Ds. G.H. Kerstenschool
Ridderkerk

2025

Jaarverslag 2025



Ds. G.H. Kerstenschool
Margriete van Comenestraat 2
2982 PH Ridderkerk

Liefde Openheid Verantwoordelijkheid Eigenheid Verbondenheid

T 0180 - 42 88 62
E algemeen@dsghkerstenschool.nl
W www.dsghkerstenschool.nl

Vereniging tot het Verstrekken van Onderwijs op Gereformeerde Grondslag te Ridderkerk

Ridderkerk, 25 maart 2026

Uitgave van het bestuur van de Vereniging tot het Verstrekken van Onderwijs op Gereformeerde Grondslag te Ridderkerk

Secretaris De heer I. Boot
Pelikaan 122
2986 TG Ridderkerk
E-mail: bestuur@dsghkerstenschool.nl

Locatie Ds. G.H. Kerstenschool
M. van Comenestraat 2
2982 PH Ridderkerk
Tel. 0180-428868
E-mail: algemeen@dsghkerstenschool.nl

Voorwoord

In dit jaarverslag van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag te Ridderkerk (VOGG te Ridderkerk) leggen wij aan de leden van de schoolvereniging verantwoording af over het gevoerde beleid op onze Ds. G.H. Kerstenschool.

In het jaar 2025 mochten we dagelijks onderwijs geven aan onze leerlingen. Gods Woord mocht opengaan. De Bijbelse boodschap van zonde én genade mocht aan de harten van de kinderen worden gelegd. Er waren soms zorgen met betrekking tot de ontwikkeling of het welbevinden van onze leerlingen. Samen met onze ouders hebben we geprobeerd om de belangen van onze leerlingen te dienen. Ook zorgen binnen gezinnen zijn dit jaar de school niet voorbijgegaan.

Er hebben in het verslagjaar veel (onderwijskundige) ontwikkelingen plaatsgevonden. Te denken valt aan diverse professionaliseringstrajecten en het werken in leerteams. Ook is er veel aandacht besteed aan de basisvaardigheden rekenen en taal. Dit alles met het doel om het onderwijs aan onze leerlingen te verbeteren.

Aan het einde van het verslagjaar merken we op dat de Heere ons nog veel heeft gegeven. We mogen alles in Zijn handen terugleggen, met het gebed of Hij het wil zegenen. *Soli Deo Gloria!*

Namens het schoolbestuur,

J. Gorter, directeur-bestuurder L. van Antwerpen, voorzitter Toezichthoudend bestuur

Inhoudsopgave

Inhoud

Voorwoord 3

1. Bestuur en intern toezicht 5

1.1 Organisatie 5

1.2 Profiel 6

1.3 Identiteit 7

1.4 Dialoog 7

2. Verantwoording beleid 10

2.1 Onderwijs en kwaliteit 10

2.2 Personeel en professionalisering 20

2.3 Huisvesting en facilitair 24

2.4 Financieel beleid 26

2.5 Continuïteitsparagraaf 29

3. Verantwoording financiën 34

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans 34

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 36

3.3 Financiële positie 39

Bijlage: Verslag intern toezicht 40

1. Bestuur en intern toezicht

1.1 Organisatie

Contactpersoon

Bij vragen over het bestuursverslag kan er contact worden opgenomen met de directeur-bestuurder, dhr. J. Gorter. Via algemeen@dsghkerstenschool.nl of telefoonnummer 0180-428862.

Juridische structuur

De Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag is op 28 mei 1930 opgericht. Het doel van de vereniging is het in stand houden van een bijzondere school voor het geven van basisonderwijs, te weten onderwijs bestemd voor kinderen van de leeftijd van 4 tot ca. 12 jaar. Dit onderwijs legt mede de grondslag voor het volgen van aansluitend voortgezet onderwijs.

De VOGG behoort tot de reformatorische denominatie. De identiteit wordt bepaald door de grondslag, namelijk de Heilige Schrift als norm voor alle facetten van het persoonlijke en maatschappelijke leven, en de klassieke belijdenisgeschriften.

De school stelt zich als doel de leerlingen op te voeden en te onderwijzen overeenkomstig Gods Woord en de daarop gegronde Drie Formulieren van Enigheid. De Bijbel spreekt ons van:

- God, Die als Schepper alles volmaakt geschapen heeft,
- de gebrokenheid als gevolg van de zonde,
- de schuld die wij tegenover de Heere hebben,
- de verzoening door het offer van de Heere Jezus Christus,
- de noodzaak en de mogelijkheid van het deel krijgen aan deze verzoening door middel van wedergeboorte, bekering en geloof.

De school wil de kinderen geborgenheid en veiligheid bieden, onmisbaar voor de ontwikkeling van hun persoonlijkheid en voor het behalen van goede resultaten. Rust, geborgenheid en veiligheid komen tot stand in een sfeer van respect en vertrouwen.
Het toezichthoudend bestuur en het team willen samen met de kinderen en hun ouders het christelijk karakter van het onderwijs in het hele schoolgebeuren tot uiting brengen. Daarbij willen wij ons laten leiden door wat Gods Woord zegt over onze verhouding tot God en onze omgang met de naaste.

Aansluitend bij de Code Goed Bestuur is de directeur-bestuurder er namens het bevoegd gezag verantwoordelijk voor dat:

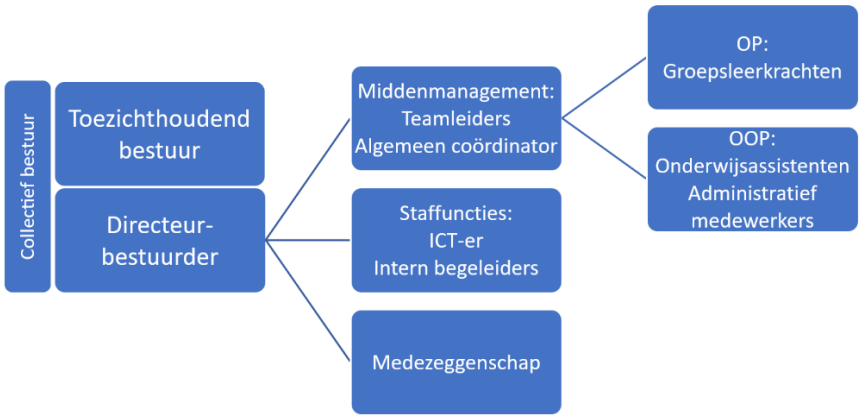
- recht wordt gedaan aan de mogelijkheden van ieder kind,
- de school adequate opbrengsten realiseert,
- de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen als democratisch burger en als lid van de samenleving (burgerschap),
- de leerlingen zich ervan bewust worden dat leren positief bijdraagt aan hun ontwikkeling en dat leren een ‘leven lang’ aan de orde zou moeten zijn,
- de teamleden zich optimaal kunnen ontwikkelen en onder optimale omstandigheden hun bijdrage aan deze genoemde processen kunnen leveren (goed werkgeverschap),
- de beschikbare middelen op een effectieve en verantwoorde wijze in een meerjarig perspectief worden ingezet om deze opdrachten te realiseren.

De VOGG Ridderkerk vindt het van groot belang dat zulk onderwijs gegeven wordt. Ook in het verslagjaar mocht dit dagelijks het geval zijn. Het kunnen geven van Bijbels gefundeerd onderwijs is

immers wereldwijd geen vanzelfsprekende zaak. Ook in Nederland is daarvoor in het verleden gestreden. In de huidige maatschappij moeten we steeds alert blijven op de onderwijsvrijheid. Voor alle betrokkenen bij de vereniging en de school is het dringend noodzakelijk om het christelijk onderwijs met gebed te blijven omringen.

Bestuurs- en organisatiemodel

Het bestuursmodel van de ds. G.H. Kerstenschool kent het one-tier model Statutair Bestuurder met de volgende structuur. Het bestuur is verdeeld in een toezichthoudend deel en een uitvoerend deel.
Het uitvoerende bestuur bestaat uit de directeur-bestuurder.



Medezeggenschap

De Ds. G.H. Kerstenschool heeft een medezeggenschapsraad met volledige bevoegdheden (instemmings- en adviesrecht). Deze medezeggenschapsraad stemt haar vergaderfrequentie af op die van het toezichthoudend bestuur. Indien gewenst vertegenwoordigt de directeur-bestuurder het management en/of het toezichthoudend bestuur tijdens de vergaderingen van de medezeggenschapsraad.
Ter uitvoering van de Wet medezeggenschap op scholen vergadert het toezichthoudend bestuur twee keer per jaar samen met de medezeggenschapsraad.

Naam	Betreft	Functie
E.P. Buijs-Moerdijk	Oudergeleding	Voorzitter
J. Jacobse-Stout	Oudergeleding	Secretaresse
H.M. van As-Beukens	Oudergeleding	Lid
J. Visser	Personeelsgeleding	Lid
A. Engelbracht-Heikens	Personeelsgeleding	Lid
R. Vrijhof	Personeelsgeleding	Lid

1.2 Profiel

Missie en visie

Missie

De missie van de school vindt haar grondslag in Gods Woord en de Drie Formulieren van Enigheid. Daarmee sluiten doel en uitgangspunten van opvoeding en onderwijs aan bij de beginselen van kerk en gezin.
Het toezichthoudend bestuur, de directeur-bestuurder en de teamleden streven ernaar het onderwijs te (doen) geven in een veilige, respectvolle en geborgen omgeving. Vanuit de Bijbelse opdracht voelen zij zich verantwoordelijk voor de persoonlijkheidsvorming van de leerlingen. Daarom is de Bijbel het uitgangspunt voor het aanbieden en het doen verwerven van de vereiste kennis, vorming en ontwikkeling die door de leerlingen moet kunnen worden toegepast in het vervolgonderwijs en in het maatschappelijk leven.

De school wil Bijbelgericht werken. De Bijbel verwoordt de hoofdsom van de wet: de boodschap God lief te hebben boven alles en de naaste als jezelf. Deze boodschap dient verweven te zijn met het gehele onderwijs en het schoolleven.
Management en team conformeren zich in leer en leven aan de uitgangspunten van het reformatorisch onderwijs door ondertekening van een vastgesteld identiteitsprofiel

Visie op lesgeven
Onze school wil leerlingen een stevige basis bieden op het gebied van lezen, taal en rekenen en voor goede opbrengsten zorgen. Dat doet een stevig beroep op het didactisch en pedagogisch vakmanschap van de leerkrachten. Daarnaast wil onze school de leerlingen geborgenheid en veiligheid bieden, die onmisbaar zijn voor de ontwikkeling van hun persoonlijkheid en voor het behalen van goede resultaten. Rust, geborgenheid en veiligheid kunnen alleen ontstaan in een sfeer van respect en vertrouwen. We zeggen dat kinderen naar school komen om te leren. Maar wat is leren eigenlijk? Leren is groeien. Leren is jezelf gaan kennen. Leren gaat ook over respectvol en sociaal sterk in het leven staan. Leren is kritisch omgaan met de grote hoeveelheid informatie die op ons afkomt. Leren is kortom het maken van keuzes.

Concreet betekent dit dat wij op onze school inzetten op leerlingen die:
- nieuwsgierig, belangstellend in het leven staan,
- zich bewust zijn van hun talenten en mogelijkheden,
- weten hoe ze deze in kunnen zetten en ontwikkelen,
- zich gemotiveerd voelen om dat ook te doen,
- samen met vertrouwen problemen de baas kunnen,
- onderzoeksvaardigheden ontwikkelen om zowel samen als zelfstandig informatie te verwerven, te verwerken en te presenteren,
- keuzes maken en deze keuzes kunnen onderbouwen,
- kritisch reflecteren op eigen gedrag.

Goede lesmethoden en software ondersteunen dit proces. Maar het allerbelangrijkste is het leerkracht-handelen. Door dat te versterken krijgen leerlingen de juiste feedback, wordt afstemmen op verschillen tussen leerlingen beter mogelijk en krijgt de leerkracht tijd en ruimte om leerlingen te coachen in zelfstandig leergedrag en in te spelen op onderwijsbehoeften.

1.3 Identiteit

Toegankelijkheid & toelating
De ouders van de leerlingen onderschrijven de grondslag en het doel van de schoolvereniging. Het opvoeden en onderwijzen thuis en op school dienen naar onze overtuiging in elkaars verlengde te liggen. Kinderen uit de reformatorische kerken: (Oud) Ger. Gem. (in Ned.), HHK, PKN (GB) en CGK (BhP) zijn onder deze voorwaarde welkom. De school voert geen actief wervend beleid, maar communiceert wel op verschillende manieren met de doelgroep. Aangemelde kinderen afkomstig uit andere dan bovengenoemde denominaties worden alleen toegelaten na een positief advies van de directeur-bestuurder. Deze voert in zo'n geval een gesprek met de ouders om te bezien of het gezin en de school bij elkaar passen.

Geografische gebieden en afnemers
De leerlingen van onze school zijn grotendeels afkomstig uit Ridderkerk. Enkele gezinnen zijn afkomstig uit Rotterdam (IJsselmonde) of omliggende gemeenten

1.4 Dialoog

Belanghebbende

Onze school onderhoudt met diverse belanghebbenden contacten:

Belang-hebbende	*Omschrijving van activiteiten*
Ouders	De relatie met de ouders is in de visie van de school van groot belang. De school ziet ouders als partners bij het geven van onderwijs en bij de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Hun inbreng is van groot gewicht. Ouders worden daar dan ook voortdurend bij betrokken als dat nodig blijkt. We voorzien ouders zowel schriftelijk als mondeling van de nodige informatie. Onze schriftelijke informatievoorziening bestaat uit: • een jaarverslag voor leden van de schoolvereniging • een schoolgids, die we jaarlijks uitgeven • een wekelijkse nieuwsbrief, de Informatief • een jaarplanning • de website: www.dsghkerstenschool.nl Onze mondelinge informatievoorziening bestaat uit: • informatieavonden • startgesprekken • oudercontactmomenten • schoolkeuzegesprekken Ouders worden bovendien betrokken bij allerlei schoolse en onderwijsondersteunende activiteiten zoals excursies, festiviteiten en ook hulp bij onderwijsactiviteiten, zoals leeshulp. Er is een actieve ouderhulpgroep waarop frequent een beroep wordt gedaan.
Kerken	Eenmaal per twee jaar is er een gezamenlijke avond met personeel, bestuur en kerkenraden, waarbij een bezinnend thema centraal staat. Er is regelmatig sprake van een overleg tussen kerkenraden en school.
Gemeente Ridderkerk	De directeur-bestuurder neemt deel aan overlegsituaties met de burgerlijke gemeente (OOGO/LEA). In de loop van 2025 heeft enkele keren het zogenaamde op overeenstemming gerichte overleg (OOGO) met de gemeente plaatsgevonden. Daarnaast is er de Lokaal Educatieve Agenda (LEA). Het LEA is een platform voor de verschillende instellingen voor onderwijs, zorg en sport om met de gemeente van gedachten te wisselen.
Berséba	We zijn aangesloten bij het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband voor primair en speciaal onderwijs Berséba. Binnen Berséba werken scholen samen om elke leerling het onderwijs te geven dat het best passend is. Daarbij kijken we naar wat een leerling kán, zo nodig met meer ondersteuning. Voor zowel de directeuren, de intern begeleiders en de onderwijsassistenten worden jaarlijks drie netwerken georganiseerd, waarin thema's die gerelateerd zijn aan de zorg centraal staan.
FPO-Rijnmond	Enkele keren vergaderden de besturen en/of de directies van deze regio om de hoofdlijnen van het reformatorisch onderwijs met elkaar te bespreken.
Buurtbewoners	Er is regelmatig contact met de buurtbewoners. In het kader van burgerschapsonderwijs stimuleren we activiteiten die de band met de buurtbewoners versterkt.
Jeugdzorg	Op maandagmorgen is er wekelijks een medewerker van het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) werkzaam in onze school. Zij draagt bij aan een goede begeleiding van kinderen. Er vindt regelmatig overleg plaats met de intern begeleiders en de ouders. Ook is er vanuit het CJG een schoolverpleegkundige aan de school verbonden.

	Daarnaast wordt er samengewerkt met organisaties als Yulius en verschillende psychologenpraktijken.
Driestar educatief	Viermaal per jaar vindt er een schoolondersteuningsteam (SOT) waarbij een orthopedagoog van Driestar educatief aanwezig is. Er wordt expertise ingebracht om de school en ouders te ondersteunen.
Auris	Er wordt samengewerkt met Auris als er sprake is van taalzwakke leerlingen of leerlingen met gehoorproblematiek.
Wartburg	Eenmaal per jaar vindt er een leerling-overdracht plaats met De Wartburg.
Peuterspeel-zalen	Jaarlijks vindt er mondeling of schriftelijk overdracht plaats met de peuterspeelzalen 't Mosterdzaadje en Hadassa.

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Schoolplan

Eenmaal in de 4 jaar stelt de school een nieuw schoolplan op. Een schoolplan is een (meerjaren)beleidsplan dat de basis en het uitgangspunt vormt voor jaarlijkse zogeheten jaarplannen. Door jaarlijks de in het schoolplan gestelde doelen uit te werken en te concretiseren in een jaarplan en aansluitend de resultaten te borgen en te evalueren, ontstaat een beleidscyclus waarin zowel schoolontwikkeling en kwaliteitsbewaking wordt gewaarborgd. Per 01-08-2023 is er een nieuw schoolplan vastgesteld dat tot 2027 loopt.

Definitie onderwijskwaliteit

Kwaliteitszorg is het geheel aan maatregelen waarmee de school op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert. Onze school streeft kwaliteit na en zorgt ervoor dat de kwaliteit op peil blijft door afspraken systematisch en cyclisch te beoordelen en op basis van een evaluatieplan te verbeteren en te borgen. De kwaliteitszorg is gekoppeld aan een integraal personeelsbeleid en er wordt naar gestreefd dat de medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die in ontwikkeling zijn. In het kwaliteitsbeleid worden de externe en interne kwaliteitspunten meegenomen. Extern aangedragen zijn de wettelijke eisen, zoals vastgelegd in de kerndoelen primair onderwijs, gecontroleerd door de onderwijsinspectie. Intern aangedragen zijn diverse evaluaties zoals de enquête onder ouders en de vragenlijsten vanuit Parnassys WMK. In het Strategisch Koersplan is de onderwijskwaliteit verder omschreven.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

We hebben als school vastgestelde kwaliteitsonderzoeken in de vorm van vragenlijsten. De vragenlijsten worden afgenomen onder leerlingen, medewerkers en ouders. Eenmaal per vier jaar wordt er een groot onderzoek uitgevoerd ter voorbereiding van het schoolplan. Tussentijds vinden jaarlijkse of tweejaarlijkse onderzoeken plaats, dit betreft vaak één of enkele thema's.
Voor de toekomst willen we ons bezighouden met de verdere invoering en monitoring van het burgerschapsonderwijs, zodat we daarmee voldoen aan de wet- en regelgeving.
De school ontwikkelt momenteel een handboek kwaliteitszorg. Begin 2026 zal dit handboek worden afgerond.

Doelen en resultaten

Doelen vanuit schoolplan

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2023-2027 zijn er onderstaande grote ontwikkelthema's vastgesteld.

Het schoolplan bevat vier streefbeelden waarin onder andere deze speerpunten zijn verwerkt. De streefbeelden zijn doelen die gericht zijn op de langere termijn (de periode van 4 jaar). Deze streefbeelden worden 'vertaald' naar concrete doelen die in het jaarplan zijn opgenomen

Grote ontwikkelthema's	Streefbeelden	Aspecten

Talentontwikkeling en thematisch werken	Op onze school (her)kennen leerlingen en teamleden hun eigen en andermans talenten ervaren ruimte om deze te ontwikkelen.	Dit thema omvat de volgende deelthema's: • Creatieve vakken / handvaardigheid / tekenen / techniek / muziek • Werken met de handen / klusklas • Projecten thematisch werken
Digitale vaardigheid en mediawijsheid	Op onze school leren wij op een verantwoordelijke manier omgaan met media en zijn leerlingen digitaal ontwikkeld en toegerust voor deelname aan de 21e-eeuwse maatschappij.	Dit thema omvat de volgende deelthema's: • Visie op ICT en mediagebruik/ Mediawijsheid • Creatieve toepassingen Digitale vaardigheid, omgaan met Microsoft Office (Word en PowerPoint), e-mail en internet. • ICT in de lessen
Verantwoordelijkheid en eigenaarschap	Op onze school zijn leerlingen medeverantwoordelijk en leerkrachten verantwoordelijk voor het eigen leerproces. Ouders worden hier optimaal bij betrokken.	Dit thema omvat de volgende deelthema's: • Portfolio / rapportage • Feedback op leerproces • Kindgesprek • Elkaar aanspreken
Burgerschap	Op onze school hebben we een doorgaande en samenhangende leerlijn met betrekking tot Burgerschap.	Dit thema omvat de volgende deelthema's: • Aanpassing leerlijn Burgerschap en implementatie. • Leerkrachten ontwikkelen een attitude waardoor ze herkennen hoe breed Burgerschap is. • Er wordt geëxperimenteerd met monitoringsinstrumenten om te onderzoeken wat leerlingen leren van Burgerschap.

In 2025 hebben we met betrekking tot de streefbeelden de volgende resultaten bereikt:

Talenontwikkeling

Praktijkklas

- September 2024 is er een Beverklas gestart waar op dinsdagmorgen of dinsdagmiddag in totaal 12 leerlingen praktijkles krijgen. In 2025 is er verder nagedacht over het beleid en de verbinding van (reken)doelen aan de praktijkklas.
- De twee praktijkklasbegeleiders bezochten de netwerken van Berséba met betrekking tot de praktijkklas.

Projectweek

- In 2025 van is er door het leerteam beleid met betrekking tot de projectweek vastgesteld. Eén keer per twee jaar zal er een groot project plaatsvinden.

Atelier

- In iedere klas is er een atelier, waarin leerlingen gebruik kunnen maken van allerlei creatief materiaal.

Creatieve morgens (keuzevakken)

- Er is een lijn voor keuzevakken opgezet. Vanuit de gemeente Ridderkerk hebben we subsidie gekregen waardoor het mogelijk is dat Ineke de Jong als externe deskundige met de school meedenkt.
- Er heeft een inhoudelijke evaluatie plaatsgevonden, waarna er aanpassingen zijn gedaan. Dit is in een beleidsdocument vastgelegd.
- In 2025-2026 worden de keuzevakken gegeven in groep 3&4, 5&6 en 7&8.

Verantwoordelijkheid en rapportage

Verantwoordelijkheid

- In de school heeft iedere groep een thema gekregen waar zij verantwoordelijk voor zijn. De naleving hiervan wordt gedaan door de 'groene wachters'. Na iedere vakantie krijgt de groep die het meeste de verantwoordelijkheid heeft genomen de wisselbeker. Het verantwoordelijkheidsbesef groeit hierdoor.
- In 2026 wordt gewerkt aan een schoolbrede lijn met betrekking tot regels en routines.

Rapportage

- Tijdens een studiedag is er met behulp van vijf stellingen door het team nagedacht over een nieuw rapport. Het leerteam heeft hierover een visie geformuleerd en van andere scholen rapporten opgevraagd.
- In maart 2025 is er een ouderpanel gevraagd om hun mening te geven over de inhoud van het rapport.
- In december 2025 is de vormgeving en opmaak van rapport vastgesteld voor alle groepen. Naast een klassiek rapport is er ook een "Ik-rapport" ontwikkeld.
- In januari 2026 wordt het nieuwe rapport meegegeven, waarna er evaluatie plaatsvindt.

Digitale geletterdheid

Visie op media

- De uitkomsten van de ouderenquête, gesprek en stellingen met het team, stellingen bij TB en MR zijn gebruikt om te komen tot een conceptvisie.
- In 2025 is er een visie op media en beleid vastgesteld. In 2026 wordt er een aangepast protocol voor leerlingen opgesteld en wordt er nagedacht over hoe we omgaan met AI.

Methode digitale geletterdheid

- In 2024 is geëxperimenteerd met twee methodes: DIGIT-PO en Basicly.
- Eind 2024 is de keuze gemaakt voor de methode DIGIT-PO. Tijdens een studiedag is hier voorlichting over gegeven.
- De methode is in 2025 in de groepen 5 t/m 8 geïmplementeerd.

Website

- Er is in 2025 een nieuwe website ontwikkeld.
- In de loop van 2026 komt deze online.

Professionele cultuur en leerteams

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en samen werken. Daarom werken we met zogenaamde professionele leergemeenschappen (ontwikkelteam en leerteams) en met commissies. Onderstaand leggen we de werkwijze uit van een leerteam.

De bedoeling van een leerteam:
Leerteams zijn een platform waarop kwaliteiten en talenten van alle teamleden benut worden ten behoeve van schoolontwikkeling (= onderwijsontwikkeling + teamontwikkeling). Werken in leerteams is een middel om leraren en onderwijsassistenten invloed te geven in schoolontwikkeling, zodat er sprake is van gezamenlijke, gedeelde verantwoordelijkheid. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

Taak van een leerteam:
- Het leerteam draagt bij aan het verwezenlijken van de collectieve ambitie door te werken met streefbeelden aan een onderwijskundig thema.
- Het leerteam werkt naar het streefbeeld met behulp van korte termijndoelen die SMART worden geformuleerd en functioneren als jaarplandoelen.
- Het leerteam werkt bij het opstellen van de doelen met een format die structuur geeft bij het opstellen van de doelen.
- Het leerteam zorgt voor kruisbestuiving: enerzijds het regelmatig uitwisselen van kennis en ervaringen en anderzijds het ophalen van informatie bij teamleden uit de andere leerteams.
- Binnen het leerteam stimuleren we een lerende en reflectieve houding.
- Het leerteam is eigenaar van de ontwikkeldoelen.

Werkwijze leerteam:
Een leerteam werkt op een cyclische wijze:
- Oriënteren
- Richten
- Plannen
- Verzamelen en verwerken van informatie (expert, andere school bezoeken, literatuur, enz.)
- Spiegelen aan missie/waarden/visie. In hoeverre past het bij onze school?
- Rapporteren (delen van conclusies en aanbevelingen).

Een leerteam onderzoekt en verdiept zich in een thema d.m.v. literatuurstudie, het bijwonen van symposia, het uitzetten van vragenlijsten, het bezoeken van andere scholen, enz. Ook mogen leerteams een gastspreker uitnodigen voor de studiedagen.

In de jaarplannen van het verslagjaar stonden onder andere de volgende punten centraal:

PCM (Process Communication Model)
PCM is een thema waar we al enkele jaren mee bezig zijn. Het team heeft twee jaren de basiscursus PCM bij Jelte van der Kooi gedaan. In het verslagjaar heeft deze ontwikkeling vervolg gekregen. De twee teamleiders hebben een aanvullende cursus gedaan en zijn de ambassadeurs van deze ontwikkeling.

Doelen:
We komen nog beter tegemoet aan de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen. De leerkrachten kunnen het kind achter het overschrijdend gedrag zien en daarbij grenzen bepalen. PCM wordt hierbij als hulpmiddel ingezet. De leerkrachten kunnen door verbeterde observatie en communicatievaardigheden echt verbinding maken met hun leerlingen, zodat zij maximaal tot hun recht komen.

Resultaat:
Tijdens de lessen wordt er meer aandacht gegeven aan de verschillen tussen leerlingen. Er wordt vaker gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen. Tijdens enkele vergaderingen is het thema aan de orde gekomen. De volgende thema's zijn in 2025 aan de orde gekomen: omgaan met stress, complimenten geven, motivatie en communicatiekanalen. Er is een borgingsdocument opgesteld door de teamleiders.

Verrijking buitenspel

De onderbouw (groep 0-2) is al enkele jaren bezig met het ontwikkelen van visie en beleid op een aantal thema's in het verslagjaar stond het buitenspel centraal. Ook groep 3 is hierbij betrokken.

Doelen:

Er wordt een visie op buitenspel ontwikkeld. Oriëntatie op het gefaseerd inzetten van buitenspelmaterialen. De ontwikkelingsfasen van de motoriek van kinderen wordt in kaart gebracht.

Resultaat:

In het verslagjaar is er tijdens twee nascholingsmomenten het volgende besproken en vastgelegd:

- Het betrokkenheidsschema voor buitenspel.
- Visie op buitenspel.
- Relatie motorische ontwikkeling tot bewegen op het plein.
- Aanpassingen op het plein om betrokkenheid te stimuleren.
- Inzet materialen om fijne motoriek te stimuleren
- Organiseren dozen met gevarieerd materiaal

In 2026 wordt het tijdens een bouwvergadering in een borgingsdocument vastgelegd.

Ontwikkeling kernwaarden

Het laatste visietraject dateert ruim 10 jaar geleden. Ter voorbereiding op het nieuwe schoolplan is eerst nagedacht over het 'waarom' van ons onderwijs. Eén van de aanbevelingen van een audit gericht op schoolkwaliteit, was het ontwikkelen van een gezamenlijke visie.

Doelen:

Er is een nieuwe concrete schoolvisie, met daarbij behorende kernwaarden en de betekenis hiervan in de praktijk. Met behulp van deze collectieve ambitie formuleren we streefbeelden die richting geven aan het nieuwe Schoolplan.

Resultaten:

We hebben een drietal studie(mid)dagen gehad, waarbij we de kernwaarden, liefde, openheid, verbondenheid, verantwoordelijkheid en eigenheid hebben opgesteld. We hebben hierbij streefbeelden ontwikkeld. In 2024 en 2025 zijn deze kernwaarden inhoudelijk verder uitgewerkt en met de leerlingen gedeeld.
Er zijn een drietal 'grote' richtinggevende thema's naar voren gekomen. Dit zijn: Eigenaarschap en verantwoordelijkheid, talentontwikkeling in relatie tot projectmatig werken, digitale geletterdheid (digitale vaardigheid en mediawijsheid).
Ieder teamlid is bij een leerteam aangesloten.

Leesonderwijs

We zien ook onder onze leerlingen dat er steeds minder wordt gelezen. Als school vinden we het belangrijk dat leerlingen vaardig én gemotiveerd zijn om te lezen. Daarom is er een leescommissie gestart.

Doelen:

Op onze school stimuleren wij leerlingen actief om te lezen

Resultaten:

- Eind 2025 is er een commissie vanuit het team gestart.
- Op 12 november 2025 is door drie teamleden het symposium 'Beter lezen' bezocht. Dit symposium werd als verrijkend en inspirerend ervaren. Kort daarna is de eerste bijeenkomst

van de commissie geweest, waarbij vooral gekeken is naar de visie op lezen en welke initiatieven er ondernomen kunnen worden om de leesmotivatie te verhogen.
- In 2026 worden er vervolgstappen gezet.

Taal

De taalmethode Taal Actief 4 was alweer 9 jaar in gebruik. In het cursusjaar 2024-2025 heeft de taalcommissie nagedacht over de invoering van een nieuwe taalmethode.

Doelen:

Aan het eind van het schooljaar is de taalmethode in groep 4-7 geïmplementeerd en deels geborgd. De leerkrachten hebben zicht op de leerlijnen van de verschillende onderdelen. Voor begrijpend lezen is er expliciet beschreven visie en wordt er een keuze gemaakt voor een nieuwe methode.

Resultaten:

- In 2025 is er met een commissie een keuze gemaakt voor Taal Actief 5 als nieuwe rekenmethode.
- De methode Taal Actief 5 is in het cursusjaar 2025-2026 geïmplementeerd in de groepen 4 t/m 7. De begeleiding bij de invoering wordt gedaan door Arie Visser. Tijdens twee studiemiddagen is hij aanwezig geweest. Tijdens deze momenten zijn de knelpunten besproken. Daarnaast zijn er groepsbezoeken gedaan. De tweede ronde groepsbezoeken zijn door de teamleider en directeur in november 2024 gedaan. Februari 2026 vindt er nogmaals een ronde groepsbezoeken plaats onder begeleiding van Arie Visser.
- Er is meer aandacht voor 'schrijven' en de hogere orde denkvaardigheden (was in de vorige methode wat ondergesneeuwd). Leerlingen krijgen een eigen portfolio.
- Alle afspraken met betrekking tot de nieuwe taalmethode zijn vastgelegd in een borgingsdocument.

Rekenen

De rekenmethode Wereld in getallen 4 was alweer 8 jaar in gebruik. In het cursusjaar 2022-2023 heeft de rekencommissie nagedacht over de invoering van een nieuwe rekenmethode.

Doelen:

Aan het eind van dit schooljaar weten de leerkrachten de doorgaande lijn van de methode. Hebben ze inzicht in de didactiek van de methode en weten ze hoe deze in elkaar zit. Ook wordt aan de leerkrachten van groep 0 t/m 2 uitgelegd hoe ze Rekenplein kunnen gebruiken passend bij het thematisch onderwijs.

Resultaten:

- In 2023 hebben we met een commissie een keuze gemaakt voor Pluspunt 4 als nieuwe rekenmethode.
- De methode Pluspunt is in het cursusjaar 2023-2024 geïmplementeerd in de groepen 3 t/m 7. In het cursusjaar 2024-2025 is de methode geïmplementeerd in groep 8. De begeleiding bij de invoering wordt gedaan door Martie de Pater. Tijdens twee studiemiddagen is zij aanwezig geweest. Tijdens deze momenten zijn de knelpunten besproken. Daarnaast zijn er groepsbezoeken gedaan. De tweede ronde groepsbezoeken zijn door de teamleider en directeur in november 2024 gedaan. Februari 2025 vindt er nogmaals een ronde groepsbezoeken plaats onder begeleiding van Martie de Pater.
- Alle afspraken met betrekking tot de nieuwe rekenmethode zijn vastgelegd in een borgingsdocument.
- In het cursusjaar 2025-2026 hebben we nog eenmaal gebruik gemaakt van de begeleiding van Martie de Pater. Naast een ronde groepsbezoeken heeft ze een scholingsmoment geleid.

- We overwegen om in 2026 naast de methode nog een instrument voor automatiseren in te zetten.

Overige thema's

In het verslagjaar is er daarnaast aandacht geweest voor diverse andere thema's:

- Het contact met de voorschoolse voorziening is geïntensiveerd. Er vindt regelmatig overleg plaats. Daarnaast is er sprake van een zorgvuldige (warme) overdracht.
- Vanuit Sociale Veiligheid worden de volgende aspecten tijdens een gezamenlijke bijeenkomst onder de aandacht gebracht:
    - Meldcode kindermishandeling.
    - Gedragsregels m.b.t. omgang met leerlingen.
- Met betrekking tot het meer- en hoogbegaafdheidsbeleid staan de volgende acties gepland:
    - Beleid/visie maken rondom koektrommels (extra aanbod in de klas) en evt. ook de ateliers.
    - Doornemen MHB-beleid en indien nodig aanpassen en afstemmen met het team.
- Tijdens bouwvergaderingen worden een aantal aspecten uit het IB-handboek gedeeld. Te denken valt aan:
    - Communicatie over leerlingen die ondersteuning ín de groep krijgen
    - Opbrengsten en pedagogisch/didactisch handelen van de leerkracht
    - Afspraken m.b.t. huiswerk en begeleiding
    - Visie op inclusief onderwijs op onze school
- De school heeft als doel om in juli 2026 Erkende Opleidingsschool te zijn. Jacolien Inkum volgt de opleiding Schoolopleider. Het team heeft de eerste training van werkplekbegeleider gevolgd. In 2026 zijn er nog twee trainingsmomenten. Op 24 april 2026 vindt de audit plaats om erkende opleidingsschool te worden.

Toekomstige ontwikkelingen

- Bijbelonderwijs en het lezen van de Bijbel.
- Aandacht voor gedragsproblematiek (inhoudelijke cursussen).

Voorbereiden op de implementatie van het nieuwe curriculum

Voor rekenen en taal hebben we nieuwe methodes aangeschaft. Voor taal sluit de methode al aan op de kerndoelen, voor rekenen is de handleiding aangepast. Ook zijn er veranderingen in de werkboeken doorgevoerd. Vanaf het volgende schooljaar zullen we deze gebruiken. Voor Burgerschap is er een coördinator aangesteld die volgend schooljaar samen met het team de leerlijnen zal toetsen aan de kerndoelen. Voor de overige vakken zullen volgende schooljaar in kaart brengen welke methodes (niet meer) voldoen aan de kerndoelen.

Onderwijsresultaten en tussentijdse opbrengsten

We streven goede opbrengsten na, vooral als het gaat om de vakken taal en rekenen en ook als het gaat om sociaal-emotionele-ontwikkeling (ZIEN! /Kindbegrip en PCM). We vinden het heel belangrijk dat leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en kunnen en dat hun opbrengsten leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs en een passende plaats in de maatschappij. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de tussentoetsen en de resultaten op sociaal-emotioneel gebied. Jaarlijks stellen we een overzicht op van toets-uitslagen. Op basis van analyses stellen we interventies vast.

Referentieniveaus bij Doorstroomtoets

Sinds 2020 wordt er door de inspectie het onderwijsresultatenmodel gehanteerd. Dit houdt in dat er op een nieuwe manier wordt gekeken of leerlingen voldoende hebben geleerd. De inspectie kijkt welke referentieniveaus de leerlingen beheersen voor lezen, taalverzorging en rekenen. Daarbij wordt

ook rekening gehouden met de leerlingenpopulatie van een school: de schoolweging. Iedere school heeft een schoolweging die wordt vastgesteld door de CBS. De schoolweging valt tussen 20 en 40. Afgaande op onze schoolweging (gemiddeld 29,6) kunnen we concluderen dat wij een gemiddelde schoolpopulatie hebben (vergeleken met andere basisscholen in Nederland).

Voor iedere school in Nederland geldt dat minimaal 85% van de leerlingen 1F moet behalen. Als school hebben we de ambitie dat 100% van de leerlingen 1F behaalt. Voor rekenen hebben we de doelstelling op 96% gezet, omdat het voor leerlingen met een eigen leerlijn niet altijd haalbaar is om 1F te behalen.

Voor het hogere doel, 2F/1S hebben we streefdoelen geformuleerd. Afgaande op onze leerlingenpopulatie en de behaalde resultaten van de achterliggende jaren komen we op de volgende schoolnormen:

- Lezen: 76 % van de leerlingen behaalt 2F
- Taalverzorging: 60 % van de leerlingen behaalt 2F
- Rekenen: 52 % van de leerlingen behaalt 1S

Tabel behaalde referentieniveaus Doorstroomtoets

	’21- ‘22	`22- `23	’23- ‘24	’24- ‘25
Schoolweging	29,6	29,6	29,6	29,4
Aantal leerlingen	34/34	39/39	38/38	24/24
Percentage ten minste 1F				
1F Lezen	100%	100%	100%	96%
1F Taalverzorging	100%	100%	100%	88%
1F Rekenen	100%	94,9%	95%	83%
Percentage 1S/2F				
2F Lezen	88,2%	92,3	89%	75%
2F Taalverzorging	67,6%	74,4%	53%	46%
1S Rekenen	41,2%	64,1%	55%	21%

De laatste drie toetsafnames voorafgaand aan de afname in 2025 scoren we als school ruimschoots boven onze schoolnormen. De behaalde percentages zijn ook significant hoger dan bij vergelijkbare scholengroepen.
De resultaten van schooljaar 2024-2025 zijn echter ruimschoots onder de normen. We hebben de resultaten uitgebreid geanalyseerd (zowel op groepsniveau als leerlingniveau) en naar mogelijke verklaringen gekeken. We hebben vervolgens een plan van aanpak opgesteld voor de volgende schooljaren.

Inspectie

Op 9 oktober 2025 heeft er een bestuursgesprek plaatsgevonden. De inspecteur constateerde dat er geen signalen zijn, waardoor er een reden is voor vervolgonderzoek. Aan het bezoek werd verder geen oordeel verbonden.

Op 16 december 2025 vond er een onverwachts inspectiebezoek plaats. Er werd in zes verschillende groepen gekeken, met vijf leerlingen heeft er een gesprek plaatsgevonden en met de intern begeleiders en directeur-bestuurder is er een gesprek gevoerd. De inspecteurs deelden de volgende conclusies:

- Er werden geen signalen opgemerkt waardoor een vervolgonderzoek nodig is.

- Er is veel openheid en enthousiasme in de school. Ook signaleerden ze dat de school veel thema's heeft opgepakt, waarbij een mooie ontwikkeling zichtbaar is.
- De kinderen worden gezien, het is veilig voor leerlingen in de school en er is rust in de groepen. De basisvoorwaarden om tot leren te komen zijn op orde. De leerlingen zijn betrokken en taakgericht en de lessen worden efficiënt georganiseerd. De leerlingen krijgen extra ondersteuning waar dit nodig is en worden goed gevolgd in hun ontwikkeling.
- De school maakt werk van inclusief onderwijs, er is maatwerk mogelijk en als het nodig is worden er dingen aangepast.
- Op een aantal thema's benoemden ze nog dingen die we mee kunnen nemen in onze schoolontwikkeling. In veel lokalen is een rijke leeromgeving, ze vroegen bijvoorbeeld welke keuzes worden gemaakt en of deze schoolbreed doordacht zijn. Zo gaven ze nog een aantal nuttige tips die we ter overweging mee kunnen nemen.

De school heeft tenslotte een korte rapportage ontvangen.

Visitatie

In het verslagjaar heeft er op 23 april 2025 een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. De belangrijkste conclusies en aanbeveling zijn gedeeld in het verslag van het intern toezicht.

Passend onderwijs

De school staat op het standpunt dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in voorkomende gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we kunnen bieden.

Verantwoording middelen Passend Onderwijs 2025

Van het samenwerkingsverband Berséba kregen we in het verslagjaar een bedrag van € 92.995.
Het samenwerkingsverband heeft in haar ondersteuningsplan drie programmalijnen opgenomen. Met betrekking tot de besteding van de middelde volgen we hierin het samenwerkingsverband. Onderstaande tabel geeft de bestedingen weer aan extra ondersteuning:

Verantwoording: Activiteiten extra ondersteuning			
	Programmalijn Expertise		**€ 16.280**
1	Ambulante Begeleiding	Voor vier leerlingen AB ingezet	€ 7.280
2	Orthopedagoog	Er zijn drie brede onderzoeken afgenomen	€ 3.500
3	Overig, nl	We hebben momenteel meerdere dubbel bijzondere leerlingen	€ 4.000
	Programmalijn Maatwerk		**€ 67.000**
1	Plusklas t.b.v. dubbel bijzondere kinderen	Extra begeleiding in de plusklas.	€ 17.000
2	School interne arrangementen HB/gedrag/cognitief op basis van OP	Meerdere leerlingen krijgen intern extra begeleiding voor HB/gedrag/cognitief. Allen ca. 1 uur per dag extra ondersteuning.	€ 20.000
3	Specifieke groepsinzet OA	Formatief extra ruimte voor onderwijsassistentie	€ 20.000
4	Praktijk	De Beverklas is gestart, 12 leerlingen krijgen hier op dinsdag begeleiding	€ 10.000
	Programmalijn Samenwerking		**€ 9.715**

1	Overig, nl	Samenwerking met kinderopvangorganisatie om instroom te verbeteren.	€ 3.500
2	Gespecialiseerd Onderwijs	Contact SBO/ SO/ MKD om juiste aanpak af te stemmen.	€ 715
3	Overig, nl	Begeleiding leerlingen soc.- emotioneel.	€ 5.500
		Saldo	€ 0

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

We stimuleren de professionalisering van personeelsleden, waarbij we ruimte geven aan het uitvoeren van onderzoek.

Internationalisering

Het vak Engels wordt breed aangeboden in de groepen 1 t/m 8. De methode Stepping Up en Holmwoods zijn leidend. We hebben als doelstelling dat de leerlingen in groep 8 minimaal het classroom English beheersen.

Daarnaast ondernemen we verschillende initiatieven om internationalisering te bevorderen. Te denken valt aan de organisatie van een multiculturele week.
In de toekomst willen we graag nog meer planmatig en structureel aandacht geven aan de ontmoeting met andersdenkenden. Momenteel is de aandacht hiervoor nog meer incidenteel en afhankelijk van de keuze van de leerkracht.

Klachtenbehandeling

Als ouders niet tevreden zijn over de handelwijze of over de kwaliteit van de door de school geleverde diensten, functioneert er een klachtenregeling. De schoolvereniging heeft twee externe vertrouwenspersonen aangesteld, bij wie ouders een klacht kunnen indienen wanneer ze zich door team en schoolleiding niet gehoord voelen. De namen van de vertrouwenspersonen staan vermeld in de schoolgids.
In 2025 zijn geen klachten met betrekking tot het onderwijs ingediend bij de externe vertrouwenspersoon. Ook zijn bij de klachtencommissie of het intern toezicht geen klachten ingediend die betrekking hebben op de vereniging. Er is nagedacht over een nieuw functieprofiel en professionalisering van de externe vertrouwenspersoon.

Daarnaast is de vereniging aangesloten bij een door de VGS ingestelde landelijke klachtencommissie reformatorisch onderwijs. Ook daar zijn in het verslagjaar geen klachten ingediend.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is één van de speerpunten van onze school. In ons veiligheidsplan hebben we de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Wij vinden het belangrijk dat iedere leerling met plezier naar school gaat
- Wij bieden een leer- en leefomgeving waarin iedere leerling zich geaccepteerd en gezien voelt
- Wij streven naar een doorgaande lijn van groep 1 tot en met groep 8
- Wij nemen een open en respectvolle houding aan naar de buitenwereld

Sinds enkele jaren hebben we een coördinator Sociale Veiligheid. In samenspraak met andere betrokkenen, zoals het team en de MR is er in 2022 een nieuw Veiligheidsplan opgesteld, waarin het sociale veiligheidsbeleid staat beschreven. Daarnaast hebben we hierin een verzameling opgenomen van (verplichte) documenten. Te denken valt onder andere aan gedragsprotocollen en het anti-pestprotocol. In 2024 is er een nieuw profiel opgesteld voor de externe vertrouwenspersoon. Daarnaast is het beleid aangepast.

Jaarlijks houdt de coördinator Sociale Veiligheid een panelgesprek met leerlingen uit de bovenbouw. De resultaten worden gedeeld en indien nodig wordt het beleid bijgesteld.
Tweemaal per jaar wordt de ZIEN-vragenlijst door de leerlingen ingevuld. De resultaten daarvan worden gemonitord en door de intern begeleider tijdens het opbrengstgesprek besproken met de leerkracht. Indien nodig worden er interventies ingezet. Deze schoolmonitoring delen wij jaarlijks met de onderwijsinspectie.
Daarnaast hebben we als school extra aandacht besteed aan groepsvorming en de gouden en zilveren weken. Van de coördinator Sociale Veiligheid ontvangen wij jaarlijks een incidentregistratie. Deze kan aanleiding zijn tot het bijstellen van het beleid.

2.2 Personeel en professionalisering

Personeelsleden

Benoeming en ontslag

Voor de (interne of externe) werving en selectie van personeel wordt de benoemingsprocedure van de Ds. G.H. Kerstenschool gevolgd. Deze procedure is gebaseerd op de sollicitatiecode van de VGS.

In 2025 hebben we afscheid van één personeelslid genomen. Verschillende studenten (van het Hoornbeeck college en Driestar educatief) liepen stage op onze school. Er werd één nieuwe leerkracht benoemd.

Verzuimcijfers

Het ziekteverzuim bedroeg de afgelopen jaren:

Kalenderjaar	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
Percentage ziekteverzuim van Ds. G.H. Kerstenschool	5,1%	4,6%	2,2%	1,7%

Kalenderjaar	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
Landelijk gemiddelde Basisonderwijs	6,5%	6%	7,2%	?

Het landelijk verzuimcijfer over 2025 is op dit moment nog niet bekend. In het jaar 2025 was er bij één personeelslid sprake van langdurig verzuim (circa twee maanden). Zowel het ziekteverzuim als de meldingsfrequentie (0,32) is relatief laag.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	*VOG aanwezig op datum indiensttreding*	*VOG te laat aanwezig*	*VOG niet aanwezig*
Nieuwe medewerkers in loondienst	< 5	-	-
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG-verplichting	< 5	-	-

We hebben in het cursusjaar 2023-2024 het beleid met betrekking tot de VOG aangescherpt. Bij iedere nieuwe medewerker wordt door de directeur-bestuurder en een medewerker van de VGS gecheckt welke datum er op de VOG staat, alvorens een medewerker in dienst komt.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in bijlage IV van het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

Professionalisering

Professionalisering is noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs en van de organisatie ook in de toekomst te kunnen waarborgen. Alle leraren hebben in hun normjaartaak ruimte om deel te nemen aan verschillende vormen van deskundigheidsbevordering. Dit betreft zowel persoonlijke vorming en ontwikkeling als (verplichte) teamontwikkeling. Tijdens het ontwikkelgesprek komt het thema (persoonlijke) ontwikkeling jaarlijks aan de orde.

Voor de uitvoering van professionalisering van het personeel zijn beleidsdoelen opgesteld. Ze zijn beschreven in het Schoolplan 2023-2027 en in de jaarplannen. De school werkt planmatig aan de verbetering van het onderwijs. Hiervoor worden onder andere teamprofessionalisering en individuele professionalisering ingezet.

Teamprofessionalisering:

In 2025 zijn er verschillende momenten van teamprofessionalisering geweest:

- Teambijeenkomsten PCM, gericht op borging en implementatie (tijdens vergaderingen).
- Teambijeenkomsten Meer- en hoogbegaafdheid (tijdens vergaderingen).
- Teambijeenkomsten onderbouw gericht op stimulering buitenspel voor het jonge kind).
- Teambijeenkomsten met betrekking tot Burgerschap.
- Twee teambijeenkomsten met betrekking tot de borging van de rekenmethode (Pluspunt).
- Eén teambijeenkomst geleid door Arie Visser van Driestar educatief voor groep 4-8 met betrekking tot de implementatie van de nieuwe taalmethode, Taal Actief.
- Teamtraining werkplekbegeleider door Jaco Offermans van Driestar educatief.

Individuele professionalisering

- Een vijftal teamleden volgde de herhalingscursus Bedrijfshulpverlener.
- Een onderbouwleerkracht volgde twee terugkomdagen die jaarlijks gegeven worden n.a.v. de opleiding Jonge Kind. Deze terugkomdag vond plaats bij Driestar educatief.
- Een onderwijsassistent volgde de Pabo (route duaal).
- Een gedeelte van het team (12 personen) bezocht de inspiratiemiddag van Berséba over inclusief onderwijs.
- Een teamlid heeft in juni 2025 de opleiding Intern Begeleider bij Driestar educatief afgerond.
- Een teamlid doet de opleiding Schoolopleider, met deze tweejarige opleiding is het betreffende teamlid bevoegd om aanstaande leraren te begeleiden.
- Enkele teamleden volgden cursussen gericht op de begeleiding van een leerling met het syndroom van Down.
- Een driedaagse cursus Rouwbegeleiding werd door één van de teamleden gevolgd.
- Enkele collega's volgden de netwerken m.b.t. een praktijkklas.
- Een gedeelte van het team (11 teamleden) deed een cursus gericht op hoogbegaafdheid (dubbel-bijzonder).

Netwerken van het samenwerkingsverband Berséba werden bezocht door de directeur, de intern begeleiders de onderwijsassistenten en de MHB-coördinator.

Uitkeringen na ontslag

In het verslagjaar hebben er geen ontslagen plaatsgevonden die kosten voor uitkeringen met zich mee hebben gebracht.

Bijzondere bekostiging schoolleiders en starters

Schoolbesturen ontvangen naast de reguliere lumpsumbekostiging ook een bedrag via de zogenaamde bijzondere bekostiging schoolleiders en starters. Dit geld is in 2025 besteed aan:

- Herregistratie directeur-bestuurder
- Begeleiding startende leerkrachten door teamleider en schoolopleider
- Vrijstelling van taken voor de startende leerkrachten.

Aanpak werkdruk

Genomen maatregelen in 2025 voor werkdrukvermindering en inzet middelen:

De middelen voor 2025 zijn ingezet voor:

- Een onderwijsassistent ter ondersteuning van de leerkrachten in de groepen 0 t/m 4 gedurende drie dagen per week.
- Voor extra inzet leerkrachten ter ondersteuning van de leerkrachten in de groepen 5 t/m 8, voor één aaneengesloten lesuur per groep per week.
- De gemiddelde groepsgrootte kon in het jaar 2025 relatief klein worden gehouden met ongeveer 22 leerlingen per groep.

Strategisch personeelsbeleid

Formatieplan

Voor de uitvoering van goed personeelsbeleid dat afgestemd is op onze onderwijskundige visie, hebben we bekwaam en voldoende personeel nodig. Het personeel bestaat uit een managementteam (een directeur-bestuurder, twee teamleiders en een algemeen coördinator die ook ICT-er is), twee intern begeleiders, één coördinator sociale veiligheid, één coördinator meer- en hoogbegaafdheid, leerkrachten, onderwijsassistenten en één managementassistent Op 31 december 2025 waren 34 personeelsleden in dienst met een totaal fte van 17,8.

Om al deze functies in te vullen met de toegekende middelen, wordt ieder jaar een Formatieplan opgesteld. In overleg met teamleden wordt ieder jaar de formatie-invulling besproken, rekening houdend met de hoogte van het Lumpsumbudget, de vaste benoemingen van teamleden en de beleidsuitgangspunten van het Formatieplan.

Het streven is om vanuit onderwijskundig oogpunt zoveel mogelijk fulltime betrekkingen te handhaven en te creëren. Indien mogelijk wordt het aantal deeltijdfuncties beperkt gehouden. Vanuit onderwijskundige overwegingen kiest het bestuur ervoor in principe maximaal twee leerkrachten voor één groep in te zetten.

Alle teamleden mogen van tevoren bij de directeur hun wensen indienen voor de formatie-invulling voor henzelf. Het MT bespreekt deze informatie en weegt persoonlijke belangen en schoolbelangen tegen elkaar af en stelt vervolgens één of meer mogelijke opties op voor de totale formatie-invulling.

Na overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) wordt dit verder met het team gecommuniceerd. Als consensus is bereikt over één van de voorstellen tot het praktisch invullen van de formatie, stelt de directeur-bestuurder een formatieplan op dat doorgezonden wordt naar de PMR voor instemming en naar het toezichthoudend bestuur voor bespreking en vaststelling.

Tijdens de bespreking van het formatieplan geeft de directeur-bestuurder inzicht in de in besteding van de subsidie professionalisering voor de begeleiding van starters en schoolleiders. De MR krijgt gelegenheid om hierop te reageren.

Begeleiding

Nieuwe leraren worden begeleid door de teamleider aan de hand van een vastgesteld Begeleidingsplan. Het doel is dat de nieuwe leraar zich zo snel mogelijk thuis voelt op school en zelfstandig in staat is de bij de functie behorende taken uit te voeren volgens de Bekwaamheidseisen en de eisen die de school stelt. De nieuwe leraar wordt op de hoogte gesteld van de missie, visie, ambities, streefdoelen, werkwijzen en methodieken van de school. Daarnaast wordt hij of zij wegwijs gemaakt in het goed

uitvoeren van klassenmanagement, leerlingbegeleiding, team-gebonden praktische afspraken m.b.t. overleg, regels en procedures, protocollen enz.
De teamleider is verantwoordelijk voor het inwerkprogramma, fungeert als vraagbaak en begeleidt de nieuwe leraar bij de uitvoering van taken en gegeven opdrachten, indien nodig in overleg met de duo-partner of naaste collega. De teamleider houdt regelmatig evaluatiegesprekken en legt groepsbezoeken af. Na elk gesprek wordt in een groeidocument een kort verslag gemaakt door de leraar. De nieuwe leraar ontvangt voor het inwerken in de organisatie, naast de uren duurzame inzetbaarheid, ook een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis, concreet betekent dit eigenlijk dat er geen extra taakinzet wordt gevraagd bij een startende leerkracht.
In het verslagjaar is er één startende leerkracht en één startende onderwijsassistent begeleid.

Bekwaamheid
Onze school stelt alleen leraren aan die bevoegd zijn. Alle leraren beschikken daarom over een Pabo-diploma en zijn startbekwaam. Bij een eerste aanstelling wordt direct gestart met de ontwikkeling van hun bekwaamheid die verloopt volgens de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

De leraren en onderwijsassistenten worden gestimuleerd in het bijhouden hun eigen ontwikkeling. Alle bewijzen van ontwikkeling worden bijgehouden in AFAS.

Integraal personeelsbeleid
Met Integraal Personeelsbeleid (IPB) wordt het personeelsbeleid op de andere beleidsterreinen afgestemd, m.n. op het onderwijskundig beleid. We zien IPB als een middel om de identiteit en de kwaliteit van het onderwijs op de school gestalte te geven.
Voor de uitvoering van IPB wordt gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van de medewerkers in relatie met de schoolontwikkeling. De ontwikkeling van de medewerkers is gekoppeld aan de missie en de visie van de school, en aan de vastgestelde bekwaamheidseisen (competenties).

De gesprekkencyclus
Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus. Ter uitvoering hiervan vinden jaarlijks de volgende gesprekken met teamleden plaats: ontwikkelgesprekken, opbrengstgesprekken, functioneringsgesprekken, coaching-gesprekken en gesprekken n.a.v. groepsbezoeken. Het houden van een ontwikkelgesprek wordt gekoppeld aan een groepsbezoek. In het ontwikkelgesprek staat de persoonlijke ontwikkeling, de schoolontwikkeling en het welzijn van de medewerker centraal. De gesprekken worden schriftelijk vastgelegd.
Alle gesprekken hebben als doel de kwaliteit van het onderwijs te bewaken en te verbeteren. Ook om de opbrengsten aan de hand van toets-gegevens te monitoren. En tenslotte om het welzijn van leerlingen en teamleden te bevorderen.

Werkverdelingsbeleid
Op onze school mogen alle leraren meedenken over de verdeling van het werk. Dit is geregeld en wordt vastgelegd in het Werkverdelingsplan. Als tool gebruiken we hiervoor Cupella.
We hebben voor de indeling van uren in het kader van taakbeleid gekozen voor het basismodel. Alle teamleden mogen hun wensen en ideeën aangeven in de uitvoering van niet-lesgebonden taken en de normering van uren hiervoor. Na inventarisatie wordt elk jaar bij het opstellen van het takenoverzicht gekeken of de niet-lesgebonden taken goed verdeeld zijn over de verschillende leraren, rekening houdend met hun wensen, draagkracht en sterke kanten. Alle teamleden geven jaarlijks hun wensen kenbaar m.b.t. de invulling van hun uren voor individuele professionalisering en duurzame inzetbaarheid.
Ieder jaar wordt in teamverband de besteding van de werkdrukmiddelen geëvalueerd en wordt de besteding van het komende schooljaar besproken en vastgesteld. Dit is vastgelegd in het Werkverdelingsplan.

Verder bevat het Werkverdelingsplan afspraken m.b.t. de momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genoten. Ook zijn afspraken gemaakt waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school.

Banenafspraak
Op onze school hebben we meerdere vrijwilligers die op verschillende wijze hand-en-spandiensten verrichten. Eén van de vrijwilligers verricht conciërge taken en ontvangt hiervoor een maandelijkse vrijwilligersvergoeding.
Momenteel hebben we geen banen beschikbaar voor werknemers uit de doelgroep banenafspraak.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel
De komende jaren worden geen wijzigingen verwacht in de personele bezetting van de verschillende personeelscategorieën van de organisatie. We constateren dat we te maken hebben met relatief weinig verloop. De invulling van vacatures geeft momenteel nog geen problemen. In de inhoudelijke taken en functies die we momenteel hebben, worden geen wijzigingen verwacht.

We hebben in 2025 slechts enkele keren een groep vrij moeten geven omdat we geen vervanging konden realiseren.

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

Huisvestingsbeleid
De verantwoordelijkheid voor zowel het binnenonderhoud als het buitenonderhoud van het schoolgebouw ligt bij de school zelf. Er is goede informatie nodig om het huisvestingsbeleid te onderbouwen. Ook moet er een goed onderbouwde onderhoudsvoorziening worden gereserveerd en moet gekeken worden naar mogelijkheden tot verlaging van de onderhoudskosten en tot verbetering en verduurzaming van het gebouw. Het doel van een MJOP is het waarborgen van een veilige, duurzame en functionele leeromgeving door onderhoudskosten en -werkzaamheden (zoals dakrenovatie of installaties) inzichtelijk te maken voor een periode van 10-25 jaar
Om dit proces in goede banen te leiden is een contract afgesloten met Propendum B.V. te Hendrik-Ido-Ambacht. Propendum draagt zorg voor de actualisering van het MJOP.

Belangrijkste doelen van een MJOP in het onderwijs:
- Financiële grip en continuïteit: Een MJOP voorkomt financiële verrassingen en zorgt daarmee voor continuïteit.
- Voldoen aan wet- en regelgeving: Sinds 2024 is een MJOP voor alle scholen verplicht.
- Inzicht in de bouwkundige staat: Het in kaart brengen van de technische conditie van het schoolgebouw, inclusief installaties.
- Verduurzaming: Integratie van onderhoud met energiebesparende maatregelen, passend bij de ambities van het schoolbestuur.
- Kwaliteit van de huisvesting: Het behouden of verbeteren van de waarde en de kwaliteit van het schoolgebouw voor leerlingen en medewerkers.

Jaarlijks wordt het MJOP geüpdatet. Een keer per 4 jaar wordt een uitgebreide inspectie uitgevoerd. Deze heeft in november 2025 plaatsgevonden en heeft geleid tot een aangepast rapport. Het onderhoud en beheer op onze school is gebaseerd op het MJOP.

Onderhoudswerkzaamheden
1. Van Dorp heeft het onderhoud aan alle installaties, Cv-ketels en airco gerealiseerd.

2. Er is binnenschilderwerk uitgevoerd.
3. Ruim de helft van het groot buitenschilderwerk is in de zomervakantie van 2025 uitgevoerd.
4. Verschillende onderdelen van de speeltoestellen zijn vervangen.
5. De brandmeldinstallatie, blusapparaten en alarminstallatie zijn opnieuw (goed)gekeurd. Een tweetal blusapparaten is vervangen.
6. In januari 2025 is er een camerasysteem geïnstalleerd (vier camera's).
7. In de kerstvakantie 2025 is gestart met de renovatie van drie toiletgroepen.
8. In het najaar is er boven de zandbak van de kleuters een schaduwdoek geïnstalleerd (volledig bekostigd vanuit subsidie).
9. De kantoorruimte van directie en OA-ruimte is gerenoveerd (muren, vloerbedekking, kast, schuifdeuren).

Daarnaast vragen voor de nabije toekomst de volgende aspecten de aandacht:

1. Vervanging overige zes toiletgroepen beneden (voorjaarsvakantie en meivakantie 2026).
2. Renovatie IB-ruimte en ruimte teamleider onderbouw.
3. Groot buitenschilderwerk, overige gedeelte
4. Afname Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)
5. Bijwerken kunstgras en betontegels.
6. Schilderwerk trappen
7. Binnenschilderwerk muren enkele lokalen.
8. Vervangen boeidelen.
9. Overig 'klein' onderhoud wat in inspectierapport MJOP wordt benoemd:
    - Reinigen goten torentje
    - Herstel plekje dakbedekking bitumen
    - Herstel raamdorpels
    - Herstel loodslabben
    - Reinigen dakpannen
    - Vastzetten eternit sidings

Aandachtspunten voor de (middel)lange termijn:

1. Dakbedekking is al enkele jaren afgeschreven, maar nog in goede staat. Vervanging is opgeschoven.
2. Luchtbehandelingskast staat voor 2026 gepland, bedrag van ca. €40.000. Vervanging wordt alleen gedaan als deze defect gaat.
3. Cyclus omvormers naar 15 jaar (mogelijk vervangen bij stop salderingsregeling).
4. Nieuwe pleininrichting + vervangen speeltoestellen van 2034 naar 2028 verplaatst (grote investering). De voorbereiding hiervan start eind 2026.

Investeringen in ICT

ICT is niet meer weg te denken uit het onderwijs. Gebleken is dat digitale middelen bijdragen aan het leren. Ook bij de verwerking van de leerresultaten speelt ICT een belangrijke rol. Onze school gaat ook bij ICT voor kwaliteit. Dit wordt in de huidige maatschappij ook van ons gevraagd. Zo worden ook de leerlingen voorbereid op de jaren na de basisschool. In het verslagjaar 2025 is geïnvesteerd in ICT-hardware. Ook is er een visie op media opgesteld en is de leerlijn Digit-PO aangeschaft.

Toekomstige ontwikkelingen

In 2026 wordt een visie ontwikkeld ten aanzien van ICT-gebruik op de lange termijn. We denken daarbij onder andere aan een verdere flexibilisering van de huidige hardware. Ook denken we aan de verdere implementatie van de leerlijn Digit-PO.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Uitgangspunten duurzaamheid

Op onze school vinden we het belangrijk om op een bewuste en zuinige wijze met onze leefomgeving om te gaan. We hebben de aarde en de natuur in bruikleen en rentmeesterschap is onze Bijbelse opdracht. Allereerst hebben we de verantwoordelijkheid naar de Heere, Die ons de opdracht heeft gegeven om de aarde te bouwen en te bewaren (Genesis 2:15). Daarnaast is het onze verantwoordelijkheid om de aarde en de natuur die we in bruikleen hebben, op een goede wijze te beheren voor de toekomstige generatie.
Daarom zetten we ons op verschillende manier in voor een beter milieu.

Zonnepanelen

Op het dak van onze school zijn sinds 2014 zonnepanelen geïnstalleerd. Deze panelen wekken gedurende de dag elektriciteit op. Als school waren we in het verslagjaar (bijna) zelfvoorzienend. Het energiecontract verloopt via energievoorscholen.nl.

Energiebesparing

We proberen op school zo efficiënt mogelijk om te gaan met energie. Waar het kan, besparen we of kiezen we voor een duurzaam alternatief.
In de achterliggende jaren zijn er met behulp van het duurzaamheidsprogramma meerdere investeringen gedaan. Dit heeft geleid tot een halvering van het gasverbruik.
Ook is er een routekaart opgesteld met als doel om in 2050 (bijna) klimaatneutraal te zijn.

CO2 waarden

De CO2 resultaten waarden in de lokalen worden dagelijks gemonitord en als deze afwijkende waarden vertonen, krijgen wij hiervan een melding. De gemiddelde waarden zitten ongeveer op 800 á 900 PPM. Hiermee blijven we ruimschoots beneden de bovengrens van 1200 PPM. Als de waarde incidenteel boven 1200 PPM komt, wordt er in de lokalen extra geventileerd door bijvoorbeeld een raam open te zetten.

Afvalscheiding

Waar mogelijk proberen we het afval zoveel mogelijk te scheiden. In de school staat een ton waar lege batterijen ingeleverd kunnen worden. Ook papier en karton wordt gescheiden van ander afval. In 2025 is de mogelijkheid om batterijen op school in te leveren helaas gestopt (vanuit aanbieder Stibat).

2.4 Financieel beleid

Inkomsten en bestedingen

De inkomsten voor de exploitatie van de school komen met name van het Rijk. Elke school ontvangt jaarlijks een door de Rijksoverheid vastgesteld lumpsumbudget, waaruit alle loonkosten, kosten voor personeelsbeleid en materiële kosten moeten worden betaald. Het lumpsumbudget is onderscheiden in drie budgetten nl. voor personele loonkosten, voor personeels- en arbeidsmarktbeleid en voor materiële kosten. Er zijn echter geen bestedingsschotten aanwezig. Dit houdt in dat een school de vrijheid heeft beleid te maken hoe het totale lumpsumbudget wordt ingezet.
De hoogte van het totale lumpsumbudget voor een bepaald schooljaar is grotendeels gebaseerd op het aantal leerlingen per 1 oktober aan het voorafgaande schooljaar en de gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) van het personeel.

Boven op de lumpsum krijgen scholen van de Rijksoverheid extra budgetten zoals de werkdrukmiddelen.
De werkdrukmiddelen worden gericht ingezet ter vermindering van de werkdruk van de leraren. Iedere school heeft samen met het gehele team een plan opgesteld hoe de werkdruk het best verminderd kan

worden. Aan het eind van ieder kalenderjaar wordt een verantwoording gegeven via het bestuursverslag.

De extra aandacht die besteed wordt aan zorgleerlingen wordt bekostigd uit het budget verkregen voor passend onderwijs. Het wordt geheel besteed aan de leerlingenzorg. Echter is dit budget niet toereikend om te voldoen aan een optimale leerlingenzorg en wordt daarom aangevuld vanuit het lumpsumbudget.

De gemeenteraad van Ridderkerk heeft op 12 juli 2007 de "Verordening materiële financiële gelijkstelling onderwijs Ridderkerk 2007" vastgesteld. Op grond hiervan ontvangt de school jaarlijks een eenmalig bedrag wat een optelling is van twee subsidies die bestemd zijn voor: Onderwijskansen en Materiële instandhouding. De subsidies zijn sinds 31 juli 2012 niet meer geoormerkt en dus vrij besteedbaar.

De overige inkomsten voor de school bestaan o.a. uit rente-inkomsten en restitutie van betaalde premies.

De inkomsten van de schoolvereniging betreffen ledencontributies, giften, ouderbijdragen, collectes van kerken en rente-inkomsten. Hier staan de nodige bestedingen tegenover.

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting wordt in concept opgesteld door de VGS. Bij het maken van de begroting wordt het strategisch koersplan, schoolplan en jaarplan als uitgangspunt gebruikt, zodat de onderwijskundige doelen en ambities worden meegenomen in het opstellen van het financieel beleid.

Investeringsbeleid

Uitgangspunten met betrekking tot investeringen zijn vastgelegd in het toezichtskader. Investeringen boven €5000 worden verantwoord richting het intern toezicht. We volgen hierin de meerjarenonderhoudsplanning. Soms wordt er gemotiveerd afgeweken, ook dan vindt er verantwoording plaats.

Doelen en resultaten

Het doel van de vereniging is om de huidige onderwijskwaliteit te behouden en zo mogelijk te verbeteren. In het hoofdstuk 'onderwijs' zijn de verschillende doelen, zoals geformuleerd in het schoolplan reeds benoemd. In de begroting zijn deze uitgangspunten altijd de leidraad. Indien de gewenste invulling hiervan binnen de begroting niet passend is, wordt nagegaan waar de inzet van middelen kan worden verminderd, echter zonder daarbij al te veel afbreuk te hoeven doen aan de doelstelling. De redenatie is daarom altijd; doelstelling – financieel wenselijk.

De salarisadministratie, personeelsadministratie en de financiële administratie van zowel de school als de vereniging zijn uitbesteed aan de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS).
De verantwoordelijkheid voor financiële zaken heeft het toezichthoudend bestuur gedelegeerd aan de directeur-bestuurder. Hij is contactpersoon tussen het VGS enerzijds en het toezichthoudend bestuur en de school anderzijds.
Hij voert zijn taak uit in overleg met de penningmeester, het managementteam, de managementassistente en het administratiekantoor VGS.
Voor de uitvoering van het financieel beleid zijn beleidsdoelen opgesteld. Ze zijn beschreven in het Schoolplan 2023-2027.

Doelen financieel beleid	Resultaat
Het Toezichthoudend bestuur (TB) wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij de middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. Om aan deze beleidsdoelstelling op langere termijn te kunnen voldoen, heeft het TB kengetallen vastgesteld voor: • liquiditeit (norm 2,00), • solvabiliteit (norm 0,50), • huisvestingsratio (max. 10%) • weerstandsvermogen (tenminste 15%), • kapitalisatiefactor (tenminste 35% en max. 60%),	Bij iedere financiële kwartaalrapportage zijn de kengetallen gespiegeld aan de normen. Voor 2025 voldoen alle kengetallen aan de gestelde normen. Voor verdere toelichting, zie hoofdstuk 3 paragraaf 3.3.
Vooralsnog worden de personele middelen uit het Lumpsumbudget bestemd voor personele doeleinden en materiële middelen voor materiële zaken. De bestedingsschotten tussen de budgetten blijven dus uitgangspunt voor beleid. De schotten van het lumpsumbudget zijn echter geen belemmeringen bij het maken van keuzes. We hanteren op deze wijze een voorzichtig financieel beleid, waarbij we in ieder geval waarborgen om aan onze personele verplichtingen (o.a. vaste benoemingen) te kunnen voldoen. Daarbij streven we naar kwalitatief goed onderwijs voor de klas, gegeven door personeelsleden die voortdurend geprofessionaliseerd en gecoacht worden, waarbij gebruik gemaakt wordt van moderne onderwijsmiddelen. Ook zijn voldoende gelden gereserveerd voor het onderhoud van het schoolgebouw dat uitgevoerd wordt aan de hand van een meerjaren-onderhoudsplan. Middelen die beschikbaar zijn, worden zo veel mogelijk ingezet. Bij het opstellen van de begroting wordt prioriteit gegeven aan het onderwijskundig beleid. Grotere uitgaven zullen gekoppeld worden aan de beleidskeuzes van het schoolplan.	Na afloop van 3 maanden is er een financiële kwartaalrapportage opgesteld onder verantwoordelijkheid van de directeuren-bestuurders. Deze rapportages zijn in het toezichthoudend bestuur en in de medezeggenschapsraad besproken. In de rapportage is de stand van zaken weergegeven en gespiegeld aan de begroting. De afwijkingen zijn toegelicht. Daarbij is op grond van de huidige uitgaven in het kwartaal en van nieuwe informatie, een prognose gegeven tot en met december. Waar nodig en mogelijk is erop de te verwachten uitgaven bijgestuurd. De beleidsdoelen hebben we in 2025 kunnen realiseren. Aan alle personele verplichtingen hebben we kunnen voldoen. Alle noodzakelijke uitgaven voor kwalitatief goed onderwijs en voor onderhoud van het gebouw alsook de dotatie van de Voorziening groot onderhoud hebben kunnen plaatsvinden.
De directeur-bestuurder voert het voorgenomen beleid aan de hand van de begroting in het daaropvolgende kalenderjaar uit. Voor de uitgaven zijn budgetten vastgesteld, die door de directeur-bestuurder wordt bewaakt. Na afloop van het boekjaar is het werken met budgetten en de hoogte	Na iedere financiële managementrapportage worden de budgetten door de directeur-bestuurder, tegen het licht gehouden van de uitgaven. Na afloop van het resultaat in 2025 zijn alle budgetten gemonitord en is de hoogte voor de begroting 2026 opnieuw vastgesteld.

hiervan geëvalueerd en voor de nieuwe begroting bijgesteld.	
De directeur-bestuurder stelt in samenwerking met het VGS na afloop van elk kwartaal een financiële managementrapportage op, waarin o.a. de afwijkingen van de begroting in kwartaalcijfers aan het TB worden gerapporteerd en toegelicht.	Ieder kwartaal is er een financiële kwartaalrapportage opgesteld en binnen het TB en de medezeggenschapsraad besproken. Zie verder de hierboven genoemde beleidsdoelen en de resultaten daarvan.
Actualisering van het beleid gebeurt jaarlijks in de begroting, en in het jaarplan van de school. Anno 2025 heeft de school een gezonde financiële positie. De meerjarenbegroting geeft aan dat deze positie in de toekomst gestabiliseerd kan worden.	Na afloop van het kalenderjaar 2025 is in de eerste vergadering van het TB in 2025 het 1e concept van de jaarrekening 2025 en de nieuwe begroting 2025 vastgesteld. Geconcludeerd is dat de school een gezonde financiële positie heeft. De cijfers in de nieuwe begroting zijn mede tot stand gekomen door de update van de leerlingenprognose en de resultaten van de inkomsten en uitgaven van jaarrekening 2025.

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, conform 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 inzake 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 23.750 euro per 31 december 2025.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Niet van toepassing.

2.5 Continuïteitsparagraaf

Intern risicobeheersingssysteem

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school 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.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

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

Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze school krijgt tot nu toe de formatie rond en heeft 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. 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: Aan het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door overbenoeming is extra inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool. Daarnaast kan ambulant personeel, indien nodig voor de groep worden ingezet. Ook hebben we in onze achterban geïnformeerd of er ouders zijn met een onderwijsbevoegdheid, die als het écht nodig is bereid zijn om een keer in te vallen.

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 gevolgkosten (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. Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Als 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 vergoedt 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 gevolgrisico'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: voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een daling van het leerlingaantal. Daarom is er al rekening gehouden met een formatieve vermindering van de leerkrachtinzet en inzet van onderwijsondersteunend personeel. 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.

Huisvesting en onderhoud
Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Per 1-1-2023 is de gewijzigde systematiek voor de voorziening groot onderhoud toegepast. De voorziening groot onderhoud is daardoor bepaald per onderhoudscomponent én is op een beleidsrijke manier bepaald.

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 is de onderhoudsplanning in kaart gebracht. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd. 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. Hier zal tijdig op worden geanticipeerd waarbij de dialoog met de gemeente wordt aangegaan om zicht te krijgen op een (mogelijk) eigen financiële bijdrage die de school moet leveren aan deze huisvestingsplannen.

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 hoofdstuk 1 van dit bestuursverslag.

Als belangrijkste niet-financiële risico ziet het bestuur:

a) Leeftijd personeelsbestand. Bijna de helft van de leerkrachten is boven de 50 jaar.
b) Terugloop onderwijskwaliteit bij langdurige uitval van leerkrachten of bij moeilijk te vervullen vacatures waarbij meer dan twee parttime leerkrachten voor een groep moeten staan.
c) Als relatief kleine eenpitter zijn we kwetsbaar. Het wordt moeilijker om binnen onze achterban toezichthouders te vinden die voldoende expertise hebben of kunnen ontwikkelen.

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van een standaard risicoprofiel van 15%. In 2026 wordt er een schoolspecifiek risicoprofiel opgesteld.

Om niet onnodig de risicobuffer aan te spreken, wordt in elk geval getracht om risico's tijdig te onderkennen, om indien nodig acties te ondernemen om 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.

Informatiebeveiliging en privacy

Onze school beschikt over een Functionaris Gegevensbescherming. Deze is aangesloten bij FG-plein. Met FG-plein hebben we een contract afgesloten. Jaarlijks bezoekt de heer Eric van den Ende de school, waarbij alle thema's met betrekking tot informatiebeveiliging en privacy aan de orde komen. Bij het thema informatiebeveiliging zijn in 2025 de volgende zaken gerealiseerd:

- Voorbereidingen realisatie normenkader.

Bij het thema privacy zijn in 2025 de volgende zaken gerealiseerd:

- Aandacht voor realisatie bewaartermijnen.
- Checklist en handboek opnieuw vastgesteld.

Er was in 2025 geen sprake van een datalek.

Jaarlijks wordt het thema IBP geagendeerd bij de MR.

Zaken met een politieke of maatschappelijke impact (overheidsprioriteiten)

In het verslagjaar was er geen sprake van zaken die een politieke of maatschappelijke impact hebben.

3. Verantwoording financiën

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

	Realisatie 2024 x € 1.000	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Verschil
Baten				
Rijksbijdragen	1.960	1.979	1.934	44
Overige overheidsbijdragen	1	4	3	1
Overige baten	27	36	36	0
Totaal baten	1.988	2.019	1.973	46
Lasten				
Personele lasten	1.653	1.676	1.704	-28
Afschrijvingen	38	32	32	-0
Huisvestingslasten	109	140	98	42
Leermiddelen	84	77	87	-9
Overige instellingslasten	92	107	90	17
Totaal lasten	1.975	2.032	2.011	21
Saldo baten en lasten	12	-13	-38	25
Saldo fin. baten en lasten	13	11	2	9
Nettoresultaat	25	-2	-36	34

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.

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Verschil
Ds. G.H. Kerstenschool	23.701	-7.207	-34.233	27.026
Vereniging	1.547	5.242	-1.303	6.545
Totaal	**25.248**	**-1.964**	**-35.536**	**33.572**

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 subsidie basisvaardigheden. Daarnaast zijn er eind 2025 vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd.

Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 44.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- (+ € 33.000): extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten;
- (- € 2.000): lagere uitbetaling Passend Onderwijs door een bijgestelde beschikking van het samenwerkingsverband. Grotendeels wordt dit gedekt door hogere inkomsten uit zorgarrangementen;
- (+ € 13.000): besteding van de subsidie basisvaardigheden welke in de loop van 2025 is toegekend.

De bijdragen vanuit de *gemeente* zijn 1.000 euro hoger dan begroot. Dit betreft onder meer een subsidie impulsgelden.

De *overige baten* zijn conform begroting gerealiseerd.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 28.000 euro lager uit dan begroot. Voor 16.000 euro heeft dit betrekking op loonkosten en voor 12.000 euro op overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:
Loonkosten:

- (+ € 13.000): hogere loonkosten vanwege de nieuwe CAO. Deze is in november ingegaan;
- (- € 26.000): een verschuiving tussen de inzet voor het onderwijzend (-1,14 fte) en het onderwijsondersteunend personeel (+1,00 fte) zorgt voor een besparing op de loonkosten;
- (+ € 3.000): er waren geen vervangingskosten begroot, maar uiteindelijk waren de vervangingskosten iets hoger dan de ontvangen vergoedingen van UWV en VFGS;
- (- € 6.000): als laatste verschil op de loonkosten is er een BWGS-premierestitutie ontvangen. Deze was niet begroot en bestaat uit een teruggave, welke is gecorrigeerd op de sociale lasten.

Overige personele lasten:

- (- € 12.000): een vrijval van de dotatie duurzame inzetbaarheid in plaats van een dotatie, zorgt voor een voordeel op de kosten;
- Daarnaast zijn er enkele verschuivingen tussen budgetten zichtbaar, waaronder lagere kosten voor scholing/schoolontwikkeling en hogere 'overige' kosten.

De *afschrijvingen* zijn conform begroting gerealiseerd. De *huisvestingslasten* zijn in totaal 42.000 euro hoger dan begroot. Dit betreft een hogere dotatie aan de voorziening groot onderhoud doordat het meerjarenonderhoudsplan is herzien (waaronder indexatie van de onderhoudskosten). Bij de *leermiddelen* is een besparing zichtbaar van 9.000 euro. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan lagere computerkosten. De *overige instellingslasten* laten tenslotte een overschrijding van 17.000 euro zien. Er zijn verschuivingen tussen verschillende budgetten zichtbaar, waaronder hogere kosten voor administratie en beheer, bestuurs-/managementondersteuning en PR. De ontvangen rente is 9.000 euro hoger dan begroot.

Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Materiële vaste activa	235	245	262
Financiële vaste activa	24	24	24
Totaal vaste activa	*259*	*269*	*285*
Vorderingen	12	19	31
Liquide middelen	1.123	1.033	936
Totaal vlottende activa	*1.135*	*1.052*	*968*
Totaal activa	**1.393**	**1.321**	**1.253**

PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000

Algemene reserve	593	600	576
Bestemmingsreserves privaat	177	172	170
Eigen vermogen	*770*	*772*	*746*
Voorzieningen	431	377	329
Kortlopende schulden	193	173	178
Totaal passiva	**1.393**	**1.321**	**1.253**

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

In 2025 is er voor ruim 21.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 19.000 euro. De afschrijvingen in 2025 bedroegen ruim 31.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris en apparatuur	7.350	euro	*Meubilair, geluidsapparatuur, digibord*
Leermiddelen	14.130	euro	*Taalactief*
Totaal	**21.480**	**euro**	

De *reserves* zijn met circa 2.000 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 54.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 86.000 euro gedoteerd, waarvan een deel een correctie betreft door indexatie van het meerjarenonderhoudsplan. De onttrekkingen bedragen ruim 29.000 euro, wat met name voor toiletrenovatie en schilderwerk bestemd is geweest. 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.

Teldatum per 1 februari	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ds. G.H. Kerstenschool	242	248	255	248	240	238

Het leerlingaantal is afgelopen jaren licht gedaald. De komende jaren is rekening gehouden met een wisselend leerlingaantal. In 2030 is vooralsnog wel een dip voorzien. Afgelopen jaren is geregeld gebleken dat de meerjarig prognoses af kunnen wijken door 'onvoorspelbare' in- en uitstroom. Jaarlijks worden de prognoses opnieuw beoordeeld.

FTE

Functiecategorie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	13,83	12,86	13,23	13,34	13,34	13,34

Onderwijsondersteunend personeel	3,46	3,59	3,15	2,61	2,55	2,55
Totaal	**18,28**	**17,46**	**17,38**	**16,95**	**16,89**	**16,89**

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. In de begroting is meerjarig gerekend dat de formatie geleidelijk zal worden afgebouwd. De vermindering is met name zichtbaar bij het onderwijsondersteunend personeel. Dit hangt samen met de verwachte (lichte) daling van het leerlingaantal en het wegvallen van tijdelijke gelden, waaronder subsidies. Van jaar tot jaar wordt de geplande formatie opnieuw beoordeeld in relatie tot de actuele ontwikkelingen.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	1.979	2.088	2.075	2.098
Overige overheidsbijdragen	4	4	-	-
Overige baten	36	41	35	35
Totaal baten	2.019	2.132	2.111	2.133
Lasten				
Personele lasten	1.676	1.809	1.777	1.765
Afschrijvingen	32	32	34	39
Huisvestingslasten	140	98	99	99
Leermiddelen	77	117	97	87
Overige instellingslasten	107	91	89	91
Totaal lasten	2.032	2.146	2.096	2.080
Saldo baten en lasten	-13	-14	14	53
Saldo fin. baten en lasten	11	2	2	2
Nettoresultaat	**-2**	**-12**	**16**	**55**

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren voornamelijk positieve resultaten zien. Wel zal er van jaar tot jaar 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 ontwikkelingen in formatie en leerlingaantallen.

Contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten zijn niet van toepassing; er is geen sprake van verhuur of detachering van personeel.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Materiële vaste activa	235	234	250	326
Financiële vaste activa	24	24	24	24
Totaal vaste activa	*259*	*258*	*274*	*350*
Vorderingen	12	42	42	42
Liquide middelen	1.123	923	953	861
Totaal vlottende activa	*1.135*	*965*	*995*	*903*
Totaal activa	**1.393**	**1.223**	**1.269**	**1.253**

PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Algemene reserve	593	534	552	608
Best. reserve privaat	177	172	170	169
Eigen vermogen	*770*	*706*	*722*	*778*
Voorzieningen	431	286	315	244
Kortlopende schulden	193	231	231	231
Totaal passiva	**1.393**	**1.223**	**1.269**	**1.253**

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 grotendeels gebruik gemaakt van stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen. Het is niet de verwachting dat de daadwerkelijke investeringen hoger dan deze stelposten uitkomen. De belangrijkste investering voor 2026 is het vervangen van een deel van het meubilair. In 2028 is een investering ten behoeve van het schoolplein gepland.

De liquide middelen laten een daling zien. Deze ontwikkeling hangt samen met de begrote resultaten en de begrote investeringen en onttrekkingen van de voorziening groot onderhoud.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een wisselend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste onttrekkingen voor de komende jaren zijn; vervangen van de luchtbehandeling (alleen indien noodzakelijk) en verdere renovatie van de toiletten.

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 welken mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 2	**0,30**	0,87	0,86	0,81	0,82	0,82
Liquiditeit	**1,50**	6,10	5,87	4,18	4,31	3,91
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	**<1**	1,39	1,39	1,25	1,23	1,15

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 1,50. Bij een waarde van 1,50 zijn de aanwezige kortlopende middelen anderhalf keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven.

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. In de begroting is meerjarig zichtbaar dat de reserves worden afgebouwd en de middelen besteed worden aan (de kwaliteit van) het onderwijs.

Voor onze organisatie hanteren we het *weerstandsvermogen* als kengetal. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. 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 algemene norm. Wel wordt er georiënteerd om de schoolspecifieke risico's in kaart te brengen en daarmee een schoolspecifieke norm vast te stellen. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	26,86%	27,02%	22,61%	22,74%	21,50%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	**15%**	23,94%	23,64%	19,46%	19,42%	18,08%

Bijlage: Verslag intern toezicht

Samenstelling en werkwijze intern toezicht

Het toezichthoudend bestuur bestaat conform de statuten uit zeven leden vanuit de kerkelijke achterban. Zes van de zeven leden zijn lid van de Gereformeerde Gemeente Ridderkerk of de Gereformeerde Gemeente Ridderkerk-Slikkerveer. De statuten schrijven voor dat er één vrije zetel is, deze wordt momenteel ingevuld door een toezichthouder die lid is van de Hersteld Hervormde Kerk.
De bestuursleden worden aangetrokken op basis van vooraf vastgestelde profielen. Hiervoor is een procedure beschreven. In onderstaand schema ziet u de samenstelling van het bestuur per 31 december 2025, de verschillende functies, de nevenfuncties en het jaar waarin het betreffende bestuurslid conform de statuten uiterlijk dient af te treden.

Naam	Functie	Aftredend	Nevenfunctie	Bezoldigd
L. van Antwerpen	Voorzitter	2031	Kerkenraadslid G.G. Ridderkerk	Nee
			Lid orgelcommissie	Nee
C.H. Kleinbloesem	2e voorzitter	2034	Peletonscommandant bataljon Bewaken en Beveiligen Korps Nationale Reserve	Ja
I. Boot	Secretaris	2029	-	
C. van Dieren	Penningmeester	2029	-	
T. Kok	Lid	2032	Kerkenraadslid G.G. Ridderkerk-Slikkerveer	Nee
C. de Leeuw	Lid	2032	Kerkenraadslid G.G. Ridderkerk	Nee
A. Soffree	Lid	2030	-	
J. Gorter	Directeur-bestuurder	-	Voorzitter auditcommissie Berséba Randstad	Ja
			Voorzitter zondagsschool G.G. Sliedrecht	Nee

(Vrijwilligers)vergoeding

Het werk als intern toezichthouder is onbezoldigd. De beloning voor de intern toezichthouder is gemaximeerd op €400 per bestuurslid per kalenderjaar.

Toewijzing accountant

Voor controle van de jaarrekening heeft het toezichthoudend bestuur Van Ree Accountants benoemd als externe accountant

Hoe het toezicht is vormgegeven

Werkwijze collectief bestuur

De taken en verantwoordelijkheden van het toezichthoudend bestuur en van de directeur-bestuurder zijn vastgelegd in de statuten van de school. Tijdens de zelfstandige vergaderingen van het toezichthoudend bestuur gaat het zij na of de directeur-bestuurder de besluiten van het collectief bestuur op een correcte wijze uitvoert. Dit gebeurt door middel van diverse rapportages aan het toezichthoudend bestuur en vraagstelling daarover vanuit het toezichthoudend bestuur. De directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur vormen samen het collectief bestuur welke gezamenlijk de verantwoordelijkheid draagt voor de vaststelling en de uitvoering van het beleid. Een belangrijke notie is dat het verenigingsbestuur het collectief bevoegd gezag blijft. De vergaderingen van het bestuur worden gekenmerkt door een helder intern toezichtskader, waarbij een vooraf vastgesteld jaarplan wordt gehanteerd. Dit geeft structuur aan de bespreking van de diverse beleidsterreinen. Door de inzet

en inbreng van alle bestuursleden en een directe bespreking is sprake van een evenwichtige besluitvorming.
Het bestuursmodel Statutair bestuurder beantwoordt aan het concept van toezichthoudend besturen en sluit daarmee aan op de ontwikkelingen in onderwijs en maatschappij, het toezichtsbeleid van de Onderwijsinspectie en de professionalisering van de schoolleider.
De directeur-bestuurder ontwerpt beleid en legt dit ter goedkeuring voor aan het toezichthoudend bestuur. Binnen het bestuur (waar de directeur-bestuurder formeel lid van is) kan er van de aanwezige expertise gebruik gemaakt worden voor overleg. Vervolgens voert de directeur-bestuurder dit beleid uit en monitort het toezichthoudend bestuur het verloop aan de hand van de strategische kaders.
De verantwoordelijkheden en doelen zijn geformuleerd in de volgende documenten:

- Statuten
- Strategisch bestuursbeleidskader
- Identiteitsprofiel
- Profiel leden toezichthoudend bestuur
- Bestuurlijke jaaragenda
- Managementstatuut
- Treasurystatuut

De bestuurlijke jaaragenda wordt jaarlijks aangepast en vastgesteld. De beleidsdocumenten worden tweejaarlijks geëvalueerd.
Het toezichthoudend bestuur voert beleid dat wordt gevoed vanuit een meerjarenvisie (strategisch koersplan). Op basis daarvan stelt de directeur-bestuurder, in samenspraak met het team vierjaarlijks een schoolplan en jaarlijks een jaarplan op, inclusief de daaraan gerelateerde begrotingen.
Tweemaal per jaar rapporteert de directeur-bestuurder aan het toezichthoudend bestuur middels een schriftelijke managementrapportage over de realisatie van het jaarplan.
Jaarlijks wordt een nieuwe (meerjaren)begroting opgesteld. Middels een financiële managementrapportage worden de kwartaalcijfers aan het toezichthoudend bestuur gerapporteerd en met name de afwijkingen van de begroting toegelicht.
Het door de directeur-bestuurder opgestelde jaarplan met de daaraan gekoppelde financiële begroting worden jaarlijks door het toezichthoudend bestuur beoordeeld en vastgesteld.
De directeur-bestuurder heeft een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) laten opstellen en hanteert dit voor de reservering van financiële middelen die bedoeld zijn voor beheer en onderhoud van het gebouw. Het toezichthoudend bestuur legt jaarlijks verantwoording af van het door haar gevoerde beleid aan de ledenvergadering.

Code Goed Bestuur
Het bestuur onderschrijft en volgt de Code Goed Bestuur zoals die door de PO-Raad is vastgesteld.
Tijdens het verslagjaar zijn alle intern toezichthouders als ouder aan de school verbonden. De school voldoet momenteel niet aan de bepaling dat er één niet-ouder zitting in het bestuur heeft. De school heeft als voornemen om bij een volgende bestuursverkiezing een niet-ouder voor te dragen.
Alle overige bepalingen worden gevolgd conform de code.

Kernactiviteiten
Het toezichthoudend bestuur heeft toegezien op de rechtmatige en doelmatige besteding van de financiële middelen. Per kwartaal wordt een financiële managementrapportage opgesteld onder verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder. Deze wordt door het toezichthoudend bestuur beoordeeld en vastgesteld.

Het toezichthoudend bestuur houdt toezicht op het functioneren van de directeur-bestuurder:

- Eén keer per kalenderjaar houdt zij met de directeur-bestuurder een functioneringsgesprek.

- Door middel van managementrapportages legt de directeur-bestuurder regelmatig verantwoording af van het gevoerde beleid ten aanzien van identiteit, onderwijskwaliteit, leeropbrengsten, inzet ICT, personeel en financiën.

In het verslagjaar heeft het toezichthoudend bestuur een aantal keren vergaderd. Naast de vergaderingen zijn er nog verschillende bijeenkomsten belegd. Tijdens de zes vergaderingen zijn in de bestuurlijke jaaragenda vastgelegde zaken behandeld. Behalve de bespreking van de managementrapportages (Financieel, Personeel, Onderwijs, Identiteit, Huisvesting) zijn er andere onderwerpen aan de orde geweest, zoals:

- Kandidaatstelling bestuursverkiezing
- Vaststelling jaarverslag 2024 en jaarrekening
- Vaststelling begroting en managementrapportages
- Vaststelling formatieplan 2025-2026
- Tussentijdse evaluatie jaarplan 2024-2025
- Eindevaluatie jaarplan 2024-2025
- Vaststellen jaarplan 2025-2026
- Vaststellen integriteitscode
- Bespreking nieuwe code Good Governance (juni 2025)
- Zelfevaluatie met betrekking tot bestuur en toezicht

Daarnaast is in het verslagjaar de bestuurlijke jaaragenda aangepast. De werkzaamheden zijn per domein vastgelegd.

Algemene ledenvergadering

Tijdens de algemene ledenvergadering op 19 juni 2025 heeft het intern toezicht verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid.

Professionalisering intern toezicht

In 2024 heeft er professionalisering plaatsgevonden. In een drietal bijeenkomsten is er nagedacht over de Code Goed Bestuur in relatie tot Good Governance. Er heeft een actualisatie plaatsgevonden van het handboek Governance. Er is een nieuw strategisch koersplan 2024-2027 opgesteld. In het jaar 2024 is het nieuwe handboek Governance vastgesteld.
Dit handboek bevat de volgende onderdelen:

- Bestuursconcept
- Strategisch Koersplan 2023-2027
- Profiel Intern Toezichthouder
- Managementstatuut
- Bestuursreglement
- Toezichtsvisie
- Toezichtskader
- Medezeggenschapsstatuut

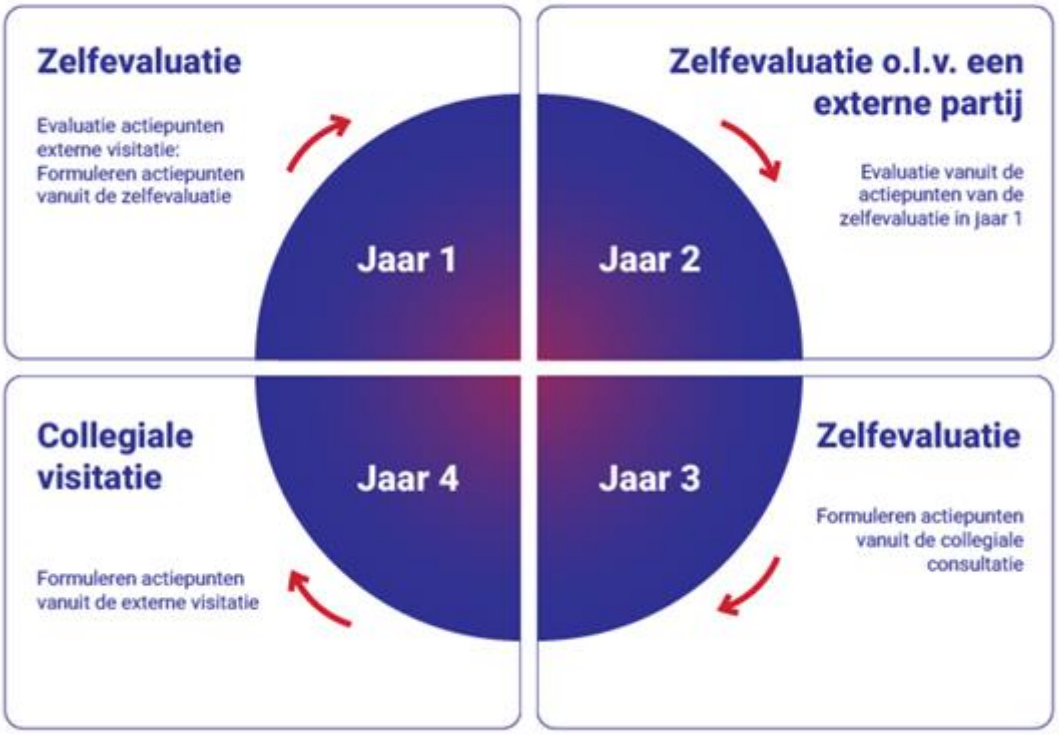
Integriteit

In het jaar 2025 is de integriteitscode door het collectief bestuur vastgesteld. Er is afgesproken om bij de jaarlijkse zelfevaluatie het thema integriteit nadrukkelijk aan de orde te stellen.
In het afgelopen jaar hebben we bij dit thema een concrete situatie besproken van een bedrijf van één van de toezichthouders die wat voor de school gedaan heeft. We constateerden dat hier geen sprake is van een tegenstrijdig belang. We bespraken dat lopende opdrachten blijven worden uitgevoerd en dat er geen nieuwe opdrachten worden verstrekt.
Er is geen sprake van vermenging van een bestuursfunctie met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijssector.

Zelfevaluatie

Het collectief bestuur volgt de volgende cyclus (zie afbeelding). Waarbij de volgorde kan fluctueren.

- 2023, zelfevaluatie (met behulp van tool en rapportage VGS)
- 2024, zelfevaluatie onder leiding van Diederic Kloosterman van VGS
- 2025, collegiale bestuurlijke visitatie
- 2026, zelfevaluatie



Toelichting op gegeven adviezen

Bestuurlijke visitatie

Op 23 april 2025 vond er een bestuurlijke visitatie plaats. De belangrijkste conclusies en aanbevelingen zijn opgenomen in het verslag.

Conclusies:
De visitatiecommissie heeft een goed georganiseerde schoolorganisatie ontmoet, waarin er op een professionele en gestructureerde wijze gewerkt wordt aan goed reformatorisch onderwijs. De heldere zelfevaluatie en bijbehorende documentatie zijn actueel, samenhangend en compleet.

De ds. G.H. Kerstenschool kent een stabiele onderwijsomgeving, waarin een ervaren managementteam en een gewaardeerde directeur-bestuurder zorgen voor de continuïteit en samenhang. Tegelijkertijd loopt de organisatie het risico op de kortere termijn kennis en ervaring te verliezen door natuurlijk verloop binnen het leidinggevend kader. Daarom vragen opvolging, rolverdeling en positionering van het leiderschap aandacht van bestuur en toezicht.

In de bestuurlijke driehoek functioneren bestuur, intern toezicht en MR in formele zin goed en met onderling vertrouwen. Het handboek Governance is helder en wordt in de praktijk nageleefd; de MR heeft een professionele kritische houding en agendeert thema's proactief. De commissie beveelt aan de thematische schoolbezoeken en vraagstelling door het intern toezicht verder te professionaliseren.

Belangrijkste aanbevelingen:

- Vroegtijdig anticiperen op wegvallen ervaren leidinggevenden (pensionering MT-leden of wegvallen directeur-bestuurder).
- Doorontwikkeling gespreid leiderschap
- Zorg voor ruimte voor strategische besprekingen rondom ontwikkelingen in de achterban. Zet deze ontwikkelingen zelf op de (interne) agenda voordat anderen ze agenderen.
- Investeer in de 'check' en 'act' fase van de PDCA-cyclus, met name op het gebied van bewustwording op de werkvloer. Zorg ervoor dat de kwaliteitszorgcyclus bekend is in de organisatie, zodat voor iedereen duidelijk wie er aan zet is.
- Versterk de rol als adviseur van de directeur-bestuurder door de juiste het ophalen van kennis bij organisaties door relevante signalen uit de externe omgeving en uw eigen professionele ervaring actief in te brengen in het gesprek met de directeur-bestuurder.

Naar aanleiding van het visitatierapport heeft het collectief bestuur besloten om jaarlijks een extra bijeenkomst met betrekking tot onder andere identiteit te organiseren. In november 2025 was de eerste bijeenkomst. Tijdens deze bijeenkomst was het thema toekomst MT en daarnaast als thema identiteit. Er is een plan opgesteld met betrekking tot opvolging MT. Daarnaast hebben we gesproken over ontwikkelingen m.b.t identiteit en is er afgesproken om in 2026 een gezamenlijke bijeenkomst met bestuur en vertegenwoordigers van kerkenraden te beleggen.