

# JAARVERSLAGGEVING 2025

---

Vereniging voor Christelijk onderwijs op Reformatorische Grondslag

te DORDRECHT



---

*Dordrecht, 12 juni 2026*

## **INHOUDSOPGAVE**

<b>BESTUURSVERSLAG</b>	4
<b>JAARREKENING</b>	50
BALANS PER 31 DECEMBER 2025	51
GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	51
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025	52
BESTEMMING VAN HET RESULTAAT	52
KASSTROOMOVERZICHT OVER 2025	53
GRONDSLAGEN	54
TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS	57
TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	60
OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN	63
WNT	64
NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	66
<b>OVERIGE GEGEVENS</b>	67
CONTROLEVERKLARING	68
<b>BIJLAGEN</b>	73
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE DS. J. BOGERMANSCHOOL	74
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE DS. J. POLYANDERSCHOOL	75
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE VERENIGING	76

**ONDERTEKENING**

*Naam*

*Handtekening*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

# BESTUURSVERSLAG

## Format 2025



# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	2
1.    Schoolbestuur	3
1.1    Profiel	3
1.2    Organisatie	4
1.3    Identiteit	10
2.    Verantwoording beleid	12
2.1    Onderwijs en kwaliteit	12
2.2    Personeel en professionalisering	21
2.3    Huisvesting en facilitair	29
2.4    Financieel beleid	32
2.5    Continuïteitsparagraaf	35
3.    Verantwoording financiën	39
3.1    Realisatie staat van baten en lasten en balans	39
3.2    Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	42
3.3    Financiële positie	44
4.    Bijlage: Verslag intern toezicht	46
4.1    Samenstelling intern toezicht	46
4.2    Hoe het toezicht is vormgegeven	46
4.3    Toelichting op gegeven adviezen	48
5.    Bijlage: Verslag medezeggenschapsraad	49

# Inleiding

Dit is het bestuursverslag 2025 van de Vereniging voor Christelijk Onderwijs op Reformatorische Grondslag (VCORG). Met dit verslag leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid, de gemaakte keuzes en de bereikte resultaten in het afgelopen kalenderjaar. Dat doen wij in het besef dat wij rekenschap afleggen, niet alleen aan overheid en toezichhouders, maar ook aan ouders, medewerkers, leden en andere betrokkenen rondom onze scholen.

Het fundament onder dit verslag – en onder al ons handelen – is de Bijbel als het onfeilbare Woord van God, zoals beleden in de Drie Formulieren van Enigheid. Vanuit deze grondslag verstaan wij onderwijs niet als een neutrale overdracht van kennis, maar als een opdracht die ons door de Heere is toevertrouwd. In die lijn klinkt de Bijbelse opdracht uit 1 Timotheüs 6:20 door in alles wat wij doen: "O Timotheüs, bewaar het pand u toebetrouwd." Dat bewaren vraagt om zorgvuldigheid, om trouw aan wat ons is gegeven, maar ook om verantwoordelijkheid voor de toekomst.

Onze scholen willen dienend voor Gods aangezicht kinderen voorgaan in hun ontwikkeling, met oog voor hoofd, hart en handen. De kernwaarden eerlijkheid, vertrouwen, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en respect vormen daarbij het dagelijks kompas. Zij zijn geen abstracte begrippen, maar richtinggevend in ons onderwijs, in onze omgang met leerlingen, ouders en medewerkers, en in de wijze waarop wij als bestuur keuzes maken. In een samenleving waarin waarden en gezagsverhoudingen onder druk staan, willen wij vasthouden aan Bijbels gefundeerd gezag, gedragen door nabijheid, zorg en verantwoordelijkheid.

Het jaar 2025 stond voor de VCORG in het teken van continuïteit én overgang. De wisseling in de functie van directeur-bestuurder vroeg om zorgvuldige overdracht en heroriëntatie. Tegelijkertijd ging het dagelijkse onderwijsproces onverminderd door. Dat vraagt veel van medewerkers, die zich met grote inzet en toewijding blijven geven aan hun taak. Daarvoor past grote dankbaarheid. Ook in situaties van ziekte, rouw en persoonlijke zorgen hebben wij mogen ervaren hoe belangrijk een cultuur van betrokkenheid en onderlinge zorg is.

Besturen in het primair onderwijs betekent vandaag de dag laveren tussen verschillende werelden: de leefwereld van kinderen en collega's, de systeemwereld van wet- en regelgeving en de maatschappelijke context waarin onderwijs steeds nadrukkelijker wordt bevraagd. In dat spanningsveld willen wij blijven werken vanuit de bedoeling: goed, deugdelijk en identiteit-gebonden onderwijs voor de aan ons toevertrouwde leerlingen. Dit verslag laat zien hoe wij die bedoeling concreet hebben gemaakt op het terrein van onderwijskwaliteit, personeel en professionalisering, huisvesting en financiën.

Transparantie en verantwoording zijn daarbij onlosmakelijk verbonden met goed bestuur. Dit bestuursverslag is daarom meer dan een formele verplichting; het is een middel om inzicht te geven in de keuzes die zijn gemaakt, de afwegingen die daaraan ten grondslag liggen en de wijze waarop wij risico's beheersen met het oog op continuïteit. Daarbij zoeken wij steeds de balans tussen zorgvuldigheid, realisme en vertrouwen, in afhankelijkheid van Gods zegen.

Wij hopen en bidden dat dit verslag mag bijdragen aan wederzijds begrip en vertrouwen tussen alle betrokkenen bij onze scholen. In alles wat achter ons ligt en wat voor ons ligt, weten wij ons afhankelijk van de Heere, Die alleen wijsheid geeft om de weg te gaan die Hij van ons vraagt.

A. van Gernerden  
directeur-bestuurder VCORG.

# 1. Schoolbestuur

Dit hoofdstuk bevat generieke informatie over het schoolbestuur.

## 1.1 Profiel

### *Missie en visie*

*Deze missie is een Bijbelse opdracht, geformuleerd in 1 Timotheüs 6:20: "O Timotheüs, bewaar het pand u toebetrouwd, een afkeer hebbende van het ongoddelijk ijdel roepen, en van de tegenstellingen der valselijk genaamde wetenschap."*

- *Vertrouwend bewaren: nieuwe onderwijsideeën worden geformuleerd en wachten op uitvoering. Van ons wordt gevraagd om hetgeen wat goed is niet weg te doen, maar dat actief te bewaren en het ten goede te laten komen aan de kinderen.*
- *Vertrouwend bouwen: het bewaarde pand moet niet alleen bewaard worden, maar het moet ook uitgebouwd en verder ontwikkeld worden. Het geheel vraagt om een voortdurend verzorgend onderhoud. We stellen aan onszelf de eis en de opdracht om hoofd en hart te hebben voor de individuele verschillen, die er tussen kinderen, zowel op cognitief (verstandelijk) als op sociaal-emotioneel gebied zijn.*

Naast deze missie hanteren wij de volgende visie:

*Wij willen dienend voor Gods oog, kinderen voorgaan zich te ontwikkelen vanuit de kernwaarden (eerlijkheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid, betrokkenheid, respect).*

*Wij sluiten aan bij de verschillende talenten van elk kind en inspireren kinderen daarin te groeien.*

*We stimuleren kinderen om de wereld om hen heen te verkennen in gehoorzaamheid aan de Bijbel en zoals verwoord in de Drie Formulieren van Enigheid.*

Voor ons is het belangrijk dat de missie en de visie in het leven van alle dag merk- en zichtbaar wordt. Al een aantal jaren houdt de werkgroep gedrag zich bezig met de uitwerking daarvan.



De metafoer, die we als scholen daarvoor gebruiken, is de regenboog. Naast het teken van het verbond, dat God met Zijn volk en daarmee met ons sloot, is de veelkleurigheid ervan een letterlijke weerspiegeling van onze kernwaarden eerlijkheid, vertrouwen, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en respect. Deze kernwaarden vloeien in elkaar over en vormen samen het DNA van onze scholen.

Vanuit die kernwaarden willen wij onze missie en visie dagelijks met motivatie en liefde in de praktijk brengen. We communiceren een afzonderlijke kernwaarde maandelijks met de ouders door middel van de nieuwsbrief en introduceren dat in het afgelopen jaar in de groep met de leerlingen.

### *Strategisch beleidsplan*

In 2025 wordt gewerkt vanuit het Schoolplan 2023–2027, waarbij de focus ligt op het versterken van de onderwijskwaliteit, het pedagogisch klimaat en de identiteit in de dagelijkse praktijk. Speerpunten zijn onder meer de inzet op "Hoofd, hart en handen" en het realiseren van passend onderwijs vanuit een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid.

Strategische beleidskeuzes richten zich met name op twee zaken:

- *Het uitvoering geven aan onze identiteit.*
- *Het reageren en anticiperen op ontwikkelingen en tendensen in onze maatschappij die de koers van de school mede bepalen of beïnvloeden.*

Een goede interne en externe analyse van de huidige resultaten is een belangrijke voorwaarde om te komen tot de juiste beleidskeuzes voor de komende jaren. Wij betrekken daarbij nadrukkelijk de kernactiviteit van ons onderwijs, namelijk:

*Het verstrekken van basisonderwijs overeenkomstig de grondslag van de vereniging, zodanig dat leerlingen gaan beschikken over kennis en vaardigheden die hen toegang geven tot het vervolgonderwijs, aansluitend bij algemeen erkende einddoelen en ook de kennis en vaardigheden om, zo de Heere het geeft, hun plaats als christen in de maatschappij te mogen innemen.*

*Hierbij streeft de VCORG naar kwalitatief hoogwaardig primair onderwijs.*

## 1.2 Organisatie

### Contactgegevens

- Vereniging voor Christelyk Onderwys op Reformatorische Grondslag (VCORG) te Dordrecht
- Bestuursnummer 47867
- Prof. Waterinklaan 43  
3312 KM Dordrecht
- 078-6141791 (ds. J. Bogermanschool) en 078-6181637 (ds. J. Polyanderschool)
- info@vcorg.nl
- www.vcorg.nl

### Bestuur

Per 31 juli 2025 is de heer B.A.D. van der Wulp teruggetreden als directeur-bestuurder wegens pensionering; hij is per 1 augustus 2025 opgevolgd door de heer A. van Gernerden. In het toezichthoudend bestuur zijn in 2025 mevrouw J.C.A. van Duinen-van Vossen en de heer J. van Veluw toegetreden als opvolgers van mevrouw S.L.C. van Heusden-van der Sluys en de heer G. Holster.

<b>Naam bestuurder</b>	<b>Functie</b>	<b>Beroep / nevenfuncties</b>
B.A.D. van der Wulp	Directeur-bestuurder tot en met 31-7-2025	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lid kerkenraad Ger. Gem. te Dordrecht (onbezoldigd)</li></ul>
A. van Gernerden	Directeur-bestuurder vanaf 1-8-2025	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gemeenteraadslid ChristenUnie-SGP Zwijndrecht (bezoldigd)</li><li>• Plaatsvervangend bestuurslid namens de gemeente Zwijndrecht in het algemeen bestuur van de NRIJ (Natuur- en Recreatieschap IJsselmond)</li></ul>

<b>Namen toezicht-houders</b>	<b>Functie</b>	<b>Profiel</b>	<b>Beroep / nevenfuncties</b>
W. Boele	Lid	Identiteit en vorming Financieel beleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisch beleidsadviseur gemeente Alblasterdam (bezoldigd)</li> <li>• Penningmeester Reformatie Instituut Dordrecht (RID) (onbezoldigd)</li> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> </ul>
J.C. van Burg	Voorzitter vanaf 24 juni	Identiteit en vorming Personeel en organisatie Huisvesting en beheer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoogleraar organisatietheorie (bezoldigd)</li> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> <li>• Docent STTR Wamena (onbezoldigd)</li> <li>• Adviseur Yayasan Lentera Papua (onbezoldigd)</li> <li>• Projectcoördinator Papua (Indonesië) Bijzondere Noden (onbezoldigd)</li> <li>• Financieel manager EYA Aviation Indonesia (onbezoldigd)</li> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> </ul>
J.C.A. van Duinen-van Vossen	Lid vanaf 24 juni	Onderwijs Zorg, veiligheid en risicobeheer-beleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> <li>• Docent Driestar-Wartburg (bezoldigd)</li> </ul>
S.L.C. van Heusden-van der Sluys	Lid tot en met 24 juni	Personeel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatietherapeut en Life Coach (bezoldigd)</li> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> </ul>
M.G.F. Hoogendijk	Secretaris	Onderwijs Communicatie en omgeving Bestuurlijk handelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raadsadviseur Onderwijsraad (bezoldigd)</li> <li>• Promovendus Tilburg University (bezoldigd)</li> <li>• Lid thuisfrontcommissie Israëlwerker CIS (onbezoldigd)</li> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> </ul>
G. Holster	Voorzitter tot en met 24 juni	Huisvesting	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ondernemer (bezoldigd)</li> <li>• Voorzitter Scouting Christiaan de Wet (onbezoldigd)</li> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> </ul>
M.G. Meurs	Penningmeester	Financieel beleid Communicatie en omgeving Bestuurlijk handelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projectmanager (bezoldigd)</li> <li>• Mede-eigenaar Lambregts &amp; Meurs Accountancy (bezoldigd)</li> <li>• Vrijwilliger Julianakerk Dordrecht (onbezoldigd)</li> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> </ul>
P.C. Moree	Algemeen adjunct	Identiteit en vorming Personeel en organisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aannemer (bezoldigd)</li> <li>• Lid kerkenraad GGiN te Dordrecht (onbezoldigd)</li> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> </ul>

		Huisvesting en beheer	
J. van Veluw	Lid vanaf 24 juni	Zorg, veiligheid en risicobeheer- beleid Communicatie en omgeving Bestuurlijk handelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultant Cybersecurity for Control Systems &amp; Privacy Officer (bezoldigd)</li> <li>• Vaste kerkmusicus Hervormde Gemeente te Cillaarshoek (bezoldigd)</li> <li>• Invalkerkmusicus Protestantse Gemeente Rotterdam-Kralingen [hervormde wijkgemeente] (bezoldigd)</li> <li>• Bestuurder Stichting Exploitatie Peuterhof (onbezoldigd)</li> </ul>

Voor het verplichte verslag van de toezichthouders verwijzen we naar de bijlage in dit verslag.

### *Overzicht scholen*

Onder het bestuur ressorteren twee scholen. Het betreft de:

- Ds. J. Bogermanschool, Prof. Waterinklaan 43, Dordrecht
- Ds. J. Polyanderschool, Atmosfeerstraat 34-36, Dordrecht en de  
Ds. J. Polyanderschool, Atmosfeerstraat 38, Dordrecht (dependance).

### *Juridische structuur*

Het bevoegd gezag van de scholen is de VCORG. De (juridische) vorm van de vereniging doet het meest recht aan de betrokkenheid van de schoolgemeenschap bestaande uit ouders, docenten en andere betrokkenen. De vereniging is statutair gevestigd te Dordrecht en stelt zich ten doel het doen verstrekken van onderwijs op reformatorische grondslag door het stichten en instandhouden van scholen voor primair onderwijs.

De Vereniging is gegrond op het onveranderlijke Woord van God, naar de overzetting daarvan uit de oorspronkelijke talen, op last van de Staten-Generaal der Verenigde Nederlanden en volgens besluit van de Nationale Synode in 1618 en 1619 en naar de verklaring daarvan gegeven in de Drie Formulieren van Enigheid, zoals die zijn vastgesteld door de eerdergenoemde Synode.

### *Organisatiestructuur*

Het bestuur bestaat uit een uitvoerend bestuur en een toezichhoudend bestuur (one-tier model). De directeur-bestuurder is de enige uitvoerend bestuurder en vormt het uitvoerend bestuur.

Het bestuur bestuurt in zekere zin op hoofdlijnen volgens het good-governance principe, dat wil zeggen 'goed bestuur'.

Het bestuur hanteert de volgende uitgangspunten:

- Een sluitend toezicht op en verantwoording over de uitvoering is mogelijk door deze af te zetten tegen de vooraf gedane uitspraken en via vooraf overeengekomen instrumenten;
- Het principe is dat de uitvoerend bestuurder zich over het gevoerde beleid verantwoordt aan diegenen aan wie deze verantwoording verschuldigd is, waaronder de leden.

Periodiek komen het toezichhoudend bestuur en de uitvoerend bestuurder in vergadering bijeen en wordt uitleg en toelichting gevraagd en gegeven over gevoerd beleid en gedane keuzes.

### *(Gemeenschappelijke) medezeggenschap*

Binnen de VCORG is de medezeggenschap georganiseerd conform de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Door de uniforme wijze van werken op onze scholen is het werk van de medezeggenschapsraden vooral georganiseerd op het niveau van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). In de GMR zijn ouders en personeelsleden vertegenwoordigd. De GMR bespreekt en behandelt aangelegenheden die betrekking hebben op onze scholen.

De GMR is gesprekspartner van het bestuur over beleid en besluiten die van invloed zijn op de individuele scholen of de beide scholen.

De GMR heeft, conform de WMS, advies- en instemmingsrechten op onder meer het bestuursbeleid, personeelsbeleid, financiële kaders en organisatiebrede regelingen. Het bestuur betreft de GMR tijdig bij beleidsvoornemens en stelt de GMR in staat haar rol zorgvuldig te vervullen door het verstrekken van relevante informatie en het voeren van open overleg.

De GMR brengt periodiek verslag uit van hun werkzaamheden. We verwijzen naar het jaarverslag van de GMR, dat als afzonderlijke bijlage is toegevoegd. Op deze wijze wordt transparantie bevorderd en wordt invulling gegeven aan de horizontale dialoog binnen de organisatie.

### *Horizontale dialoog en verbonden partijen*

De verantwoording naar belanghebbenden in en rond de scholen is op verschillende manieren ingericht. Zo is er de wettelijk georganiseerde informatiestroom richting onze (G)MR. Daarnaast ontvangt het toezichthoudend bestuur via de vastgestelde bestuurlijke jaaragenda de managementrapportages van de directie. Dan is er dit bestuursverslag wat u in handen heeft. Via dit verslag ontvangen de leden van de schoolvereniging, waaronder een groot deel van de ouders, inzicht in de uitgevoerde activiteiten. Ook is op de algemene vergadering van de schoolvereniging alle ruimte om aan het toezichthoudende bestuur en aan de directie vragen te stellen. Via de algemene vergaderingen van het personeel en de interne berichtgeving ontvangen leerkrachten informatie. Ook is te noemen dat ouders via de schoolgids en het schoolnieuws (wat via de app 'Parro' en via de mail verspreid wordt) informatie ontvangen over onderwijsresultaten, kwaliteitszorg, vernieuwingen, rapportage van tevredenheidsonderzoeken en allerlei andere organisatorische en onderwijsinhoudelijk zaken. Tot slot is onze website te noemen, waarop we ons presenteren aan ouders, de buurt en andere belanghebbenden.

Met onderstaande belanghebbenden is er (regelmatig) contact. Daarnaast is een toelichting op de samenwerking, dialoog of het contact weergegeven:

Belanghebbenden	Toelichting samenwerking
Leerlingen, medewerkers, ouders	De partijen waarmee dagelijks wordt samengewerkt.
Stichting exploitatie Peuterhof	Met de Kinderopvang die in pandig is gehuisvest wordt operationeel samengewerkt. Er wordt Peuteropvang aangeboden. Er is een nauwe samenwerking tussen school en peuteropvang, zodat de kinderen goed voorbereid op school kunnen beginnen.
Kibeo/Elorah	Met de Kinderopvang die in pandig is gehuisvest bij de ds. J. Polyanderschool wordt operationeel samengewerkt. Er wordt BSO aangeboden. Er is een nauwe samenwerking tussen school en BSO, zodat de opvang voor de kinderen die zich voor de opvang hebben opgegeven op een fijne manier vormgegeven kan worden.
LOVK	Het LOVK (Landelijk Onderwijs aan Varende Kinderen) verzorgt onderwijs aan varende kinderen en is door de unieke structuur dé school voor deze jonge kinderen. Het LOVK is de enige organisatie in

	Nederland die de verantwoordelijkheid heeft voor het onderwijs aan varende kinderen van 3,5 tot 7 jaar. Hierbij wordt het recht op onderwijs dat zij hebben zo goed mogelijk ingevuld. Dat houdt in dat rekening gehouden wordt met de specifieke situatie van kinderen en ouders en dat voorbereid wordt op een probleemloze doorstroming naar het reguliere basisonderwijs. Het LOVK is een onderwijsorganisatie waarbij de kern van het onderwijs thuis (aan boord) gegeven wordt door de ouders.
BSOS	De BSOS (Basisscholen Onderwijs Schipperskinderen) onderhoudt nauwe contacten met het LOVK. Na de onderwijsloopbaan bij het LOVK, komt elk schippersgezin voor de keuze van een vervolgschool te staan. De ds. J. Bogermanschool is bij de BSOS aangesloten en heeft specifieke ervaring met de opvang van schipperskinderen en is gesitueerd in de nabijheid van het schippersinternaat.
Vervolgonderwijs	Met het vervolgonderwijs wordt samengewerkt als het gaat om verwijzing en het ontvangen van de terugkoppeling in het niveau van de leerlingen.
Berséba	We nemen deel aan het landelijk samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs. De directie en de intern begeleiders hebben deelgenomen aan de netwerkbijeenkomsten.
Ambulante dienst	De AB-dienst van Berséba die georganiseerd is vanuit het gespecialiseerd onderwijs (SO Randstad) wordt betrokken bij hulpvragen vanuit de school bij de begeleiding van leerlingen.
Driestar-Educatief	De schoolbegeleidingsdienst wordt betrokken bij diverse terreinen waarop de school zich ontwikkelt. Ook wordt van deze partij de orthopedagoog betrokken die de scholen adviseert in vragen rondom Passend Onderwijs.
VGS	Het bestuur is aangesloten bij de Vereniging Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS). VGS ondersteunt het bestuur in financiële zaken, administratie en juridische zaken. Ook is het mogelijk om via de VGS advies te krijgen rondom bestuurlijke zaken. De VGS is tevens de belangenbehartiger voor het christelijk-reformatorisch onderwijs. De jaarvergadering van de VGS wordt door het bestuur bezocht.
Jeugdzorg, GGD	Via het ondersteuningsteam is er samenwerking met jeugdzorg, de GGD en andere partijen om (mogelijke) onderbreking in de ontwikkeling van kinderen te voorkomen.
WSNS Barendrecht	We nemen deel aan WSNS (voorloper van Berséba) vanwege instandhouding van onderwijsgebouwen in Sliedrecht voor het gespecialiseerd onderwijs.
Federatieve voor Primair Onderwijs Rijnmond (FPO)	Het bestuur is aangesloten bij deze federatie om met andere christelijke en reformatorische scholen in regionaal verband elkaar te versterken. Binnen de federatie bevorderen we samenwerking. FPO ontzorgt en ondersteunt op deelgebieden als ICT, hrm, huisvesting, onderwijs, arbo, enz. Tevens wordt binnen de federatie kennis en ontwikkelingen gedeeld en pakken we vroegtijdig samen landelijke thema's op. De federatiescholen streven ernaar de school-specifieke ontwikkeling af te stemmen op de ontwikkelingen in de federatie.

	Belangrijke beleidsterreinen waar FPO zich ook op richt zijn kwaliteitsbeleid, Integraal personeelsbeleid, versterking beleidsvoerend vermogen en communicatie. De praktische uitwerking van het beleid vindt plaats op het directiebestuur van de vereniging.
Vereniging Arcade	De schoolvereniging is lid en neemt deel aan de vergaderingen met alle besturen van PO van de gemeente Dordrecht. Vereniging Arcade is de eigenaar van onze onderwijsgebouwen en voert deze wettelijke taak uit namens de gemeente Dordrecht.
LEA	Er wordt deelgenomen aan de vergaderingen rondom de Lokaal Educatieve Agenda. Dit is een overleg met alle besturen van het PO, VO en kinderopvang van de gemeente Dordrecht, waaraan ook de wethouder en de betrokken ambtenaren deelnemen.
Kerken	Afstemming met (een afvaardiging van) de kerken over de gezamenlijke opdracht en de versterking van de drieslag school – gezin – kerk. Vanwege het belang van een goede relatie tussen kerk, school en gezin is er periodiek een overleg met een afvaardiging van de kerkenraden. Dit draagt bij tot een goed en beter begrip voor de eigen verantwoordelijkheden, mogelijkheden en beperkingen van kerken, scholen en toezichthoudend bestuur. Aan de plaatselijke predikanten wordt bij toerbeurt gevraagd hun medewerking te verlenen aan de vieringen bij het Kerstfeest en op de Goede Vrijdag. Deze vieringen vinden plaats in de afzonderlijke kerkgebouwen die genoeg ruimte bieden. Ook op deze wijze willen we onze verbondenheid met de plaatselijke kerken benadrukken.

In de diverse volgende paragrafen van dit bestuursverslag worden de relevante ontwikkelingen bij deze verbonden partijen en samenwerkingsverbanden nader toegelicht, voor zover deze van invloed zijn op het gevoerde beleid in 2025. Daarbij gaat het onder meer om ontwikkelingen binnen het samenwerkingsverband Berséba (Passend Onderwijs), regionale samenwerking binnen de onderwijsregio Progressus, huisvestingsafstemming met de gemeente Dordrecht en Vereniging Arcade, en de onderwijskundige ondersteuning door Driestar Educatief. Op deze wijze wordt inzicht gegeven in zowel de aard van de relaties als de beleidsmatige en inhoudelijke betekenis daarvan voor de organisatie.

#### *Governance*

In het achterliggende jaar hebben we onze bestuursstructuur geëvalueerd. Op basis van de resultaten van deze evaluatie heeft het bestuur een nieuw toetsingskader opgesteld en vastgesteld. Dit toetsingskader wordt gebruikt in het toezicht houden op het werk van de directeur-bestuurder en het werk wat op de scholen gedaan mag worden. Op deze manier geven we beter invulling aan de scheiding tussen bestuur en toezicht.

#### *Functiescheiding*

De Code Goed Bestuur benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. Als bestuur hechten wij waarde aan de scheiding tussen bestuur en intern toezicht. In onze organisatie is dat geregeld volgens het zogenaamde 'directeur-bestuurdersmodel.' Dit betekent dat de directeur ook statutair-bestuurder is. Hij vervult binnen het bestuur uitvoerende taken. De overige bestuursleden vormen samen het toezichthoudend bestuur van de school. Het toezichthoudend bestuur houdt toezicht op de wijze waarop het uitvoerende bestuur

invulling geeft aan de visie, missie en doelstellingen van de school. Als intern toezichthouder keurt het bestuur ook de belangrijkste besluiten goed. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de begroting en de jaarrekening.

#### *Code Goed Bestuur*

In Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

Het bestuur van de school hanteert de sectorcode voor goed bestuur, zoals die vastgesteld is door de PO-raad. De code goed bestuur vindt doorwerking in diverse governancedocumenten van de organisatie. We vinden het belangrijk dat er binnen de bestuurlijke driehoek van de school vertrouwen en transparantie is. Dit wil niet zeggen dat er geen kritische reflectie is op het bestuurlijk handelen. De intern toezichthouder vervult zijn rol op een positief kritische manier vanuit de vrijwillige betrokkenheid op de school. Leden van het toezichthoudend bestuur ontvangen geen bezoldiging voor hun werkzaamheden. De directeur-bestuurder (uitvoerend bestuur) wordt bezoldigd overeenkomstig de CAO PO.

### 1.3 Identiteit

#### *Toegankelijkheid & toelating*

Ouders kunnen hun kinderen naar onze school sturen als ze de grondslag van de school (de Bijbel met daarop gegrond de 3 Formulieren van Enigheid) onderschrijven. We zijn op dit moment vooral een school voor de kinderen van de Gereformeerde Gemeente, de PKN (wijk 2 en 7), de Christelijk Gereformeerde Kerk, de Gereformeerde Gemeente in Nederland en de Oud Gereformeerde Gemeente in Nederland. Daarnaast stellen we onze deuren ook open voor ouders die geen lid zijn van deze kerken, maar die wel reformatorisch onderwijs aan hun kinderen willen laten geven en de grondslag van de school onderschrijven. Deze ouders hebben hierover een identiteitsgesprek. Van alle ouders wordt bij aanmelding gevraagd om de praktische uitwerking van de identiteit in schoolregels te respecteren. Op de website van de school is het schoolprofiel te vinden waarin de identiteit verder is uitgewerkt.

#### *Geografische gebieden en afnemers*

De leerlingen die onze scholen bezoeken komen voornamelijk uit Dordrecht. Het percentage van de leerlingen buiten Dordrecht is 5,3% per 31-7-2025. Het schooljaar daarvoor was dat 5,2%. Deze leerlingen komen voornamelijk uit andere gemeenten vanwege hun schippersbestaan. Veel van deze kinderen wonen tijdens de schooldagen op het internaat, maar zijn ingeschreven in een andere burgerlijke gemeente.

Op de teldatum van 1 februari 2025 volgden 442 leerlingen het onderwijs (1 februari 2024: 486). De vereniging telt 265 leden.

#### *Projecten*

Ook in 2025 is het zendingsgeld opgehaald. Daarnaast was er aandacht voor onze naasten door het steunen van enkele goede doelen. Dit koppelen we aan onze kernwaarden en hiermee geven we tevens invulling aan onze identiteit.

### *Maatschappelijke ontwikkelingen*

Diverse ontwikkelingen in de maatschappij raken ook de school en het schoolleven. Sommigen vragen om een duiding voor de schoolcontext.

Meer algemeen zien we dat de onderwijsvrijheid steeds sterker onder druk staat. Lag eerder de nadruk op het wijzigen van artikel 23 van de grondwet, tegenwoordig zien we op tal van thema's dat de invulling van de onderwijsvrijheid door (lagere) wetgeving onder druk komt te staan. Toch was er ook in 2025 nog alle ruimte om het onderwijs vanuit een reformatorische identiteit vorm te geven.

In de maatschappij is steeds minder sprake van duidelijke gezagsverhouding tussen bijvoorbeeld overheid en onderdanen, politie en burgers, ouders en kinderen. In dat veranderende klimaat wil de school vasthouden aan de Bijbelse principes van het van God afgeleide gezag. Dat laat onverlet dat gezag hebben en gezag krijgen twee invalshoeken zijn die in evenwicht dienen te zijn.

In toenemende mate zien wij leerlingen op school uit gebroken gezinnen. Daarbij zien we dat het welbevinden van deze leerlingen nogal eens onder druk komt te staan. Daarnaast zijn gebroken gezinnen soms een extra uitdaging in het onderhouden met de contacten met degenen die het ouderlijk gezag hebben.

Doordat al bovengenoemde zaken (er zou meer te noemen zijn) impact hebben op de scholen, zien we het vooral als een taak van de scholen om samen met alle belanghebbenden te zoeken naar Bijbels gefundeerde antwoorden hierop.

## 2. Verantwoording beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

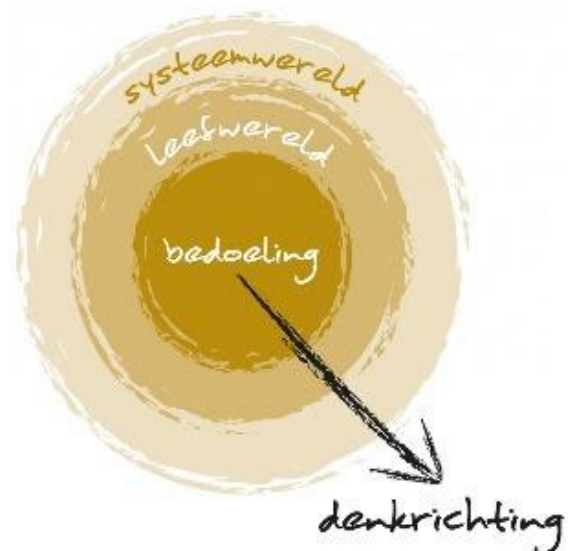
### 2.1 Onderwijs en kwaliteit

#### *Een sterke basis en hoge kwaliteit*

Een sterke basis en hoge onderwijskwaliteit vormen een centraal thema binnen het huidige Nederlandse onderwijsbeleid. De nadruk ligt daarbij nadrukkelijk op het versterken van de basisvaardigheden taal, lezen en rekenen, als fundament voor verdere schoolontwikkeling en succesvolle doorstroom naar het vervolgonderwijs. Ook binnen de VCORG wordt deze focus herkend en onderschreven. Wij zien basisvaardigheden niet als een geïsoleerd aandachtspunt, maar als een wezenlijk onderdeel van goed en deugdelijk onderwijs, ingebed in een samenhangend curriculum en gedragen door professioneel handelen van medewerkers. Een stevige beheersing van deze basisvaardigheden biedt leerlingen houvast, vergroot hun kansen en ondersteunt hen in hun brede ontwikkeling van hoofd, hart en handen. Het bestuur hecht er daarom waarde aan dat de inspanningen van scholen, teams en individuele leerkrachten gericht zijn op het borgen en versterken van deze basis, met oog voor verschillen tussen leerlingen en met voortdurende aandacht voor kwaliteit, reflectie en verbetering.

#### *Onderwijskwaliteit*

De inspectie vraagt van een bestuur, dat ze de eigen kwaliteit en de kwaliteit van de scholen bewaken. Vanuit die verantwoordelijkheid willen we zicht hebben en houden op de zaken die ertoe doen, zodat hierover gesprekken gevoerd kunnen worden en actie kan worden ondernomen. We willen werken vanuit de bedoeling. De bedoeling is, dat we goed en passend onderwijs geven aan de leerlingen die onze scholen bezoeken. Met die bedoeling is een leefwereld ontstaan. Vanuit de bedoeling en in overeenstemming met de leefwereld richten we de systeemwereld in. We werken hierbij niet voor het systeem, maar daarin dát het systeem ten dienste staat van onze leefwereld en de bedoeling van onze scholen. Het streven is om in de leefwereld en systeemwereld te werken vanuit de bedoeling.



De onderwijskwaliteit is de kwaliteit van het onderwijs dat op school gegeven wordt. Veel dingen zijn meetbaar in ons leerlingvolgsysteem ParnasSys, zoals de toetsresultaten, maar niet alles is te meten. De onderwijskwaliteit omvat namelijk niet alleen het effectief aanleren van kennis en vaardigheden,

maar ook het vormen van kinderen tot zelfstandige, zelfverantwoordelijke personen. En dat is niet makkelijk in cijfers uit te drukken. De scholen bewaken de meetbare onderwijskwaliteit door bijvoorbeeld doelen te stellen op de hoofdvakgebieden en de referentieniveaus. Cyclisch wordt gekeken of de doelen behaald worden. Daarnaast werkt de school met verbeterplannen. Het systeem van bewaken van de onderwijskwaliteit en het verbeteren van het onderwijs noemen we kwaliteitszorg. Daarnaast heeft de Inspectie van het Onderwijs de taak om onze onderwijskwaliteit te controleren.

We hanteren de volgende definitie van onderwijskwaliteit: Onderwijskwaliteit is de mate waarin de school en het bestuur in staat zijn om zijn bedoeling waar te maken. Deze definitie valt onder de overkoepelende missie en visie van de VCORG.

Voor de scholen geldt dat zij voldoen aan de door de overheid gestelde eisen met betrekking tot de basiskwaliteit. De scholen werken hierbij nauw samen in werkgroepen, waarbij het Rijnlandse gedachtegoed richtinggevend is. Het Rijnlands denken gaat uit van samenwerking, vakmanschap en gedeelde verantwoordelijkheid, met oog voor de menselijke maat en duurzame ontwikkeling. In plaats van centrale sturing en kortetermijndoelen ligt de nadruk op vertrouwen, professionele ruimte en gezamenlijke reflectie. Binnen onze organisatie betekent dit dat scholen en medewerkers vanuit hun deskundigheid bijdragen aan de ontwikkeling van onderwijs, waarbij kennis wordt gedeeld.

#### *Doelen en resultaten*

De school is met verschillende ontwikkeldoelen bezig die veelal in de jaarplannen uitgewerkt zijn en geëvalueerd en bijgesteld worden. In 2023 zijn we gestart met een nieuwe cyclus van vier jaar met betrekking tot ons schoolplan. Het schoolplan heeft een houdbaarheidsdatum tot en met 2027. Het schoolplan is als download beschikbaar op de website van de scholen.

Voor ieder jaar staan er een aantal actiepunten op het programma. Het jaarplan drukken we jaarlijks af in de schoolkalender. De punten uit het jaarplan 2025-2026 betreffen:

<b>Hoofdstuk/ paragraaf</b>	<b>Actiepunt</b>	<b>Prioriteit</b>
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De SeVo commissie zorgt voor de planning en de organisatie rondom de lessen Wonderlijk gemaakt.	Hoog
Taallesonderwijs	Het taal- en leesonderwijs wordt afgestemd op de behoeften van onze populatie en levert passende resultaten op.	Hoog
Rekenen en wiskunde	Het rekenonderwijs levert resultaten op die passend zijn voor onze populatie.	Hoog
Engelse taal	De kwaliteit van het vak Engels schoolbreed verbeteren.	Hoog
Talentontwikkeling	De werkgroep herschrijft het beleidsplan Talentontwikkeling en ondersteunt leerkrachten in een passend aanbod voor leerlingen.	Hoog
Passend onderwijs	De school realiseert passend onderwijs en werkt doelgericht en planmatig om de gewenste ondersteuning te realiseren.	Hoog
ICT	ICT ondersteunt leerkrachten en leerlingen in het onderwijsproces.	Hoog
Burgerschap	We geven burgerschap vorm vanuit identiteit en kernwaarden en integreren dit zoveel mogelijk in de lessen.	Hoog
Gedrag	Leerkrachten kunnen omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag en ze krijgen de ondersteuning die nodig is vanuit een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid.	Hoog

Nieuwe school	We groeien doelbewust toe naar een nieuwe school en we werken daarbij aan versterking van de cultuur 'samen doen wat samen kan'.	Hoog
Aandacht voor handen	Meer aandacht voor handen, naast hart en hoofd, zodat voor elke leerling aanbod beschikbaar is passend bij de talenten van de leerling.	Hoog
Godsdienstige vorming	Als school willen we zichtbaar zijn in de wijk, zoals het bezorgen van kerstkaarten en zingen in de buurt.	Laag
Kunstzinnige vorming	We borgen het werken met de methode 'Meer met muziek' en we stimuleren de muzikale vaardigheden van de leerlingen.	Laag

Het schoolbestuur heeft in 2025 gericht gewerkt aan het bewaken en versterken van de onderwijskwaliteit, in lijn met de missie, het schoolplan 2023–2027, de actiepunten die uit dit schoolplan zijn voortgekomen en de wettelijke kaders. Daarbij is steeds gewerkt vanuit de bedoeling: goed, deugdelijk en identiteit-gebonden onderwijs voor alle leerlingen. Hieronder worden de belangrijkste bestuurlijke doelen op het terrein van onderwijskwaliteit beschreven, inclusief de behaalde resultaten, de inzet van middelen en het vervolg.

Doel 1 – Borging van de basiskwaliteit en voldoen aan inspectienormen

Status: Gehaald

Dit doel is gesteld vanuit de wettelijke verantwoordelijkheid van het bestuur om te waarborgen dat alle scholen voldoen aan de basiskwaliteit zoals vastgesteld door de Inspectie van het Onderwijs. In 2025 is cyclisch gewerkt aan kwaliteitszorg via analyse van toetsresultaten, groepsbesprekingen, verbeterplannen en kwaliteitsgesprekken met schoolleiding en intern begeleiders. De inzet van middelen bestond onder meer uit personele inzet voor interne begeleiding, ondersteuning door een onderwijsadviseur van Driestar Educatief en het gebruik van leerlingvolgsystemen (Parnassys en ZIEN+). Deze middelen zijn doelgericht ingezet om zicht te houden op opbrengsten, veiligheid en pedagogisch klimaat. De inspectie heeft in het verslagjaar een onaangekondigd bezoek gebracht aan de ds. J. Polyanderschool en constateerde een veilige leeromgeving, betrokken leerlingen en leerresultaten op of boven het niveau van vergelijkbare scholen. Daarmee kan worden geconcludeerd dat de basiskwaliteit geborgd is.

De huidige kwaliteitscyclus wordt voortgezet, met blijvende aandacht voor reflectie, borging en tijdige bijsturing.

Doel 2 – Versterken van opbrengstgericht werken met aandacht voor basisvaardigheden

Status: Gehaald

Het bestuur heeft ingezet op het versterken van opbrengstgericht werken, met specifieke aandacht voor taal, lezen en rekenen. Dit doel is gesteld tegen de achtergrond van landelijke en politieke nadruk op basisvaardigheden, zoals ook zichtbaar in beleid en toezichtskaders van de overheid. De scholen hebben doelen gesteld op referentieniveaus (1F/1S en 2F) en deze cyclisch gemonitord. Uit de resultaten blijkt dat voor rekenen en taal de landelijke normen worden behaald en dat de basisvaardigheden over het algemeen op orde zijn. Tegelijkertijd zijn signalen zichtbaar bij spelling en bij het hogere niveau voor sterkere leerlingen. Financiële middelen zijn ingezet voor onderwijsassistentie, klassenverkleining in de onderbouw en deskundigheidsbevordering van leerkrachten. Deze inzet is mogelijk gemaakt door rijksmiddelen en specifieke subsidies, waarmee beleid en financiën expliciet aan elkaar zijn gekoppeld.

De scholen blijven gericht sturen op groei, met extra aandacht voor spelling en uitdaging van sterke leerlingen. De analyses worden benut om onderwijsinhoudelijke keuzes verder aan te scherpen.

### Doel 3 – Realiseren van passend onderwijs en versterken van ondersteuning

Status: Gehaald

Het realiseren van passend onderwijs is een expliciet speerpunt, mede ingegeven door maatschappelijke ontwikkelingen richting inclusiever onderwijs. Het bestuur heeft ingezet op doelgerichte ondersteuning, vroegsignalering en samenwerking met ouders en externe partners. Middelen vanuit het samenwerkingsverband Berséba zijn ingezet voor interne en externe ondersteuning, waaronder ambulante begeleiding, orthopedagogische ondersteuning en individuele of groepsinterventies. Daarnaast is geïnvesteerd in expertise binnen het team en in het versterken van het handelingsrepertoire van leerkrachten. Deze inzet heeft bijgedragen aan het voorkomen van thuiszitters, het ondersteunen van kwetsbare leerlingen en het bieden van maatwerk waar nodig.

De doorontwikkeling richting inclusiever onderwijs vraagt blijvende aandacht. De ervaringen uit 2025 worden meegenomen in het nieuwe schoolplan en in de afstemming met het nieuwe ondersteuningsplan van Berséba.

### Doel 4 – Versterken van professionele cultuur en kwaliteitsbewust handelen

Status: Gehaald

Het bestuur heeft ingezet op een professionele cultuur waarin kwaliteit van onderwijs een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Dit doel is gesteld omdat duurzame onderwijskwaliteit direct samenhangt met deskundigheid, eigenaarschap en samenwerking binnen teams. In 2025 zijn studiedagen georganiseerd rondom breendidactiek en burgerschap, waarbij expliciet is gewerkt aan de vertaalslag naar het dagelijks handelen in de klas. Daarnaast zijn kwaliteitsgesprekken gevoerd en is gewerkt met werkgroepen die planmatig aan schoolontwikkeling werken. De financiële inzet bestond voornamelijk uit professionaliseringsmiddelen en externe begeleiding. Deze middelen zijn doelmatig ingezet om de deskundigheid van het team te versterken en kwaliteitsontwikkeling te borgen.

Het bestuur zet in op verdere borging van gemaakte afspraken en het explicieter vastleggen van expertise en verantwoordelijkheden binnen de organisatie.

### Doel 5 – Voorbereiden op toekomstige curriculum- en kerndoelontwikkelingen

Status: Deels behaald

Dit doel is gesteld vanuit de verwachting dat actualisering van kerndoelen en curriculumontwikkeling de komende jaren impact zal hebben op het onderwijs. In 2025 is vooral ingezet op bewustwording, analyse en voorbereiding. Er zijn nog geen concrete beleidskeuzes gemaakt, mede omdat landelijke kaders nog in ontwikkeling zijn. Wel is gestart met reflectie op het functioneren van werkgroepen en de vraag hoe deze toekomstbestendig kunnen worden ingericht. Dit wordt verder uitgewerkt in het jaar 2026, waarbij nadrukkelijk gekeken wordt hoe de nieuwe kerndoelen gekoppeld kunnen worden aan de werkgroepen.

In 2026 en 2027 wordt dit doel verder uitgewerkt en meegenomen in het nieuwe schoolplan, zodat tijdig kan worden ingespeeld op landelijke en politieke ontwikkelingen.

### *Onderwijsresultaten*

De inspectie baseert zich voor de onderwijsresultaten op het onderwijsresultatenmodel. De school werkte een aantal jaar met de Centrale Eindtoets van Cito. In 2024 is de Doorstroomtoets van de overheid gebruikt. En in 2025 is de nieuwe doorstroomtoets van Cito (Leerling In Beeld) gebruikt. Deze zijn goed ingepast in ons toetsstelsel. Daardoor konden we de groepsbesprekingen gewoon op de vertrouwde manier blijven doen. Dat gaf rust en overzicht.

De schoolweging (bepaald door het CBS) loopt van circa 20 tot circa 40. Een score dichtbij de 20 is een lage schoolweging en die voorspelt gemiddeld gezien hoge eindresultaten. Een hoge schoolweging voorspelt gemiddeld lage eindresultaten. De signaleringswaarden van de inspectie betreffende het

hogere niveau (1S/2F) worden bepaald door de schoolweging. Onze scholen hebben een gemiddelde schoolweging en zijn afgerond 27.

Bij de tussentijdse toetsen (medio) zagen we een kleine terugval in resultaten, een zogeheten winterdip. Bij de eindtoetsen zien we gelukkig dat bijna alle groepen zich daarvan hebben hersteld. Dat is een positief signaal. We hebben leerkrachten gevraagd hier alert op te blijven, zodat deze winterdip geen terugkerend patroon wordt. Voor **rekenen** behalen beide scholen de landelijke norm: minimaal 50% van de leerlingen scoort A of B. Dat betekent dat het rekenonderwijs op de basis goed op orde is.

### **Rekenen – referentieniveaus**

**1F (basisniveau)** De Bogermanschool zit al drie jaar net onder de 100%, maar stijgt nu voor het eerst tot de eigen schoolnorm. De Polyanderschool behaalt al jaren stabiel 100%.

**1S (streefniveau / sterkere leerlingen)** In de afgelopen jaren was er een stijgende lijn, maar in het laatste schooljaar zien we op beide scholen een duidelijke terugval, onder de schoolnorm. De oorzaak is nog niet duidelijk, maar het is een belangrijk signaal: we moeten scherper blijven op de uitdaging van de sterkere leerlingen.

### **Taal**

Ook bij taal halen beide scholen de landelijke norm: minimaal 50% A/B-scores.

Begrijpend lezen

Het basisniveau **1F** wordt door beide scholen zeer goed behaald, zelfs met 100%. Dat betekent dat vrijwel alle leerlingen het minimale leesniveau halen.

Het hogere niveau **2F**: De Polyanderschool laat al drie jaar een mooie stijgende lijn zien, ruim boven de landelijke norm. De Bogermanschool laat juist een terugval zien tot onder de landelijke norm. Dit vraagt om extra aandacht.

### **Spelling (niet-werkwoorden)**

Hier zien we een duidelijk aandachtspunt:

**1F**: Op de Polyanderschool daalt het niveau onder de groeiverwachting, terwijl dit de twee jaar ervoor 100% was. Op de Bogermanschool ligt het resultaat nu ook onder de landelijke norm.

**2F**: De Polyanderschool daalt ten opzichte van eerdere jaren, maar blijft nog boven de signaleringsnorm. De Bogermanschool zakt ruim onder de signaleringsnorm.

Wat daarbij extra opvalt: in bijna alle groepen werd de verwachte groepsgroei niet gehaald. Daarom gaan we op teamniveau kijken hoe het spellingonderwijs effectiever kan, hoe we meer groei kunnen realiseren en hoe we de eindresultaten weer omhoog krijgen.

### **Duiding opbrengsten (kort samengevat)**

De basisvaardigheden zijn over het algemeen op orde. De sterkere leerlingen vragen meer aandacht. Spelling is het duidelijkste ontwikkelpunt. De scholen zijn alert, reflectief en sturen bij.

Er wordt in het onderwijs ook nadrukkelijk gekeken naar de doorstroomanalyse. Het gaat daarbij om doorstroom van oud-leerlingen naar het voortgezet onderwijs. In het meest recente schooljaar (2024/2025) bedroeg de totale uitstroom van het bestuur 42 leerlingen. De verdeling van de definitieve adviezen was als volgt:

vmbo bl - g(t): 4 leerlingen.

vmbo g(t) - havo: 17 leerlingen.

havo - vwo: 21 leerlingen.

Er zijn in dit cohort geen leerlingen uitgestroomd naar het Praktijkonderwijs (PrO).

De doorstroom wordt gemeten door het definitieve advies uit groep 8 te vergelijken met het niveau in VO3. Voor het cohort dat in 2022/2023 uitstroomde, presteert het bestuur als volgt:

Gelijk niveau: 87% van de leerlingen zit in VO3 op het niveau dat in groep 8 werd geadviseerd. Dit percentage ligt aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde van 76%.

Afstroom: 7% van de leerlingen is naar een lager niveau gestroomd, wat lager is dan het landelijk gemiddelde van 11%.

Opstroom: 4% van de leerlingen bevindt zich op een hoger niveau dan het oorspronkelijke advies.

Op schoolniveau laten de ds. J Polyanderschool (89% gelijk niveau) en de ds. Johannes Bogermanschool (85% gelijk niveau) eveneens resultaten zien die boven het landelijk gemiddelde liggen.

Het proces van advisering voldoet aan de wettelijke kaders waarbij het advies wordt heroverwogen als het toetsadvies hoger is dan het eerste schooladvies. In het cohort 2024/2025 werd bij 45% van de leerlingen het advies naar boven bijgesteld naar aanleiding van het toetsadvies.

Op basis van de doorstroomcijfers kan worden geconcludeerd dat de uitstroom en doorstroom van de leerlingen stabiel en succesvol verloopt. Met een score van 87% voor leerlingen die op het geadviseerde niveau blijven, presteert het bestuur bovengemiddeld in vergelijking met de landelijke normen. De schooladviezen blijken een zeer nauwkeurige voorspelling te zijn voor het succes in het voortgezet onderwijs.

Voor de resultaten verwijzen we tevens naar [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl).

### *Overige ontwikkelingen*

In het vierde jaar van de schoolplanperiode worden als Apk-keuring de uitgebreide vragenlijsten afgenomen om de tevredenheid van de belanghebbenden te peilen (met daarin ook vragen opgenomen over de identiteit); daarnaast wordt op dat moment de basiskwaliteit tegen het licht gehouden. Op deze manier worden veel gegevens verzameld, die gebruikt worden bij het opstellen van het nieuwe schoolplan. Dit ook om te voorkomen dat blinde vlekken ontstaan en niet worden opgemerkt.

In de andere jaren wordt nagegaan of de gestelde doelen vanuit het jaarplan worden behaald. Daarnaast wordt op basis van de vragenlijsten rondom veiligheid en aan de hand van de opbrengsten een vinger aan de pols gehouden om de kwaliteit te waarborgen.

Op de scholen is in 2023 een klusklas gestart. Na een pilotfase in 2023-2024 was besloten hiermee definitief door te gaan in het cursusjaar 2024-2025. Twee van onze onderwijsassistenten hebben zich hierin bekwaamd en weten de doelgroep uit te dagen. Het cursusjaar 2025-2026 wordt gebruikt om het beleid te formaliseren en de klusklas nog beter te integreren in ons onderwijs. We zijn daarmee de opstartfase van de klusklas voorbij. We kwamen tot de conclusie dat een nieuwe bezinning nodig was. Dat kwam bijvoorbeeld omdat deelnemers soms niet op hun plek leken te zijn in de klusklas. De doelgroep moest daarom nader gedefinieerd worden voor wat betreft het IQ, het leren, het sociaal emotioneel functioneren en de werkhouding. We deden dit door de deelnemers van de achterliggende jaren op deze aspecten te analyseren. Daardoor kregen we een helder profiel in beeld voor de (toekomstige) deelnemers. Dit beschreven we in een profieldocument en dat wordt de standaard voor onze scholen. Het is de bedoeling dat kandidaten vanaf groep 6 instromen en tot en met groep 8 in de klusklas blijven.

De leerlingvragenlijsten van Zien+ worden gebruikt om de veiligheid van de leerlingen in beeld te krijgen en dat direct te kunnen verbinden met het pedagogisch klimaat in de groep. In 2025 zijn de uitkomsten hiervan specifiek met ouders besproken tijdens thema-gecentreerde avonden.

De scholen worden begeleid door een onderwijsadviseur van Driestar educatief. Deze heeft het proces begeleid, waardoor de kartrekkers van de werkgroepen vanuit hun eigenaarschap het actieplan ook zelf beheren. De intern-begeleider wordt door deze adviseur ook begeleid in het planmatig handelen en het

weergegeven van de analyses en conclusies over de schoolresultaten. Daarnaast vinden kwaliteitsgesprekken plaats met de directie over de opbrengsten, het planmatig handelen van de werkgroepen en verantwoording aan het Toezichthoudend bestuur en de GMR.

### *Toekomstige ontwikkelingen*

Alle wettelijke kerndoelen zijn binnen de scholen vertaald naar de dagelijkse onderwijspraktijk. Dit gebeurt via een samenhangend curriculum, waarin methodes, leerlijnen en schoolafspraken op elkaar zijn afgestemd. De kerndoelen vormen daarbij het inhoudelijke kader voor het onderwijsaanbod en zijn zichtbaar in het lesprogramma, de gekozen leermiddelen en de wijze waarop leergebieden worden aangeboden.

Tegelijkertijd wordt erkend dat de actualisering van kerndoelen en curriculumontwikkeling een doorlopend proces is. Zo wordt in 2026 nagedacht over onze werkgroepen en het functioneren daarvan. Het zou wenselijk zijn de werkgroepen zo vorm te geven dat ze ook aan de slag kunnen met de nieuwe kerndoelen voor het onderwijs. We volgen daarom actief de landelijke ontwikkelingen en bereiden ons voor op de toekomst met het nieuwe schoolplan waarin dit aandacht zal krijgen.

### *Onderwijs aan nieuwkomers*

Bij nieuwkomers in het onderwijs hebben we het over niet -Nederlandse kinderen, die nog maar kort (tot vier jaar) in Nederland verblijven en de Nederlandse taal onvoldoende beheersen om het onderwijs te volgen. Er waren in dit verslagjaar geen nieuwkomers in de school.

### *Internationalisering*

Er is beleid op het vak Engels. Zo is er een werkgroep Engels die ontwikkelingen bijhoudt op het gebied van het vak Engels. De Engelse taal krijgt bij ons aandacht vanaf de kleuterbouw. We voldoen met de aangeboden lessen aan de wettelijke kerndoelen. Daarnaast is er waar mogelijk en gepast aandacht voor armoede in andere delen van de wereld, zo sponsort de school leerlingen in de derde wereld, zodat ze naar school kunnen.

### *Onderzoek*

De scholen doen regelmatig mee aan onderzoeken. Zo werken we mee aan het Nationaal Cohorten Onderzoek (NCO) van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Verder zijn in school geen lopende onderzoeken. Wel wordt aan PABO-studenten de mogelijkheid geboden om op onze school onderzoek te doen. Vaak wordt dan een onderzoek gekozen, waarvan de opbrengsten ook nuttig zijn voor de school.

### *Klachtenbehandeling*

De wet WPO (Wet op het Primair Onderwijs) voorziet in eisen voor de kwaliteit van het onderwijs op schoolniveau. Als school moeten we en willen we verantwoording afleggen van ons onderwijs. We doen dat door middel van ons bestuursverslag.

In het kader van kwaliteitsbeleid is ook het hebben van een klachtenregeling goed en ook verplicht. We willen allemaal dat het goed gaat op school. Uw betrokkenheid bij het onderwijs op onze school is daarom zeer belangrijk.

We dienen te allen tijde te streven naar een goede onderlinge verstandhouding en een levenswandel in overeenstemming met Gods Woord en onze belijdenis.

*'Doet geen ding door twisting of ijdele eer, maar door ootmoedigheid achte de een de ander uitnemender dan zichzelf' (Filippenzen 2:3).*

Laten we steeds open met elkaar communiceren.

Ook is uw betrokkenheid met de school van groot belang.

Als school en ouders zijn we vaak met elkaar in gesprek: via mails/brieven, nieuwsbrieven, rapporten, contactavonden en gesprekken. Ook helpen veel ouders regelmatig mee in en om de school. Allemaal manieren om het beste voor onze kinderen te zoeken.

Zijn er klachten, dan moeten deze op een goede wijze behandeld worden. U luistert naar de klacht van uw kind, maar wat doet u er daarna mee? Of u heeft zelf een klacht die niet direct door uw kind wordt ingebracht, maar wel gaat over de handelwijze van de school?

In de Bijbel vinden we richtlijnen voor het afhandelen van klachten en wel in Mattheüs 18. Elke klacht dient in de eerste plaats met de personen in kwestie (bijvoorbeeld de leerkracht) besproken te worden. Als dit niet tot resultaat of overeenstemming leidt, dan staat de weg open om hierover met de interne begeleider en/of de directeur-bestuurder te spreken.

Vervolgens kan de klager de directeur-bestuurder benaderen. Als de klager dat wenst, kan hij/zij in plaats van de directeur-bestuurder ook het toezichthoudend bestuur benaderen. Leidt dit overleg niet tot resultaat of overeenstemming, dan staat de weg naar één van de vertrouwenspersonen open, die met u tot een oplossing zal proberen te komen. Mocht dit onverhoopt niet het geval zijn, dan kunt u zich in laatste instantie via hen tot de regionale klachtencommissie van de VGS wenden. Deze klachtencommissie is ondergebracht bij de stichting GCBO, een samenwerkingsverband van geschillencommissies in het bijzonder onderwijs. GCBO doet de administratieve afwikkeling van een klacht en ook kunt u daar met uw vragen terecht bij een mogelijke klacht. U kunt uw klacht indienen door een brief of een mail te sturen naar GCBO. Bij het in behandeling nemen van uw klacht gebruikt GCBO een vragenformulier; dat is te downloaden op de site van GCBO. Dit dient ter ondersteuning van de door u zelf opgestelde klachtbrief, en die kunt u dus gelijk meesturen. Dit zijn de contactgegevens: GCBO, Postbus 82324

2508 EH Den Haag T 070-3861697 | F 070-3020836

info@gcbo.nl | [www.gcbo.nl](http://www.gcbo.nl)

De vertrouwenspersonen vormen de brug tussen u en de school en/of tussen u en de klachtencommissie. Onze scholen kennen twee externe vertrouwenspersonen. Hun namen staan op de schoolgidskalender. U kunt bij hen ook terecht voor klachten over ongewenste intimiteiten of kindermishandeling.

Op de scholen is een volledige klachtenregeling ter inzage aanwezig. Daarin worden allerlei zaken geregeld met betrekking tot termijnen en afhandeling van klachten.

In het achterliggende jaar is er geen klacht ingediend bij de vertrouwenspersonen of bij de GCBO.

### *Inspectie*

In het verslagjaar is er geen inspectiebezoek geweest. Het laatste formele inspectiebezoek vond plaats in oktober 2022. In november 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs een onaangekondigd bezoek gebracht aan de ds. J. Polyanderschool. Tijdens dit bezoek zijn lessen geobserveerd, gesprekken gevoerd met leerlingen, ib-ers en schoolleiding en zijn enkele documenten ingezien. De inspectie constateerde een taakgerichte en veilige leeromgeving, betrokken leerlingen en een doelgerichte organisatie van het onderwijs. De leerresultaten liggen op of boven het niveau van vergelijkbare scholen. Op basis van dit bezoek valt de school binnen het reguliere toezicht en is geen vervolgtoezicht nodig.

Op onze website is het meest recente inspectierapport in te zien.

### *Visitatie*

In het verslagjaar heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden, zoals bedoeld in de Code Goed bestuur. Een visitatie staat gepland voor 2027. Het streven is dat dit periodiek (eens in de 4 jaar) plaatsvindt.

Binnen FPO worden deze visitaties vormgegeven. Er komt een auditteam op locatie.

De audit bestaat uit:

- een dagprogramma,
- vooraf aangeleverde documenten,
- bezoek aan (meerdere) scholen op één dag.

De audit wordt collegiaal uitgevoerd (schoolleiders/bestuurders uit het netwerk). Het betreft dus een interne kwaliteitsvisite binnen het netwerk van reformatische scholen.

### *Sociale veiligheid en gelijke behandeling*

Wij verstaan onder een sociaal veilige school een school waarin iedereen wordt beschouwd en behandeld als een waardevol schepsel van God en als een gerespecteerd lid van de leer-en werkgemeenschap van leerlingen, ouders en personeelsleden, die door Gods leiding in de school zijn samengebracht. De veiligheid van de ander wordt niet aangetast, maar bevorderd, op een manier die past binnen de kaders van de grondslag van de school. Het beleid hierop wordt beschreven in het veiligheidsbeleid welke in overleg met alle betrokkenen in de school is opgesteld. Elk jaar wordt aandacht gegeven aan veiligheidsbeleid. Er is in verslagjaar geen gebruik gemaakt van het ondersteuningsaanbod voor sociale veiligheid.

### *Passend onderwijs*

De scholen zijn aangesloten bij het landelijke samenwerkingsverband Berséba. Ook in 2025 hebben de scholen actief meegedaan in het door Berséba in onze regio georganiseerde overleg en met onderlinge afstemming over het geven van Passend Onderwijs aan onze leerlingen.

Het thema 'inclusiever onderwijs' werd ook in het kalenderjaar 2025 steeds nadrukkelijker aan de orde gesteld tijdens netwerkbijeenkomsten van het samenwerkingsverband Berséba. In mei evalueerden we het huidige ondersteuningsplan(OSP) van Berséba met het oog op het volgende plan dat in het cursusjaar 2025/2026 geschreven zal worden voor de komende 4 cursusjaren. De bedoeling is dat de scholen in aansluiting daarop in het cursusjaar 2026/2027 hun eigen nieuwe schoolplan maken en daarin de inhoud van het nieuwe OSP van Berséba verwerken.

De overheid heeft het jaar 2035 vastgesteld als het jaar waarin dit concept moet zijn gerealiseerd. De ontwikkeling van de scholen naar inclusiever onderwijs gebeurt bovenscholens vooral via netwerkbijeenkomsten voor ib'ers en directeuren en binnen de school vanuit de interne begeleiding in samenwerking met orthopedagogen, ambulante begeleiders van Berséba, individuele coaching van leerkrachten en externe deskundigen.

De gedachte achter inclusief onderwijs is dat kinderen met speciale ondersteuningsbehoeften zoveel mogelijk en thuisnabij kunnen deelnemen aan het onderwijs voor kinderen zonder deze extra ondersteuningsbehoeften. Dit moet vooral gerealiseerd worden door vooral 'heel goed onderwijs' aan te bieden. Het blijkt ook op pedagogisch gebied nog meer van leerkrachten te vragen dan voorheen. Intussen wordt er al veel gedaan om beter af te stemmen op ondersteuningsbehoeften van kinderen. We werken intensief met ouders en externe deskundigen samen en zetten de orthopedagogen niet alleen in voor onderzoek maar ook voor ondersteuningstrajecten met kinderen. Daarnaast hebben we sinds cursusjaar 2024/2025 ook voor het eerst Agathos ingezet om kinderen sociaal emotioneel te ondersteunen in de groep en op het schoolplein. Ook zijn via organisaties vanuit het wijkteam externe deskundigen ingezet om kinderen zowel in de thuis- als de schoolsituatie individueel te ondersteunen. Enkele kinderen verbleven kortere of langere tijd op een zorgboerderij waar een mix van onderwijs en dagbesteding werd aangeboden. We noemen dat Buitengewoon Onderwijs (BGO), een mooie voorziening van ons samenwerkingsverband voor kinderen die thuiszitters dreigen te worden. Verder

zijn er enkele groepsinterventieprogramma's geweest om leerkrachten en groepen te ondersteunen om het groepsklimaat te verbeteren zodat er een veiligere werk- en leefsituatie ontstond. We streven ernaar om dergelijke interventies zo vroeg mogelijk in de schoolloopbaan te doen vanwege het gewenste lange termijn-effect.

De route voor meer- en hoogbegaafde kinderen is nader uitgewerkt en dat wordt op het niveau van signalerende vaardigheid van het team nog verder doorontwikkeld. Het is bij meerdere kinderen gebleken dat we ze te laat signaleerden. Dat komt vooral doordat de signalen die deze kinderen laten zien vaak verdergaan dan alleen leerprestaties.

Verder leeft bij het team op het niveau van intervisie meer behoefte om elkaar inhoudelijk te ondersteunen om het pedagogisch en didactisch handelingsrepertoire van het team verder uit te breiden. Het versterken van onze professionele leergemeenschap biedt kansen om samen door te ontwikkelen. Met de intervisie en bespreking van resultaten in onze laatste bijeenkomst zijn op dat terrein de eerste stappen gezet.

Op het niveau van leerlinginformatie en leeropbrengsten maakten we een verdere verdiepingsslag. We doen dit bewust vanuit Parnassys zodat we in één programma alle relevante informatie op individueel – en groepsniveau kunnen vinden. Dat werkt ook heel efficiënt voor de leerkrachten. Op individueel niveau volgen we kinderen vooral via de leerlingnotitie, waar alle relevante informatie over de kinderen samenkomt.

De sociaal-emotionele ontwikkeling volgen we vooral via het programma ZIEN+ door signaleringslijsten over welbevinden in te (laten) vullen. Hieraan zijn groepsbesprekingen o.l.v. de gedragspecialisten verbonden, zodat we zowel individuele leerlingen als het groepsklimaat op de voet volgen.

Tijdens teamstudiedagen was er vooral aandacht gegeven aan breindidactiek en de vertaalslag daarvan naar het dagelijks handelen van de leerkracht.

De ondersteuning vanuit werkgroepen en leerkrachten met specialisaties blijft voor de borging van kwaliteit een belangrijk onderdeel van de zorg voor leerlingen. Het geeft ons de mogelijkheid om gebruik te kunnen blijven maken van snel toegankelijke interne expertise.

De inzet van financiële ondersteuningsmiddelen vanuit het samenwerkingsverband faciliteert ons om de benodigde inzet voor interne en externe ondersteuning te kunnen realiseren.

## 2.2 Personeel en professionalisering - Goed en voldoende onderwijspersoneel

Ook in dit verslagjaar hebben met betrekking tot het personeel allerlei zaken plaatsgevonden in de persoonlijke levenssfeer. Naast veel reden tot dankbaarheid blijkt ook dat zorgen en verdriet het personeel en de vrijwilligers niet bespaard blijven. Het bestuur is dankbaar voor de inzet van het personeel, de vervangers en de vrijwilligers. Het onderwijs kon door hun inzet inhoudelijk en organisatorisch goede voortgang hebben.

### *Doelen en resultaten*

Doel 1 — Volledig personeelsbestand bij start van het cursusjaar (continuïteit)

Tijdig werven en benoemen zodat het schooljaar kan starten met een volledig personeelsbestand en de continuïteit van onderwijs gewaarborgd is.

Status: Gehaald

Dit doel is gesteld vanwege de (landelijke) krapte en het belang van stabiliteit in de groepen. Het is gelukt om vóór de zomervakantie benoemingen te doen, waardoor het cursusjaar kon starten met een volledig personeelsbestand.

Vervolgstappen: Er is blijvende aandacht nodig voor het aantrekken van goed gekwalificeerd personeel (kwaliteit én identiteit) en er wordt nagedacht over oplossingen bij aanhoudende krapte.

Doel 2 — Extra onderwijsassistentie en klassenverkleining (gericht inzetten van middelen)

Inzetten van beschikbare (rijks)middelen/subsidies om extra onderwijsassistentie mogelijk te maken en waar nodig klassen te verkleinen, met name in de onderbouw.

Status: Gehaald

Dit doel hangt samen met het op peil houden van onderwijskwaliteit en ondersteuning in tijden van druk op de formatie. De rijksmiddelen en de subsidie voor de varende beroepsbevolking zijn ingezet voor extra onderwijsassistentie en klassenverkleining (met name in groep 3 en 4).

Vervolgstappen: blijven monitoren of deze inzet structureel nodig blijft en hoe dit in de toekomst (bij verminderde subsidie-/rijksmiddelen) geborgd kan worden met een lagere inzet van personeel.

Doel 3 — Professionele cultuur versterken: expertise benutten en collega's stimuleren om zich te ontwikkelen

Opbouwen/vasthouden van een professionele cultuur door (a) aanwezige deskundigheid in de school actief te benutten en (b) collega's te stimuleren en faciliteren in hun professionele ontwikkeling.

Status: Gehaald (als beleid en praktijk)

Het doel is relevant omdat deskundigheid en ontwikkeling nodig zijn om onderwijskwaliteit te versterken en personeel te behouden. Door de inspectie is opgemerkt dat er een relatief grote kring van deskundigheid aanwezig is die ook daadwerkelijk wordt ingezet, en dat het bestuur collega's stimuleert en faciliteert om zich te ontwikkelen.

Vervolgstappen: voortzetten en waar mogelijk explicieter vastleggen welke expertise waarvoor wordt ingezet (kennisdeling/coachrollen), zodat dit minder persoonsafhankelijk is.

Doel 4 — Teamprofessionalisering via studiedagen (breindidactiek & burgerschap) met concrete opbrengst-afspraken

Professionaliseren op schoolniveau door studiedagen te organiseren rond breindidactiek en burgerschap, met als beoogde opbrengst: gezamenlijke afspraken over doorwerking naar het onderwijs van elke dag en koppeling aan concrete activiteiten/vakken.

Status: Gehaald (studiedag uitgevoerd; opbrengstgericht ingericht)

De studiedagen zijn geweest. Daarbij zijn we praktisch aan de slag geweest en hebben we gekeken wat de vertaling is naar de dagelijkse praktijk.

Vervolgstappen: borgen van de gemaakte afspraken (bijv. in jaarplan/werkafspraken) en evalueren van implementatie in lessen.

Doel 5 — Gesprekscyclus (HR) voorbereiden en digitaliseren (start-functionering-beoordeling)

Een eenduidige gesprekscyclus (startgesprek, functioneringsgesprek, beoordelingsgesprek) voorbereiden en vastleggen in een digitale omgeving, met aandacht voor identiteit, persoonlijke ontwikkeling, competenties en ontwikkelgebieden.

Status: Deels behaald

Het doel is gesteld om professionalisering en personeelszorg structureel te organiseren. De gesprekscyclus wordt voorbereid en vastgelegd in een digitale omgeving en collega's worden vooraf op relevante thema's bevroegd, waarna het gesprek plaatsvindt.

De inrichting/implementatie is echter nog in ontwikkeling door de ziekte van de directeur-bestuurder die in 2025 afscheid heeft genomen en de opstart van de nieuwe directeur-bestuurder, vandaar "deels behaald".

Vervolgstappen: vastleggen planning/rollen en monitoren dat de cyclus daadwerkelijk wordt opgestart en wordt doorlopen.



## Doel 6 — Faciliteren van gerichte scholing/opleiding

Ondersteunen van medewerkers die een gerichte opleiding volgen die past bij schoolontwikkeling, inclusief transparantie over begrotings-/realisatieposten wanneer de scholing (deels) extern wordt bekostigd.

Status: Gehaald

Er is veel aandacht en vrijheid voor het volgen van een opleiding. Allereerst wordt gekeken of een opleiding iets toevoegt voor de scholen en wat de impact daarvan is. Financiën spelen hier niet direct een rol.

Vervolgstappen: effect/impact van de opleidingen zichtbaar maken en blijven enthousiasmeren van personeel om professioneel te blijven ontwikkelen.

### *Toekomstige ontwikkelingen*

Het bestuur verwacht dat een aantal interne en externe ontwikkelingen in de komende jaren invloed heeft op het personeelsbeleid en de wijze waarop professionalisering wordt vormgegeven. Deze ontwikkelingen kunnen aanleiding geven tot bijstelling of verdere concretisering van het huidige beleid.

#### *1. Structurele krapte op de arbeidsmarkt en regionale samenwerking*

Landelijk en regionaal blijft sprake van een aanhoudend tekort aan leraren en schoolleiders, wat ook doorwerkt in de personele continuïteit en werkdruk binnen scholen. Dit beeld wordt bevestigd in landelijke sectoranalyses en vormt tevens de aanleiding voor regionale samenwerkingsverbanden gericht op instroom, behoud en professionalisering van personeel. De VCORG is aangesloten bij de onderwijsregio Progressus, die zich expliciet richt op het terugdringen van personeelstekorten binnen het christelijk-reformatorisch onderwijs. Binnen deze regio wordt gewerkt aan:

- betere afstemming van professionalisering en certificering van schoolleiders en werkplekcoaches;
- het voorkomen van uitval onder (jonge) docenten;
- het versterken van inwerkprogramma's voor startende professionals.

Beleidsmatige consequentie: het bestuur verwacht dat het personeelsbeleid in toenemende mate regionaal afgestemd zal worden, met meer aandacht voor gezamenlijke werving, begeleiding en duurzame inzetbaarheid.

#### *2. Veranderende formatie en inzet van ondersteunend personeel*

In de meerjarenbegroting 2026–2030 wordt uitgegaan van een stabiele leerkrachtformatie om het aantal groepen te kunnen behouden bij een relatief stabiel leerlingenaantal. Tegelijkertijd is een (vooral nog) afname van onderwijsondersteunend personeel opgenomen, waarbij expliciet wordt aangegeven dat dit een fictieve en bij te stellen veronderstelling is. De daadwerkelijke inzet blijft afhankelijk van omstandigheden en onderwijsinhoudelijke keuzes.

Beleidsmatige consequentie: het bestuur onderkent de noodzaak om het personeelsbeleid te ontwikkelen richting meer flexibiliteit en adaptiviteit. Dit betekent dat de verhouding tussen leerkrachtformatie en ondersteunend personeel in de toekomst nadrukkelijker cyclisch wordt herijkt, op basis van actuele leerlingbehoeften, beschikbare middelen en onderwijskundige keuzes.

#### *3. Toenemende betekenis van professionalisering als instrument tot behoud*

Professionalisering wordt niet alleen wordt gezien als kwaliteitsinstrument, maar ook als middel voor behoud van personeel. In een context van arbeidsmarktkrapte wordt het steeds belangrijker om medewerkers te blijven binden door ontwikkelmogelijkheden, erkenning van expertise en professionele ruimte.

Binnen Progressus wordt deze lijn versterkt door initiatieven zoals:

- regionale leerplatforms;
- kennisdeling en ontwikkelpaden;
- ondersteuning van leidinggevenden via praktische HR-instrumenten.

Beleidsmatige consequentie: het bestuur kiest ervoor om professionalisering nadrukkelijker en planmatiger te verbinden aan het personeelsbeleid. Dit betekent dat scholing en ontwikkeling ook expliciet worden gekoppeld aan de gesprekscyclus, loopbaanstappen en de strategische ontwikkelopgaven van de scholen.

Daarbij is extra aandacht op het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers, het gericht ontwikkelen en benutten van expertise binnen teams en het borgen van kennis die van belang is voor de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs.

#### *4. Doorontwikkeling van HR-instrumenten en gesprekscyclus*

In het huidige beleid is een gesprekscyclus ingericht (start-, functionerings- en beoordelingsgesprekken), die wordt voorbereid en vastgelegd in een digitale omgeving. Deze cyclus is nog in ontwikkeling.

Beleidsmatige consequentie: borging van HR-instrumenten, zodat zij ondersteunend zijn aan professionele groei, identiteitsgebonden werken en bestuurlijke zorgvuldigheid.

#### *5. Versterking van leiderschap en begeleiding*

Binnen de onderwijsregio wordt expliciet ingezet op het terugdringen van tekorten aan schoolleiders en het ondersteunen van leidinggevenden in hun rol. Initiatieven zoals het platform "*En dan ben je schoolleider*" en regionale ondersteuning voor HR-thema's onderstrepen dit.

Beleidsmatige consequentie: het bestuur kiest ervoor om in het eigen beleid meer aandacht te geven aan leidinggevendontwikkeling, als randvoorwaarde voor een stabiel team en effectieve professionalisering.

#### *Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis*

Naast de reguliere ontwikkelingen op het gebied van personeelsbeleid en professionalisering, waren er in het afgelopen verslagjaar enkele ontwikkelingen met een duidelijke personele betekenis die het functioneren van de organisatie en de dagelijkse praktijk hebben geraakt.

Een belangrijke ontwikkeling in het afgelopen jaar was de wisseling in de functie van directeur-bestuurder. Deze overgang had merkbare gevolgen voor medewerkers, met name in termen van kennismaking, positionering en onderlinge afstemming. Inmiddels zijn er veel kennismakingsgesprekken met medewerkers gevoerd, om zicht te krijgen op de persoon, de cultuur, de zorgen en de verwachtingen binnen de scholen. Dit droeg bij aan het bouwen van vertrouwen en aan een gedeeld beeld van de opgaven waarvoor de organisatie staat. Deze overgangperiode vroeg van medewerkers en leidinggevenden extra flexibiliteit en reflectie.

In het afgelopen jaar is nadrukkelijk aandacht besteed aan rolzuiverheid en governance, onder andere in relatie tot besluitvorming en verantwoordelijkheden tussen bestuur en toezicht. Dit onderwerp kwam niet alleen bestuurlijk aan de orde, maar had ook personele doorwerking, omdat helderheid over rollen en bevoegdheden essentieel is voor medewerkers in leidinggevende en ondersteunende functies. In de praktijk bleek dat onduidelijkheid over besluitvorming en verantwoordelijkheden kan leiden tot terughoudendheid, rolverwarring of verschillende verwachtingen binnen de organisatie. Een verdere verduidelijking en borging van rollen, verantwoordelijkheden en besluitvormingslijnen is daarom nodig, zodat medewerkers weten waar zij aan zet zijn, welke ruimte zij hebben en hoe verantwoordelijkheden zijn belegd. Dit draagt bij aan rust, duidelijkheid en consistente aansturing binnen de organisatie.

In het verslagjaar zijn meerdere studiedagen en gezamenlijke ontwikkelmomenten georganiseerd, die niet alleen inhoudelijk gericht waren op professionalisering, maar ook personele betekenis hadden. De ervaringen uit deze momenten worden meegenomen in de verdere doorontwikkeling van beleid rondom professionalisering. Te denken valt dan aan besprekingen rondom resultaten en een professionalisering van de intervisiemomenten.

Hoewel het ziekteverzuim in het afgelopen jaar relatief laag bleef, is in verschillende gesprekken en overleggen aandacht geweest voor werkdruk en personele belasting, onder andere in relatie tot veranderingen, bredere onderwijsontwikkelingen, maar ook privéaangelegenheden. Deze signalen zijn serieus genomen en vormen een belangrijk aandachtspunt voor het vervolg, ook in samenhang met professionalisering en duurzame inzetbaarheid.

In het afgelopen jaar zijn we in meerdere situaties geconfronteerd met ziekte, rouw en persoonlijk verdriet binnen het personeelsbestand. Deze omstandigheden hadden niet alleen impact op de betrokken medewerkers zelf, maar ook op teams, werkdruk en de organisatie als geheel.

Er waren perioden waarin medewerkers (tijdelijk) uitvielen of verminderd inzetbaar waren vanwege eigen gezondheidsproblemen, langdurige ziekte in de directe privésfeer of het overlijden van naaste familieleden. In enkele gevallen betrof dit ingrijpende en emotioneel belastende situaties, die zichtbaar doorwerkten in het dagelijks functioneren en de belastbaarheid van collega's en teams.

Daarnaast is in het afgelopen jaar intensiever gewerkt aan verzuimbegeleiding en casemanagement, onder meer in overleg met externe deskundigen. Hierbij lag de nadruk niet alleen op re-integratie en dossieropbouw, maar ook op zorgvuldigheid, nabijheid en het zoeken naar passende oplossingen binnen de mogelijkheden van de medewerker.

Hoewel het totale ziekteverzuim relatief beheersbaar bleef, maakten deze situaties duidelijk dat persoonlijke omstandigheden grote invloed kunnen hebben op duurzame inzetbaarheid, ook wanneer het formele verzuimpercentage beperkt is. Het bestuur heeft in deze gevallen bewust gekozen voor maatwerk.

Deze ervaringen onderstrepen het belang van:

- aandacht voor mentale en emotionele belasting naast fysieke inzetbaarheid;
- een cultuur waarin ruimte is voor rouw, herstel en kwetsbaarheid;
- het tijdig signaleren van overbelasting binnen teams.

De opgedane ervaringen worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van het personeelsbeleid, met bijzondere aandacht voor personeelszorg, preventie en begeleiding bij ingrijpende levensgebeurtenissen.

#### *Uitkeringen na ontslag*

Er waren in het verslagjaar geen uitkeringen na ontslag. De school probeert werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen door het aangesloten zijn bij BWGS en VFGS (GS-vitaal).

#### *Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders*

De middelen uit de bijzondere bekostiging voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders zijn in het verslagjaar doelgericht ingezet ter versterking van de kwaliteit en continuïteit van het leiderschap en het onderwijs. Vanuit deze middelen is de opleiding van de nieuwe directeur-bestuurder bekostigd. Daarnaast zijn drie duaal-studenten van de pabo vanuit deze regeling gefinancierd, waarbij zij naast hun opleiding extra begeleiding en ondersteuning ontvangen van ervaren collega's binnen de scholen. Ook is de bekostiging ingezet voor verdere professionele verdieping, onder

meer door (waar nodig) het volgen van aanvullende cursussen en het inzetten van begeleiding, gericht op het versterken van vakmanschap, leiderschap en duurzame inzetbaarheid. De middelen zijn tevens ingezet voor de professionalisering en begeleiding van het voltallige personeel, waaronder ook onderwijsassistenten, voor zover deze inzet bijdroeg aan deskundigheidsbevordering en kwaliteitsversterking in de onderwijspraktijk.

### *Strategisch personeelsbeleid*

Het strategisch personeelsbeleid van de VCORG wordt centraal vormgegeven. Alle personeelsleden zijn in dienst van de VCORG en hebben dus een bestuursbenoeming. Behalve de directeur-bestuurder en een lid van het managementteam zijn ook diverse andere collega's op beide locaties werkzaam.

Het personeel onderschrijft de grondslag van de school en stelt zich daarmee onder het onvoorwaardelijk gezag van Gods Woord. Deze keuze heeft gevolgen voor het totale dagelijks handelen.

Het is gelukt om voor de zomervakantie nog benoemingen te kunnen doen, zodat we met een volledig personeelsbestand het cursusjaar konden starten.

De rijksmiddelen en de subsidie voor de varende beroepsbevolking is ingezet voor extra onderwijsassistentie en klassenverkleining in de onderbouw met name in groep drie en vier.

We zijn ons bewust dat we met het oog op de toekomst na moeten blijven denken hoe we aan goed gekwalificeerd personeel kunnen komen. Daarbij gaat het niet alleen om kwaliteit, maar ook om identiteit. Ook wordt er nagedacht hoe we met blijvende krapte kunnen komen tot andere oplossingen. Door de inspectie werd opgemerkt dat we een relatief grote kring van deskundigheid op school hebben die we ook inzetten. We stimuleren en faciliteren collega's die zich willen ontwikkelen.

De vijf kernwaarden, die overal in de scholen zichtbaar zijn, komen dagelijks terug in allerlei situaties. Dat doen we in onze gesprekken met de kinderen, maar ook in het gesprek met de collega's.

De kernwaarden zijn ingebed in de identiteit. Samen willen we op deze manier met alle geledingen werken aan de gezamenlijke opdracht, zoals die geformuleerd is in schoolgids en schoolplan.



De gesprekscyclus wordt voorbereid en vastgelegd in een digitale omgeving. De cyclus bestaat uit een startgesprek, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek. De collega's worden op allerlei zaken wat betreft identiteit, persoonlijke ontwikkeling, competenties en ontwikkelingsgebieden bevraagd. Hierna vindt er een gesprek plaats, waarbij wordt gesproken over wat ter voorbereiding is ingevuld. Het resultaat wordt na digitale ondertekening direct geplaatst in het eigen personeelsdossier. In het jaar 2024 zijn door ziekte van de toenmalige directeur-bestuurder de gesprekken in de eerste helft van het cursusjaar niet doorgestaan. In verband met sollicitatieprocedure en de inwerkdag van de nieuwe directeur-bestuurder zijn ook in de tweede helft van het cursusjaar er slechts incidenteel gesprekken geweest. Na het aantreden van de nieuwe directeur-bestuurder was er nog geen mogelijkheid om in de eerste helft van cursusjaar 2025-2026 de gesprekkencyclus opnieuw te starten. Inmiddels zijn wel de meeste kennismakingsgesprekken met de personeelsleden gevoerd. In cursusjaar 2026-2027 hopen we de gesprekkencyclus weer vorm te geven.

In het verslagjaar is uitvoering gegeven aan het integraal personeelsbeleid. Als er zaken veranderen, wordt dit doorgesproken met de personeelsgeleding van de (G)MR. De regelmatige vernieuwing van de cao zal ook de komende jaren tot beleidsaanpassingen leiden.

Medewerkers worden gezien als belangrijkste factor om de ambitie van onze school te verwezenlijken. In een maatschappij waarin verandering de constante is, is het van wezenlijk belang om voortdurende ontwikkeling, groei en verbetering na te streven. Niet als doel op zich, maar om blijvende kwaliteit te kunnen leveren.

Alle Arbozaken worden in een gezamenlijk contract via FPO Rijnmond geregeld bij de Arbodienst Arboneel te Ede en de Arbodienst Perspectief te Harderwijk. We kennen de gezondheidsrisico's in het primair onderwijs en nemen vanuit goed werkgeverschap een professionele en proactieve houding aan ten opzichte van ons onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Perspectief ondersteunt ons, omdat we weten dat dit een grote organisatie is met niet alleen bedrijfsartsen, maar ook diverse specialisaties op het gebied van preventieve en curatieve mogelijkheden die het welzijn van de medewerkers optimaliseren. Daarnaast wordt de federatieve arbo-coördinator en federatieve preventiecoördinator ingezet in de persoon van Jongeneel/ Arboneel uit Ede. Om de rol als werkgever goed in te kunnen vullen wordt ook gebruik gemaakt van een casemanager van GS-Vitaal. Bij verzuim van onze personeelsleden zijn we, als werkgever, gedurende de eerste twee jaar van ziekte verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke medewerker. Hier komt heel wat bij kijken en daarom maken we gebruik van de inzet van een casemanager die het verzuimdossier bewaakt. We streven naar een adequaat en effectief functionerend ziekteverzuimbeleid op de scholen, waarbij de "Wet verbetering Poortwachter" juist en tijdig wordt opgevolgd.

#### *Banenafspraak*

In het kader van de 'banenafspraak' om ook mensen die beperking ervaren in hun functioneren is er op beide scholen en op de peuterspeelzaal een collega werkzaam. We zetten collega's in voor ondersteuning in de groepen en lichte administratieve taken. We vinden het belangrijk om ook zo bij te dragen aan onze verantwoordelijkheid om ook deze mensen een veilige plaats te bieden waarin zij zich op hun plaats en gewaardeerd worden.

#### *Werkdrukmiddelen*

Wat betreft de beheersing van de werkdruk is er overleg met het team over de inzet van de middelen. Concreet betekent dit uren inzet van onderwijsassistentie, uren inzet van leerkrachtondersteuning en uren inzet van leerkracht. Bij de besluitvorming is het gehele team betrokken en heeft de personeelsgeleding van de (G)MR een instemmende stem. Ook zijn er niet-financiële maatregelen genomen om werkdruk te verminderen, namelijk het bespreken van de werkdruk en het geven van onderlinge tips en adviezen op diverse vergaderingen en in de gesprekkencyclus. Concreet genomen maatregelen betreffen:

- Benoemen van extra onderwijsassistenten;
- Het benoemen van extra personeel om zo te werken aan groepsverkleining;
- Reduceren van het aantal vergaderingen;
- Het afschaffen van ouderbezoeken;
- Het aantrekken van een vakspecialist lezen;
- Het laten verzorgen van lessen bewegingsonderwijs door een externe vakdocent (in deze tijd kunnen leerkrachten hun administratie bijwerken of afspraken plannen);

- Het toekennen van 12 dagen aan fulltimers om in die dagen de administratie op orde te brengen. Voorwaarde voor het opnemen is wel dat dit intern wordt opgelost en geen extra geld kost.

### *Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)*

In het primair onderwijs is een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) van groot belang. Iedereen die in het onderwijs werkt, moet bij indiensttreding een actuele VOG overleggen. Dit is wettelijk verplicht en geldt voor zowel onderwijzend als niet-onderwijzend personeel. Een VOG toont aan dat iemands gedrag geen belemmering vormt voor het uitoefenen van een functie in ons onderwijs, waar de veiligheid van leerlingen voorop staat. Voor het moment dat iemand bij ons komt werken moet bovengenoemde verklaring overlegd zijn.

Van iedere werknemer is een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aanwezig. Wat betreft nieuwe medewerkers in 2025:

<b>Nieuwe VOG in 2025</b>	<b>Geldige VOG op 1<sup>e</sup> werkdag</b>	<b>Geldige VOG, te laat aanwezig</b>	<b>Geen geldige VOG</b>
Nieuwe medewerkers in loondienst	6	-	-
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	-	-	-

Wij hebben de accountant geen opdracht gegeven om een controle uit te voeren op de tijdigheid. Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd een nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

## 2.3 Huisvesting en facilitair

De beheerscommissie is belast met het beheer van de gebouwen via een meerjaren-onderhoudsplanning. Deze planning wordt jaarlijks door de commissie opgesteld en geactualiseerd. De reguliere onderhoudszaken lopen in overeenstemming met ons meerjaren-onderhoudsplan afgekort het MJOP. Onze gebouwen zijn eigendom, samen met de andere scholen van het primair onderwijs in Dordrecht, van de Vereniging Arcade. De Vereniging Arcade is uitvoerder van de wettelijke taak van de gemeente om te voorzien in goede onderwijshuisvesting. Doordat we ook in 2025 nog lang onzekerheid hadden over het Integraal Huisvestingsplan en de langjarige toekomst heeft de organisatie zich gericht qua onderhoud op het preventieve onderhoud. We dragen zorg dat, zowel voor de gebouwen als de pleinen met de speeltoestellen, voldaan wordt aan de Arbonormen en dat alles in goede staat verkeerd.

### *Doelen en resultaten*

In 2025 heeft het schoolbestuur ingezet op het waarborgen van veilige, functionele en toekomstbestendige huisvesting, met oog voor beheersing van kosten en continuïteit van het onderwijsproces. Daarbij is nadrukkelijk rekening gehouden met maatschappelijke ontwikkelingen, zoals stijgende onderhoudskosten, verduurzamingsvraagstukken en de toenemende druk op gemeentelijke onderwijshuisvesting.

Doel 1: Borging van veilige en functionele schoolgebouwen

Status: Gehaald

Het primaire doel van het bestuur is het waarborgen van veilige en goed functionerende schoolgebouwen voor leerlingen en medewerkers. Dit doel is gesteld vanuit de wettelijke zorgplicht en de verantwoordelijkheid voor een stabiele leer- en werkomgeving.

In 2025 is uitvoering gegeven aan gepland en noodzakelijk onderhoud, met specifieke aandacht voor groot onderhoud aan de ds. J. Bogermanschool. We houden er nu financieel rekening mee dat dit schoolgebouw in stand zal gehouden worden. Dit heeft geleid tot een inhaaldotatie voor groot onderhoud, die financieel een aanzienlijk beslag heeft gelegd op het resultaat over 2025. De inzet van middelen is daarmee direct gekoppeld aan het beleidsdoel om achterstallig onderhoud weg te werken en risico's voor de toekomst te beperken.

Het vervolg bestaat uit het blijven volgen van de meerjarenonderhoudsplanning en het periodiek actualiseren hiervan, zodat onderhoud voorspelbaar en beheersbaar blijft.

Doel 2: Verkenning van toekomstbestendige huisvesting in overleg met de gemeente

Status: Deels behaald

Vanuit de wens om ook op langere termijn te beschikken over passende huisvesting, heeft het bestuur veel gesprekken gevoerd met de Vereniging Arcade en de gemeente Dordrecht over de huisvestingssituatie van de scholen. Deze verkenning is ingegeven door maatschappelijke en politieke ontwikkelingen, waaronder veroudering van schoolgebouwen, gemeentelijke prioritering binnen het Integraal Huisvestingsplan (IHP) en de toenemende eisen aan duurzaamheid en functionaliteit van onderwijsgebouwen.

In 2025 is een onderzoek uitgevoerd naar de huisvestingssituatie en mogelijke scenario's voor de toekomst. De uitkomsten daarvan waren in het verslagjaar nog niet definitief, onder meer doordat een formele reactie van de gemeente Dordrecht nog niet was ontvangen. Om die reden zijn in 2025 nog geen besluiten genomen over vervolgmaatregelen of investeringen, maar is financieel wel rekening gehouden met het feit dat de huidige locatie van de ds. J. Bogermanschool vooralsnog in gebruik blijft. Dit is ingegeven door het feit dat in het Integraal Huisvestingsplan wordt benoemd dat er in 2030 nieuwbouw zal plaatsvinden voor de ds. J. Polyanderschool. In het Integraal Huisvestingsplan is echter niet opgenomen dat dit een gezamenlijk schoolgebouw zal zijn met de ds. J. Bogermanschool.

Het vervolg van dit doel ligt in het afronden van het overleg met de gemeente, zodat we kunnen aangeven dat in het verslagjaar 2026 hier duidelijkheid over ontstaat.

Doel 3: Continuïteit en beheersing van facilitaire en ICT-voorzieningen

Status: Gehaald

Toelichting

Het bestuur heeft zich in 2025 ten doel gesteld de facilitaire en ICT-voorzieningen op een stabiel en betrouwbaar niveau te houden, zodat het primaire onderwijsproces ongestoord kan plaatsvinden. Deze doelstelling sluit aan bij de toenemende digitalisering in het onderwijs en de maatschappelijke verwachting dat scholen beschikken over een goed functionerende digitale basisinfrastructuur.

In 2025 is voortgebouwd op bestaande ICT-voorzieningen, waarbij de inzet van middelen gericht was op beheer, continuïteit en veiligheid, passend binnen de beschikbare financiële kaders. Er zijn geen grootschalige uitbreidingen of vervangingen doorgevoerd, maar wel is ingezet op zorgvuldig beheer en het borgen van betrouwbaarheid.

Het vervolg bestaat uit het blijven monitoren van ontwikkelingen op het gebied van ICT, mede in relatie tot privacy- en beveiligingseisen, en het tijdig reserveren van middelen voor toekomstige vervangingsinvesteringen. Tevens zijn de ICT-ers en de directeur-bestuurder aan de slag gegaan met een externe partij rondom het IBP-normenkader. Het Normenkader IBP is een sectorbreed referentiekader voor het onderwijs (PO, VO, Speciaal Onderwijs) om informatiebeveiliging en privacy

structureel te borgen. Het bevat concrete normen om digitale weerbaarheid te vergroten en voldoet aan de AVG, met als doel in 2030 minimaal volwassenheidsniveau 3 te bereiken.

Belangrijke aspecten van het Normenkader IBP:

Doel: Bescherming van persoonsgegevens en IT-systemen tegen dreigingen zoals ransomware en phishing.

Onderdelen: Het kader omvat zowel informatiebeveiliging als privacy (AVG).

Groeipad: Er wordt gewerkt met een groeipad van vijf fasen (Inrichten, Ontwikkelen, Uitbreiden, Verfijnen, Optimaliseren) om stapsgewijs naar een veilige omgeving toe te werken.

Toezicht: Hoewel momenteel nog geen wettelijke verplichting, wordt toezicht op de naleving verwacht richting 2030.

### *Toekomstige ontwikkelingen*

Het bestuur voorziet dat ontwikkelingen op het gebied van huisvesting en facilitaire voorzieningen in de komende jaren van invloed kunnen zijn op het te voeren beleid. Deze ontwikkelingen zijn in 2025 verkend en vormen een belangrijke context voor toekomstige besluitvorming. Eventuele risico's en de wijze van risicobeheersing worden afzonderlijk beschreven in paragraaf 2.5.

De staat en toekomstbestendigheid van de schoolgebouwen blijven een belangrijk aandachtspunt. In 2025 heeft het bestuur overleg gevoerd met de Vereniging Arcade en is onderzoek gedaan onder ouders, leden en personeel naar de huisvestingssituatie van de scholen. Deze verkenning vond plaats tegen de achtergrond van landelijke en gemeentelijke ontwikkelingen rondom onderwijshuisvesting, zoals veroudering van gebouwen, capaciteitsvraagstukken en veranderende eisen aan onderwijsruimten.

Het bestuur is zich terdege bewust van het feit dat besluitvorming hieromtrent in de komende jaren richtinggevend is voor beleidskeuzes, investeringsafwegingen en prioritering binnen het onderhouds- en huisvestingsbeleid. In 2025 zijn hierover nog geen definitieve besluiten genomen.

De stijgende kosten voor onderhoud, energie en facilitaire diensten vormen een structurele ontwikkeling die naar verwachting ook in de komende jaren zichtbaar blijft. Dit vraagt om een blijvende focus op planmatig onderhoud, het actualiseren van onderhoudsplannen en het zorgvuldig afwegen van uitgaven. Het bestuur verwacht dat dit kan leiden tot aanpassingen in de wijze waarop onderhoud en facilitaire zaken worden gepland en gefinancierd.

De voortgaande digitalisering van het onderwijs en de bedrijfsvoering heeft ook gevolgen voor de facilitaire organisatie. Ontwikkelingen op het gebied van ICT-infrastructuur, informatiebeveiliging en privacy maken dat het bestuur rekening houdt met toekomstige investeringen en beleidskeuzes op dit terrein. De verwachting is dat het belang van een stabiele, veilige en toekomstbestendige ICT-omgeving verder zal toenemen, wat invloed kan hebben op het facilitair en huisvestingsbeleid.

### *Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen*

Duurzaamheid is een maatschappelijk thema dat naar verwachting steeds meer invloed zal hebben op keuzes rondom huisvesting, onderhoud en energiegebruik. Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen maken in toenemende mate onderdeel uit van de afwegingen van het bestuur op het gebied van huisvesting en facilitaire voorzieningen. Daarbij staat een zorgvuldige balans centraal tussen verantwoord omgaan met publieke middelen, het creëren van een gezonde leer- en werkomgeving en het inspelen op maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen.

In 2025 zijn duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen met name zichtbaar geweest in de aandacht voor onderhoud en energiegebruik van de schoolgebouwen. Bij onderhouds- en facilitaire keuzes is nadrukkelijk gekeken naar doelmatigheid en het voorkomen van onnodige belasting van mens

en middelen. Duurzaamheid is hierbij niet als los beleidsdoel benaderd, maar als integraal aandachtspunt binnen bestaande beleidskaders. In 2025 zijn deze ontwikkelingen vooral verkend en meegenomen als aandachtspunt voor de toekomst.

Wat betreft het maatschappelijk verantwoord ondernemen is te noemen dat de scholen dit niet zien als een project, maar als een zaak die integraal meegenomen wordt in alle te maken keuzes. Als voorbeeld is te noemen dat de scholen bewust meedoen met afvalscheiding. Een ander voorbeeld is de energie inkoop via het landelijke collectief 'Energie voor Scholen' waarin ook onze scholen participeren. Wat de toekomst betreft zal de school met alle te maken keuzes rekening houden met de zaken die spelen bij het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Voor de school zijn dan vooral relevant: klimaatneutraliteit, circulariteit en toekomstbestendigheid.

## 2.4 Financieel beleid

### *Doelen en resultaten*

Het financieel beleid van het schoolbestuur is gericht op het waarborgen van continuïteit, het doelmatig inzetten van publieke middelen en het creëren van ruimte voor kwaliteitsontwikkeling binnen de scholen. In 2025 zijn de onderstaande doelen leidend geweest, mede in samenhang met de vastgestelde meerjarenbegroting 2026–2030.

Doel 1: Waarborgen van financiële continuïteit en weerstandsvermogen

Status: Deels behaald

Dit doel is gesteld om de financiële positie van de vereniging op langere termijn stabiel te houden, in een context van stijgende kosten, onzekerheid over bekostiging en toenemende maatschappelijke verwachtingen richting het onderwijs. In 2025 is gestuurd op het beheerst inzetten van het eigen vermogen, waarbij bewust is gekozen voor het opvangen van lasten die samenhangen met noodzakelijk onderhoud en kwaliteitsborging. De meerjarenbegroting 2026–2030 die in 2025 is opgesteld laat zien dat het bestuur er rekening mee houdt dat de financiële ruimte onder druk staat, maar dat deze ruimte wel wordt benut om strategische doelen vanuit het schoolplan te ondersteunen, zoals het vormgeven van kleine klassen en een bovengemiddelde inzet van ondersteunend personeel. Het vervolg ligt in het blijven monitoren van de financiële positie en het periodiek herijken van beleidskeuzes, passend binnen de vastgestelde financiële kaders.

Doel 2: Doelmatige inzet van middelen ten behoeve van onderwijskwaliteit

Status: Gehaald

Het bestuur heeft als doel gesteld financiële middelen primair in te zetten ten dienste van het onderwijsproces. Dit betekent dat keuzes rondom personeel, ondersteuning en faciliteiten zijn gemaakt vanuit de vraag hoe deze bijdragen aan de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. In 2025 zijn middelen ingezet conform de uitgangspunten uit het schoolplan en de onderliggende beleidsplannen. In de meerjarenbegroting zijn deze beleidsvoornemens doorvertaald naar concrete budgetten, zoals voor ondersteuning met betrekking tot zorgleerlingen en de inzet van externe specialisten, waarmee de koppeling tussen beleid en financiën is versterkt. Het bestuur verwacht dat deze lijn ook in de komende jaren wordt voortgezet, waarbij steeds expliciet wordt afgewogen hoe financiële keuzes bijdragen aan de kernopdracht van de scholen.

Doel 3: Versterken van meerjarig financieel sturen en transparantie

Status: Gehaald

Een belangrijk doel van het financieel beleid is het versterken van meerjarig denken en sturen. In 2025 is dit verder vormgegeven door het opstellen en vaststellen van de meerjarenbegroting 2026–2030, waarin beleidsvoornemens, investeringen en verwachte ontwikkelingen in samenhang zijn

gepresenteerd. Hiermee wordt invulling gegeven aan de maatschappelijke en politieke verwachting dat schoolbesturen transparant zijn over de inzet van middelen en de onderbouwing van financiële keuzes. Het vervolg bestaat uit het blijven benutten van de meerjarenbegroting als sturingsinstrument en het jaarlijks actualiseren van de financiële kaders op basis van nieuwe inzichten.

Doel 4: Voorbereiden op toekomstige investeringen en beleidskeuzes

Status: Deels behaald

Het bestuur heeft in 2025 ingezet op het creëren van inzicht in toekomstige investeringsopgaven, onder meer op het gebied van huisvesting, onderhoud, ICT en personeel. Deze verkenning is noodzakelijk vanwege maatschappelijke ontwikkelingen zoals verduurzaming, digitalisering en krapte op de arbeidsmarkt. In de meerjarenbegroting zijn deze ontwikkelingen op hoofdlijnen meegenomen, zonder vooruit te lopen op concrete besluiten. Daarmee is in 2025 een basis gelegd voor toekomstige beleidskeuzes, waarbij financiële haalbaarheid en strategische prioriteiten steeds in samenhang worden beoordeeld.

### *Opstellen meerjarenbegroting*

De meerjarenbegroting is opgesteld als financiële vertaling van het strategisch meerjarenbeleid, zoals vastgelegd in het schoolplan. Bij het opstellen van de begroting zijn beleidsvoornemens, verwachte ontwikkelingen en financiële kaders in samenhang gezien, zodat inzicht ontstaat in de financiële consequenties van de gekozen koers voor de komende jaren.

De begroting is gebaseerd op actuele inzichten ten aanzien van leerlingenaantallen, personele inzet, huisvesting, onderhoud en overige bedrijfsvoeringskosten. Daarbij is nadrukkelijk gestuurd op het behouden van financiële continuïteit en het doelmatig inzetten van middelen ten dienste van het onderwijs.

De concept-meerjarenbegroting is besproken met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad en met het toezichthoudend bestuur. Naar aanleiding van deze besprekingen is instemming verkregen, waarna de begroting door het bestuur is vastgesteld. Hiermee is geborgd dat de meerjarenbegroting breed is afgestemd en aansluit bij zowel het strategisch beleid als de financiële randvoorwaarden van de organisatie.

### *Toekomstige ontwikkelingen*

Het bestuur verwacht dat diverse ontwikkelingen in de komende jaren financiële impact kunnen hebben en mogelijk aanleiding geven tot aanpassing van het gevoerde financieel beleid. Deze ontwikkelingen zijn deels reeds benoemd in eerdere hoofdstukken van dit bestuursverslag en zijn op hoofdlijnen verwerkt in de meerjarenbegroting 2026–2030.

Belangrijke aandachtspunten zijn de verwachte investeringsopgaven op het gebied van huisvesting, onderhoud en ICT, mede in het licht van verduurzaming, digitalisering en veranderende eisen aan schoolgebouwen. Daarnaast blijft de ontwikkeling van personeelskosten, onder invloed van krapte op de arbeidsmarkt en cao-afspraken, een factor van betekenis voor de financiële meerjarenplanning.

Ook maatschappelijke en politieke ontwikkelingen, zoals onzekerheid over de bekostiging van het onderwijs en toenemende verwachtingen ten aanzien van doelmatige en transparante inzet van publieke middelen, vragen om een zorgvuldig en flexibel financieel beleid. Het bestuur houdt er rekening mee dat deze ontwikkelingen in de toekomst kunnen leiden tot her-prioritering van middelen of aanscherping van financiële kaders.

De meerjarenbegroting fungeert daarbij als belangrijk sturings- en afwegingsinstrument. Door deze jaarlijks te actualiseren op basis van nieuwe inzichten blijft het financieel beleid in lijn met de strategische doelen van de organisatie.

Tegelijkertijd biedt de meerjarenbegroting ruimte om, indien ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, het gesprek te voeren over de haalbaarheid, prioritering of fasering van strategische doelstellingen. Op die manier kunnen financiële en beleidsmatige keuzes in samenhang worden gezien en kan tijdig worden bijgestuurd bij ontwikkelingen met financiële consequenties.

### *Investeringsbeleid*

We hebben een inkoopbeleid waar het investeringsbeleid onderdeel van uitmaakt. Gegeven de nieuwbouwplannen en de huisvestingsvraagstukken is terughoudendheid betracht in de investeringen. In oktober is geïnventariseerd welke investeringen in het volgende jaar gedaan kunnen worden. Dit is onderdeel van het begrotingsproces. In overleg met direct betrokkenen wordt inhoudelijk gekeken naar de noodzaak en de wijze waarop geïnvesteerd gaat worden. Ook is een planning gemaakt. Deze is verwerkt in de meerjarenbegroting.

### *Treasury*

In 2025 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, volgens de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd over de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling. Daarnaast is in dit statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft. Op hoofdlijnen staat in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient ten alle tijden gegarandeerd te zijn.

Vanuit private middelen zijn leningen verstrekt aan het samenwerkingsverband WSNS Barendrecht. Het betreft een tweetal leningen die aangegaan zijn per 1-8-2014. Het betreft een rentedragende lening met een looptijd van maximaal 25 jaar (Leensom I) en een t.o.v. de bank achtergestelde lening met een looptijd van 37 jaar (Leensom II). Ten opzichte van vorig jaar is het leningbedrag niet aangepast. Totaal gaat het om 37.726 euro per 31 december 2025.

### *Allocatie middelen*

De toedeling van het Rijk vindt plaats aan het bestuur. Het verdelen van de middelen onder de ressorterende scholen gaat als volgt: voor iedere zelfstandige BRIN wordt de verdeling aangehouden volgens de beschikkingen van DUO. Als er bekostiging op bestuursniveau wordt ontvangen, dan wordt bekeken door welke entiteit dit recht is ontstaan. Als dit niet is vast te stellen, dan vindt verdeling plaats naar rato van de leerlingaantallen. Hier heeft geen afzonderlijk besluit van het bestuur over plaatsgevonden.

## 2.5 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.2
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2
- De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht

### *Intern risicobeheersingssysteem*

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteren de scholen een planning en control cyclus waarbij de directie samen met een extern adviseur van VGS de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. Deze monitoring vindt plaats door middel van voortgangsrapportages waarin naast de balans en exploitatie, de verschillende financiële ratio's zijn opgenomen. De basis voor de verantwoording wordt, naast de realisatie, gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing. Door de organisatie is in 2019 een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de organisatiespecifieke financiële risico's in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen. Bij het in kaart brengen van de risico's is rekening gehouden met de volgende aandachtsgebieden:

- Bestuur en organisatie
- Identiteit
- Onderwijs
- Personeel
- Huisvesting
- Communicatie en relatie
- Planning en control
- Administratieve organisatie en Interne controle

### *Belangrijke risico's*

De meerjarenbegroting is opgesteld in een veranderende context, waarin er sprake is van risico's. In onderstaand overzicht zijn de risico's en bijbehorende maatregelen beknopt toegelicht.

#### Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze scholen krijgen tot nu toe de formatie rond en hebben de komende jaren te maken met een teruggang van de formatie. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

Maatregelen: binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Gedeeltelijk is dit ook mogelijk vanwege het huidige, hoge vermogen. Daarnaast worden onderwijsassistenten gestimuleerd om de pabo te volgen. Binnen de begroting wordt voor werving en selectie meer ruimte gereserveerd om geen of minder grote afwijkingen op het gestelde budget te realiseren. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan.

#### Vervanging

Het wordt steeds moeilijker wordt om vervanging te realiseren. Dit geldt voor zowel kortdurende als langdurige vervanging door verschillende verloven. Daarbovenop speelt het risico dat er mogelijk relatief duur extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen.

Maatregelen: ambulante personeel wordt in de groepen ingezet. Bij het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door overbenoeming is inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool.

#### Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

Bij dit personele risico valt er te denken aan langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren, schorsing en in het uiterste geval ontslag. Ook ontslag door het zich niet langer kunnen verenigen met de identiteit kan voorkomen. Mogelijk dienen er in deze situaties vervolgens transitievergoedingen te worden betaald. Ook kunnen er substantiële ontstaan voor het inwinnen van advies of andere begeleidingskosten. Als laatste kan het voorkomen dat er gevolggkosten (wachtgeld) moet worden betaald.

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen.

Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Naar alle waarschijnlijkheid vervalt dit aan het einde van het schooljaar 2025/26. Deze kosten komen vervolgens voor eigen rekening.

Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoed minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

#### Overdraagbaarheid van taken

Het ontbreken van de mogelijkheid van interne overdraagbaarheid vormt een risico voor de continuïteit en de doorgaande lijn. Dit risico geldt voor alle verschillende functies binnen de organisatie, maar met name de functies waarvoor 1 of enkele personen in dienst zijn.

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Er zijn uitgebreide werkbeschrijvingen aanwezig welke regelmatig worden geüpdatet. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd.

### Onderwijskwaliteit

Er zijn diverse gevolgrisco's omtrent onderwijskwaliteit te onderkennen. De onderwijskwaliteit wordt voor een groot gedeelte bepaald op de deskundigheid van het personeel. Risico's bij een lage(re) onderwijskwaliteit zijn het verlies van leerlingen of inspanningskosten om de onderwijskwaliteit op peil te krijgen.

Maatregelen: wanneer blijkt dat een bepaalde medewerker behoefte heeft aan studie of opleiding om de functie beter uit te voeren, dan wordt geëvalueerd of dit mogelijk is om te realiseren uit het opleidingsbudget. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit een doorgaande lijn in onze organisatie. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het managementteam heeft hierin een belangrijke rol.

### Leerlingaantal

Een meer school-specifiek risico is de instroom van het aantal leerlingen de komende jaren. De instroom kan sterk fluctueren, wat leidt tot wisselingen in de bekostiging. De monitoring van het leerlingenaantal is een voortdurend punt van aandacht en wordt van jaar tot jaar bijgesteld en besproken.

Maatregelen: het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren. Voor de komende jaren is rekening gehouden met een stabiel leerlingaantal. Er is rekening gehouden met een formatieve vermindering van de leerkrachtinzet en inzet van onderwijsondersteunend personeel, om meerjarig naar een gezond exploitatieresultaat te werken.

### Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. De voorziening groot onderhoud is daardoor bepaald per onderhoudscomponent én is op een beleidsrijke manier bepaald. Risico's kunnen zijn het niet, onvoldoende of te laat opnemen van het desbetreffende component. In dat geval zijn er inhaaldotaties benodigd.

Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Ook de eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden. Als laatste is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

Maatregelen: met behulp van het MJOP (meerjarenonderhoudsplan) is de onderhoudsplanning in kaart gebracht.

Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente wordt gemonitord op welke termijn er renovatie of (ver)nieuwbouw plaats zal mogen vinden en ook waar er mogelijk een eigen financiële bijdrage gevraagd zal worden.

Niet alleen financiële risico's, maar ook niet-financiële risico's zijn belangrijk. Te denken valt aan risico's rondom de identiteit, communicatie en de naleving van de code 'Goed Bestuur'. Zie voor dit laatste punt het verslag van het toezichthoudend orgaan.

### *Informatiebeveiliging en privacy (IBP)*

Gegevensbescherming is een cruciaal aspect in deze tijd van digitalisering en verbindingen met het wereldwijde web. Een belangrijke rol hierin speelt de functionaris voor gegevensbescherming (FG). Deze

persoon is verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de privacywetgeving binnen onze organisatie.

De FG voert regelmatig controles uit om te waarborgen dat persoonsgegevens op een veilige en verantwoorde manier worden verwerkt. Dit omvat het beoordelen van de beveiligingsmaatregelen, het controleren van de toegang tot gegevens en het zorgen voor bewustwording en training van medewerkers.

Het doel van deze controles is om datalekken te voorkomen en de privacy van betrokkenen te beschermen. Door proactief te handelen en strikte naleving van de regels te waarborgen, draagt de FG bij aan een veilige en betrouwbare gegevensverwerking binnen de organisatie.

Met betrekking tot het IBP-normenkader verwijzen we naar doel 3 in de paragraaf 2.3 Huisvesting en facilitair. Het Normenkader IBP is een sectorbreed referentiekader voor het onderwijs (PO, VO, Speciaal Onderwijs) om informatiebeveiliging en privacy structureel te borgen.

#### *Beheersing van de risico's*

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruiken de scholen in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Er is een analyse van de vermogenspositie opgesteld. Hierin is een organisatie-specifiek risicoprofiel bepaald waarbij een weerstandsvermogen (Eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) van 11,5% als risicobuffer is vastgesteld.

Om te voorkomen dat de risicobuffer onnodig wordt gebruikt, wordt getracht risico's tijdig te signaleren, om indien nodig acties te ondernemen en de impact van het risico te verkleinen. De meerjarenbegroting speelt hierin een belangrijke rol. Het effect van een dalend leerlingaantal of een uit de pas lopend kostenpatroon is zo inzichtelijk. Ook kunnen in de meerjarenbegroting aanpassingen doorgerekend worden.

De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. Bij de beschrijving van de risico's en de daarbij opgenomen risicobeheersing is zoveel als mogelijk reeds aangegeven welke resultaten hiermee zijn behaald of dat er zaken zijn aangepast.

### 3. Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans. In de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

#### 3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

##### *Staat van baten en lasten*

	<b>Realisatie 2024</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Realisatie 2025</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Begroting 2025</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Vershil</b>
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	3.746	3.780	3.722	58
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	78	77	56	21
<b>Totaal baten</b>	<b>3.824</b>	<b>3.858</b>	<b>3.778</b>	<b>79</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	3.196	3.224	3.206	18
Afschrijvingen	90	90	80	10
Huisvestingslasten	215	506	248	258
Leermiddelen	182	184	213	-29
Overige instellingslasten	185	183	178	5
<b>Totaal lasten</b>	<b>3.869</b>	<b>4.188</b>	<b>3.925</b>	<b>263</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-45</b>	<b>-331</b>	<b>-147</b>	<b>-184</b>
Saldo fin. baten en lasten	13	18	-	18
<b>Nettoresultaat</b>	<b>-32</b>	<b>-313</b>	<b>-147</b>	<b>-166</b>

Bovenstaande tabel geeft een weergave van de staat van baten en lasten van de gehele organisatie.

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	<b>Realisatie 2024</b>	<b>Realisatie 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Vershil</b>
Ds. J. Bogermanschool	-1.766	-301.126	-81.459	-219.667
Ds. J. Polyanderschool	-43.881	-49.127	-65.893	16.766
Vereniging	13.683	37.713	600	37.113
<b>Totaal</b>	<b>-31.964</b>	<b>-312.539</b>	<b>-146.752</b>	<b>-165.787</b>

#### **Toelichting verschillen realisatie 2025 ten opzichte van vorig jaar**

Het verschil in *realisatie 2025 ten opzichte van 2024* kent verschillende oorzaken. De baten laten, naast afwijkingen vanwege leerlingaantallen, hogere ontvangsten zien vanwege subsidies. Eind 2025 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd.

De huisvestingslasten zijn in 2025 eenmalig hoger als gevolg van een inhaaldotatie aan de voorziening groot onderhoud. In de eerdere berekening van de voorziening werd nog rekening gehouden met het samenvoegen van de twee scholen. Financieel wordt nu echter rekening gehouden met nieuwbouw voor de ds. J. Polyanderschool en het behoudt van het gebouw van de ds. J. Bogermanschool.

### **Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025**

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 58.000 euro. Dit bestaat voor circa 62.000 euro aan indexaties in verband met gestegen lonen en daarbij behorende sociale lasten. De subsidie schipperskinderen is 11.000 euro lager gerealiseerd doordat het aantal aanwezige schipperskinderen lager is dan was verwacht. De bijdragen Passend Onderwijs komen 2.000 euro lager uit door bijgestelde beschikkingen. Daarnaast is er een subsidie onderwijsassistent opleiding tot leraar ontvangen, waarvan 9.000 euro ten gunste van 2025 is verwerkt.

De *overige baten* komen 21.000 euro hoger uit dan begroot. De baten van de vereniging (36.000 euro) zijn hier opgenomen. Deze zijn 20.000 euro hoger dan begroot, doordat er in 2025 twee keer ouderbijdragen zijn geïncasseerd. Daarnaast zijn ook de ontvangen giften hoger dan verwacht. Onder de overige posten zijn enkele verschuivingen zichtbaar tussen realisatie en begroting.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 18.000 euro hoger uit dan begroot. Dit bestaat uit 129.000 euro lagere loonkosten en 147.000 euro hogere overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

#### *Loonkosten:*

- (- € 20.000): door de inzet van voordeliger personeel en lagere sociale lasten komen de loonkosten voordeliger uit;
- (+ € 38.000): op de Ds. J. Bogermanschool is de gerealiseerde inzet iets hoger dan begroot, op de Ds. J. Polyanderschool lager dan begroot. Per saldo komen de leerkrachtinzet (0,16 fte) en de inzet van onderwijsondersteunend personeel (0,39 fte) beide hoger uit dan begroot. De hogere inzet zorgt voor 38.000 euro hogere loonkosten;
- (- € 135.000): door lagere gerealiseerde interne vervangingsinzetten is er een voordeel van 135.000 euro ten opzichte van de begroting gerealiseerd als gevolg van ontvangen vergoedingen UWV en VFGS. Deels zijn de vervangingen door extern personeel gerealiseerd, waardoor er een overschrijding zichtbaar is onder de overige personele lasten;
- (- € 12.000): als laatste verschil op de loonkosten is er een BWGS-premierestitutie ontvangen. Deze was niet begroot en bestaat uit een teruggave van 12.000 euro, welke is gecorrigeerd op de sociale lasten.

#### *Overige personele lasten:*

- (+ € 66.000): kosten voor extern personeel, waaronder vervanging en de inwerkperiode van de nieuwe directie geeft 66.000 euro hogere kosten;
- (+ € 18.000): kosten voor bedrijfsgezondheidszorg;
- (+ € 44.000): de kosten ten laste van het zorgbudget zijn hoger gerealiseerd dan begroot (verschuiving onder de leermiddelen zichtbaar);
- (+ € 19.000): op diverse andere budgetten zijn (beperkte) overschrijdingen of besparingen zichtbaar.

De *afschrijvingen* laten een overschrijding van 10.000 euro zien, wat vooral veroorzaakt wordt door het versneld afschrijven van diverse activa. De *huisvestingslasten* komen 258.000 euro hoger uit dan begroot, wat voornamelijk veroorzaakt wordt door een inhaaldotatie aan de voorziening groot onderhoud. Bij de *leermiddelen* is een besparing zichtbaar van 29.000 euro, wat voornamelijk komt

door een verschuiving van de kosten van het zorgbudget (overige personele lasten). De *overige instellingslasten* laten tenslotte een overschrijding van 5.000 euro zien. De accountantslasten, bestuurs- en managementondersteuning, kantinekosten en abonnementen zijn hoger gerealiseerd dan was begroot. De ontvangen rente bedraagt 18.000 euro. Er waren geen rentebaten begroot.

### Balans

Onderstaand overzicht geeft de balans weer per 31 december van de afgelopen drie boekjaren.

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2025 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2023 x € 1.000</b>
Materiële vaste activa	377	456	528
Financiële vaste activa	38	38	38
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>414</i>	<i>493</i>	<i>566</i>
Vorderingen	65	68	59
Liquide middelen	2.030	1.986	1.984
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>2.095</i>	<i>2.055</i>	<i>2.043</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>2.510</b>	<b>2.548</b>	<b>2.609</b>
<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2025 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2023 x € 1.000</b>
Algemene reserve	1.355	1.706	1.631
Bestemmingsreserves privaat	438	401	387
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.794</i>	<i>2.106</i>	<i>2.019</i>
Voorzieningen	370	110	242
Kortlopende schulden	346	332	348
<b>Totaal passiva</b>	<b>2.510</b>	<b>2.548</b>	<b>2.609</b>

De verschillen in het resultaat 2025 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen.

In 2025 is er voor bijna 12.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 45.500 euro. De afschrijvingen in 2025 bedroegen 90.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

ICT	5.520 euro	<i>Laptops, scherm</i>
Inventaris en apparatuur	4.950 euro	<i>Kasten, trampoline</i>
Leermiddelen	1.215 euro	<i>Methode De Lettertrein</i>
<b>Totaal</b>	<b>11.685 euro</b>	

De *reserves* zijn met circa 313.000 euro gedaald wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

De *voorzieningen* zijn met 260.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 264.000 euro gedoteerd, wat voornamelijk een inhaaldotatie voor de Ds. J. Bogermanschool betreft. De onttrekkingen bedragen 1.900 euro. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een vrijval van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden.

## 3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

### *Leerlingen*

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2026-2030 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

<b>Teldatum per 1 februari</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
Ds. J. Bogermanschool	212	214	200	201	208	195
Ds. J. Polyanderschool	237	252	254	253	259	254
<b>Totaal</b>	<b>449</b>	<b>466</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>467</b>	<b>449</b>

Het leerlingaantal is afgelopen jaren relatief stabiel geweest. De komende jaren is rekening gehouden met een wisselend leerlingaantal. De leerlingaantallen blijken soms lastig in te schatten maar de eerder verwachte daling wordt vooralsnog niet gezien. Uit het verleden blijkt dat de leerlingaantallen geregeld positiever uitvallen dan begroot.

### *FTE*

<b>Funcatiecategorie</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	24,76	23,70	22,90	22,81	22,81	22,67
Onderwijsondersteunend personeel	11,36	10,63	9,88	8,44	7,64	7,36
<b>Totaal</b>	<b>37,12</b>	<b>35,33</b>	<b>33,78</b>	<b>32,25</b>	<b>31,45</b>	<b>31,03</b>

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een afbouw van de formatie. De huidige formatie die mogelijk was op basis van tijdelijke bekostiging en subsidies wordt hiermee afgebouwd naar een formatie die passend is bij de bekostiging. Hierbij wordt van jaar tot jaar geëvalueerd wat de actuele ontwikkelingen zijn en of de afbouw geen invloed heeft op de kwaliteit van het onderwijs.

*Staat van baten en lasten*

	<b>Realisatie 2025 x € 1.000</b>	<b>Begroting 2026 x € 1.000</b>	<b>Begroting 2027 x € 1.000</b>	<b>Begroting 2028 x € 1.000</b>
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	3.780	3.808	3.927	3.828
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	77	72	62	63
<b>Totaal baten</b>	<b>3.858</b>	<b>3.880</b>	<b>3.989</b>	<b>3.891</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	3.224	3.259	3.213	3.154
Afschrijvingen	90	73	78	81
Huisvestingslasten	506	297	297	296
Leermiddelen	184	218	218	218
Overige instellingslasten	183	192	192	192
<b>Totaal lasten</b>	<b>4.188</b>	<b>4.039</b>	<b>3.998</b>	<b>3.941</b>
Saldo baten en lasten	-331	-159	-9	-49
Saldo fin. baten en lasten	18	10	10	10
<b>Nettoresultaat</b>	<b>-313</b>	<b>-149</b>	<b>1</b>	<b>-39</b>

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren wisselende resultaten zien. Er is rekening gehouden met een afbouw van de formatie, wat zichtbaar is in de ontwikkeling van de resultaten. Van jaar tot jaar zal nader bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van met name de kengetallen.

De belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbegroting zijn de wisselende resultaten als gevolg van schommelende leerlingaantallen, maar ook de benodigde vermindering van de formatie om tot een gezond exploitatieresultaat te komen.

## Balans

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2025 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2026 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2027 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2028 x € 1.000</b>
Materiële vaste activa	377	427	417	449
Financiële vaste activa	38	38	38	38
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>414</i>	<i>465</i>	<i>455</i>	<i>487</i>
Vorderingen	65	54	54	54
Liquide middelen	2.030	1.905	1.946	1.874
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>2.095</i>	<i>1.959</i>	<i>2.000</i>	<i>1.928</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>2.510</b>	<b>2.424</b>	<b>2.455</b>	<b>2.415</b>
<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2025 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2026 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2027 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2028 x € 1.000</b>
Algemene reserve	1.355	1.031	1.032	992
Best. reserve privaat	438	405	405	406
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.794</i>	<i>1.436</i>	<i>1.437</i>	<i>1.398</i>
Voorzieningen	370	481	510	510
Kortlopende schulden	346	507	507	507
<b>Totaal passiva</b>	<b>2.510</b>	<b>2.424</b>	<b>2.455</b>	<b>2.415</b>

Bovenstaande tabel toont de balans over 2025 en de jaren hierop volgend. De balans van 2025 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2025 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2025. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren toe zullen nemen. Meerjarig is ook gedeeltelijk gebruik gemaakt van stelposten om de kengetallen niet te veel te vertekenen. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn zichtbaar rondom de verwachte nieuwbouw van de Ds. J. Polyanderschool. Daarnaast zijn diverse vervangingen gepland voor onder meer lesmethoden en ICT.

De liquide middelen laten een daling zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de begrote resultaten en de verwachte investeringen.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een stijgend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De geplande onttrekkingen voor de komende jaren zijn beperkt.

## 3.3 Financiële positie

### Kengetallen

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2024 en 2025, worden tevens

de begrote waarden getoond. De norm betreft een signaleringswaarde (geen harde norm) van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

<b>Kengetal</b>	<b>Norm</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Solvabiliteit 2	<b>0,30</b>	0,87	0,86	0,79	0,79	0,79
Liquiditeit	<b>1,00</b>	6,19	6,06	3,86	3,94	3,80
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<b>&lt;1</b>	2,13	1,84	1,31	1,31	1,21

De *solvabiliteit* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde van 0,30 bedraagt het eigen vermogen samen met de voorzieningen 30% van het totale vermogen. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier ruim boven.

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,00. Bij een waarde van 1,00 zijn de aanwezige kortlopende middelen gelijk aan de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven. De absolute ondergrens ligt op 100.000 euro.

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van te veel vermogen. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan, zoals gemeld bij het weerstandsvermogen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Daarnaast worden in 2030 diverse vervangingsinvesteringen gepland, als gevolg van de geplande nieuwbouw van de Ds. J. Polyanderschool.

Voor onze organisatie hanteren we het *weerstandsvermogen* als kengetal. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. De norm betreft een schoolspecifieke norm welke is vastgesteld op basis van een risico-inventarisatie. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

<b>Kengetal</b>	<b>Norm</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	44,06%	37,49%	26,50%	25,97%	24,78%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	<b>11,5%</b>	33,36%	25,93%	15,90%	15,69%	14,21%

### *Reservepositie*

In 2026 zal een herziening van de vermogensbuffer plaatsvinden. Daarmee is onze reservepositie weer opnieuw gewaardeerd om ook de investeringsruimte voor de beoogde nieuwbouw van de Polyanderschool en de duurzaamheidsopgave van de Bogermanschool nader te bepalen.

## 4. Bijlage: Verslag intern toezicht

### 4.1 Samenstelling intern toezicht

Voor de namen, functies en aandachtsgebieden verwijzen we u naar het onderdeel bestuur in dit verslag. De toezichthouders zijn onbezoldigd.

### 4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven

#### **Taken en bevoegdheden van het toezichthoudend orgaan**

Het toezichthoudend orgaan van de VCORG houdt toezicht op het bestuur en het functioneren van de organisatie als geheel. Het toezicht wordt uitgeoefend binnen de kaders van de wet, de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs en het vastgestelde governance-handboek. Daarbij vervult het toezichthoudend orgaan onder meer de volgende taken en bevoegdheden:

- het goedkeuren van het strategisch beleidsplan, de (meerjaren)begroting en de jaarrekening;
- het toezicht houden op de naleving van wettelijke verplichtingen en de Code Goed Bestuur;
- het toezicht houden op de rechtmatige en doelmatige verwerving, bestemming en aanwending van de (publieke en private) middelen;
- het aanwijzen van een accountant die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend orgaan;
- het optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur, waaronder begrepen benoeming, beoordeling en arbeidsvoorwaarden;
- het zorgdragen voor en toezien op een juiste inrichting van het bevoegd gezag en de governance-structuur van de vereniging.

Het toezichthoudend orgaan vervult zijn rol met oog voor de identiteit van de vereniging en in samenspel met de directeur-bestuurder, met als doel bij te dragen aan continuïteit, kwaliteit en verantwoord bestuur van het onderwijs.

#### **Proces van het toezichthouden**

Het proces van toezichthouden is vastgelegd in een governance-handboek met een toezichtsvisie en toezichtskader, die in 2025 herzien zijn onder begeleiding van de VGS en in oktober 2025 zijn vastgesteld. Het proces van toezicht is nu vormgegeven rond een jaaragenda met de thema's uit het toezichtkader. Informatie voor het toezichtskader wordt op de punten die op de jaarplanning staan ingevuld/aangeleverd door de directeur-bestuurder, met zijn beoordeling van de stand van zaken. De portefeuillehouder(s) nemen vervolgens het voortouw in het bekijken van deze informatie, evalueren het oordeel van de directeur-bestuurder en vragen indien nodig vooraf extra informatie op. In de bestuursvergaderingen zijn dus de onderwerpen vanuit het toezichtskader besproken met de directeur-bestuurder. Verder zijn de (actuele) ontwikkelingen op de scholen en peuterspeelzalen, wanneer dat nodig was, besproken in de bestuursvergaderingen.

Het toezichthoudend bestuur heeft de ontwikkelingen op de scholen en peuterspeelzalen gevolgd door onder meer:

- Het kennisnemen van nieuwsbrieven;
- Het kennisnemen van de managementrapportages;
- Het bijwonen van vergaderingen van de GMR;
- Regelmatige klassenbezoeken en daarbij horende gesprekken met personeel;
- Het zoveel mogelijk bijwonen van schoolbijeenkomsten;
- Het onderhouden van contacten met de achterban; en

- Het waarnemen en duiden van maatschappelijke ontwikkelingen en het leggen van relatie daarvan met de scholen;
- Het beoordelen van de begroting.

Het bestuur heeft zoals gebruikelijk per vergadering een procesevaluatie gedaan. In 2024 is een zelfevaluatie gedaan onder begeleiding van VGS, wat de aanleiding vormde om het toezichtskader en het toezichtsproces te herzien. Dat heeft geleid tot een proces van herzien van toezichtskader- en proces, wat per oktober 2025 afgerond is. Het bestuur heeft daarom besloten de volgende zelfevaluatie van het toezichthoudend bestuur naar juli 2026 te verplaatsen. In 2025 is bestureninterview gedaan op een avond samen met de Comrieschool uit Kruiningen. In het kader van de professionalisering hebben vier toezichthouders in 2025 de cursus van de VGS voor beginnende bestuurders gevolgd.

Eind juli 2025 is afscheid genomen van dhr. B.A.D. van der Wulp als directeur-bestuurder, die de scholen lange tijd gediend heeft. De werkgeversfunctie is ingevuld op de volgende manier. De voorzitter van het bestuur heeft maandelijks een informeel overleg met de directeur-bestuurder om te spreken over de gang van zaken. De begeleidings- en evaluatiecommissie (technisch gezien: remuneratiecommissie) vanuit de toezichthouders (bestaande uit W. Boele, J.C. van Burg, J.C.A. van Duinen-van Vossen) voert minimaal eens per jaar een gesprek met de directeur-bestuurder over zijn functioneren; waarvan eens per jaar als formeel evaluatiemoment. Deze gesprekken worden vervolgens besproken met de overige toezichthouders. Dat heeft op 1 augustus 2025 geleid tot het volledig in dienst treden van de dhr. A van Gemerden als directeur-bestuurder bij de VCORG. Zijn beloning is vastgesteld door de toezichthouders.

Het toezichthoudend bestuur werkt volgens de Code Goed Bestuur. Er zijn geen afwijkingen van deze code. Het in 2025 vastgestelde toezichtskader en governance-handboek zijn in lijn met de Code Goed Bestuur. Bij de jaarlijkse zelfevaluatie wordt geëvalueerd of nog volgens het governancehandboek en de code wordt gewerkt.

Het toezichthoudend bestuur controleert de rechtmatigheid en doelmatigheid van het financieel beleid van de organisatie als onderdeel van het toetsingskader, waarbij dit punt periodiek langs komt. Middels dit opnieuw ontwikkelde en geijkte toetsingskader ziet het toezichthoudend bestuur ook toe op het naleven van de wettelijke voorschriften. De begroting, bestuursverslag en meerjarenplan zijn besproken en goedgekeurd door het toezichthoudend bestuur. Het toezichthoudend bestuur legt hiervan verantwoording af aan de jaarlijkse ledenvergadering.

Om belangenverstrengeling te voorkomen is beleid vastgesteld, in lijn met de code goed bestuur en het governancehandboek, over 1) kleine (max 1000 EUR) leveringen van goederen of diensten door toezichthouder (m.n. voor de klusklas zonder winsttoegmerk) en over 2) het voorkomen van belangenverstrengeling bij de onderhoudscommissies. Verder zijn geen situaties met potentieel tegenstrijdig belang vastgesteld. Er zijn geen vermengingen van bestuursfuncties met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijssector vastgesteld.

Op 24 juni 2025 werd de jaarlijkse algemene ledenvergadering gehouden. Tijdens deze vergadering is het bestuursverslag inclusief de jaarrekening 2024 door de leden goedgekeurd en vastgesteld. In deze vergadering is afscheid genomen van dhr. G.C. Holster. Deze is 23 jaar bestuurslid geweest waarvan de laatste jaren als voorzitter. Mw. J.C.A. van Duinen-van Vossen is benoemd als lid van het toezichthoudend bestuur.

### 4.3 Toelichting op gegeven adviezen

In 2025 is vijf keer vergaderd als bestuur, waarbij de volgende thema's aan de orde zijn gekomen, naast punten uit de regelmatige managementrapportages:

- Huisvesting en nieuwbouw
- Statuut en reglement GMR
- Samenstelling bestuur
- Coaching, begeleiding en evaluatie directeur-bestuurder
- Schoolkeuze ouders
- Identiteit en gesprek daarover met de kerkenraden
- Peuterspeelzalen en BSO
- Protocol bij overlijden
- Toetsingskader en governancehandboek
- Begroting en financiën
- Ledenbeheer VCORG
- Personeelsbeleid
- Als accountant is Moore DRV benoemd.

Op deze punten zijn door het toezichthoudend bestuur, in overleg met de directeur-bestuurder en andere betrokkenen zoals de GMR, adviezen uitgebracht. De uitvoering van deze adviezen ligt in de meeste gevallen bij de directeur-bestuurder.

Het toezichthoudend bestuur,

Dordrecht, april 2026

## 5. Bijlage: Verslag medezeggenschapsraad

De GMR van de twee reformatorische scholen in Dordrecht bestaat uit leden vanuit het personeel en ouders van de ds. J. Bogermanschool en de ds. J. Polyanderschool. De GMR zet zich in voor allerlei (schooloverstijgende) zaken en heeft daarin instemmings- dan wel adviesrecht.

De GMR bestond per 1-1-2025 uit de volgende personen:

- Personeelsgeleding ds. J. Bogermanschool: mw. Marleen Klein – de Jongste , mw. Carin Teeuw-Versluis.
- Oudergeleding ds. J. Bogermanschool: mw. Petra van der Beek, mw. Gertine Blom – Jansen.
- Personeelsgeleding ds. J. Polyanderschool: mw. Geertemarije de Bruin – Meijwaard, mw. Esra Verloop-van der Klooster.
- Oudergeleding ds. J. Polyanderschool: mw. Marlies Moret – Verwoerd. (voorzitter) en dhr. Christiaan Theunisse (secretaris).

We hebben in juni afscheid genomen van mw. Gertine Blom – Jansen.

We hebben vanaf het nieuwe schooljaar, augustus, een ouder voor de ds. J. Bogermanschool welkom geheten binnen de GMR: dhr. Maurits Vat.

Mw. Geertemarije de Bruin – Meijwaard en mw. Marleen Klein – de Jongste waren gedeeltelijk of geheel het jaar afwezig in verband met zwangerschapsverlof.

### Samenwerking

We hebben ook dit jaar weer regelmatig overleg gehad met de directeur-bestuurder, de toezichthouders en het MT. Deze samenwerking en het overleg zorgden ervoor dat we op tijd konden meedenken over allerlei relevante onderwerpen.

- 13 februari: overleg met dhr. B.A.D. van der Wulp. Onderwerp: de begroting en de conceptformatie.
- 20 maart: overleg met de toezichthouders. Een tweetal toezichthouders kwam langs op onze vergadering en in dit overleg bespraken we zoals ieder jaar de samenwerking.
- 15 mei: overleg met de toen aankomend directeur bestuurder, dhr. A. van Gernerden, om met ons na te denken over zijn visie op nieuwbouw en alle randvoorwaarden daarbij.
- 11 september: dhr. G. de Heer was namens het MT in onze vergadering om ons onderwijsinhoudelijk bij te praten.
- 20 november: een delegatie van de GMR was aanwezig bij een vergadering van de toezichthouders. We kregen een update van de BSO Bogermanschool, huisvesting en de begroting.
- 4 december: overleg met dhr. A. van Gernerden over de aankomende begroting en de ontwikkelingen rondom nieuwbouw scholen.

Dordrecht, 26 maart 2026

Namens de GMR,  
Marlies Moret-Verwoerd (voorzitter)  
Christiaan Theunisse (secretaris)

## JAARREKENING 2025

---



## BALANS PER 31 DECEMBER 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

	2025	2024
<b>ACTIVA</b>		
<b>Vaste activa</b>		
Materiële vaste activa	376.712	455.727
Financiële vaste activa	<u>37.726</u>	<u>37.726</u>
	414.438	493.453
<b>Vlottende activa</b>		
Vorderingen	64.717	68.264
Liquide middelen	<u>2.030.475</u>	<u>1.986.439</u>
	2.095.192	2.054.703
<b>Totaal</b>	<u><u>2.509.630</u></u>	<u><u>2.548.156</u></u>
<b>PASSIVA</b>		
<b>Eigen vermogen</b>	1.793.908	2.106.447
<b>Voorzeningen</b>	369.898	109.709
<b>Kortlopende schulden</b>	345.824	332.000
<b>Totaal</b>	<u><u>2.509.630</u></u>	<u><u>2.548.156</u></u>

## GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan die melding hiervan noodzakelijk maken.

## STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025

	<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	3.780.466	3.722.361	3.746.202
Overige baten	77.106	55.900	77.619
<i>Totaal baten</i>	<u>3.857.571</u>	<u>3.778.261</u>	<u>3.823.822</u>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	3.224.473	3.206.243	3.196.148
Afschrijvingen	90.700	80.178	90.252
Huisvestingslasten	508.491	250.742	218.309
Overige lasten	364.567	387.850	364.235
<i>Totaal lasten</i>	<u>4.188.230</u>	<u>3.925.013</u>	<u>3.868.944</u>
Saldo baten en lasten	330.659-	146.752-	45.122-
Financiële baten en lasten	18.120	-	13.158
<b>RESULTAAT BOEKJAAR</b>	<u><u>312.539-</u></u>	<u><u>146.752-</u></u>	<u><u>31.964-</u></u>

## BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

Vooruitlopend op het besluit van de algemene ledenvergadering stelt het bestuur voor om het resultaat over 2025 ad -€ 312.539 als volgt te verdelen:

Algemene reserve	350.252-
Bestemmingsreserves privaat	<u>37.713</u>
<b>Totaal</b>	<u><u>312.539-</u></u>

Dit voorstel is reeds verwerkt in de jaarrekening.

## KASSTROOMOVERZICHT OVER 2025

	<b>2025</b>	<b>2024</b>
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	330.659-	45.122-
Mutatie eigen vermogen als gevolg van stelselwijziging	-	119.853
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:		
- <i>Aanpassingen voor afschrijvingen</i>	90.700	90.252
- <i>Mutaties van voorzieningen</i>	260.190	132.101-
	350.890	41.849-
Veranderingen in werkkapitaal:		
- <i>Mutaties vorderingen</i>	3.547	9.550-
- <i>Mutaties kortlopende schulden</i>	13.825	16.230-
	17.372	25.780-
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	37.603	7.102
Ontvangen interest	18.120	13.158
Totaal	18.120	13.158
<i>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</i>	55.723	20.260
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
(des) Investerings in materiële vaste activa	11.685-	17.667-
<i>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>	11.685-	17.667-
Mutatie van liquide middelen	44.038	2.593

## GRONDSLAGEN

### Algemeen

De datum van het opmaken van deze jaarrekening is: 12 juni 2026

### Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Op grond daarvan zijn de inrichtingseisen van boek 2, titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast. De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in euro's. Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

### Belangrijkste activiteiten van de rechtspersoon

De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit dienstverlening op het gebied van onderwijs.

### Grondslagen voor waardering van activa en passiva

#### Waardering van activa en passiva

De activa en passiva worden gewaardeerd tegen nominale waarde, tenzij anders vermeld.

#### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van de reeds verstreken afschrijvingstermijnen. Gebouwen en terreinen worden slechts opgenomen voor zover deze economisch eigendom zijn van het bevoegd gezag.

Aanschaffingen worden slechts gewaardeerd indien zij een waarde hebben van 500 euro of meer per stuk, dan wel per groep indien deze bij elkaar horen en ineens worden aangeschaft, b.v. lesmethoden. Investeringsbijdragen van derden worden in mindering gebracht op het investeringsbedrag. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode. Per categorie is naar aanleiding van de gebruiksduur de afschrijvingstermijn vastgesteld. Voor de verschillende categorieën, worden de volgende afschrijvingstermijnen toegepast:

	Jaren		Jaren
Immateriële vaste activa	n.v.t.	Apparatuur keuken	10
Terreinen	n.v.t.	Apparatuur kopieerapparaat	5
Permanente gebouwen	40	Apparatuur digitale schoolborden/touchscreens	5 - 8
Verbouwingen	40	Apparatuur audiovisuele hulpmiddelen	10
Noodlokalen	15	Vloerbedekking/raambekleding	20
Dienstwoning	40	Overige apparatuur	10 - 20
Bergingen	15	ICT Laptops/computers	5
Groot onderhoud	n.v.t.	ICT Tablets	5
Overige gebouwen	n.v.t.	ICT Beeldschermen	5
Meubilair leerlingensets	20	ICT Printers	5
Meubilair docentensets	20	ICT Bekabeling	5
Meubilair bureaustoelen	10 - 20	ICT Overige	5 - 8
Meubilair schoolborden (krijt-/whiteborden)	24	Vervoersmiddelen	8
Meubilair kasten	20	Zonwering	15
Meubilair inrichting speellokaal	20	Terreininrichting	15
Meubilair overig	10 - 20	Zonnepanelen	15
Leermethoden	8 - 9	Overige materiële vaste activa	15

#### Financiële vaste activa

##### Leningen

De verstrekte leningen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Baten en lasten worden in de de staat van baten en lasten verwerkt zodra de vorderingen aan een derde worden overgedragen of een bijzondere waardevermindering ondergaan, alsmede via het amortisatieproces.

## **Flottende activa**

### *Flottende vorderingen*

De verstrekte leningen en overige vorderingen die geen onderdeel zijn van de handelsportefeuille, worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs minus benodigde voorziening voor oninbaarheid.

## **Eigen vermogen**

### *Algemene reserve*

De algemene reserve bevat de exploitatie-overschotten. Deze reserve heeft geen specifieke bestemming.

### *Bestemmingsreserves privaat*

Hieronder worden de reserves opgenomen die gevormd zijn uit exploitatie-overschotten van private geldstromen.

## **Voorzieningen**

### *Voorziening groot onderhoud*

Voor toekomstige uitgaven inzake groot onderhoud die voor rekening van de schoolorganisatie komen, wordt een voorziening groot onderhoud gevormd in overeenstemming met RJ 212.451 en 212.452. Op basis van een meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks een bedrag aan deze voorziening gedoteerd. Uitgaven ten behoeve van groot onderhoud worden direct ten laste van deze voorziening gebracht.

### *Voorziening jubileumuitkeringen*

In de jaarrekening is een voorziening gevormd voor jubileumgratificaties. Deze voorziening is bestemd om toekomstige uitkeringen i.v.m. jubilea van 25 en 40 dienstjaren te kunnen bekostigen. Werknemers hebben op grond van de CAO RPO hier recht op. De uitkering bedraagt bij 25 dienstjaren een half maandsalaris en bij 40 dienstjaren een heel maandsalaris. In beide gevallen wordt dit vermeerderd met 8% vakantietoeslag. De voorziening is gebaseerd op algemene ervaringscijfers en schattingen.

Op grond van algemene ervaringscijfers is hiervoor een bedrag opgenomen van € 1.000 per FTE.

## **Kortlopende schulden**

### *Flottende schulden*

De overige kortlopende schulden worden na de eerste waardering gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde verminderd met (in geval van een financiële verplichting die niet tegen reële waarde, met verwerking van waarde- veranderingen in de staat van baten en lasten, is opgenomen) de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten.

### *Overlopende passiva*

Hieronder zijn de nog niet-bestede geormerkte gelden opgenomen van de ontvangen OCW-subsidies. OCW-subsidies waarop geen oormerking van toepassing is, worden ten gunste van het verslagjaar gebracht waarop deze betrekking hebben.

De overlopende post te betalen vakantiegeld over de maanden juni t/m december is opgenomen voor de opgebouwde vakantierechten van personeel dat per balansdatum in dienst is, vermeerderd met een opslag voor sociale lasten.

## **Grondslagen voor bepaling van het resultaat**

### **Algemeen**

De baten en lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop deze betrekking hebben. Lasten en verplichtingen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar en die vóór het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden, worden opgenomen in de jaarrekening.

#### *Personele lasten*

De personele lasten zijn onderverdeeld in de categorieën: lonen en salarissen, sociale lasten, pensioenen en overige personele lasten. Onder de categorie lonen en salarissen zijn ook de onkostenvergoedingen (zoals verhuiskosten, reiskosten, telefoonkosten etc.) opgenomen.

De kosten van opname van ouderschapsverlof komen ten laste van de staat van baten en lasten.

De kosten van opname van duurzame inzetbaarheid komen ten laste van de staat van baten en lasten.

#### *Pensioenen*

De pensioenverplichtingen zijn ondergebracht bij bedrijfspensioenfonds ABP. De dekkingsgraad per balansdatum is 123,5%. Er bestaat geen individuele verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies bij een tekort van ABP. De pensioenpremies die betrekking hebben op het boekjaar zijn als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

### **Kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

## TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

### Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitvoering en vooruitbetalingen	Niet aan de bedrijfsuitoefening dienstbare activa	Totaal
<b>Stand per 1-1-2025</b>						
Aanschafprijs	176.947	606.804	244.206	-	-	1.027.957
Cum. Afschrijving	61.858	369.118	141.254	-	-	572.230
Boekwaarde	115.089	237.686	102.952	-	-	455.727
Investerings	-	10.470	1.215	-	-	11.685
Desinvesteringen		2.842				2.842
Afschrijvingen	15.094	52.279	22.965	-	-	90.338
Afschrijvingen desinvesteringen		2.480				2.480
Mutatie	15.094-	42.171-	21.750-	-	-	79.015-
<b>Stand per 31-12-2025</b>						
Aanschafprijs	176.947	614.432	245.421	-	-	1.036.800
Cum. Afschrijving	76.952	418.917	164.219	-	-	660.088
Boekwaarde	99.995	195.515	81.202	-	-	376.712

### Financiële vaste activa

	Deelnemingen (in groepsmaatschappijen)	Vorderingen en op groepsmaatschappijen	Vorderingen op andere deelnemingen	Vorderingen op OCW en EZ	Vorderingen op gemeenten en GR's	Langlopende effecten	Overige vorderingen	Totaal
Boekwaarde 1-1-2025	-	-	-	-	-	-	37.726	37.726
Boekwaarde 31-12-2025	-	-	-	-	-	-	37.726	37.726

#### Toelichting financiële vaste activa

De lening aan WSNS betreft een tweetal leningen die zijn verstrekt aan SWV WSNS Barendrecht en zijn aangegaan per 1-8-2014. Het betreft een rentedragende lening met een looptijd van maximaal 25 jaar (Leensom I) en een t.o.v. de bank achtergestelde lening met een looptijd van 37 jaar (Leensom II).

De rente vergoeding over Leensom I is de 12 maands Euribor + (een 1 x per drie jaar vast te stellen) opslag van 2%. Per 31-12-2025 betreft dit 2,448%. De rentevergoeding over Leensom II is 6,5%. Beide percentages zijn op jaarbasis.

### Vorderingen

	2025	2024
Debiteuren	9.475	25.382
Groepsmaatschappijen	11.809	16.718
<i>Overlopende activa</i>		
Vooruitbetaalde kosten	30.311	15.170
Te ontvangen interest	13.122	10.980
Overige overlopende activa	-	13
Overlopende activa	43.433	26.163
<b>Totaal</b>	<b>64.717</b>	<b>68.264</b>

## Liquide middelen

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
Tegoeden op bank- en girorekeningen	2.030.475	1.986.439
<b>Totaal</b>	<u>2.030.475</u>	<u>1.986.439</u>

### Toelichting liquide middelen

De liquide middelen zijn direct opneembaar.

## Eigen vermogen

	Stichtings- kapitaal	Algemene reserve	Bestemmings reserve publiek	Bestemming s- reserve privaat	Bestemming s- fonds (publiek)	Bestemming s- fonds (privaat)	Andere wettelijke reserves	Af: Minderheids- belang derden	Totaal
Stand 1-1-2025	-	1.705.687	-	400.760	-	-	-	-	2.106.447
Resultaat	-	350.252-	-	37.713	-	-	-	-	312.539-
Stand 31-12-2025	-	1.355.435	-	438.473	-	-	-	-	1.793.908

## Voorzieningen

	Personeels- voorzieningen *	Voorziening verlieslaten- de contracten	Voorziening voor groot onderhoud	Overige voor- zieningen	Totaal
Stand 1-1-2025	37.586	-	72.123	-	109.709
Dotaties	-	-	263.881	-	263.881
Onttrekkingen	-	-	1.909-	-	1.909-
Vrijval	1.782	-	-	-	1.782
Stand 31-12-2025	35.804	-	334.094	-	369.898
Looptijd korter dan 1 jaar			31.548		
Looptijd langer dan 1 jaar en korter dan 5 jaar	35.804	-	97.638	-	369.898
Looptijd langer dan 5 jaar	-	-	204.908	-	-

* Personeels- voorzieningen	Ouderschaps- verlof	Spaarverlof	Sociaal beleid, reorganisatie en rechts- positioneel	Eigen risico WGA	Werkloos- heids bijdragen	Langdurig zieken	Duurzame inzetbaar- heid	Jubileum- uitkering	Totaal
Stand 1-1-2025	-	-	-	-	-	-	-	37.586	37.586
Vrijval	-	-	-	-	-	-	-	1.782	1.782
Stand 31-12-2025	-	-	-	-	-	-	-	35.804	35.804
Looptijd korter dan 1 jaar									
Looptijd langer dan 1 jaar en korter dan 5 jaar	-	-	-	-	-	-	-	35.804	35.804
Looptijd langer dan 5 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Kortlopende schulden

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
Crediteuren	41.525	50.781
Belastingen en premies sociale verzekeringen	123.260	131.632
Schulden ter zake van pensioenen	34.129	36.335
Kortlopende overige schulden	<u>16.256</u>	<u>14.821</u>
	215.169	233.569
<i>Overlopende passiva</i>		
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ *	25.833	-
Vakantiegeld en -dagen	96.692	98.443
Reservering bindingstoelage	6.306	11-
Overige overlopende passiva	1.823	-
Overlopende passiva	<u>130.655</u>	<u>98.431</u>
<b>Totaal</b>	<u><u>345.824</u></u>	<u><u>332.000</u></u>

\* Verantwoording subsidies OCW/EZ (Model G)

### G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond		
			Onderhanden	Ja	Nee
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25130	20-10-2025	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25181	20-10-2025	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### G2. Verantwoording van subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt

#### G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale kosten t/m vorig	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december
niet van toepassing									
		Totaal	-	-	-	-	-	-	-

#### G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale kosten t/m vorig	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december
niet van toepassing									
		Totaal	-	-	-	-	-	-	-

## TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
<b>Rijksbijdragen</b>			
<i>Rijksbijdrage OCW</i>	3.499.883	3.437.297	3.399.757
<i>Overige subsidies OCW</i>			
Niet-geormerkte OCW-subsidies	99.892	102.235	153.325
	99.892	102.235	153.325
<i>Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV</i>	180.691	182.829	193.121
<b>Totaal</b>	<u><u>3.780.466</u></u>	<u><u>3.722.361</u></u>	<u><u>3.746.202</u></u>
<b>Overige baten</b>			
Verhuur (incl. afboeking uit eerder jaar)	2.892	-	2.041
Detachering personeel	6.342	-	7.224
Advertentie-inkomsten	1.425	2.500	-
<i>Overige</i>			
Verenigingsbaten	36.328	16.800	22.184
Overige baten personeel	24.950	24.900	30.373
Overige	10.952	11.700	15.797
	72.230	53.400	68.354
<b>Totaal</b>	<u><u>77.106</u></u>	<u><u>55.900</u></u>	<u><u>77.619</u></u>

	<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
<b>Personeelslasten</b>			
<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>			
Lonen en salarissen	2.276.200	2.254.459	2.277.138
Sociale lasten	327.955	325.797	334.656
Premies VFGS	95.899	94.526	95.510
Pensioenlasten	304.250	305.819	305.105
	<u>3.004.304</u>	<u>2.980.601</u>	<u>3.012.409</u>
<i>Overige personele lasten</i>			
Dotaties personele voorzieningen	1.782-	6.642	8.943
Personeel niet in loondienst	151.495	85.000	104.149
(Na)scholingskosten	31.638	30.000	44.709
Kosten schoolontwikkeling/begeleiding	6.051	-	-
Kosten werving personeel	3.997	4.000	11.334
Kosten bedrijfsgezondheidszorg	26.010	8.000	13.192
Representatiekosten personeel	29.831	21.000	16.976
Kosten federatie	5.494	5.000	5.189
Overige lasten zorg	104.570	60.000	74.024
Overige	15.309	6.000	7.167
	<u>222.901</u>	<u>134.000</u>	<u>172.592</u>
	<u>372.614</u>	<u>225.642</u>	<u>285.684</u>
Af: uitkeringen	152.445-	-	101.945-
<b>Totaal</b>	<u><u>3.224.473</u></u>	<u><u>3.206.243</u></u>	<u><u>3.196.148</u></u>
Het aantal personeelsleden over 2025 bedroeg gemiddeld 36 FTE (2024 39). Voor toelichting op de WNT zie bijlage WNT.			

<b>Afschrijvingen op materiële vaste activa</b>			
Gebouwen en terreinen	15.094	4.424	4.387
Inventaris en apparatuur	4.222	20.241	22.922
Meubilair	16.146	-	-
ICT	31.911	31.093	33.055
Leermiddelen	18.356	19.490	26.241
Overige materiële vaste activa	4.609	4.930	3.647
Boekverlies materiële vaste activa	362		
<b>Totaal</b>	<u><u>90.700</u></u>	<u><u>80.178</u></u>	<u><u>90.252</u></u>

<b>Huisvestingslasten</b>			
Verzekeringen	2.639	3.200	3.106
Onderhoud	63.242	58.000	35.699
Energie en water	71.986	83.000	78.431
Schoonmaakkosten	98.802	87.000	97.064
Belastingen en heffingen	2.760	2.500	72-
Dotatie voorziening onderhoud	263.881	13.042	424-
Bewaking/beveiliging	3.278	2.000	2.512
Overige	1.903	2.000	1.993
<b>Totaal</b>	<u><u>508.491</u></u>	<u><u>250.742</u></u>	<u><u>218.309</u></u>

**2025****Begroting 2025****2024****Overige lasten**

<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	71.965	69.000	67.342
Accountantskosten	20.798	15.200	21.710
Telefoon- en portokosten e.d.	9.300	8.000	8.370
Kantoorartikelen	-	500	-
Verenigingslasten	5.826	16.050	12.453
Bestuurs-/managementondersteuning	4.522	800	302
Overige	22	-	-
	112.432	109.550	110.177
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud inventaris/apparatuur	3.244	3.000	2.188
	3.244	3.000	2.188
<i>Leermiddelen</i>			
Onderwijsleerpakket	73.704	102.100	64.722
Licenties leermiddelen	59.420	60.500	57.689
Computerkosten	11.607	23.000	12.380
Kopieer- en stencilkosten	20.923	17.000	29.736
Overige lasten zorg	1.149	-	-
Overige lasten	17.557	10.300	17.595
	184.361	212.900	182.122
<i>Overige</i>			
Kantinekosten	10.916	7.000	8.154
Cultuureducatie/Schoolreisje	23.670	22.000	28.922
PR/Schoolkrant/Schoolgids	2.481	2.000	3.192
Abonnementen/Contributies	3.725	1.000	2.346
Medezeggenschapsraad	620	1.000	633
Overige lasten zorg	206	-	-
Overige	22.912	29.400	26.501
	64.529	62.400	69.748
<b>Totaal</b>	<b>364.567</b>	<b>387.850</b>	<b>364.235</b>

**Specificatie honorarium**

Onderzoek jaarrekening	20.798	15.200	21.710
<i>Accountantslasten</i>	20.798	15.200	21.710

**Financiële baten en lasten**

Rentebaten	18.120	-	13.158
<b>Totaal</b>	<b>18.120</b>	<b>-</b>	<b>13.158</b>

## OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN

### Verbonden partij, meerderderheidsdeelneming EUR Bedragen: x 1

Nr	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat jaar 2025	Omzet	Art. 2:403 BW ja/nee	Deelneme-percentage	Consolidatie ja/nee
	Stichting Exploitatie Peuterhof	Stichting	Dordrecht	Ja	Nee	Nee		74.625	868	149.472	nee	100%	nee

### Verbonden partij, minderheidsdeelneming

Nr	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Deelneme-percentage
1.	Berséba	Vereniging	Utrecht Hendrik-Ido-Ambacht	nee	nee	nee		n.v.t.
2.	FPO Rijnomnd	Federatie		nee	nee	nee		n.v.t.

### Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Nr	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Deelneme-percentage
niet van toepassing								

## WNT-verantwoording 2025

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Vereniging voor Christelijk onderwijs op Reformatorische Grondslag van toepassing zijnde regelgeving:

Deze klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	2
Gemiddeld aantal studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>4</u>

Het bezoldigingsmaximum in 2025 voor Vereniging voor Christelijk onderwijs op Reformatorische Grondslag is berekend conform de WNT klassenindeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse A, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 146000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte.

Het individuele WNT-maximum voor de leden van het toezichthoudend orgaan bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

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

Bedragen x € 1

	B.A.D. van der Wulp	A. van Gernerden
<b>Gegevens 2025</b>		
<b>Functiegegevens</b>	<b>Directeur-bestuurder</b>	<b>Directeur-bestuurder</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 31/07	01/08 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking (ja/nee)	ja	ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 71.469	€ 30.563
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 12.384	€ 4.757
<i>Subtotaal</i>	<u>€ 83.853</u>	<u>€ 35.320</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	<b>€ 84.800</b>	<b>€ 61.200</b>
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>€ 83.853</b>	<b>€ 35.320</b>

### Gegevens 2024

	Directeur-bestuurder	Directeur-bestuurder
<b>Functiegegevens</b>		
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12	n.v.t.
Omvang dienstverband (fte)	1,000	n.v.t.
Dienstbetrekking (ja/nee)	ja	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 117.596	n.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.771	n.v.t.
<i>Subtotaal</i>	<u>€ 137.367</u>	<u>€ 0</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	<b>€ 138.000</b>	<b>€ 0</b>
<b>Bezoldiging</b>	<b>€ 137.367</b>	<b>€ 0</b>

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

#### Gegevens 2025

Naam topfunctionaris	Functie(s)	
P.C. Morée	Lid	
J. van Veluw	Lid	toegeleden in 2025
M.G. Meurs	Lid	
J.C. van Burg	Lid	
J.C.A. van Duinen-Van Vossen	Lid	toegeleden in 2025
M.G.F. Hoogendijk	Lid	
W. Boele	Lid	
G. Holster	Lid	afgetreden in 2025
S.L.C. van der Sluijs	Lid	afgetreden in 2025

### 3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

## **NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN**

Voor de rechten van ouderschapsverlof is geen voorziening gevormd. De kosten bij eventuele opname zullen direct in de staat van baten en lasten worden verantwoord.

Met de medewerkers zijn geen geformaliseerde afspraken gemaakt inzake niet opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren, zoals bedoeld in artikel 8 van de cao.

## OVERIGE GEGEVENS

## Controleverklaring









## BIJLAGEN

## STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE DS. J. BOGERMANSCHOOL

	<u>2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>2024</u>
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	1.864.162	1.836.522	1.925.542
Overige baten	22.346	19.910	24.480
<i>Totaal baten</i>	<u>1.886.508</u>	<u>1.856.432</u>	<u>1.950.022</u>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	1.588.189	1.585.904	1.609.862
Afschrijvingen	37.554	38.133	45.559
Huisvestingslasten	390.888	127.604	120.476
Overige lasten	177.213	186.250	181.202
<i>Totaal lasten</i>	<u>2.193.843</u>	<u>1.937.891</u>	<u>1.957.098</u>
Saldo baten en lasten	307.335-	81.459-	7.076-
Financiële baten en lasten	6.210	-	5.310
<b>Netto resultaat</b>	<u>301.126-</u>	<u>81.459-</u>	<u>1.766-</u>

## STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE DS. J. POLYANDERSCHOOL

	<u>2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>2024</u>
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	1.916.304	1.885.839	1.820.660
Overige baten	18.431	19.190	30.955
<i>Totaal baten</i>	<u>1.934.735</u>	<u>1.905.029</u>	<u>1.851.615</u>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	1.636.284	1.620.339	1.586.286
Afschrijvingen	52.634	41.895	44.544
Huisvestingslasten	117.603	123.138	97.833
Overige lasten	181.890	185.550	170.580
<i>Totaal lasten</i>	<u>1.988.411</u>	<u>1.970.922</u>	<u>1.899.243</u>
Saldo baten en lasten	53.676-	65.893-	47.627-
Financiële baten en lasten	4.550	-	3.746
<b>Netto resultaat</b>	<u>49.126-</u>	<u>65.893-</u>	<u>43.881-</u>

## STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025 VAN DE VERENIGING

	<u>2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>2024</u>
<b>Baten</b>			
Ouderbijdragen	26.565	11.000	13.135
Ledencontributies	2.700	2.500	2.350
Collecten kerken/donaties/giften	7.063	3.300	6.699
<i>Totaal baten</i>	<u>36.328</u>	<u>16.800</u>	<u>22.184</u>
<b>Lasten</b>			
Personele lasten	-	250	1.100
Kosten begeleiding/ondersteuning	381	2.000	7.269
Representatiekosten	421	-	-
Afschrijvingen	150	150	150
Overige lasten	5.024	13.800	4.084
<i>Totaal lasten</i>	<u>5.976</u>	<u>16.200</u>	<u>12.603</u>
<b>Saldo baten en lasten</b>	30.353	600	9.581
Financiële baten en lasten	<u>7.360</u>	<u>-</u>	<u>4.102</u>
<b>Netto resultaat</b>	<u>37.713</u>	<u>600</u>	<u>13.683</u>

In de verenigingslasten zijn de 'afschrijvingen' meegenomen. Bij de toelichting op de staat van baten en lasten zijn deze kosten niet onder de verenigingslasten maar onder afschrijvingen gerubriceerd.