en zorgaanbod, gekoppeld aan een duurzame uitstroombestemming, complex is. In meerdere regio's lopen initiatieven om dit te versterken, met wisselende resultaten.

De nieuwe bestuurder geeft prioriteit aan het intensiveren en versterken van de samenwerking met zorgpartners, om zo beter tegemoet te komen aan de toenemende complexiteit van de doelgroep, met name binnen de lagere leerroutes.

5 Personeelsbeleid

5.1 Dashboard personeel

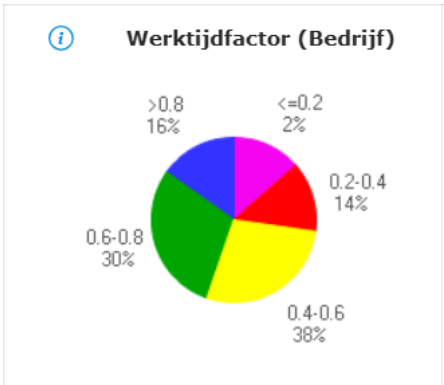
In 2025 waren gemiddeld 570 medewerkers werkzaam bij Punt Speciaal. In de onderstaande tabel staan: verdeling naar geslacht, gemiddeld aantal dienstjaren en de gemiddelde wtf.

41531 - Punt Speciaal										
Overzicht analyse werknemersbestand - 41531										
Peildatum 1: 01-jan-2026, Peildatum 2: 01-jan-2025, Soort contract: Alle contractvormen, Geselecteerde werknemersgroep: Alle										
Afdeling /Functie /Naam werknemer	Afd.-nr. Fun.-nr. Werkn.-nr.	Geslacht 01-jan-2026			Dienstjaren 01-jan-2026			Werktijdfactor 01-jan-2026		
		Aantal	M%	V%	min	gem	max	min	gem	max
Totaal generaal		568	14	86	0	6	24	0,00	0,59	1,00

Op peildatum 31 december 2025 waren 568 medewerkers in dienst en van hen waren 67 voltijd aan het werk.

41531 - Punt Speciaal											
Overzicht trend werknemerbestand per contract - 41531 -											
Peildatum 1: 01-jan-2025 ,Peildatum 2: 01-jan-2026, Inclusief onderafdelingen											
08-feb-2026											
Afdeling	Afd.-nr.	01-jan-2026									
		Deeltijds		Voltijds		Oproep					
		Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%				
Naam werknemer	Werkn.-nr.	dvb	con	Begindatum contract	Einddatum contract	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Totaal generaal						500	88,18	67	11,82	1	0,18

De verdeling van de werktijdsfactor is onderverdeeld zoals hier afgebeeld:



De verdeling van het aantal medewerkers over de categorieën dienstjaren is in de onderstaande tabel weergegeven.

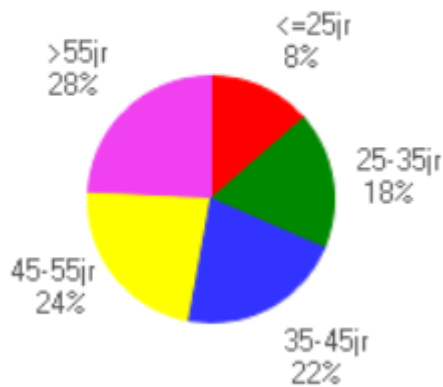
41531 - Punt Speciaal				Overzicht analyse per dienstjarencategorie - 41531 - Punt Speciaal										08-feb-2026	
Peildatum: 01-jan-2026, Soort contract: Alle contractvormen, Geselecteerde werknemersgroep: Alle werknemersgroepen, Inclusief onderafdelingen															
Afdeling /Naam werknemer	Afd.-nr. Werkn.-nr.	Datum in dienst	Dienst-jaren	<=5 (0 - 5)		5-10 (5 - 10)		10-15 (10 - 15)		15-20 (15 - 20)		>20 (20 - 150)			
				Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%		
Totaal generaal	568			279	49,12	204	35,92	13	2,29	70	12,32	2	0,35		

Bestuursverslag 2025

De leeftijdsverdeling van het personeelsbestand van Punt Speciaal is als volgt verdeeld:



Leeftijd (Bedrijf)



5.2 Strategisch personeelsbeleid

In Richtpunt is duidelijk beschreven wat onze kernwaarden zijn en welk gedrag we daarbij verwachten van onze medewerkers. Dit bepaalt ook de inzet van het personeelsbeleid: wat is nodig om de thema's uit Richtpunt te ondersteunen? En wat hebben onze medewerkers hiervoor nodig? Dit is bepalend voor de prioriteit en ook de richting die we geven in en aan het personeelsbeleid. In regulier overleg tussen personeel en organisatie (p&o) en locatieleiders en in de domeingroep personeel en het directieoverleg, komt ook het personeelsbeleid en de uitvoering daarvan ter sprake. Hiermee wordt inzichtelijk hoe de uitvoering is, wat goed gaat en waar knelpunten zijn.

Het strategisch personeelsbeleidsplan dat in 2023 is geschreven, was in 2025 leidend voor het personeelsbeleid. De speerpunten hierin zijn:

- Deskundigheid, samen leren en ontwikkelen.
- Verbinding met elkaar en met Punt Speciaal.
- Ontwikkeling van het eigenaarschap.

De strategische personeelsplanning is goed op orde binnen Punt Speciaal en vormt de basis voor gesprekken met locatieleiders voor begroting, formatie en de realisatie daarvan. Dat dit op orde is en behoort tot de reguliere manier van werken, is van belang voor het strategisch personeelsbeleidsplan. In dit beleidsplan, dat vanzelfsprekend teruggrijpt op het meerjarenbeleidsplan Richtpunt en daarmee aansluit bij de onderwijskundige visie en uitgangspunten, zijn de speerpunten op strategisch personeelsbeleid beschreven.

Goed werkgeverschap is essentieel voor het binden en boeien van onze medewerkers. Daarnaast is goed en stabiel/voorspelbaar werkgeverschap een van de manieren om ons te onderscheiden op een weerbarstige en onvoorspelbare arbeidsmarkt. Om een antwoord te bieden op de krappe arbeidsmarkt waarmee we te maken hebben investeren we veel in scholing en opleiding van medewerkers die zich willen ontwikkelen tot leraar en in de begeleiding van startende leraren. Gebaseerd op onze kernwaarden – eigenaarschap, kwaliteit, veiligheid en verbinding – bieden wij onze medewerkers de mogelijkheid om zowel henzelf als het onderwijs, met de leerlingen in

gedachten, verder te ontwikkelen. Vanzelfsprekend gericht op plezier en expertise in hun werk.

Zoals bij alle beleidsonderwerpen waarmee Punt Speciaal bezig is, werken we ook bij het strategisch personeelsbeleidsplan in de plan, do, check, act (pdca-)cyclus: jaarlijks evalueren we het voorgaande jaar, wat goed is gegaan en wat aanpassing behoeft. Alle p&o-onderwerpen passen in de termijn en binnen de uitgangspunten van het strategisch personeelsbeleidsplan. Dit bepaalt zogezegd de kaders voor p&o, uitvoering en beleid hierop.

5.3 Belangrijke personele ontwikkelingen

In 2025 zijn 44 medewerkers uit dienst gegaan bij Punt Speciaal. Dit is 1 persoon meer dan in 2024. Het grootste deel van de medewerkers stopt omdat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikten, verder gingen met hun studie of besloten om eerder te stoppen met werken. Een kleiner deel heeft ander werk gevonden om verschillende redenen. Dit geldt als normaal verloop binnen onze organisatie. In 2025 zijn drie locatieleiders vertrokken vanwege pensioen en het vinden van een andere baan. Ondanks dat twee vacatures hiervan niet zijn ingevuld is de locatieleiding op volle sterkte. Dit vooruitlopend op de nieuwe managementstructuur die in gaat op 1 januari 2026.

Aan het begin van 2025 is de nieuwe bestuurder gestart na een periode van een interim bestuurder, die al opdracht had 'op de winkel te passen'. Het is fijn dat vanaf februari 2025 zaken gestructureerd en constructief (in samenspraak met partners als gemeente en zorgorganisaties) opgepakt konden worden.

In totaal zijn in 2025 47 medewerkers in dienst gekomen waarmee de meeste vacatures zijn ingevuld. Vanwege het lerarentekort, dat ook in onze regio's steeds meer merkbaar wordt, zijn niet alle leraar-plekken ingevuld. Het tekort is het meest merkbaar in onze vervangingspool Flexpunt. We kiezen eerst voor invulling op de scholen. Binnen Flexpunt zijn daarom meer (senior)onderwijsassistenten werkzaam, die voor vervanging worden ingezet. Ook heeft Punt Speciaal, zoals altijd, veel medewerkers in opleiding tot leraar in dienst.

5.4 Professionalisering

Punt Speciaal heeft meer, dan de conform cao primair onderwijs aangegeven, middelen begroot voor professionalisering en deze middelen worden voor het grootste deel toebedeeld. In het scholingsplan, dat jaarlijks wordt herzien en aangepast aan de huidige situatie, staan de doelstellingen en uitgangspunten voor professionalisering. Het schoolplan, dat vanzelfsprekend binnen de kaders van Richtpunt valt, is leidend voor scholing en professionalisering; niet alleen het budget. De medezeggenschap stemt in met budget en scholingsplan.

5.4.1 Professionalisering en begeleiding schoolleiders

Binnen de lumpsumfinanciering is budget gealloceerd ten behoeve van professionalisering en begeleiding van (startende) schoolleiders. In 2025 zijn twee locatieleiders geslaagd voor de opleiding tot vakbekwaam schoolleider. Eens per twee of drie jaar vindt gezamenlijke scholing plaats en daarnaast kan elke locatieleider budget aanwenden voor eigen professionalisering, om daarmee te voldoen aan de eisen van het schoolleidersregister.

5.4.2 Algemene verordening gegevensbescherming

Punt Speciaal heeft een externe privacy officer en functionaris gegevensbeheer. Met beiden vindt geregeld overleg plaats. De privacy officer zorgt dat het verdere beleid actueel blijft en heeft

Bestuursverslag 2025

bewustwording van privacy en algemene verordening gegevensbescherming (avg) op het programma staan. Voor dit laatste heeft het ict-team korte trainingen ontwikkeld die vanaf het eerste kwartaal van 2024 worden gebruikt, twee of drie keer per jaar. Datalekken worden bijgehouden in het programma SysAid; in 2025 hebben zich geen datalekken voorgedaan waarbij persoonsgegevens in het geding waren.

5.4.3. Aansluiting onderwijsregio's

Punt Speciaal is in 2024 aangesloten bij twee onderwijsregio's in oprichting. Voor onze school in Tiel sluiten we aan bij de regio Rivierenland. Voor onze andere scholen sluiten we aan bij de regio 'Talent voor Onderwijs'. Onderwijsregio's richten zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Ze zetten zich in op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

5.5 Uitkering of ontslag

In 2025 zijn meerdere medewerkers uit dienst gegaan na een periode van twee jaar of langer ziekte. Hiermee is geen uitkering wegens werkloosheid gemoeid. Punt Speciaal kende in 2025 een situatie waarbij wel sprake is van een werkloosheidsuitkering, waarvan wij 50% doorbelast krijgen; van enkele andere situaties is nog niet duidelijk of we dit al dan niet doorbelast krijgen. Het beleid binnen Punt Speciaal is om zoveel mogelijk in gesprek te gaan als functioneringsproblematiek zich voordoet en in gezamenlijk overleg tot een oplossing te komen.

5.6 Verzuim

Het verzuimcijfer in 2025 lag op 8,5%, waarmee het lager was dan 8,8% in 2024.



Het gemiddelde in de branche ligt op ruim 6,3% en daar zit Punt Speciaal boven. De gemiddelde verzuimduur is 23,8 dagen, wat vergelijkbaar is met 23,3 dagen in 2023.

Het kortdurende verzuim is het grootste, als we kijken naar de verzuimduur. Het kortdurende verzuim in 2025 was ruim 84%; ruim 11% had een middellange verzuimduur en de overige bijna 5% was langdurig (langer dan zes weken).

Dat betekent dat onze constante aandacht vooral op het kortdurende verzuim is gericht. Het langer durende verzuim heeft over het algemeen niet beïnvloedbare oorzaken. Tezamen zijn locatielider, arbodienst en p&o steeds in gesprek over verzuim en verzuimbegeleiding; het vraagt

onze constante aandacht. Punt Speciaal heeft een gericht vitaliteitsprogramma, waarbij we ons richten op behoeften van de verschillende groepen medewerkers. Dit wordt beschreven in levensfasebewust personeelsbeleid dat in de eerste helft van 2024 klaar was. De meldingsfrequentie is met 1,9 aan de hoge kant (streven is onder 1) en hoger van in 2024 (1,35). Aan het einde van 2025 hebben we enkele extra interventies bedacht, in samenspraak met de consultant van de arbodienst die in schooljaar 2025-26 een dag per week voor Punt Speciaal werkt.

5.6.1. Flexpunt

Sinds 2016 heeft Punt Speciaal onderwijsgroep een eigen vervangingspool, Flexpunt. Met de medewerkers die we in dienst hebben bij Flexpunt lossen we de kortdurende en langdurige vervangingsvragen vanuit de scholen op. Een groot deel van deze vragen betreft (langdurig) ziekteverzuim. Daarnaast gaat het om afwezigheid vanwege zwangerschap, ouderschapsverlof en een aantal formatievraagstukken die niet vanuit de formatie van de eigen school opgelost kunnen worden. Zoals ook al eerder opgemerkt, volstaat de oorspronkelijke bijdrage niet meer; deze is verhoogd vanaf 1 augustus 2025.

Tegelijkertijd zijn we vanaf schooljaar 2025-26 gestart met een andere aanpak, nl. elke school heeft een eigen flexibele schil voor de kortdurende vervangingen. Deze medewerkers vanuit Flexpunt zijn dus het hele jaar aan dezelfde school gekoppeld en worden zo gericht mogelijk ingezet. De langdurige vervangingen worden zoals altijd vanuit Flexpunt vervangen.

5.7 Eigenaarschap medewerkers

Herkenbare werkstijl

Voor de kernwaarde eigenaarschap zijn heldere kaders nodig. Wie doet wat en wat mogen we van elkaar verwachten. Om te zorgen dat de verwachtingen zoveel mogelijk gelijk en realistisch zijn, geven we, waar mogelijk, aan wat de kaders zijn waarbinnen medewerkers kunnen opereren. De werkwijze van beleid ontwikkelen in overleg met belanghebbenden, beschrijven in nauw overleg met leidinggevend en medezeggenschap en de communicatie hieromtrent, blijven we voortzetten. In de tweewekelijkse nieuwsbrief staan de voor alle medewerkers belangrijke zaken. Vanuit de (geactualiseerde) beleidsstukken geven we zo duidelijk mogelijk de kaders aan.

Zelfontwikkeling

Binnen de cao PO worden uren en budget beschikbaar gesteld voor professionalisering en ontwikkeling. Punt Speciaal verhoogt dat bedrag in de begroting, juist omdat we de ontwikkeling van onze medewerkers van groot belang achten. Ook hierin volgen we Richtpunt: welke ontwikkeling en deskundigheid is nodig voor de begeleiding van onze leerlingen, voor de organisatie en voor ieder persoonlijk. Binnen Punt Speciaal wordt veel gezamenlijke scholing aangeboden waarop medewerkers zich kunnen inschrijven. Daarnaast besteden we aandacht aan individuele scholing, bijvoorbeeld de opleiding tot leraar maar ook specifieke deskundigheid die nodig is voor een specifieke groep leerlingen. De eigen ontwikkeling is de verantwoordelijkheid van elke afzonderlijke medewerker; we verwachten en stimuleren dat medewerkers hierin zelf regie nemen.

Zichtbaarheid

Voor de zichtbaarheid naar buiten toe gebruiken we het logo en de huisstijl van Punt Speciaal consequent gebruikt. Het is heel duidelijk dat we bij elkaar horen en een organisatie vormen. Dat

geldt ook voor de interne communicatie.

5.8 Arbeidsmarkt

Zoals eerder al even genoemd, kost het meer moeite om vacatures in te vullen. Dit geldt voor leraarvacatures, vooral als deze halverwege het jaar ontstaan, maar ook voor die van ib-er of gedragswetenschapper. Als het niet lukt een vacature in te vullen, kijken we naar de meest optimale oplossing, bijvoorbeeld door meer met pedagogisch didactisch medewerkers te werken. Vooralsnog lukt het ons nog ieder schooljaar, dus ook in 2025, om de formatie op de scholen in te vullen. Voor Flexpunt, de vervangingspool, blijft het een voortdurende puzzel.

Positief is dát we nog steeds open sollicitaties ontvangen en vrijwel altijd wel enkele reacties op een vacature; Punt Speciaal staat als werkgever goed bekend. We zetten in op goed werkgeverschap, begeleiding van vooral onze startende medewerkers.

Net als voorgaande jaren zet Punt Speciaal veel in op intern opleiden. De schoolopleider speelt hierin een centrale begeleidende rol. Meerdere medewerkers zijn in 2025 met de opleiding tot leraar gestart en vier medewerkers hebben hun opleiding afgerond. De schoolopleider sluit aan bij relevante werkgroepen vanuit de Onderwijsregio's. Onderwijs en ontwikkeling is hoe dan ook een belangrijk onderwerp in de stichting: het scholingsplan wordt jaarlijks geactualiseerd en aangepast op (de thema's uit) Richtpunt en aan wat medewerkers nodig hebben om zo goed mogelijk onderwijs te bieden.

5.9 Banenafpraak

De banenafpraak betreft mensen die een arbeidsbeperking hebben. Alle werkgevers in Nederland hebben de opdracht banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking en gezien onze leerlingpopulatie verbindt Punt Speciaal zich daar vanzelfsprekend aan. Vier medewerkers met een arbeidsbeperking zijn in vaste dienst bij onze stichting. Daarnaast werkt op detachingsbasis een medewerker mee met de conciërges bij Mikado. Een van de medewerkers die in een vorm van stage bij ons begonnen is, heeft zich steeds verder ontwikkeld en vorig jaar haar diploma voor onderwijsassistent gehaald. Vanzelfsprekend is dit een terugkerend onderwerp van gesprek bij onze formatie- en begrotingsgesprekken.

5.10 Klachtenbehandeling

Punt Speciaal heeft interne en externe vertrouwenspersonen die bereikbaar zijn voor leerlingen, ouders en medewerkers. Elke school heeft een interne vertrouwenspersoon en de externe vertrouwenspersonen vertegenwoordigen de gehele stichting. Het beleid rondom vertrouwens- en veiligheidsbeleid in de afgelopen jaren geactualiseerd.

Twee of drie keer per jaar vindt overleg plaats met het team interne vertrouwenspersonen, in aanwezigheid van onze externe vertrouwenspersonen, zodat casuïstiek kan worden besproken en toelichting gegeven kan worden, bijvoorbeeld op de wet- en regelgeving. Jaarlijks ontvangen we van de externe contactpersonen een jaarverslag waarin wordt beschreven hoeveel meldingen en welke soort meldingen zij krijgen. In 2025 zijn iets minder meldingen / verzoeken om advies gedaan dan in 2024. Deze komen van ouders, medewerkers en de interne vertrouwenspersonen. Onze interne vertrouwenspersonen maken een jaarverslag van de eigen school waarin staat hoeveel en welk soort meldingen zij kregen. Alle meldingen zijn inmiddels opgelost.



5.11 Verklaring omtrent gedrag

Iedere medewerker die in dienst komt van Punt Speciaal onderwijsgroep overlegt een verklaring omtrent gedrag (vog). Voor het jaar 2025 ziet de aanwezigheid van vog's voor nieuwe medewerkers er als volgt uit:

Nieuwe vog's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	47	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	0	0	0

Onder meer naar aanleiding van de controles in eerdere jaren is onze werkwijze rondom vog's in 2023 bij indiensttreding aangescherpt: medewerkers kunnen niet starten voordat de vog is aangeleverd. Dit geldt ook voor medewerkers die losse invalklussen bij Punt Speciaal doen: zij krijgen eens per half jaar het verzoek de vog opnieuw aan te vragen en aan te leveren. Wij hebben geen opdracht gegeven aan de accountant om de werkzaamheden uit te voeren, zoals die zijn opgenomen in bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in het verslagjaar.

5.12 Klokkenluidersregeling

De klokkenluidersregeling staat vermeld op de website zoals voorgeschreven. In 2025 hebben geen medewerkers of andere belanghebbenden een beroep op deze regeling gedaan.

5.13 Risico-inventarisatie en -evaluatie

In 2025 hebben we op de scholen de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Per school hebben de locatieleiders met de preventiemedewerkers dit gedaan, vaak in samenspraak met de teams. Uit de RI&E komen plannen van aanpak, waarin de knelpunten beschreven staan en de oplossingen (manier, verantwoordelijkheid, termijn). De plannen van aanpak zijn terugkerend gespreksonderwerp in de teams en ook tussen school en bestuurder. We hebben de RI&E laten toetsen door een extern bureau, waaruit ook diverse adviezen en aandachtspunten zijn gekomen. Deze pakken we op in de komende tijd.

6 Huisvesting en facilitaire zaken

6.1 Huisvesting

Steeds meer zien we, passend bij onze visie, het belang van nevenlocaties: leerlingen krijgen les op locaties in de maatschappij. In samenspraak met de verantwoordelijken vanuit de scholen, werken de ondersteunende diensten samen om zo'n onderwijslocatie zo optimaal mogelijk in te richten. De nevenlocaties en hun bezetting hebben, net als de hoofdvestigingen overigens, steeds onze aandacht bij formatie- en begrotingsgesprekken. Ten aanzien van de kosten stellen we onszelf steeds de vraag of dit in overeenstemming en balans is met de visie of zijn er (financiële) grenzen?

In 2025 hebben we plannen gemaakt voor een toekomstbestendige St. Maartenschool, waarvoor nieuwbouw binnen vijf jaar op de planning van het IHP (integraal huisvestingsplan) van de gemeente Berg en Dal staat. Werkenrode School komt in de tranche over tien jaar. We onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om gezamenlijk voor de twee scholen zaken op te pakken. In 2025 vond oriëntatie op vergelijkbare scholen in het land plaats, samen met de gemeente en met de Sint Maartenskliniek. Aan het begin van 2026 is de keuze gemaakt voor een bureau dat verder onderzoek zal doen.

Ook voor De Kom geldt dat nieuwbouw op het IHP van de gemeente Druten staat, nl. over vijf tot tien jaar. Dit betekent ook verder onderzoek naar mogelijkheden, al dan niet samen met partners.

Tenslotte is in 2025 gestart met de nieuwbouw van SO Mikado. De school wordt vanaf het schooljaar 2025-2026 onderdeel van een uniek integraal kindcentrum met regulier onderwijs, sbo en kinderopvang.

6.2 Facilitaire zaken

Facilitaire zaken worden zoveel mogelijk centraal geregeld via het bestuursbureau. Vanzelfsprekend in overleg met de betreffende schoollocatie. De visie is dat de medewerkers op het bestuursbureau ondersteunend zijn aan wat nodig is voor de scholen; voorop staan steeds de leerlingen en wat voor hen nodig is. Dat betekent dat voor financiën, communicatie, ict, personeel en organisatie (p&o), kwaliteit en expertise (k&e), onderwijs en kwaliteit (o&k) en huisvesting de deskundigheid centraal aanwezig is. Deze wordt ingezet waar en wanneer dat nodig is. Voor een aantal onderdelen zijn contactpersonen op de scholen aanwezig en daarnaast werken adviseurs regelmatig op de scholen.

6.3 Informatiebeveiliging en privacy

Punt Speciaal onderwijsgroep werkt als bestuur binnen het speciaal onderwijs vanzelfsprekend met veel (gevoelige) persoonsgegevens. Dat is onvermijdelijk om de juiste combinatie van onderwijs en zorg te bieden aan onze leerlingen. Daarbij houden we rekening met allerlei privacyregels. We houden hier blijvend aandacht voor, via korte trainingen met filmpjes en bezoeken van de privacy officer aan de scholen (studiedag/teambijeenkomst). Het gaat er om steeds meer bewustzijn te creëren over privacy en datalekken.

Bestuursverslag 2025



In 2025 zijn via het systeem Sysaid een handjevol datalekken gerapporteerd, waarop waar nodig actie is ondernomen door het ict team en/of de privacy officer. Geen van deze meldingen is bij de nationale toezichthouder gemeld.

Het beleid rondom informatiebeveiliging is geactualiseerd. Hierbij houden we het normenkader dat is opgesteld voor de branche aan. Voor elke norm, die weer is onderverdeeld in subnormen, is ons streven om ieder geval niveau 3 ('bepaald') te behalen en waar mogelijk niveau 4 ('beheerst') of niveau 5 ('continue verbeteren'). Voor de laatste twee niveaus geldt dat we steeds bekijken wat hiervoor nodig is en of dat opweegt tegen de voordelen.

Voor contractbeheer en (verwerkers-)overeenkomsten hebben we het digitale archief waarin deze worden bewaard, en waar nodig geactualiseerd en verbeterd.

In 2025 is door een extern bureau een fraude risicoanalyse uitgevoerd. Uit deze grondige analyse blijkt dat Punt Speciaal er goed voor staat qua preventie. De aandachtspunten zijn opgepakt met het bestuursbureau.

7 Middelenmanagement

7.1 Financiën en kengetallen op balansdatum

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil
Netto resultaat	2.861.857	-1.014.724	3.876.582
Incidentele bate vanwege vordering OCW inclusief wettelijke rente	2.460.748	-	2.460.748
Incidentele bate vanwege vrijval voorziening groot onderhoud	666.756	-	666.756
Incidentele bate vanwege vrijval personele voorzieningen	97.249	-	97.249
Incidentele impuls Richtpunt (bestemmingsreserve)	-229.428	-538.563	309.135
Incidentele impuls kweekvijver leidinggevend (bestemmingsreserve)	-81.218	-90.443	9.225
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-52.250	-385.718	333.468
Toegestaan tekort Talita Koemi wegens voorfinanciering	-48.579	-48.579	-
Toegestaan tekort Talita Koemi wegens groep Rupsen	-19.964	-	-19.964
Toegestaan tekort Mikado vanwege tijdelijke extra klas	-11.825	-	-11.825
Toegestaan tekort vanwege verduurzaming (bestemmingsreserve)	-31.099	-27.104	-3.995
Genormaliseerd Resultaat	59.217	-310.035	369.252

Om de resultaten inzichtelijker te maken is ervoor gekozen om naast het nettoresultaat ook een resultaat uit gewone bedrijfsvoering en een genormaliseerd resultaat te presenteren. Het nettoresultaat laat zien of het eigen vermogen van Punt Speciaal groeit of daalt. Het resultaat uit gewone bedrijfsvoering krijgen we door het nettoresultaat te corrigeren voor incidentele baten en lasten (zie voor toelichting 7.2). En het genormaliseerde resultaat ontstaat door een toegestaan tekort te corrigeren met het resultaat uit gewone bedrijfsvoering.

7.1.1 Materiële vaste activa

De totale boekwaarde van de materiële vaste activa is in 2025 licht gedaald met € 5.000. In 2025 zijn geen investeringen gedaan in vervoermiddelen.

7.1.2 Vorderingen

In vergelijking met 2024 zijn de vorderingen in 2025 toegenomen met € 2.415.000. De belangrijkste reden hiervoor is dat we een vordering van €2.065.000 op OCW en € 396.000 aan wettelijke rente op deze vordering hebben opgenomen, nadat de Raad van State op 25 maart 2026 scholen gelijk heeft gegeven in hoger beroep over onvoldoende bekostiging in 2022.

7.1.3 Liquide middelen

De liquide middelen zijn afgenomen met € 1.135.000. Zie het kasstroomoverzicht in de jaarrekening voor de details.

7.1.4 Eigen vermogen

Het eigen vermogen neemt toe met € 2.862.000. Dit is het gevolg van het positieve resultaat in 2025, verder toegelicht in paragraaf 7.2.

Bestuursverslag 2025



Het resultaat 2025 is als volgt verdeeld over de verschillende posten binnen het eigen vermogen:

- € 5.358.000 is toegevoegd aan de algemene reserve;
- € 7.000 is onttrokken aan de bestemmingsreserve bapo, die is gevormd om de gespaarde bapo die wordt opgenomen, te bekostigen. Daarnaast is € 104.000 vrijgevallen uit deze bestemmingsreserve nadat medewerkers uit dienst zijn gegaan zonder aanspraak te maken op hun gespaarde bapo;
- € 59.000 is onttrokken aan de bestemmingsreserve nieuwbouw. Dit betreft het saldo van de opbrengsten en kosten voor de huisvesting van Talita Koemi, die gemeente Nijmegen heeft doorgedecentraliseerd. In de bijlage van de jaarrekening 'Format verantwoording DDC-vergoeding' zijn de baten en lasten met betrekking tot de huisvesting van deze school weergegeven;
- € 16.000 is toegevoegd aan de bestemmingsreserve werkdrukmiddelen. In overleg met de medezeggenschap van de betreffende scholen, zal het resterende saldo van deze reserve in 2026 en daaropvolgende jaren worden ingezet. Zie 7.5 werkdrukmiddelen voor meer details;
- € 229.000 is onttrokken aan de bestemmingsreserve Richtpunt en projecten. Deze bestemmingsreserve is bedoeld voor activiteiten en projecten die een extra impuls geven aan onze ambities uit Richtpunt.
- € 81.000 is onttrokken aan de bestemmingsreserve kweekvijver leidinggevend. Deze voorziening is in 2023 gevormd om uit de reserves leidinggevend intern op te leiden.
- € 31.000 is onttrokken aan de bestemmingsreserve verduurzaming.
- In overleg met de raad van toezicht is besloten de bestemmingsreserve frictie nevenvestigingen (€1.000.000) vrij te laten vallen. Tegelijkertijd hebben we €500.000 laten vrijvallen bij de bestemmingsreserves strategisch HRM en verduurzaming.

7.1.5 Voorzieningen personeel

Voorzieningen voor personeel betreffen de voorzieningen voor gespaarde uren duurzame inzetbaarheid, wachtgelders, ziek uit dienst en jubileumuitkering.

De voorziening duurzame inzetbaarheid is gevormd voor de medewerkers die (conform cao) hebben aangegeven hun uren voor drie of vijf jaar te sparen. Er wordt alleen gespaard indien hieraan ook een contract ten grondslag ligt. Ultimo 2025 maakten 61 medewerkers gebruik van deze regeling. De voorziening is in 2025 afgenomen met € 1.000 doordat een aantal spaarders met een hoog saldo in 2025 uit dienst is gegaan.

De voorziening ziek uit dienst betreft een voorziening voor medewerkers die per 31 december van het verslagjaar ziek of arbeidsongeschikt zijn en als gevolg daarvan (zeer waarschijnlijk) ziek uit dienst gaan. De voorziening is gevormd voor de verplichte loonbetaling gedurende de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid. Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid is het tevens verplicht deze medewerkers een transitievergoeding te betalen op het moment dat zij na twee jaar ziek uit dienst gaan. Deze voorziening is vrij moeilijk te voorspellen omdat niet altijd het ziekteverloop duidelijk is en de kosten per medewerker relatief hoog zijn. Ultimo 2025 is de hoogte van deze voorziening bepaald op basis van 14 medewerkers waarvan wordt ingeschat dat zij ziek uit dienst zullen gaan. Deze voorziening is in 2025 € 40.000 lager geworden. Dit wordt veroorzaakt doordat een aantal medewerkers op deze voorziening er een jaar eerder ook al op stonden waardoor het bedrag per medewerker op de voorziening daalt.

Bestuursverslag 2025

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de cao dienen te worden betaald. Daarbij wordt rekening gehouden met de datum van indiensttreding, leeftijd van betrokkene, blijf-kans percentage - welke is toegepast conform PO-raad model - en een uitkering bij 25- en 40-jarig jubileum. De voorziening is in 2025 afgenomen met € 102.000 omdat we vanaf 2025 rekenen met de werkelijke loonkosten in plaats van een standaardbedrag van € 1.000 per medewerker.

De voorziening voor wachtgelders hebben we in 2025 voor het eerst gevormd voor uitkeringskosten van ex-medewerkers die we zelf moeten betalen. De voorziening is ultimo 2025 € 9.000.

7.1.6 Voorziening groot onderhoud

De totale voorziening groot onderhoud is in 2025 afgenomen met € 540.000. Jaarlijks wordt de meerjaren onderhoudsplanning (mjop) geactualiseerd. De geactualiseerde mjop zorgde in 2025 voor een vrijval van de voorziening groot onderhoud van € 667.000.

7.1.7 Langlopende schulden

De post langlopende schulden betreft de schuld aan het Ministerie van Financiën (schatkistbankieren) inzake de lening die is afgesloten voor de bouw van de Talita Koemi in Nijmegen. Deze post neemt ieder jaar af vanwege de aflossing op deze lening.

7.1.8 Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn afgenomen met € 822.000. De belangrijkste oorzaak is dat het crediteurensaldo ultimo 2025 € 824.000 lager is dan een jaar ervoor.

7.1.9 Kengetallen

Met betrekking tot solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en weerstandvermogen volgen onderstaand de kengetallen. Als vergelijking zijn, indien beschikbaar, de landelijk gemiddelde cijfers opgenomen uit 2024 (bron: po-gegevensboek 2020-2024).

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. Het geeft ook aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan de verplichtingen kan voldoen.

Definitie 1: Eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen;

Definitie 2: Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen.

	Definitie 1	Definitie 2
2025	0.44	0.72
2024	0.32	0.65
Landelijk gemiddelde speciaal onderwijs 2024	0.51	0.64

Bestuursverslag 2025

Definitie 2 van de solvabiliteit geeft aan dat 72% van het totale vermogen uit eigen vermogen en voorzieningen bestaat, hetgeen inhoudt dat 28% van het totale vermogen gefinancierd wordt met vreemd vermogen.

Voor Punt Speciaal is dit moeilijk te vergelijken met het landelijk gemiddelde door de langlopende lening die is afgesloten om de nieuwbouw van Talita Koemi te kunnen bewerkstelligen. Talita Koemi is gevestigd in Nijmegen en in deze gemeente is de gehele huisvesting doorgedecentraliseerd naar de schoolbesturen. In andere gemeenten is dit niet zo en daar zal dus gemiddeld genomen minder vreemd vermogen nodig zijn voor huisvesting. Uit deze cijfers kan worden geconcludeerd dat de vermogenspositie van Punt Speciaal goed is: de onderwijsgroep is duidelijk in staat om aan de verplichtingen op langere termijn te voldoen.

Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen geeft weer in hoeverre de stichting in staat is om risico's en calamiteiten op te vangen. Ook bij dit kengetal geldt dat dit moeilijk te vergelijken is met het landelijke gemiddelde voor Punt Speciaal, vanwege de langlopende lening door doordecentralisatie. Als het gaat om het opvangen van risico's, hebben we onze eigen normen vastgelegd op basis van de risicoanalyse uit 2023 (zie hoofdstuk 10). In 2025 heeft het bureau dat ons in 2023 heeft begeleid bij het maken van de risicoanalyse een frauderisico scan voor ons gemaakt.

*Definitie 1: Eigen vermogen gedeeld door totale baten * 100%;*

*Definitie 2: Eigen vermogen min de materiële vaste activa gedeeld door totale baten * 100%;*

*Definitie 3: Eigen vermogen min de materiële vaste activa plus hypothecaire lening gedeeld door totale baten * 100%;*

	Definitie 1	Definitie 2	Definitie 3
2025	21.08%	3.77%	7.87%
2024	16,35%	-2,97%	1,83%
Landelijk gemiddelde speciaal onderwijs 2024		8,5%	

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de verplichtingen kan worden voldaan.

Definitie: De verhouding tussen de vlottende activa (liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden.

2025	3,22
2024	2,45
Landelijk gemiddelde speciaal onderwijs 2024	2,05

De liquiditeitsratio geeft aan dat 3,22 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden.

Bestuursverslag 2025

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten.

Definitie: Nettoresultaat (inclusief financiële baten en lasten) gedeeld door de totale baten.

2025	0,06
2024	-0,07
Signaleringswaarde	0

De streefwaarde voor de rentabiliteit ligt op nul. Het streven is namelijk over de jaren heen per saldo geen winst of verlies te realiseren.

7.1.10 Normatief eigen vermogen

Om een indicatie te hebben hoeveel eigen vermogen een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft voor een gezonde bedrijfsvoering, hanteert de Inspectie van het Onderwijs vanaf 2020 de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Signaleringswaarde	2025	2024
Normatief eigen vermogen	9.835.770	9.398.975
Eigen vermogen (publieke deel)	<u>8.880.917</u>	<u>6.019.059</u>
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	- 954.853	-3.379.916

Het normatief eigen vermogen is toegenomen vanwege de stijging van de baten en hogere boekwaarde van materiele vaste activa. Het eigen vermogen nam toe door het positieve nettoresultaat. Per saldo is er geen sprake van mogelijk bovenmatig eigen vermogen. In 2026 bekijken we opnieuw de reserve om te bepalen of deel daarvan ingezet kan worden voor het behalen van de ambities in Richtpunt.

7.2 Analyse resultaten 2025

Rijksbijdragen

Ten opzichte van de begroting zijn de rijksbijdragen per saldo gestegen met € 2.711.000. Deze stijging heeft een aantal oorzaken. Hieronder de belangrijkste:

- De afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft op 25 maart 2026 de scholen volledig in het gelijk gesteld in het hoger beroep over de toekenning van te weinig bekostiging in de periode augustus – december 2022. Door deze uitspraak hebben we de Rijksbijdragen in 2025 met € 2.065.000 verhoogd.
- Op advies van de POraad hebben we in de begroting 2025 de basisbekostiging verhoogd met 3,13%. De definitieve regeling bekostiging laat echter zien dat de (loongevoelige) bekostiging is verhoogd met 4,85% (jaareffect). Hierdoor ontvingen we in 2025 € 708.000

Bestuursverslag 2025

meer basisbekostiging dan begroot.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De overige overheidsbijdragen waren €87.000 hoger dan begroot. We ontvingen vanuit de arbeidsmarktregio's Rivierenland en Nijmegen extra gelden (€ 86.000) om de krapte op de arbeidsmarkt te kunnen bestrijden

Overige baten

De overige baten zijn in 2025 € 32.000 hoger uitgekomen dan begroot. Door de hogere lonen zijn de detacheringsbaten toegenomen (€52.000), terwijl de ouderbijdragen (voor schoolreisjes ed.) € 19.000 lager uitkwamen dan begroot.

Personele lasten

Ten opzichte van de begroting zijn de personele lasten in 2025 € 88.000 lager. De belangrijkste oorzaken:

- Door de CAO 2025-2027 ontvingen alle medewerkers in het primair onderwijs vanaf november 2025 een loonstijging van 4,6%. Daarnaast steeg het personeelsbestand met 16 FTE (OOP: +13 en OP +3). De stijging van de loonkosten ten opzichte van de begroting bedroeg € 1.085.000.
- Wegens (gedeeltelijke) vrijval van personele voorzieningen, waren de lasten € 219.000 lager dan begroot.
- Aan extern personeel is in 2025 € 515.000 minder uitgegeven dan begroot. Met name voor projecten (- € 333.000) en flexpunt (- € 186.000) hebben we aanzienlijk minder personeel ingehuurd dan bij de begroting 2025 was ingeschat.
- In 2025 ontvingen we € 318.000 meer aan UWV-uitkeringen.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn € 10.000 lager dan begroot. De ict investeringen bleken iets goedkoper uit te vallen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn ten opzichte van de begroting gedaald met € 627.000. De belangrijkste reden hiervoor is de (gedeeltelijke) vrijval van de voorziening voor groot onderhoud (€ 667.000).

Overige lasten

De overige lasten waren in 2025 € 125.000 lager dan begroot. De belangrijkste oorzaken:

- Op advieskosten is € 88.000 bespaard.
- De kosten voor leer- en hulpmiddelen waren € 62.000 lager dan begroot. We zien de laatste jaren een verschuiving van de traditionele leermiddelen in de vorm van boeken naar licenties. Dat verklaart waarom de ict kosten € 38.000 hoger uitvielen.

Bestuursverslag 2025

Financiële baten en lasten

De totale rentebaten zijn in 2025 € 193.000 hoger dan begroot. De belangrijkste oorzaak hiervoor vormt de te vorderen rente (€ 396.000) op de vordering op OCW die we hebben opgenomen nadat de Raad van Staten de scholen in het gelijk heeft gesteld over de te lage bekostiging van aug-dec 2022. Van 1 december 2024 t/m 1 december 2025 hadden we een deposito van € 7.500.000 tegen een rentepercentage van 2,23%. Vanaf 1 december 2025 is deze deposito vervangen door een nieuw deposito van € 7.500.000 met eveneens een looptijd van 1 jaar tegen een rentepercentage van 1,91%. De gedaalde rentevergoeding voor de rekeningcourant bij Schatkistbankieren zorgde voor een lagere renteopbrengst (- €203.000) dan begroot.

7.3 Treasury-verslag

Na de invoering van lumpsumfinanciering zijn de onderwijsinstellingen in het primair en voortgezet onderwijs zelf verantwoordelijk voor hun financiën. Scholen krijgen jaarlijks een bedrag waaruit alle kosten moeten worden gedekt en waarmee de waarborgen voor bedrijfsvoering op langere termijn geschapen moeten worden. Op basis van het, voor een instelling geldende, risicoprofiel ligt het voor de hand dat reserves worden opgebouwd. Het past in de eigen verantwoordelijkheid van de stichting om de dan beschikbare middelen risicomijdend te beleggen.

De uitvoering van de treasury-functie wordt opgedragen aan de bestuurder van de stichting. De bestuurder is verantwoordelijk voor de totale uitvoering van het treasury-beleid. Het treasury-beleid is vastgelegd in het treasury-statuuut, dat is goedgekeurd door de raad van toezicht en voldoet aan de eisen van de nieuwe regeling voor beleggen, lenen en derivaten.

Jaarlijks wordt gerapporteerd over het gevoerde beleid. In 2025 werd door Punt Speciaal gebruik gemaakt van de diensten van de Rabobank. Deze voldoet aan de eisen die zijn vastgelegd in de regeling beleggen, lenen en derivaten. De liquide middelen zijn vastgelegd in een rekening-courantrekening bij de Rabobank die dagelijks wordt afgeroomd naar Schatkistbankieren, met uitzondering van de rekeningen van de scholen die volledig zijn ondergebracht bij de Rabobank. Punt Speciaal onderwijsgroep heeft ter financiering van de bouw van de school Talita Koemi in 2012 een lening afgesloten bij het ministerie. Deze lening bedraagt € 1.830.708 ultimo 2025. Voor een verdere toelichting op deze lening wordt verwezen naar de toelichting op de langlopende schulden (paragraaf 7.1.7). Vanwege deze lening is Punt Speciaal verplicht om alle liquide middelen (met uitzondering van de rekeningen van de scholen) onder te brengen bij het Ministerie van Financiën.

Alle middelen zijn conform het treasury-statuuut belegd in risicomijdende en direct opeisbare producten. In december 2025 hebben we een depositie genomen bij Schatkistbankieren voor € 7.500.000 tegen een rentepercentage van 1,91%.

7.4 Governance code/control statement

Punt Speciaal heeft een kwaliteitszorgsysteem, dat is vormgegeven in een meerjarenbeleidscyclus. Deze cyclus bestaat uit onderling samenhangende besturingsinstrumenten op strategisch, tactisch en operationeel niveau van de organisatie. De strategische doelstellingen zijn vastgesteld in het meerjarenbeleidsplan (Richtpunt) voor een periode van vier jaar. De doelen die voor het elk jaar van toepassing zijn, worden gebundeld in de jaarplannen. Deze bepalen, samen met de begroting,

Bestuursverslag 2025

de afspraken tussen locatieleiding en bestuurder. Per onderwijseenheid worden vervolgens teamplannen afgeleid van het betreffende jaarplan.

Punt Speciaal heeft een planning- en control cyclus, waarbij ieder kwartaal (inhoudelijk en financieel) verantwoording wordt afgelegd over de beleidsplannen op basis waarvan plannen worden bijgesteld en nieuwe plannen worden gemaakt.

7.5 Werkdrukmiddelen

Het saldo van de bestemmingsreserve werkdrukmiddelen is ultimo 2025 iets gestegen ten opzichte van een jaar eerder. We streven erna om dit saldo zo laag mogelijk te houden, omdat we willen dat de werkdrukmiddelen volledig worden ingezet.

	saldo 31-12-2024	inkomsten 2025	totaal 2025	uitgaven 2025	saldo 31-12-2025	saldo 31-12-2025
Maartenschool	-	135.631	135.631	133.653	1.978	1.978
Werkenrodeschool	61.600	139.660	201.259	109.044	92.216	92.216
Mikado	20.856	97.359	118.215	88.016	30.199	30.199
Talita Koemi	40.735	161.146	201.881	186.551	15.330	15.330
De Kom	403	112.802	113.205	130.288	-17.083	-
De Cambier	-	148.388	148.388	210.628	-62.240	-
	123.593	794.985	918.578	858.179	60.399	139.722

8 Toekomstige ontwikkelingen

De inzet op duurzaamheid blijft belangrijk. Hiervoor is geld gereserveerd uit de algemene reserves. Steeds kijken we of en zo ja, welke plaats een school heeft in het integraal huisvestingsplan (IHP) van de betreffende gemeente, en welke maatregelen voor duurzaamheid we kunnen treffen. Duurzaamheid kan ook gerealiseerd worden in vervoer: waar mogelijk zijn de bussen van onze scholen elektrisch.

Daarnaast kijken we in de regio Nijmegen naar scenario's rondom de huisvesting. Voor de St. Maartenschool is in 2025 onderzoek gestart naar een locatie voor nieuwbouw. Mogelijk wordt hierbij de Werkenrode School betrokken. Ook voor De Kom staat nieuwbouw op het programma in de komende jaren. In 2026 zal de so afdeling van Mikado verhuizen naar het KEC, waarin meerdere scholen gevestigd zijn en een stap in de richting van inclusie wordt gezet. Deze nieuwbouw betekent dat op de meerjarenonderhoudsplanung minimaal wordt ingezet; we doen wat nodig is om veilig onderwijs te kunnen geven.

Voor ontwikkelingen in leerlingaantal en de achtergronden daarbij en de ontwikkelingen in inclusie verwijzen we naar paragraaf 9.6.

Het meerjarenbeleid zoals vastgelegd in Richtpunt is leidend. In 2025 is de tweede versie van Richtpunt ontwikkeld, dat zal lopen van 2026 t/m 2029. Het nieuwe Richtpunt bouwt voort op het eerste Richtpunt. De missie en visie zijn geactualiseerd en passen daarmee bij de huidige maatschappelijke situatie. De kernwaarden blijven dezelfde (veiligheid, kwaliteit, eigenaarschap, verbinding). De thema's waaraan we de komende vier jaar gaan werken blijven ook min of meer hetzelfde, namelijk onderwijskwaliteit, inclusief onderwijs, partnerschap met ouders en eigenaarschap. Hieraan is het thema werkgeluk toegevoegd, wat voortkomt uit de Punt Speciaal brede studiedag op 18 april 2025, waarop de evaluatie en ontwikkeling van Richtpunt centraal stond.

Met onze aandacht voor onderwijskwaliteit blijft professionalisering een belangrijk onderwerp blijft. Punt Speciaal onderwijsgroep is een lerende organisatie, die stap voor stap werkt aan professionalisering. Dit zal in de komende jaren worden voortgezet en verder ontwikkeld.

In 2025 hebben we een frauderisico analyse laten uitvoeren op onze bedrijfsvoering en reserves. De adviezen die door het externe bureau gegeven zijn, hebben we grotendeels opgevolgd. Voor het normenkader voor informatiebeveiliging is opgesteld, heeft het ict team een werkwijze ontwikkeld waarbij per (onderdeel van een) norm wordt aangegeven wat de stand van zaken is, welke ontwikkelingen er zijn en waar de betreffende documentatie en/of rapportage te vinden is.

Bestuursverslag 2025

9 Verantwoording financiën

9.1 Continuïteitsparagraaf

Begroting 2026-2030

(x1€)

	<i>begroting 2026</i>	<i>begroting 2027</i>	<i>begroting 2028</i>	<i>begroting 2029</i>	<i>begroting 2030</i>
Baten					
Rijksbijdrage	41.625.892	41.343.780	41.051.196	40.406.138	40.406.138
Overige overheidsbijdragen en subsidies	664.774	664.774	664.774	664.774	664.774
Overige baten	271.244	271.244	271.244	271.244	271.244
Totaal Baten	42.561.910	42.279.798	41.987.214	41.342.156	41.342.156
Personeelslasten	37.406.020	36.347.097	36.141.771	35.494.277	35.811.618
Afschrijvingen	1.033.225	1.090.166	1.132.199	1.181.876	929.123
Huisvestinglasten	2.407.303	2.333.145	2.324.511	2.348.346	2.348.346
Overige lasten	1.966.687	1.913.160	1.908.160	1.904.160	1.904.160
Totale lasten	42.813.235	41.683.567	41.506.642	40.928.659	40.993.247
Financiële baten en lasten	137.856	137.856	137.856	138.106	138.106
Netto Resultaat	-113.469	734.087	618.429	551.603	487.015
Incidentele impuls kweekvijver leidinggevend (bestemmingsreserve)	12.570	-	-	-	-
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-100.899	734.087	618.429	551.603	487.015
Toegestaan tekort vanwege voorfinanciering	205.000	-	-	-	-
Toegestaan tekort vanwege verduurzaming (bestemmingsreserve)	57.199	57.199	57.199	56.524	56.524
Genormaliseerd Resultaat	161.300	791.286	675.628	608.127	543.539

Om de resultaten inzichtelijker te maken hebben we ervoor gekozen om naast het nettoresultaat ook een resultaat uit gewone bedrijfsvoering en een genormaliseerd resultaat te presenteren. Het nettoresultaat laat zien of het eigen vermogen van Punt Speciaal onderwijsgroep groeit of daalt. Het resultaat uit gewone bedrijfsvoering krijgen we door het nettoresultaat te corrigeren voor incidentele baten en lasten. En het genormaliseerde resultaat ontstaat door een toegestaan tekort te corrigeren met het resultaat uit gewone bedrijfsvoering.

Bestuursverslag 2025

In tegenstelling tot de begroting 2025 zit in de huidige begroting weinig krimp in 2026. In latere jaren wel maar dit is afhankelijk van de daadwerkelijke leerling ontwikkeling. Aangezien het begrote nettoresultaat in 2026 negatief is, zal ons eigen vermogen in dat jaar afnemen. Dit wordt veroorzaakt doordat twee scholen een negatief exploitatieresultaat hebben (goedgekeurd). Het resultaat in meerjarenperspectief is positief.

We zien vanaf 2027 het resultaat fors oplopen. Dit is nog afhankelijk van de daadwerkelijke personele inzet bij de verwachte leerlinggroei. In ons voorstel bestemmingsreserve gaan we uit van een bestemmingsreserve Richtpunt en projecten. We bekijken in 2026 welk bedrag we daarvoor nodig denken te hebben, als we ook meer zicht hebben op de nieuwbouwprojecten.

Voorfinanciering

Dit heeft te maken met de t-1 financiering in het speciaal onderwijs. De bekostiging wordt namelijk gebaseerd op het aantal leerlingen van het voorgaande jaar (t-1). Dat betekent dat de middelen voor nieuwe leerlingen pas later binnenkomen, terwijl de kosten direct gemaakt moeten worden. Hierdoor kan tijdelijk een exploitatietekort ontstaan dat is toegestaan, omdat het wordt veroorzaakt door deze voorfinanciering.

Daarnaast geldt dat wanneer leerlingen onze stichting verlaten, wij nog een jaar langer bekostiging ontvangen voor hen. Dit komt door de manier waarop het speciaal onderwijs wordt bekostigd en zorgt voor een vertraagde financiële doorwerking.

9.2 Algemene toelichting op de begroting

In 2025 hebben we de managementstructuur geëvalueerd. Deze evaluatie heeft geleid tot een wijziging in de managementstructuur per 1 januari 2026. Belangrijkste wijziging is dat de functie van regiodirecteur komt te vervallen en alle locatieleiders (locatiedirecteuren) aan de bestuurder rapporteren. Ter ondersteuning in het managementteam van de bestuurder is de functie van directeur inclusief onderwijs in het leven geroepen.

Het werken met domeingroepen binnen de groep locatiedirecteuren zetten we voort. De domeingroepen wijzigen per januari 2026 van naam en inhoud en sluiten daarmee beter aan bij de thema's van Richtpunt. Bovendien sluit iedere locatiedirecteur bij één domeingroep aan en elke domeingroep zorgt voor draagvlak bij de gehele groep en organisatie.

Om meer inzicht te krijgen in de onderwijsresultaten en ook financiële en hr ontwikkelingen op de voet te kunnen volgen, hebben we een dashboard ontwikkeld. Locatiedirecteuren en anderen die hiermee werken, zijn opgeleid, ook in het duiden van de gegevens (zg. 4D scholing, passend bij onze pdca cyclus). Het dashboard zetten we vanaf 2026 in.

In 2025 hebben we het meerjarenbeleidsplan Richtpunt herzien en geactualiseerd. De startdatum van Richtpunt is januari 2026. De visie en missie zijn duidelijker omschreven en passend bij de huidige maatschappij en ontwikkelingen. De kernwaarden blijven dezelfde. We blijven werken aan de thema's die we hadden waar dat nodig is en daar komt een thema bij. De ambities en doelstellingen per thema zijn duidelijk omschreven. De scholen gebruiken de eerste helft van 2026 voor de ontwikkeling van hun schoolplannen, passend binnen de kaders van Richtpunt. We bekijken in 2026 of we voor 2027 extra middelen reserveren om onze ambities uit Richtpunt vorm te geven.

Bestuursverslag 2025

Resultaten per kostenplaats begroting 2026					
	Resultaat gewone bedrijfsvoering	Toegestaan tekort wegens voorfinanciering	Toegestaan tekort wegens verduurzaming	Genormaliseerd resultaat	*formatieve krimp 2026
Maartenschool	-89.043		99	-88.944	-174.520
Werkenrode	64.056			64.056	
Mikado	-13.400			-13.400	
Talita Koemi	-186.883	205.000	9.000	27.117	
De Kom	-29.250		31.333	2.083	-53.157
Cambier	111.206		16.767	127.973	
ICT	-			-	
Projecten	1.123			1.123	
Flexpunt	8.845			8.845	
Bestuursbureau	32.446			32.446	
	-113.469	205.000	57.199	161.300	-227.677

* Bij St. Maartenschool en De Kom is een formatieve krimp voorzien, teneinde de bekostiging in overeenstemming te brengen met de lasten. Met de St. Maartenschool is afgesproken dat er na goede stappen in 2025 een definitief sluitende exploitatie is vanaf 2027. Dit is een scherp contrast met het resultaat dat vorig jaar in meerjarenperspectief werd verwacht (tekort 6 ton in 2026). Bij Mikado wordt het tekort in 2026 geaccepteerd, aangezien de verwachting is dat het resultaat in de jaren erna positief zal zijn.

9.3 Allocatie van middelen

De belangrijkste collectieve uitgangspunten bij de begroting 2026 en de meerjarenbegroting zijn:

A. We maken in de begroting inzichtelijk hoe de kosten materieel en personeel zich ten opzichte van elkaar verhouden. In verhouding tot de totale uitgaven bedragen de uitgaven voor personeelslasten 80 tot 85%. De verhouding 80-85% personeelslasten is gebaseerd op de lasten uit het verleden en is een betrouwbare weergave van het landelijk gemiddelde (2023: 82,6% gemiddeld in het speciaal onderwijs). Dit is met nadruk een richtlijn; binnen Punt Speciaal zitten meerdere scholen op een hoger percentage personeelslasten in verhouding en dat is aan de

locatieleiding.

B. Elke onderwijseenheid zorgt voor een sluitende begroting (een resultaat van nul) behoudens de opgebouwde werkdrukmiddelen uit voorgaande jaren, waarvoor een plan aangeleverd dient te worden. De begroting is taakstellend. Uiteindelijk neemt de bestuurder het besluit over de begroting en eventuele tekorten en overschotten.

Ondernemerschap wordt gewaardeerd. Indien de locatieleider gedurende het jaar andere nuances wil leggen (lees: een verschuiving in grootboeknummers), is dat geen probleem. Het bedrag 'onder de streep' is immers taakstellend. Van een overschrijding van de begroting kan geen sprake zijn, tenzij vastgelegd en afgesproken. Bij additionele wensen wordt vooraf goedkeuring gevraagd aan de bestuurder. Bij een 'onderschrijding' vervalt het bedrag naar de algemene reserve van de stichting conform wet- en regelgeving. Indien de realisatie positiever uitkomt dan begroot is én voor het daarop volgende jaar is personele krimp ingezet, dan mag het bedrag dat positiever uitkomt, van de personele krimp in het daaropvolgende jaar worden afgetrokken.

Als sprake is van groei gedurende het jaar is in overleg met de bestuurder voorfinanciering mogelijk. Voorfinanciering kan alleen bij groei van minimaal een klas.

C. De begroting is taakstellend voor de onderwijseenheid: dat betekent dat de locatieleiding gehouden wordt aan het genormaliseerde resultaat van de begroting. Het is de verantwoordelijkheid van de locatieleiding om (via de webapplicatie van Groenendijk) te bewaken of het budget wordt gerealiseerd. De staffunctionaris financiën heeft een signaalfunctie naar de regiodirecteuren, locatieleiding en bestuurder.

D. De kwaliteit van ons onderwijs is sterk afhankelijk van de kwaliteit en expertise van onze medewerkers. Om deze expertise op peil te houden is het noodzakelijk dat we voldoende tijd en geld besteden aan het opleiden en nascholen van onze medewerkers. We willen door een taakstelling voorkomen dat er op deze kosten wordt bezuinigd.

Het minimale bedrag dat op de eenheid begroot moet worden voor opleiding/nascholing is € 525 per fte. Daarnaast zal op het bestuursbureau minimaal € 300 per fte worden opgenomen om scholing te realiseren in gezamenlijkheid. Voor directieleden is daarnaast bovenschools een professionaliseringsbudget beschikbaar van € 3.000. Het staat de locatieleiding vrij om meer dan € 525 te begroten voor opleiding/nascholing op hun school, zolang er maar binnen de gestelde voorwaarden bij A en B wordt gehandeld.

Het is nog steeds de bedoeling dat scholing en expertiseontwikkeling zo veel mogelijk gezamenlijk wordt georganiseerd. Op het moment dat er gezamenlijke scholing wordt georganiseerd waaraan medewerkers van verschillende onderwijseenheden deelnemen worden deze kosten naar rato verdeeld over de onderwijseenheden. Het is van belang dat de scholingsplannen gereed zijn voorafgaand aan de begroting zodat de locatieleiding hiermee rekening kan houden in hun begroting.

E. Flexpunt is de afdeling binnen Punt Speciaal van waaruit de vervangingen worden geregeld. Voor de onderwijseenheden betekent dit dat zij een percentage van 8,5% bijdragen aan Flexpunt. Met de formatie 2025-26 is dit percentage opgehoogd omdat het al enkele jaren niet meer kostendekkend was. Dit percentage wordt berekend over de salariskosten van de betreffende onderwijseenheid.

Bestuursverslag 2025

Uit de interne premie worden de salarissen betaald van de vervangers. Alle vervangingen (ziekte, ouderschapsverlof, studie verlof, bijzonder verlof, seniorenverlof etc.) worden via Flexpunt geregeld en betaald. Alleen het vervangen van seniorenverlof wordt als kosten bij de onderwijseenheden geboekt omdat de kosten van de medewerker die seniorenverlof heeft al wordt betaald vanuit het bestuursbureau. Uit de bijdrage worden tevens de medewerkers betaald die de vervangers inplannen alsmede de organisatie van Flexpunt.

F. Binnen het bestuursbureau worden zowel de kosten geboekt van het bestuursbureau (loonkosten staf, regiodirecteuren, bestuurder en bijvoorbeeld huisvestingslasten Grote Loef) als de kosten die we gezamenlijk dragen (bijvoorbeeld administratiekantoor en arbodienst). In deze notitie noemen we dat bovenschoolse functies en kosten. Het bestuursbureau wordt bekostigd op basis van een bijdrage van de overige onderwijseenheden.

Basis waarover de dotatie van de onderwijseenheden wordt berekend zijn de opbrengsten uit:

1. Reguliere bekostiging scholen
2. SWV Inkoop diensten bij PPO (wat vanaf schooljaar 2025-2026 minimaal is)

Dit uitgangspunt is voor alle onderwijseenheden gelijk. De dotatie wordt maandelijks bij binnenkomst van de opbrengsten in mindering gebracht en als baten geboekt bij het bestuursbureau.

Het (voorlopige) dotatiepercentage voor de begroting 2026 is:

Bijdragen van de onderwijseenheden aan bovenschoolse functies en kosten: 7,15 %
(In 2025: 7,15%; als benchmark: vaak rond 10%).

Indien bij de uitwerking van de begroting 2026 blijkt dat het dotatiepercentage niet aansluit bij de bovenschoolse functies en kosten kan in overleg worden besloten om dit percentage bij de stellen. Dit zal, wanneer het zich aandient, met redenen omkleed ter instemming aan de gmr worden voorgelegd.

G. Op de ict-afdeling worden alle ict-gerelateerde kosten begroot. Deze kosten worden omgeslagen naar de verschillende onderwijseenheden (inclusief bestuursbureau en Flexpunt) op basis van gebruik.

9.4 Meerjarenprognose balans

	2025*	2026**	2027	2028	2029	2030
Materiële vaste activa	7.721.017	8.092.322	7.905.086	7.720.817	7.419.371	7.487.425
Debiteuren	122.398	122.398	122.398	122.398	122.398	122.398
Ministerie van OCW	2.064.934	-	-	-	-	-
Overige vorderingen en overlopende activa	890.437	890.437	890.437	890.437	890.437	890.437
Totaal vorderingen	3.077.769	1.012.835	1.012.835	1.012.835	1.012.835	1.012.835
Liquide middelen	10.702.323	11.711.605	11.221.549	12.128.254	13.372.339	13.944.249
Totaal Activa	21.501.109	20.816.762	20.139.470	20.861.906	21.804.545	22.444.509

Bestuursverslag 2025

Algemene reserve	6.784.578	6.819.602	7.610.888	8.286.516	8.894.643	9.438.182
<i>Bestemmingsreserve Richtpunt en Projecten</i>	<i>530.299</i>	<i>530.299</i>	<i>530.299</i>	<i>530.299</i>	<i>530.299</i>	<i>530.299</i>
<i>Bestemmingsreserve kweekvijver leidinggevend</i>	<i>370.667</i>	<i>358.097</i>	<i>358.097</i>	<i>358.097</i>	<i>358.097</i>	<i>358.097</i>
<i>Bestemmingsreserve strategisch HRM</i>	<i>330.000</i>	<i>330.000</i>	<i>330.000</i>	<i>330.000</i>	<i>330.000</i>	<i>330.000</i>
<i>Bestemmingsreserve frictie nevenvestigingen</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Bestemmingsreserve verduurzaming</i>	<i>646.926</i>	<i>589.727</i>	<i>532.528</i>	<i>475.329</i>	<i>418.805</i>	<i>362.281</i>
<i>Bestemmingsreserve BAPO</i>	<i>31.683</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Bestemmingsreserve nieuwbouw</i>	<i>47.042</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen</i>	<i>139.723</i>	<i>139.723</i>	<i>139.723</i>	<i>139.723</i>	<i>139.723</i>	<i>139.723</i>
<i>Bestemmingsreserve privaat</i>	<i>519.338</i>	<i>519.338</i>	<i>519.339</i>	<i>519.339</i>	<i>519.339</i>	<i>519.339</i>
Totaal Bestemmingsreserve	2.615.678	2.467.185	2.409.986	2.352.787	2.296.263	2.239.739
Eigen vermogen	9.400.254	9.286.787	10.020.874	10.639.303	11.190.906	11.677.921
Voorzieningen	5.984.679	5.251.486	3.680.135	3.626.511	3.862.257	3.862.257
Langlopende schulden	1.830.708	1.740.463	1.647.877	1.552.950	1.455.682	1.356.073
<i>Crediteuren</i>	<i>161.387</i>	<i>161.387</i>	<i>161.387</i>	<i>161.387</i>	<i>161.387</i>	<i>161.387</i>
<i>Belasting en premie sociale verzekeringen</i>	<i>1.714.083</i>	<i>1.945.401</i>	<i>2.176.719</i>	<i>2.408.037</i>	<i>2.639.355</i>	<i>2.870.673</i>
<i>Schulden inzake pensioenen</i>	<i>462.652</i>	<i>481.551</i>	<i>500.450</i>	<i>519.349</i>	<i>538.248</i>	<i>557.147</i>
<i>Kortlopend deel leningen</i>	<i>90.245</i>	<i>92.586</i>	<i>94.927</i>	<i>97.268</i>	<i>99.609</i>	<i>101.950</i>
<i>Overige kortlopende schulden en overlopende passiva</i>	<i>1.857.101</i>	<i>1.857.101</i>	<i>1.857.101</i>	<i>1.857.101</i>	<i>1.857.101</i>	<i>1.857.101</i>
Totaal kortlopende schulden	4.285.468	4.538.026	4.790.584	5.043.142	5.295.700	5.548.258
Totaal Passiva	21.501.109	20.816.762	20.139.470	20.861.906	21.804.545	22.444.509

* Conform goedgekeurde jaarrekening 2025

** Conform meerjarenbegroting 2026 - 2030

In 2025 is het nieuwe meerjarenbeleidsplan van Punt Speciaal geschreven, Richtpunt 2.0 dat vanzelfsprekend voortbordurt op het vorige Richtpunt. Dit nieuwe Richtpunt gaat in vanaf januari 2026.

In de formatie 2025-2026 zijn maatregelen genomen die het tekort van de St. Maartenschool aanzienlijk terugbrengen. Dit zet door in de begroting van 2026. Ook is afgesproken dat vanaf 2027 de Maartenschool een sluitende exploitatie moet hebben. Daarnaast verwachten we in nauwe samenwerking met de gemeente Berg en Dal de huisvestingsproblematiek van de Maartenschool en Werkenrodeschool met prioriteit op te lossen, teneinde het geplande groot onderhoud aan de huidige gebouwen tot een minimum te beperken.

9.5 In control statement

Met systemen en gedrags- afspraken die wij in 2025 hanteerden, kunnen we stellen dat wij 'in control zijn'. Dat blijkt uit:

Bestuursverslag 2025

- Administratieve systemen die een transparant beeld van de bedrijfsvoering bieden op alle niveaus (zowel op school- als op organisatieniveau), voor alle grootboeknummers, tot op het niveau van daadwerkelijke facturen.
- Kwartaalrapportages.
- Het nadrukkelijk volgen van onze liquiditeitspositie.

9.6 Ontwikkelingen leerlingenaantallen

	2026	2027	2028	2029	2030
	1-feb 2025 telling	1-feb 2026 prognose	1-feb 2027 prognose	1-feb 2028 prognose	1-feb 2029 prognose
Maartenschool					
so categorie laag	90	79	74	74	74
so categorie midden	79	80	80	80	80
so categorie hoog	29	26	26	26	26
Totaal	198	185	180	180	180
Cumi leerlingen	35	30	25	25	25
Werkenrode					
vso categorie laag	133	144	144	124	124
vso categorie midden	54	45	42	42	42
vso categorie hoog	20	19	19	19	19
Totaal	207	208	205	185	185
Cumi leerlingen	26	26	26	26	26
Mikado					
so categorie laag	40	43	43	43	43
so categorie midden	10	10	10	10	10
so categorie hoog	19	19	19	19	19
vso categorie laag	50	59	61	61	61
vso categorie midden	12	12	12	12	12
vso categorie hoog	15	15	15	15	15
Totaal	146	158	160	160	160
Cumi leerlingen	35	35	35	35	35
Talita Koemi					
so categorie laag	96	101	105	102	102
so categorie midden	40	46	46	46	46
so categorie hoog	4	5	4	4	4
vso categorie laag	73	70	74	74	74
vso categorie midden	31	30	28	28	28
vso categorie hoog	-	-	-	-	-
Totaal	244	252	257	254	254
Cumi leerlingen	116	121	122	121	121
De Kom					
so categorie laag	38	42	42	42	42
so categorie midden	17	16	16	16	16
so categorie hoog	30	27	27	27	27
vso categorie laag	35	37	37	37	37
vso categorie midden	12	11	11	11	11
vso categorie hoog	33	30	28	28	28

Bestuursverslag 2025

Totaal	165	163	161	161	161
Cumi leerlingen	39	37	37	37	37
De Cambier					
so categorie laag	92	92	92	92	92
so categorie midden	27	27	27	27	27
so categorie hoog	8	8	8	8	8
vso categorie laag	65	65	65	65	65
vso categorie midden	21	21	21	21	21
vso categorie hoog	12	12	12	12	12
Totaal	225	225	225	225	225
Cumi leerlingen	85	85	85	85	85
Totaal aantal leerlingen scholen	1.185	1.191	1.188	1.165	1.165

De prognose laat voor zowel het so als het vso in 2027 een lichte stijging zien (dit is ook een landelijke trend), en in de jaren daarna verwachten wij stabilisatie van het leerlingaantal. De St. Maartenschool en de Werkenrode vormen hierop een uitzondering. De St. Maartenschool verwacht in 2027 een daling van het aantal leerlingen en Werkenrode denkt vanaf 2029 te krimpen.

Ontwikkelingen in instroom, doorstroom en positionering van het gespecialiseerd onderwijs

Binnen de samenwerkingsverbanden in onze regio is sprake van een duidelijke beleidsmatige koerswijziging. Zij spreken de ambitie uit om het aantal verwijzingen naar het gespecialiseerd onderwijs te verminderen, met name wanneer het gaat om diplomagerichte voorzieningen binnen het voortgezet speciaal onderwijs. Tegelijkertijd vloeit uit de opdracht van passend onderwijs voort dat meer leerlingen – waar mogelijk – terugstromen naar het speciaal basisonderwijs (sbo) of het regulier onderwijs.

Deze ontwikkeling raakt de positie van Punt Speciaal Onderwijsgroep direct, maar vraagt tegelijkertijd om een genuanceerde duiding. Het merendeel van onze leerlingen stroomt immers niet uit richting diplomagericht onderwijs, maar richting dagbesteding of arbeid. Alleen op de locatie VMBO Werkenrode is sprake van diplomagerichte trajecten. De implicaties van de ingezette koers van de samenwerkingsverbanden voor deze specifieke voorziening worden door de bestuurder actief met hen besproken. Daarbij wordt verkend hoe de balans tussen inclusie, opbrengsten en een passend onderwijsaanbod voor deze doelgroep behouden kan blijven. Op dit moment is er nog geen sprake van krimp in de instroom op deze locatie.

Binnen andere voorzieningen zien wij juist een tegenovergestelde beweging. De instroom blijft daar stabiel, en neemt op sommige plekken toe. Dit hangt onder meer samen met het leerrecht en de afbouw van zorgvoorzieningen, waardoor meer leerlingen met intensieve ondersteuningsvragen een beroep doen op het gespecialiseerd onderwijs, met name binnen de lagere leerroutes. Deze ontwikkeling sluit aan bij bevindingen uit het veld, waarin wordt signaleerd dat de beweging naar inclusiever onderwijs gepaard gaat met een zwaardere doelgroep in het gespecialiseerd onderwijs.

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat de noodzakelijke bekostiging vanuit onderwijs en zorg niet altijd meebeweegt met deze instroom. Dit leidt tot druk op de uitvoerbaarheid van het onderwijsaanbod en vraagt om intensieve samenwerking met gemeenten en samenwerkingsverbanden om passende arrangementen te realiseren.



Terugplaatsing en inclusie: de casus Maartensschool

Op de Maartensschool zien we concreet wat de beweging naar inclusiever onderwijs betekent in de praktijk. Binnen het speciaal onderwijs op deze locatie bevinden zich leerlingen met de potentie om een diploma te behalen. Wanneer de revalidatieperiode vanuit de kliniek wordt afgerond, is het onze expliciete ambitie om deze leerlingen terug te plaatsen naar het regulier onderwijs. Deze terugplaatsing wordt actief ondersteund door een terugplaatsingscoördinator en is inmiddels uitgegroeid tot een succesvol en structureel onderdeel van onze werkwijze. Het aantal leerlingen dat daadwerkelijk de overstap maakt naar het regulier onderwijs neemt toe. Dit bevestigt dat wij er steeds beter in slagen om maatwerk te bieden en leerlingen perspectief te geven buiten het gespecialiseerd onderwijs. Tegelijkertijd heeft dit succes een zichtbaar effect op de omvang van de school. Het leerlingenaantal op de Maartensschool laat hierdoor een daling zien. Binnen de organisatie is expliciet uitgesproken dat deze ontwikkeling past bij de ambitie van inclusief onderwijs en daarmee als een gewenste beweging wordt gezien.

Deze ontwikkeling brengt echter ook een spanningsveld met zich mee. De daling van het leerlingenaantal leidt tot een afname van de bekostiging, terwijl de vaste kostenstructuur grotendeels in stand blijft. Hierdoor komt de bedrijfsvoering onder druk te staan. Dit maakt dat inclusief onderwijs niet alleen een inhoudelijke, maar ook een financiële transitie vraagt. Het vraagt om nieuwe manieren van organiseren, bekostigen en verantwoorden.

Samenvattend beeld

Samenvattend zien wij binnen Punt Speciaal een meerlagig beeld:

- **Beleidsmatig:** samenwerkingsverbanden sturen op minder instroom en meer terugplaatsing.
- **Inhoudelijk:** wij realiseren steeds vaker succesvolle terugplaatsingen, met name op de Maartensschool.
- **Doelgroepontwikkeling:** de instroom in lagere leerroutes neemt toe door maatschappelijke ontwikkelingen.
- **Financieel:** inclusie leidt lokaal tot dalende inkomsten en druk op de exploitatie.
- **Strategisch:** er is nog geen sprake van brede krimp, maar wel van differentiatie tussen voorzieningen.

Deze ontwikkelingen vragen om voortdurende afstemming met samenwerkingsverbanden en gemeenten, waarbij het perspectief van de leerling leidend blijft. Het realiseren van inclusief onderwijs betekent in de praktijk het accepteren van lokale krimp op plekken waar terugplaatsing succesvol is, terwijl tegelijkertijd wordt geïnvesteerd in voldoende capaciteit en middelen voor leerlingen met de zwaarste ondersteuningsvragen.

Bestuursverslag 2025

9.7 In- en uitstroomgegevens leerlingen

In- en Uitstroom gegevens leerlingen
2024/2025

	SO CAT.1	SO CAT.2	SO CAT.3	VSO CAT.1	VSO CAT.2	VSO CAT.3
Instroom						
Instroom extern	62	20	14	67	16	5
Instroom plaatsbekostiging	-	-	-	-	-	-
Instroom vanuit eigen so	3	2	-	22	12	9
Totaal instroom	65	22	14	89	28	14
Uitstroom						
Uitstroom naar andere so school	17	4	1	-	1	-
Uitstroom naar eigen vso	18	9	4	-	-	-
Uitstroom naar andere vso-school	12	9	4	10	1	1
Uitstroom naar vo-school	3	-	-	-	-	-
Uitstroomprofiel vervolgonderwijs	-	-	1	14	-	1
Uitstroomprofiel arbeidsmarkt gericht	-	-	-	23	2	-
Uitstroomprofiel dagbesteding	-	-	-	24	18	22
Overig (overlijden, crisisopname etc.)	4	3	9	6	2	1
Totaal uitstroom	54	25	19	77	24	25

9.8 Ontwikkelingen personeelsaantallen

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Directie	18	15	14	14	14	14
OP	154	147	139	136	130	133
OOP	237	220	215	214	214	215
Totaal	409	382	368	365	358	362

- Directie bestaat uit: locatiedirecteuren, regiodirecteur, directeur bedrijfsvoering, bestuurder.
- Onder OP wordt het onderwijzend personeel verstaan.
- Onder OOP wordt het onderwijsondersteunend personeel verstaan.

De daling van het personeelsbestand is een direct gevolg van de geprognosticeerde daling van de leerlingaantallen.

Bestuursverslag 2025

9.9 Financiële uitgaven medezeggenschap

Onder het budget van de gmr vallen ook de uitgaven van de mr-en van de afzonderlijke scholen. De financiële uitgaven van de gmr inclusief de uitgaven van de mr-en bestaan in 2025 uit:

Representatiekosten	€ 236
Scholing	€ 2.402
Etentjes	€ 2.842
Reiskostenvergoedingen leden	€ 188
AOB-servicepakket	€ 1.379
Totaal	€ 7.048

10 Financiële uitdagingen en risico's

Door middel van een risicoscan zijn de belangrijkste financiële risico's, de (aanwezige) beheersmaatregelen, de werking van de beheersmaatregelen en de overblijvende netto risico's (waarvoor de vorming van een buffervermogen noodzakelijk is) inzichtelijk gemaakt.

Hieronder worden de belangrijkste financiële risico's weergegeven. De weergegeven gevolgen zijn eventuele afwijkingen ten opzichte van de begroting op dat onderdeel en geven als zodanig het netto risico aan.

Nr	Omschrijving	Kans	Gevolg min	Gevolg max
1	Onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuaties in leerlingaantallen.	90%	€ 50.000	€ 150.000
2	Financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelatie ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (zoals arbeidsconflicten).	30%	€ 50.000	€ 150.000
3	Instabiliteit in bekostiging.	30%	€ 300.000	€ 500.000
4	Onvolledige indexatie van bekostiging.	70%	€ 300.000	€ 500.000
5	Hoger, dan begroot, kosten voor ziektevervangings.	30%	€ 150.000	€ 300.000
6	Arbeidsmarkt schaarste, is hoger dan begrote lasten door het moeilijk kunnen vervullen van vacatureruimte.	10%	€ -	€ 50.000
7	Restrisico's.	30%	€ 300.000	€ 500.000
8	Uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering (vaste voet).	100%	€ 500.000	€ 750.000

Via een risicosimulatie is bepaald dat op basis van de huidige omgevingsfactoren en de huidige gehanteerde begrotingsuitgangspunten, met een gewenste zekerheid van 90%, een buffervermogen van € 2.496.906 (5,6% van de jaarbaten, niveau 2025) toereikend is om het financiële risicoprofiel van Punt Speciaal af te kunnen dekken. Confrontatie van het berekende buffervermogen met respectievelijk het aanwezige eigen vermogen (ultimo 2025) en het aanwezige netto werk kapitaal (ultimo 2025) leidt tot de volgende bevindingen:

1. Het eigen vermogen op statusdatum (ultimo 2025) bedraagt € 9.400.255. Het deel van het eigen vermogen dat niet bestemd is, bedraagt ultimo 2025 € 6.784.578. Dit is toereikend om het financieel risicoprofiel (het netto risico) af te kunnen dekken.
2. Omdat het eigen vermogen ook dient voor de financiering van materiële vaste activa (gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, enzovoort), is het van belang om vast te stellen in hoeverre het berekende benodigde buffervermogen ook in liquide vorm aanwezig is. Als maatstaf hiervoor wordt het aanwezige netto werkkapitaal gebruikt. Het netto werkkapitaal op statusdatum (ultimo 2025) bedraagt € 9.494.624. Dit is toereikend om het financieel risicoprofiel af te kunnen dekken.

11 Conclusie

De missie en visie van Punt Speciaal Onderwijsgroep vormen de basis voor ons meerjarenbeleidsplan Richtpunt. Vanuit deze uitgangspunten zijn vijf thema's benoemd waaraan wij in de huidige beleidsperiode specifiek aandacht besteden: onderwijskwaliteit en inclusie, partnerschap met ouders, eigenaarschap, communicatie en bedrijfsvoering.

In dit bestuursverslag beschrijven wij de activiteiten die wij in 2025 binnen deze thema's hebben uitgevoerd en de resultaten die zijn behaald. Daarbij ligt de nadruk, passend bij onze organisatie, op de kwaliteit van het onderwijs en de inclusiviteit die wij nastreven. Voorbeelden hiervan zijn onze inzet op instroom en uitstroom, het uitvoeren van verbetertrajecten, de verdere professionalisering van medewerkers en ontwikkelingen op het gebied van huisvesting.

In 2026 starten we met de volgende fase van ons meerjarenbeleidsplan Richtpunt, waarbij we voortbouwen op de thema's en ervaringen die we de afgelopen jaren hebben opgedaan. Om de beleidsthema's van Richtpunt daadwerkelijk te kunnen realiseren, en om adequaat te kunnen inspelen op ontwikkelingen die wij voorzien, is er een directe verbinding gelegd tussen doelen en middelen. Onze interne beheersingssystemen kennen daarom zowel een inhoudelijke als een financiële opvolging, verantwoording en sturing. In 2025 hebben wij in dat kader de bestemmingsreserves en de managementstructuur opnieuw beoordeeld en aangepast, zodat deze aansluiten bij het nieuwe Richtpunt en de financiële positie.

In dit bestuursverslag wordt het bedrijfsresultaat over 2025 uitgebreid toegelicht. De combinatie van de inhoudelijke resultaten en de financiële ontwikkelingen maakt dat wij met tevredenheid terugkijken op 2025 en met vertrouwen vooruitkijken. De negatieve resultaten uit 2024 en de daaraan gekoppelde trend zijn omgebogen.

Aandachtspunt blijft de huisvesting van de St. Maartenschool en de Werkenrode School. Wij zijn dan ook verheugd dat deze locaties zijn opgenomen in het integrale huisvestingsplan van de gemeente Berg en Dal en dat het onderzoek in 2026 van start gaat. Daarnaast blijven wij intensief samenwerken met onze partners in onderwijs, gemeente en zorg om te zorgen voor passend onderwijs én passende bekostiging voor onze leerlingen.

Bas Wesseldijk
Bestuurder Punt Speciaal onderwijsgroep

Onderwijsgroep Punt Speciaal
Jaarrekening
2025

Onderwijsgroep Punt Speciaal

Inhoudsopgave

2025

Inhoud:

Grondslagen	60
Balans per 31 december 2025	65
Staat van baten en lasten 2025	67
Kasstroomoverzicht 2025	68
Toelichting behorende tot de balans	69
Overzicht verbonden partijen	74
Model G	76
Toelichting op de staat van baten en lasten	77
WNT-verantwoording	79
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	84
Gebeurtenissen na balansdatum	86
Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat	87
Controleverklaring	88
Bijlage	92

Grondslagen

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

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

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

De activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van (voortgezet) speciaal onderwijs.
De stichting is gevestigd te Malden en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 11062277.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 800 aangehouden.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen en terreinen: 5-40 jaar.

Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Meubilair: algemeen 15 jaar, aangepast 5 jaar.

ICT: computers en printers 4 jaar; netwerk 10 jaar; digitale schoolborden 5 jaar.

Onderwijsleerpakket: methoden 8 jaar; apparatuur 10 jaar.

Vorderingen

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

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

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

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

Liquide middelen

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

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

Eigen Vermogen

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

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

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

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

Voorzieningen

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

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

Voorziening jubilea:

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

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid:

Op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs moet voor de gespaarde uren op basis van het ouderenverlof (werknemers van 57 jaar en ouder) een voorziening worden aangelegd. Deze voorziening is gebaseerd op een vooraf ingediend plan hoe deze uren de komende vijf jaren worden ingezet.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in de voorziening berekend.

Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 2,5% (gebaseerd op het model zoals beschikbaar is gesteld door de PO Raad).

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

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

Voorziening voor wachtgelders:

Sinds de modernisering van het Participatiefonds op 1 augustus 2022, betalen werkgevers in het primair onderwijs 50% van de uitkeringslasten. Deze eigen bijdrage kan verlaagd worden naar 10% op grond van een aantal beëindigingsgronden. De voorziening wachtgelders is gevormd voor personen waarmee voor of op balansdatum onherroepelijke afspraken zijn gemaakt over ontslag en ontslagvergoeding.

Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor groot onderhoud is een reservering voor onderhoudswerkzaamheden die voor rekening en risico komen van Onderwijsgroep Punt Speciaal. Voor het dagelijks onderhoud is geen voorziening gevormd, deze lasten worden rechtstreeks in de exploitatie opgenomen. De voorziening is gebaseerd op het meerjaren onderhoudsplan (20 jaar) dat jaarlijks wordt geactualiseerd. In dit plan wordt onderscheid gemaakt in planmatig onderhoud (onderhoudswerkzaamheden die periodiek worden uitgevoerd en voor rekening van Onderwijsgroep Punt Speciaal komen) en niet planmatig onderhoud (grotendeels de verantwoordelijkheid van de gemeenten (renovaties) en slechts gedeeltelijk van Onderwijsgroep Punt Speciaal). Het niet planmatig onderhoud is geen onderdeel van de voorziening groot onderhoud. Deze lasten, voor zover voor rekening van Onderwijsgroep Punt Speciaal, worden geactiveerd en hierop wordt afgeschreven.

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

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

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

Kasstroomoverzicht

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

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

RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

(Rijks)bijdragen

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

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

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

Exploitatiesubsidies worden als 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

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

Personeelsbeloningen

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

Pensioenen

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

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

Per ultimo 2024 was deze 111,9%.

Afschrijvingen

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

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing*Algemeen*

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

Marktrisico

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

De instelling loopt geen prijsrisico's.

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

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst.

De instelling loopt geen renterisico en geen kasstroomrisico.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

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

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	7.721.017	7.725.653
1.2.1 Gebouwen	4.941.220	4.980.299
1.2.2 Terreinen	54.454	54.454
1.2.3 Inventaris en apparatuur	2.638.236	2.579.138
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	87.107	111.762
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	3.077.769	662.587
1.5.1 Debiteuren	122.398	74.807
1.5.2 Vorderingen op OCW en EZ	2.064.934	0
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa	890.438	587.780
1.7 Liquide middelen	10.702.323	11.837.425
1.7.1 Kasmiddelen	0	2.768
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	45.013	36.618
1.7.4 Deposito's	7.500.000	7.500.000
1.7.5 Schatkistbankieren	3.157.310	4.298.038
Totaal van activa	21.501.109	20.225.664

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	9.400.255	6.538.397
2.1.1 Algemene reserves	6.784.578	1.426.466
2.1.2 Bestemmingsreserves	2.615.677	5.111.930
2.2 Voorzieningen	5.984.679	6.658.723
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	934.638	1.069.108
2.2.2 Overige voorzieningen	5.050.040	5.589.615
2.3 Langlopende schulden	1.830.708	1.920.953
2.4 Kortlopende schulden	4.285.468	5.107.592
2.4.1 Schulden aan kredietinstellingen	90.245	87.985
2.4.3 Crediteuren	161.387	985.869
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.714.083	1.791.906
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	462.652	439.200
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva	1.857.101	1.802.632
Totaal van passiva	21.501.109	20.225.664

Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	42.861.139	40.150.216	38.319.156
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	713.843	626.841	741.002
3.5 Overige baten	372.112	340.400	500.680
Totaal van baten	43.947.094	41.117.457	39.560.838
4.1 Personeelslasten	37.264.354	37.352.764	36.043.641
4.2 Afschrijvingen	964.864	975.351	936.260
4.3 Huisvestingslasten	1.716.680	2.343.705	4.141.378
4.4 Overige lasten	1.709.297	1.834.495	1.761.035
Totaal van lasten	41.655.195	42.506.315	42.882.313
Totaal van saldo van baten en lasten	2.291.899	-1.388.858	-3.321.475
6.1 Financiële baten	640.515	447.500	424.748
6.2 Financiële lasten	70.556	73.365	62.605
Totaal van financiële baten en lasten	569.959	374.135	362.143
Totaal resultaat	2.861.858	-1.014.723	-2.959.332

Kasstroomoverzicht 2025

	2025	2024
Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en de kosten en uitgaven.		
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	2.291.899	-3.321.475
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	964.864	936.260
- Mutaties voorzieningen	-674.044	1.918.131
Verandering in vlottende middelen:		
- Vorderingen	-2.415.182	88.197
- Schulden	-822.125	531.986
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-654.588	153.099
Ontvangen interest	640.515	424.748
Betaalde interest	-70.556	-62.605
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-84.629	515.242
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-960.227	-1.212.760
Desinvesterings in materiële vaste activa	0	-4.864
Investerings in immateriële vaste activa	0	0
Desinvesterings in immateriële vaste activa	0	0
Investerings in deelnemingen en/of samenwerkingsverbanden	0	0
Mutaties leningen	0	0
Overige investeringen financiële vaste activa	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-960.227	-1.217.624
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutaties langlopende schulden	-90.245	-87.984
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-90.245	-87.984
Mutatie liquide middelen	-1.135.101	-790.367
Beginstand liquide middelen	11.837.425	12.627.792
Mutaties liquide middelen	-1.135.101	-790.367
Eindstand liquide middelen	10.702.324	11.837.425

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Activa

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2025	Afschrijving cumulatief 1-1-2025	Boekwaarde 1-1-2025	Investerings	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen op desinvesteringen	Aanschaf prijs 31-12-2025	Afschrijving cumulatief 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
1.2 Materiële vaste activa	15.573.835	-7.848.182	7.725.653	960.227	0	-964.864	0	16.534.062	-8.813.046	7.721.017
1.2.1 Gebouwen	7.415.426	-2.435.127	4.980.299	240.129	0	-279.208	0	7.655.555	-2.714.335	4.941.220
1.2.2 Terreinen	54.454	0	54.454	0	0	0	0	54.454	0	54.454
1.2.3 Inventaris en apparatuur	7.963.055	-5.383.917	2.579.138	720.099	0	-661.001	0	8.683.153	-6.044.918	2.638.236
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	140.900	-29.138	111.762	0	0	-24.655	0	140.900	-53.793	87.107

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	3.077.769	662.587
1.5.1 Debiteuren	122.398	74.807
1.5.2 Vorderingen op OCW en EZ	2.064.934	0
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa		
1.5.5.1 Vorderingen op gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	0	0
1.5.5.6 Vooruitbetaalde kosten	97.610	114.334
1.5.5.9 Overige vorderingen en overlopende passiva	792.827	473.445
1.7 Liquide middelen	10.702.323	11.837.425
1.7.1 Kasmiddelen	0	2.768
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	45.013	36.618
1.7.4 Deposito's	7.500.000	7.500.000
1.7.5 Schatkistbankieren	3.157.310	4.298.038

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	Stand per 1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
Passiva				
2.1 Eigen vermogen	6.538.397	2.861.858	0	9.400.255
2.1.1 Algemene reserves	1.426.466	3.253.771	2.104.340	6.784.578
Algemene reserve	1.426.466	3.253.771	2.104.340	6.784.578
2.1.2 Bestemmingsreserves	4.592.593	-391.913	-2.104.340	2.096.339
Bestemmingsreserve BAPO	143.224	-7.201	-104.340	31.683
Bestemmingsreserve nieuwbouw	106.137	-59.095	0	47.042
Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen	123.594	16.129	0	139.723
Bestemmingsreserve richtpunt en projecten	759.727	-229.428	0	530.299
Bestemmingsreserve kweekvijver leidinggevend	451.885	-81.218	0	370.667
Bestemmingsreserve strategisch HRM	830.000	0	-500.000	330.000
Bestemmingsreserve frictie nevenvestigingen	1.000.000	0	-1.000.000	0
Bestemmingsreserve verduurzaming	1.178.025	-31.099	-500.000	646.926
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	519.338			519.338
Bestemmingsreserve (privaat)	519.338	0	0	519.338

Het bestuur verdeelt het resultaat over het boekjaar als volgt:

Totaal resultaat boekjaar	2.861.858
Algemene reserves	3.253.771
Bestemmingsreserve	(391.913)
Bestemmingsreserve (privaat)	

In het bestuursverslag vindt u in hoofdstuk 7.1.4 Eigen vermogen (bladzijde 37) een uitgebreide toelichting over de verdeling van het resultaat en de overige mutaties over de verschillende onderdelen van het eigen vermogen.

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Passiva

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1-5 jaar	Langlopend > 5 jaar
2.2 Voorzieningen	6.658.723	534.392	360.572	847.864	5.984.679	717.772	2.866.732	2.400.175
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	1.069.108	161.648	115.010	181.108	934.638	312.454	445.460	176.724
Voorziening voor jubileumuitkeringen	413.276	38.680	57.248	83.859	310.849	23.284	110.841	176.724
Voorziening voor verplichtingen uit hoofde van ziekte of arb	251.563	0	0	40.086	211.477	23.567	187.910	0
Voorziening voor wachtgelders	0	31.367	22.479	0	8.888	8.888	0	0
Voorziening Duurzame Inzetbaarheid	404.269	91.601	35.283	57.163	403.424	256.715	146.709	0
2.2.2 Overige voorzieningen	5.589.615	372.744	245.562	666.756	5.050.040	405.318	2.421.272	2.223.450
Voorziening voor groot onderhoud	5.589.615	372.744	245.562	666.756	5.050.040	405.318	2.421.272	2.223.450

	Stand per 1-1-2025	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2025	Looptijd > 1 jaar < 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.3 Langlopende schulden	1.920.953	0	-90.245	1.830.708	386.350	1.444.358
2.3.7 Schulden aan banken	1.920.953	0	-90.245	1.830.708	386.350	1.444.358

De hypotheek o/g betreft de lening afgesloten bij het Ministerie van Financien (schatkistbankieren). Deze lening is afgesloten ter financiering van de bouw van de Talita Koemi school. Het betreft een lening op basis van annuïteiten voor een periode van 30 jaar (loopt af op 1 april 2042). Rente betaling en aflossing vindt jaarlijks achteraf plaats. Het rentepercentage bedraagt 2,74% en is vast tot het einde van de looptijd van de lening. Het kortlopende deel van de lening, af te lossen binnen 1 jaar (€ 90.245) is opgenomen onder de kortlopende schulden. Op de hypotheek rust een hypothecaire zekerheid zoals omschreven in de hypotheekakte de dato 16 februari 2012.

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.4 Kortlopende schulden	4.285.468	5.107.592
2.4.1 Schulden aan kredietinstellingen	90.245	87.985
2.4.3 Crediteuren	161.387	985.869
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
2.4.7.1 Loonheffing	1.692.054	1.752.297
2.4.7.2 Omzetbelasting	2.319	3.766
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	19.710	35.843
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	462.652	439.200
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva		
2.4.9.2 Vooruitontvangen subsidies OCW en EZ	146.543	234.758
2.4.9.4 Vooruitontvangen bedragen	217.742	260.956
2.4.9.5 Vakantiegeld en -dagen	1.195.305	1.160.508
2.4.9.8 Overige schulden en overlopende passiva	297.511	146.409

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

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

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

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

Toelichting op de staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	42.861.139	40.150.216	38.319.156
3.1.1 Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW	41.018.585	38.246.092	36.436.176
3.1.2 Overige subsidies OCW en EZ	1.523.229	1.219.760	1.251.761
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen voor samenwerkingsverbanden passend onderwijs	320.399	588.989	552.958
3.1.4 Overige rijksbijdragen	-1.074	95.375	78.261
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	713.843	626.841	741.002
3.2.4 Overige bijdragen en subsidies overige overheden	713.843	626.841	741.002
3.5 Overige baten	372.112	340.400	500.680
3.5.1 Opbrengst verhuur	87.459	124.800	107.236
3.5.2 Detachering personeel	142.339	90.000	158.487
3.5.5 Ouderbijdragen	12.091	31.100	25.938
3.5.9 Overige baten	130.224	94.500	209.019
Totaal van baten	43.947.094	41.117.457	39.560.838
4.1 Personeelslasten	37.264.354	37.352.764	36.043.641
4.1.1 Lonen	27.487.761	34.642.614	25.855.623
4.1.2 Ontslagvergoedingen	8.832	0	122.037
4.1.4 Sociale lasten	4.204.883	0	3.925.357
4.1.5 Premies Participatiefonds	221.221	0	409.040
4.1.7 Pensioenlasten	3.805.185	0	3.621.951
4.1.8 Overige personeelskosten	2.176.316	3.032.150	2.463.207
4.1.9 Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-639.845	-322.000	-353.573
Personeelsbezetting			
Het aantal FTE's is een gemiddelde en gebaseerd op de gegevens in de salarisadministratie en inclusief tijdelijke contracten.			
Het gemiddelde aantal FTE's per classificatie gedurende het boekjaar bedroeg:			
Directie	17,50	17,89	16,00
Onderwijzend personeel	154,49	151,33	157,00
Onderwijsondersteunend personeel	236,72	223,08	229,00
Totaal	408,71	392,30	402,00
4.2 Afschrijvingen	964.864	975.351	936.260
4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	964.864	975.351	950.697
4.2.4 Winsten of verliezen die ontstaan als gevolg van de buitengebruikstelling of afstoting van een materieel vast actief	0	0	-14.437
4.3 Huisvestingslasten	1.716.680	2.343.705	4.141.378
4.3.1 Huurlasten	106.686	108.951	103.863
4.3.2 Verzekeringslasten	13.679	17.500	14.343
4.3.3 Onderhoudslasten	327.048	365.600	326.800
4.3.4 Lasten voor energie en water	430.712	443.672	422.955
4.3.5 Schoonmaakkosten	567.935	539.000	511.950
4.3.6 Gemeentelijke belastingen en heffingen	82.580	78.300	73.874

4.3.7 Dotatie huisvestingsgerelateerde onderhoudsvoorziening	-294.012	352.710	2.284.271
4.3.8 Overige huisvestingslasten	482.052	437.972	403.321
4.4 Overige lasten	1.709.297	1.834.495	1.761.035
4.4.1 Algemene beheerskosten	608.803	658.952	740.485
4.4.2 Kosten inventaris en apparatuur	37.315	29.650	33.073
4.4.3 Kosten leer- en hulpmiddelen	685.884	718.558	620.887
4.4.5 Overige kosten	377.295	427.335	366.589
Totaal van lasten	41.655.195	42.506.315	42.882.313
6.1 Financiële baten	640.515	447.500	424.748
6.1.3 Overige rentebaten en soortgelijke opbrengsten	640.515	447.500	424.748
6.2 Financiële lasten	70.556	73.365	62.605
6.2.3 Rentelasten en soortgelijke kosten	70.556	73.365	62.605
Totaal van financiële baten en lasten	569.959	374.135	362.143
Specificatie accountantshonoraria			
Onderzoek van de jaarrekening	36.300	40.000	36.576
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
Totaal	36.300	40.000	36.576

Model E: Verbonden partijen

Onderwijsgroep Punt Speciaal werkt nauw samen met:

s Heerenloo: biedt ondersteuning aan mensen van alle leeftijden met een lichte tot ernstige (meervoudige) verstandelijke beperking.

St. Maartenskliniek: een ziekenhuis voor orthopedie, reuma en revalidatie.

Pluryn: ondersteunt volwassenen en kinderen met een handicap in wonen, werken, leren en vrije tijd.

Dichterbij: biedt hulp en dienstverlening aan mensen met een verstandelijke beperking.

Driestroom: biedt zorg en ondersteuning aan mensen met en zonder handicap.

De samenwerking voorziet in een gezamenlijke geïntegreerde handelingsplanning vanuit zowel de zorg/behandel/opvang- als onderwijs-verantwoordelijkheid. Er is geen sprake van bestuurlijke verwevenheid. Er wordt wel veelvuldig samengewerkt met bovengenoemde organisaties om zodoende het onderwijs en zorgproces voor onze (gezamenlijke) leerlingen te optimaliseren.

Onderwijsgroep Punt Speciaal en haar onderwijsseenheden werken samen met verschillende samenwerkingsverbanden (SWV) PO en VO. Onze leerlingen zijn afkomstig uit 47 verschillende SWV. In de volgende SWV is onze betrokkenheid (vanwege de geografische ligging en het feit dat hier een groot deel van de leerlingen afkomstig zijn) het grootst:

SWV PO2507 Stromenland (Nijmegen en omstreken)

Statutaire zetel: Nijmegen

Rechtsvorm: Stichting

Belangrijkste activiteiten: Zorgen voor passend onderwijs in haar werkgebied

SWV PO2508 BEPO (Tiel, Culemborg en omstreken)

Statutaire zetel: Culemborg

Rechtsvorm: Vereniging

Belangrijkste activiteiten: Zorgen voor passend onderwijs in haar werkgebied

SWV PO3111 Primair Passend Onderwijs Noord-Limburg

Statutaire zetel: Venlo

Rechtsvorm: Stichting

Belangrijkste activiteiten: Zorgen voor passend onderwijs in haar werkgebied

SWV VO2517 VO/VSO Nijmegen e.o.

Statutaire zetel: Nijmegen

Rechtsvorm: Stichting

Belangrijkste activiteiten: Zorgen voor passend onderwijs in haar werkgebied

SWV VO2508 Rivierenland (Tiel, Culemborg en omstreken)

Statutaire zetel: Geldermalsen

Rechtsvorm: Stichting

Belangrijkste activiteiten: Zorgen voor passend onderwijs in haar werkgebied

SWV VO3111 VO/VSO Noord-Limburg

Statutaire zetel: Venlo

Rechtsvorm: Stichting

Belangrijkste activiteiten: Zorgen voor passend onderwijs in haar werkgebied

In deze SWV-en is sprake van deelname van onze bestuurder (of een andere medewerker van Onderwijsgroep Punt Speciaal) aan het bestuur van het betreffende SWV. Deze bestuurlijke deelname leidt bij geen van de SWV tot een meerderheid van stemmen in het bestuur. De samenwerking met deze en andere SWV richt zich op het creëren van een onderwijsaanbod voor alle leerlingen in de betreffende regio in gezamenlijkheid met alle PO of VO scholen in die regio. Onderwijsgroep Punt Speciaal richt zich daarbij op de leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag.

WNT-verantwoording

De WNT is van toepassing op Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal. Het voor Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 €191.000.

Gemiddelde baten 6 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 1 complexiteitspunten.

Het aantal gewogen onderwijssoorten is 2 complexiteitspunten.

Dit totaal van 9 complexiteitspunten correspondeert met een WNT maximum van € 191.000

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

Gegevens 2025			
bedragen x € 1	Dhr.W.L. Willemsen	Dhr.W.L. Willemsen	Mevr. J.M.F. van Zuidam
Functiegegevens	Bestuurder	Oud-Bestuurder	Bestuurder a.i.
Aanvang en einde functievervulling in 2025	n.v.t.	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 28/02
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1	1
Dienstbetrekking?		ja	nee
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		125.450	20.400
Beloningen betaalbaar op termijn		24.797	0
<i>Subtotaal</i>		<i>150.247</i>	<i>20.400</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		191.000	30.874
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging		150.247	20.400
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	Dhr.W.L. Willemsen	Dhr.W.L. Willemsen	Mevr. J.M.F. van Zuidam
Functiegegevens	Bestuurder	Oud-Bestuurder	Bestuurder a.i.
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/07	01/08 t/m 31/12	01/04 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	nee
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	84.429	62.775	116.800
Beloningen betaalbaar op termijn	14.166	10.391	0
<i>Subtotaal</i>	<i>98.595</i>	<i>73.166</i>	<i>116.800</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	105.583	75.417	135.750
Bezoldiging	98.595	73.166	116.800

WNT-verantwoording

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	Dhr. B. Wesseldijk
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/02 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	128.577
Beloningen betaalbaar op termijn	21.342
<i>Subtotaal</i>	<i>149.919</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	174.778
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	
Bezoldiging	149.919
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	
Functiegegevens	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	n.v.t.
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	
Dienstbetrekking?	
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	
Beloningen betaalbaar op termijn	
<i>Subtotaal</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	
Bezoldiging	

WNT-verantwoording

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	Dhr. T. van Asseldonk	Mevr. E.H. Lamers
Functiegegevens	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	9.455	6.303
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.650	19.100
-/ Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		
Bezoldiging	9.455	6.303
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	Dhr. T. van Asseldonk	Mevr. E.H. Lamers
Functiegegevens	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	5.000	3.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.150	18.100

WNT-verantwoording

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	Dhr. R.J. Koenis	Dhr. G.J.A.W.M. Wouters
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 30/06
Bezoldiging		
Bezoldiging	6.303	3.152
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.100	9.524
-/ Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		
Bezoldiging	6.303	3.152
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	Dhr. R.J. Koenis	Dhr. G.J.A.W.M. Wouters
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	3.250	3.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.100	18.100

WNT-verantwoording

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	Mevr. A. Blonk	Dhr. R. Haverkamp
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/07 t/m 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	6.303	3.152
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.100	9.628
-/ Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		
Bezoldiging	6.303	3.152
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	Mevr. A. Blonk	Dhr. R. Haverkamp
Functiegegevens	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	n.v.t.
Bezoldiging		
Bezoldiging	3.250	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.100	

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Huurovereenkomsten

De huurverplichting voor het bestuursbureau bedraagt € 73.927 (prijsspeil 2025) per jaar. Dit huurcontract heeft een looptijd van 1-11-2024 t/m 31-10-2029 met een verlengoptie tot 31-10-2034. Ten behoeve van deze overeenkomst is geen bankgarantie afgegeven.

In het kader van Passend Onderwijs zijn de vmbo-leerlingen van Werkenrode school ondergebracht bij het Montessori College in Groesbeek. Wij maken gezamenlijk gebruik van het gebouw en de lokalen. De jaarlijkse vergoeding bedraagt € 80.000 voor het gebruik van de lokalen. Dit betreft een vergoeding voor energie, water, onderhoud, schoonmaak ed. Deze verplichting loopt tot 31 augustus 2026. De opzegtermijn is 1 jaar.

De Mikado heeft voor leerlingen in de regio Cuijk een nevenvestiging. De school maakt gebruik van twee lokalen en een rust-ruimte in de vestiging van SBO De Wingerd in Cuijk. Hiervoor is een gebruikersovereenkomst opgesteld voor het leveren van energie, schoonmaak en (buiten)onderhoud. De jaarlijkse vergoeding bedraagt € 11.000. De overeenkomst had een looptijd van 3 jaar (tot 1 augustus 2022) en is daarna stilzwijgend verlengd. Voor deze overeenkomst geldt een opzegtermijn van 6 maanden.

De Kom heeft een samenwerking met een reguliere basisschool in Wamel. In twee lokalen van deze school krijgen leerlingen van de Kom onderwijs. Dit contract wordt na 31-12-2023 telkens een stilzwijgend een jaar verlengd. De jaarlijkse vergoeding bedraagt € 22.000.

Talita Koemi heeft vanwege ruimtegebrek bij een andere onderwijsinstelling in Nijmegen (Conexxus) schoolruimte gehuurd. Aangezien de schoolgebouwen in Nijmegen zijn doorgedecentraliseerd, betalen we hiervoor naast gebruikerskosten ook kale huur. Het contract wordt jaarlijks stilzwijgend verlengd. De totale jaarlijkse kosten bedragen € 90.000.

Daarnaast hebben we een aantal Fooocus vestigingen waarvoor gebruikersovereenkomsten zijn opgesteld. Voor Fooocus Venray is een contract aangegaan per 1-8-2023 met een voorlopige looptijd van 6 maanden en een prijs van € 1.250 per maand. Het contract voor Fooocus Cuijk loopt af op 31-12-2024 en omvat alleen de gebruikerskosten van ongeveer € 2.000. Voor Fooocus Nijmegen is een contract afgesloten dat loopt tot en met 31-07-2026. De huurprijs bedraagt € 17.500 op jaar-basis. Dit contract heeft een opzegtermijn van 8 maanden. Met Beleggingsmaatschappij Grouwels B.V. is een overeenkomst afgesloten voor de huur van een ruimte ten behoeve van Fooocus Beuningen. Deze overeenkomst loopt tot 30-09-2027 met een jaarbedrag van € 22.000.

Tenlotte worden er door de Talita Koemi en Werkenrode schoollokalen verhuurt aan derden. De huurders zijn: Unik (ten behoeve van (naschoolse) kinderopvang) en de St. Maartenskliniek ten behoeve van revalidatie. Van Unik ontvangen wij € 68.000 (prijsspeil 2025) en van de St. Maartenskliniek € 16.000 (prijsspeil 2025). Deze instellingen hebben een gezamenlijke cliëntenkring zodat het voor onze leerlingen toegevoegde waarde heeft. Het contract met Unik wordt jaarlijks stilzwijgend verlengd voor de duur van een jaar. Opzegging ervan dient uiterlijk drie maanden voor afloop ervan, schriftelijk te geschieden. Het contract met de St. Maartenskliniek wordt eveneens jaarlijks stilzwijgend verlengd voor de duur van een jaar. Opzegging dient, per aangetekend schrijven, te geschieden tegen te einde van de periode met inachtneming van een termijn van tenminste een jaar.

Leasecontracten printers

De overeenkomst met CANON is aangevangen op 05-06-2025. Het contract heeft een looptijd van 24 maanden. De leasekosten van de kopieer- en printapparaten bedraagt naar schatting € 40.000 per jaar.

Schoonmaak

Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal heeft in 2020 een aanbestedingsproces doorlopen voor schoonmaak. De aanbesteding is op 6 februari 2021 definitief gegund aan Nederrijn (voor alle locaties exclusief De Cambier) en Werkzaam Rivierenland (voor De Cambier). De jaarlijkse kosten bedragen € 350.000. Beide contracten zijn ingegaan op 1 april 2021 voor een initiële maximale duur van zes jaar, te weten een vaste periode van drie jaar, met de mogelijkheid tot verlenging tot driemaal een jaar.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Samenwerkingsovereenkomsten

Onderwijsgroep Punt Speciaal is een aantal samenwerkingsovereenkomsten aangegaan met partijen met wie we nauw samenwerken zoals ook vermeld bij het "overzicht verbonden partijen". Deze samenwerking betreft voornamelijk een geïntegreerde handelingsplanning vanuit zowel zorg/behandeling als onderwijsverantwoordelijkheid. Voor zover er sprake is van contractuele verplichtingen zijn deze vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst en indien nodig in een overeenkomst van kosten voor gemene rekening. Opzegging of aanpassing is mogelijk met ingang van 1 augustus van elk jaar met in sommige gevallen een opzegtermijn van 18 maanden. De jaarlijkse kosten waarvoor deze opzegtermijn geldt bedragen circa € 300.000. De overige inkopen bij deze zorgpartners zijn maandelijks opzegbaar.

Beroepsprocedure

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, was dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/2023.

Schoolbesturen in het primair onderwijs werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 2.064.934. Dit bedrag is als vordering op de balans per 31 december 2025 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts 'een boekhoud-technische correctie [is] aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging'. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. We hadden dit liever ingezet ten behoeve van onze leerlingen.

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

De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. In september 2025 vond de zitting plaats. Op 25 maart 2026 het hoger beroep van de staatssecretaris ongegrond verklaard, is de uitspraak van de rechtbank bekrachtigd en zijn de schoolbesturen in het gelijk gesteld.

We hebben daarom ultimo 2025 een vordering op OC&W opgenomen van € 2.064.934 en een vordering voor de wettelijke rente van € 395.814.

Gebeurtenissen na balansdatum



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

Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat



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

Controleverklaring





Registeraccountants

RA12 Veenendaal B.V.

Traverse 1

3905 NL Veenendaal

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal te Malden gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de staat van baten en lasten over 2025; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.



Registeraccountants

RA12 Veenendaal B.V.

Traverse 1

3905 NL Veenendaal

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.



Registeraccountants

RA12 Veenendaal B.V.

Traverse 1

3905 NL Veenendaal

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel. Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fraude en fouten ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet



Registeraccountants

RA12 Veenendaal B.V.

Traverse 1

3905 NL Veenendaal

- langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bevestigen aan de raad van toezicht dat wij de relevante ethische voorschriften over onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met de raad over alle relaties en andere zaken die redelijkerwijs onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden en over de daarmee verband houdende maatregelen om onze onafhankelijkheid te waarborgen.

Veenendaal,

RA12 Veenendaal B.V.

Drs. A.F.J. van der Velden RA

Bijlage Format verantwoording DDC-Vergoeding

Dit verantwoordingsformat is onderdeel van de DDC-overeenkomst (als bijlage van de herijkte DDC-overeenkomst van oktober 2016)
Talita Koemi

	Realisatie 2025	Realisatie 2024
	€	€
Baten		
Doordecentralisatiemiddelen gemeente Nijmegen	351.648	312.122
Huurinkomsten partners	<u>32.164</u>	<u>28.860</u>
Totaal (A)	383.812	340.982
Lasten		
Kapitaallasten (rente- en afschrijvingskosten)	213.948	203.758
Belastingen en heffingen	51.708	52.120
Verzekeringen	8.844	8.508
Schades	-	-
Gymnastiekonderwijs	-	-
Gymvervoer	-	-
Huur (tijdelijke) huisvesting onderwijsgebouwen	168.407	143.209
Advieskosten	-	-
Overige kosten	-	-
Totaal (B)	<u>442.907</u>	<u>407.595</u>
Saldo baten en lasten (C = A -/- B)	<u>-59.095</u>	<u>-66.613</u>
Mutatie bestemmingsreserve huisvesting (C)	<u>-59.095</u>	
Bestemmingsreserve ultimo 2024	106.137	
Bestemmingsreserve ultimo 2025	47.042	

De gemeente Nijmegen heeft de huisvesting doorgedecentraliseerd. Dat betekent dat de Talita Koemi haar eigen huisvesting moet regelen binnen het budget dat ze hiervoor krijgen van de gemeente Nijmegen. Om de financieringsstromen te scheiden is er een bestemmingsreserve nieuwbouw gevormd. Deze dient in de (verre) toekomst ook voor eventuele nieuwbouw, maar ook om de schommelingen in met name de rente kosten en onderhoudskosten op te vangen.

Aangezien een gedeelte van het gebouw wordt verhuurd aan zorgpartners hebben we in de berekening hiermee rekening gehouden. Enerzijds met de kale huur die dient ter dekking van de afschrijvingen, rente en groot onderhoudskosten. En anderzijds in de doorberekende "beheerskosten". Dit gebeurt op basis van afgesproken percentages. Uitgangspunt hierbij is de afrekening van het betreffende kalenderjaar die met de huurders is gemaakt.