



Bestuursverslag

Delftsche Schoolvereniging 2025

Voorwoord	5
Het strategisch beleid van de DSV	6
Missie, visie en kernactiviteiten	6
Identiteit	6
Missie van de vereniging	7
Kernwaarden	7
Strategische visie van de vereniging	8
Beleid en kernactiviteiten met de belangrijkste diensten	17
Maatschappelijke positie	17
Toegankelijkheid & toelating	17
Organisatie	18
Algemene gegevens	18
Organisatiestructuur	18
Juridische structuur	18
Governance	19
Functiescheiding	19
Governancecode Funderend Onderwijs	19
Interne organisatiestructuur	21
De medezeggenschap	22
Horizontale dialoog en verbonden partijen	22
Onderwijs en Kwaliteit	24
Een sterke basis en hoge kwaliteit	24
Versterken basisvaardigheden in 2025/2026	30
Op welke wijze draagt de Vereniging bij aan de kwaliteit van de school en opvang?	31
Doelen en resultaten	32
Ambities en voorgenomen beleid van de DSV	32
Maatschappelijk verantwoord ondernemen en IKC-vorming	38
Ambities en voorgenomen beleid van de DSV	38
Overige ontwikkelingen	39
Toekomstige ontwikkelingen	40
Onderwijsresultaten	40
Onderwijs aan nieuwkomers	43
Internationalisering	43

Onderzoek en ontwikkeling	43
Klachten(procedure)	44
Inspectie van het onderwijs	44
Visitatie	45
Sociale veiligheid en schoolklimaat.....	45
Personeel & professionalisering	48
Ambities en voorgenomen beleid van de DSV.....	48
Goed en voldoende personeel & Strategisch personeelsbeleid	49
Doelen en resultaten.....	53
Toekomstige ontwikkelingen	55
Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis.....	55
Uitkeringen na ontslag	56
Banenafpraak.....	58
Verantwoording over de aanwezigheid en tijdigheid van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).....	58
Huisvesting en facilitaire zaken	60
Doelen en resultaten	61
Stelsel verwerking uitgaven groot onderhoud	62
Toekomstige ontwikkelingen	63
Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen	64
Financieel beleid	65
Opstellen meerjarenbegroting	67
Toekomstige ontwikkelingen	68
Investeringsbeleid.....	69
Planning- en control cyclus	70
Onderwijsachterstandenmiddelen	71
Continuïteitsparagraaf Intern risicobeheersingssysteem	72
Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem	72
Belangrijkste risico's en onzekerheden	74
Informatiebeveiliging en privacy	78
Verantwoording van de financiën	80
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	80

Leerlingen	80
Geconsolideerde staat van baten en lasten en geconsolideerde balans	82
De belangrijkste mutaties in de balansposten t.o.v. het voorgaande jaar	86
Financiële positie	88
Slot	91
Verslag toezichthoudend deel bestuur	92
Bijlagen: Jaarrekeningen.....	97

Voorwoord

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van de Delftsche Schoolvereniging (DSV) en Stichting Het Uilenest (SHU). In dit verslag leggen wij verantwoording af over de ontwikkelingen, keuzes en resultaten van het afgelopen jaar op onderwijskundig, organisatorisch en financieel gebied.

Met trots kijken wij terug op de inzet en betrokkenheid van onze medewerkers in onderwijs en opvang. Zij hebben zich ook dit jaar met grote toewijding ingezet voor de ontwikkeling van onze kinderen en voor de verdere versterking van de kwaliteit van onze organisatie. Dankzij hun deskundigheid, samenwerking en bevlogenheid hebben wij opnieuw belangrijke stappen kunnen zetten.

De DSV en SHU werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid aan kwalitatief sterk onderwijs en goede opvang in een veilige, stimulerende omgeving. Daarbij staan de brede ontwikkeling van kinderen, werkplezier, professionele groei en toekomstgericht onderwijs centraal. In dit jaarverslag laten wij zien hoe wij hier in het afgelopen jaar concreet invulling aan hebben gegeven.

Het verslag is bedoeld voor interne en externe belanghebbenden, waaronder medewerkers, ouders, leden van de vereniging, medezeggenschapsorganen, toezichthouders en andere betrokken partners. In het eerste deel beschrijven wij de strategische koers en de organisatie. Vervolgens lichten wij de ontwikkelingen en resultaten binnen de verschillende beleidsterreinen toe. Tot slot gaan wij in op de financiële positie en de wijze waarop het intern toezicht is vormgegeven.

Wij zijn dankbaar voor de inzet, het vertrouwen en de betrokkenheid van iedereen die aan de DSV en SHU verbonden is. Samen blijven wij bouwen aan een organisatie waarin kinderen, medewerkers en ouders zich gezien, uitgedaagd en verbonden voelen. Met vertrouwen zetten wij deze ontwikkeling in de komende jaren voort.

Daphne Sprenkeling
Bestuurder DSV en SHU

Het strategisch beleid van de DSV

Missie, visie en kernactiviteiten

De Delftsche Schoolvereniging (DSV) en Stichting Het Uilenest (SHU) werken samen aan goed onderwijs en goede opvang in een veilige, stimulerende en toekomstgerichte omgeving. De gezamenlijke missie is: leren doen we samen. Daarmee benadrukken wij dat kinderen, medewerkers en ouders samen bijdragen aan ontwikkeling, kwaliteit en betrokkenheid.

De DSV bereidt kinderen binnen hun eigen mogelijkheden voor op een zelfstandige en actieve rol in de samenleving. Daarbij staan een stevige basis in taal, lezen, rekenen en sociale vaardigheden centraal, aangevuld met brede vorming, talentontwikkeling en aandacht voor de wereld van morgen. SHU sluit hierop aan met opvang die kinderen ondersteunt in hun ontwikkeling, welbevinden en sociale groei. De kernactiviteiten van het bestuur die hieraan bijdragen zijn:

- Stimuleren en organiseren van optimaal primair onderwijs met goede resultaten
- Organiseren van aantrekkelijke kinderopvang via SHU
- Waarborgen van Kwaliteit, Continuïteit en samenhang
- Opstellen en monitoren van strategische doelen en beleid op het gebied van Onderwijs&kwaliteit, personeel, Huisvesting, financiën en ICT&Privacy
- Realiseren van bestuurlijke en maatschappelijke verantwoording

Identiteit

De DSV is een algemeen bijzondere basisschool met een neutrale grondslag. De vereniging is opgericht in 1921 door Delftse ouders die kwalitatief goed onderwijs voor hun kinderen wilden realiseren. De school staat open voor leerlingen van alle achtergronden en levensbeschouwingen en gaat uit van gelijkwaardigheid, respect en aandacht voor diversiteit.

Aan de DSV is kinderopvang verbonden in de vorm van Stichting Het Uilenest. School en opvang werken nauw samen vanuit een gedeelde visie op ontwikkeling, opvoeding en kwaliteit. Daarbij is ruimte voor verschillende overtuigingen en perspectieven, passend bij de neutrale identiteit van de organisatie. Er is respect voor ieders mening en diversiteit aan opvattingen. Dit wordt aangegrepen om van elkaar te leren. Vanuit onze neutrale identiteit zijn leerkrachten en pedagogisch medewerkers benoembaar die deze grondslag uitdragen.

DNA VAN DE DSV

Opgericht door Delftse notabelen die beter neutraal onderwijs wensten en bereid waren daarvoor te betalen

Verenigingsvorm met betrokken ouders

Een ambitieuze school en kinderopvang

Veilige omgeving voor alle kinderen

Nederlandstalige basisschool met een internationaal georiënteerd publiek

Onderwijs en opvang samen in een monumentaal pand in een groene omgeving in Delft



Missie van de vereniging

Het streven van de DSV en SHU is om elk kind – binnen diens eigen mogelijkheden – optimaal voor te bereiden op het verantwoord kunnen innemen van een zelfstandige positie in de samenleving van de 21ste eeuw. Ons missiestatement is: "Leren doen we samen".

Kernwaarden

Onze kernwaarden vormen de basis van onze visie op ons onderwijs en de maatschappelijke taak, wie we zijn en wie we willen zijn, wat onze ambities zijn om het onderwijs voor onze leerlingen continue te ontwikkelen. Onze kernwaarden zijn:



SAMEN



TALENT



PLEZIER



GROEI



ONDERZOEK

Vanuit onze kernwaarden streven we onze missie na. Dat is onze bedoeling.

Onze missie bestaat uit 3 pijlers, die voortvloeien uit onze kernwaarden:

*Op de DSV en SHU kunnen kinderen optimaal **groeien** binnen hun mogelijkheden en **talenten**.

*Zij worden daarin begeleid door een team van leerkrachten en pedagogisch medewerkers die met **plezier samenwerken** en het beste in de kinderen en zichzelf naar bovenhalen.

*De leerlingen op de DSV en SHU worden voorbereid op de maatschappij van de toekomst, waarin zij als zelfbewuste, kansrijke wereldburgers, vanuit een **onderzoekende houding**, een positieve inbreng hebben in onze samenleving.

Strategische visie van de vereniging

De strategische visie van de DSV en SHU is gebaseerd op de kernwaarden van de organisatie en geeft richting aan de keuzes die in de komende jaren worden gemaakt. Binnen de hele organisatie werken wij aan een sterk pedagogisch klimaat, een prettig school- en opvangklimaat en een cultuur waarin kinderen en medewerkers zich veilig, gezien en uitgedaagd voelen. De visie van onze school en opvang is gebaseerd op de kernwaarden en de missie en geeft aan waar de DSV en SHU voor staan en de komende jaren voor gaan.

VISIE VAN DE DSV



De DSV is een zelfstandige, ambitieuze school met een rijke historie. Het is een algemeen bijzondere basisschool met een neutrale grondslag. Ouders uit de regio kiezen bewust voor het kwalitatief hoogwaardig onderwijs, met veel aandacht voor rekenen en taal. De leerlingen beleven een plezierige en leerzame schooltijd.



We bieden een stimulerende en uitdagende leeromgeving, waar de teamleden professioneel en betekenisvol handelen. Deze omgeving daagt het team en de leerlingen uit het beste uit zichzelf en elkaar te halen. We maken gebruik van bewezen didaktiek en werken met specialisten en vakleerkrachten voor muziek, Engels en bewegingsonderwijs.



Kinderen leren dat ieder mens uniek is en om daar respectvol mee om te gaan. Ze worden gemotiveerd bij te dragen aan hun eigen leerproces en positief om te gaan met uitdagingen. Ze voelen zich geïnspireerd om met elkaar in gesprek te gaan en samen de wereld verder te onderzoeken.



Het team van bevoegen en bekwame medewerkers werkt met plezier samen met een positieve werksfeer. Ze krijgen de ruimte om zich als team en individu te ontwikkelen. Het bestuur en de directie zorgen voor goed werkgeverschap.



De pedagogische driehoek staat centraal: ouders en medewerkers dragen samen bij aan de ontwikkeling van iedere leerling. De ouders worden betrokken en voelen zich gezien en gehoord. Tevens zorgen ouders als leden van de vereniging voor een positieve en actieve bijdrage aan de school.

Onderwijskundige visie

Binnen de DSV en SHU staat kwaliteit centraal. Wij bieden doelgericht en passend onderwijs en opvang dat gericht is op de brede ontwikkeling van kinderen. Daarbij gaat het niet alleen om cognitieve opbrengsten, maar ook om sociaal-emotionele ontwikkeling, creativiteit, onderzoekend leren, culturele vorming en lichamelijke ontwikkeling.

Het onderwijs is erop gericht leerlingen een stevige basis te geven in taal, lezen en rekenen, met daarnaast ruimte voor verdieping, verbreding en talentontwikkeling. Leerkrachten werken met duidelijke routines, een gestructureerde leeromgeving en gerichte instructie, zodat leerlingen weten wat er van hen wordt verwacht en welke stappen zij kunnen zetten in hun ontwikkeling.

De school werkt handelingsgericht en opbrengstgericht. Leerkrachten gebruiken observaties, toetsgegevens en professionele reflectie om hun onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van leerlingen. Formatief handelen en het EDI-model ondersteunen hen daarbij. Zo worden doelen zichtbaar gemaakt, krijgen leerlingen gerichte feedback en wordt het onderwijs waar nodig bijgesteld.

ICT wordt ingezet om te differentiëren, leerlingen digitale vaardigheden bij te brengen en het leren te ondersteunen. Daarbij zoekt de DSV bewust naar een goede balans tussen schriftelijk werken, mondelinge verwerking en digitale toepassingen. Zo is ons streven om digitale middelen een duidelijke plek te geven in het onderwijs.

Leerlingen

De DSV en SHU willen dat kinderen zich gezien, veilig en gestimuleerd voelen. Vanuit vertrouwen en oprechte aandacht begeleiden wij leerlingen in hun persoonlijke groei. Daarbij vinden wij het belangrijk dat kinderen niet alleen kennis en vaardigheden opdoen, maar ook leren samenwerken, reflecteren, verantwoordelijkheid nemen en respectvol omgaan met anderen.

Om leerlingen voor te bereiden op de samenleving van de toekomst, besteden wij naast de basisvaardigheden ook aandacht aan onderzoekend leren, conceptuele ontwikkeling, burgerschap en andere vaardigheden die bijdragen aan zelfstandigheid en wendbaarheid. Zo ontwikkelen kinderen zich tot zelfbewuste en betrokken deelnemers aan de maatschappij.

Leerkrachten, pedagogisch medewerkers en ondersteunend personeel

De kwaliteit van de DSV en SHU wordt in belangrijke mate bepaald door de medewerkers. Leerkrachten, pedagogisch medewerkers en ondersteunend personeel werken samen vanuit verbinding, professionaliteit en verantwoordelijkheid. Hun talenten en expertise worden actief benut in de verdere ontwikkeling van onderwijs en opvang.

De organisatie biedt medewerkers ruimte om zich professioneel en persoonlijk te ontwikkelen. Specialismen worden gestimuleerd, scholing wordt gefaciliteerd en samenwerking staat centraal. Daarmee werken DSV en SHU aan een professionele cultuur waarin medewerkers van en met elkaar leren en gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor kwaliteit.

Ouders

Wij vinden dat de school, samen met de ouders de opdracht heeft om kinderen optimaal te ontwikkelen binnen de mogelijkheden die zij hebben. Een constructieve, open en professionele relatie met de ouders is de basis van deze gezamenlijke uitdaging.

Binnen de DSV en SHU zien wij ouders als (educatief) partner. Samen met ouders en leerlingen werken wij samen aan de ontwikkeling binnen de pedagogische driehoek. Jaarlijks worden ouderkindgesprekken georganiseerd om de ontwikkeling van het leren en de doelen voor de komende periode te bespreken. Ouders spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van hun kind en worden daarom actief betrokken bij school en opvang. Open communicatie, wederzijds vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid vormen daarbij het uitgangspunt.

Omdat de DSV een vereniging is, zijn ouders bovendien op een bijzondere manier verbonden aan de organisatie. Zij leveren niet alleen een bijdrage als gesprekspartner of participant, maar kunnen ook via hun inzet, expertise en betrokkenheid bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de school. Daarmee versterken ouders zowel de schoolgemeenschap als de kwaliteit van het onderwijs.

Leeromgeving

De DSV en SHU streven naar een uitdagende, veilige en inspirerende leeromgeving voor kinderen, medewerkers en ouders. Het monumentale schoolgebouw vormt daarvoor een bijzondere basis. Tegelijk vraagt dit gebouw om zorgvuldig onderhoud, doordachte inrichting en gerichte investeringen in veiligheid, functionaliteit en verduurzaming.

De school werkt aan ruimtes die uitnodigen tot leren, ontdekken en samenwerken. Daarbij is aandacht voor multifunctioneel gebruik door zowel onderwijs als opvang. Ook het schoolplein en gezamenlijke ruimten worden stapsgewijs aangepast aan de behoeften van kinderen en medewerkers, passend bij de ambities van de organisatie.



Strategische ambities 2023-2027

In 2023 hebben de DSV en SHU samen met medewerkers, ouders en andere betrokkenen een strategische koers vastgesteld voor de periode 2023–2027. Deze koers is uitgewerkt in het schoolplan en vormt de basis voor de jaarlijkse doelen, beleidskeuzes en investeringen binnen onderwijs, opvang, personeel, huisvesting en financiën.

De strategische koers is opgebouwd rond vijf samenhangende ambities. Deze ambities geven richting aan de ontwikkeling van de organisatie en bieden ruimte voor verdere uitwerking op schoolniveau. Jaarlijks worden zij vertaald naar concrete doelen, acties en evaluaties.

In dit jaarverslag is deze strategie richtinggevend in onze koers en de daaruit voortvloeiende beleidskeuzes. Vanuit deze ambities worden het onderwijs en opvang op de DSV en SHU vormgegeven en vertaald naar de "hoe" en "wat". De vijf ambities voor de DSV en SHU voor 2023-2027 zijn:

AMBITIES 2023-2027

- ❖ Ambitieuw onderwijs
- ❖ Wereldburgerschap
- ❖ Duurzame toekomst
- ❖ Educatief partnerschap en verbinding met de maatschappij
- ❖ Onderscheidend werkgeverschap



De vijf ambities zijn uitgewerkt naar richtinggevende doelen met ruimte voor eigen invulling. De directie, de specialisten en het team werken de komende vier jaar aan de ontwikkeling als een continu proces. Daarbij is er verbinding tussen de visie op onderwijs aan kinderen, de leerbehoeften van de schoolpopulatie, de kwaliteiten van het team om de ambities waar te maken en de maatschappelijke ontwikkelingen. Verschillende interne en externe factoren zijn van invloed op het uiteindelijke resultaat.

Ambitieuws onderwijs: leren met plezier vanuit een groeimindset

De DSV wil, in samenwerking met SHU, de leerlingen een stevige basis geven voor de toekomst. Daarom investeert de school in sterk onderwijs in taal, lezen en rekenen, gecombineerd met aandacht voor eigenaarschap, motivatie en persoonlijke groei. Leerlingen worden gestimuleerd om uitdagingen aan te gaan, te reflecteren op hun ontwikkeling en met vertrouwen te werken aan hun volgende stap.

Binnen deze ambitie werkt de DSV met formatief handelen, differentiatie en hoge verwachtingen voor alle leerlingen. Op basis van analyses op leerling-, groeps- en schoolniveau wordt het onderwijsaanbod voortdurend afgestemd en waar nodig bijgesteld. Zo wil de school opbrengsten versterken én de betrokkenheid van leerlingen vergroten.

Onze ambities zijn:

AMBITIEUS ONDERWIJS

LEREN MET PLEZIER VANUIT EEN GROEIMINDSET

- ❖ Leren met plezier vanuit positieve attitudes: nieuwsgierig, onderzoekend, flexibel, initiatiefrijk en ondernemend
- ❖ Groei als uitgangspunt met reflectief vermogen
- ❖ Sociale vaardigheden, samenwerken en persoonlijkheidsontwikkeling in een veilige setting
- ❖ Conceptuele vaardigheden en innovatief, oplossingsgericht en creatief denken
- ❖ Stevige basis met ambitieuze doelen in lezen, taal en rekenen met adaptief onderwijs
- ❖ Focus op leren met formatief assessment/evaluatie
- ❖ Metacognitieve vaardigheden en strategieën toepassen
- ❖ Verrijkings- en verdiepingsonderwijs op maat
- ❖ Verbindingen linker- en rechter hersenhelft stimuleren



Op basis van een grondige analyse van de schoolpopulatie en de kwaliteitszorg van alle opbrengsten, biedt de DSV gedegen en passend onderwijs op micro-, meso- en macroniveau. Voor onze leerlingen zijn ambitieuze doelen per vakgebied vastgesteld, die we nastreven door middel van hoogwaardig onderwijs verzorgd door professionele leerkrachten.

Wereldburgerschap: wereldburgers van de toekomst

Het bevorderen van actief burgerschap staat centraal in ons aanbod. We willen kinderen opleiden tot wereldburgers die de vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn om een waardevolle bijdrage te leveren aan de maatschappij. Onze ambities zijn verwoord binnen vijf domeinen:

WERELDBURGERSCHAP WERELDBURGERS VAN DE TOEKOMST



De DSV en SHU willen leerlingen voorbereiden op een diverse en veranderende samenleving. Daarom krijgen burgerschap, cultuur, techniek, ICT, gezondheid en persoonlijke ontwikkeling een duidelijke plek in het onderwijs. Kinderen leren nadenken over zichzelf, de ander en hun rol in de wereld om hen heen.

Het burgerschapsonderwijs is verbonden met wereldoriëntatie en andere vakgebieden. De school vindt het belangrijk dat leerlingen kennismaken met verschillende perspectieven, leren samenwerken en zich ontwikkelen tot open, respectvolle en verantwoordelijke wereldburgers.

Duurzame toekomst: vanuit duurzame relaties een leven lang leren en een positieve bijdrage aan een duurzame samenleving

In onze maatschappij groeit de aandacht voor duurzaamheid. Dit omvat alles wat te maken heeft met maatschappelijk verantwoord leven, milieu en toekomstgericht denken.

Voor de DSV en SHU betekent duurzaamheid meer dan aandacht voor milieu en energie. Het gaat ook om duurzame relaties, duurzaam leren en duurzaam samenleven. Daarom werkt de school aan een cultuur waarin respect, samenwerking, sociaal-emotionele ontwikkeling en verantwoordelijkheid voor de omgeving centraal staan.

Kinderen leren niet alleen op school, maar ook in hun bredere leefomgeving. De DSV en SHU willen hen helpen om bewust, onderzoekend en toekomstgericht te leren denken en handelen. Daarmee vormt duurzaamheid een doorlopende lijn in zowel het pedagogisch klimaat als het onderwijsaanbod.

Onze ambities voor de komende jaren zijn vertaald naar drie thema's:

DUURZAME TOEKOMST

VANUIT DUURZAME RELATIES, EEN LEVEN LANG LEREN EN EEN POSITIEVE BIJDRAGE LEVEREN AAN EEN DUURZAME SAMENLEVING



Duurzaam samenwerken: relaties aangaan en groepsvorming, kinderen werken en leren samen van en met elkaar.



Duurzaam leren: vanuit zelfbewustzijn continu in ontwikkeling blijven. Leren reflecteren op eigen handelen en elkaar feedback geven.



Duurzaam leven: bewust van de omgeving, bewuste keuzes maken die bijdragen aan het milieu, de natuur en de maatschappij van de toekomst. Actief bijdragen aan het verduurzamen van de school.



Kinderen van vandaag groeien op in een wereld die vraagt om duurzaamheid. Dit vertaalt zich in ons beredeneerd aanbod, waarbij we niet alleen naar onszelf kijken, maar ook naar elkaar en naar de omgeving waarin we ons bevinden.

Duurzame relaties en groepsvorming zijn belangrijk in de ontwikkeling van kinderen en mensen in het algemeen. Het is niet een doel dat op zichzelf staat, maar verweven zit in het hele aanbod. Factoren die hierop van invloed zijn, zijn onder andere: schoolklimaat, professionele cultuur, sociaal-emotionele ontwikkeling, communicatieve en culturele vaardigheden, coöperatieve werkvormen en samenwerkend leren, pedagogische vaardigheden en burgerschapsvorming.

Kinderen leren niet alleen op school, maar ook daarvoor, daarna en op andere plekken doen kinderen ervaringen op die bijdragen aan hun ontwikkeling. Dat is een continu proces van duurzaam leren en ontwikkelen vanuit zelfbewustzijn. Hiertoe zijn vaardigheden en competenties zoals reflectief vermogen, feedback geven en ontvangen en persoonsvorming in het algemeen essentieel.

Maatschappelijke positie: educatief partnerschap en verbinding met de maatschappij

De DSV en SHU staan midden in de samenleving. Zij werken samen met ouders, kinderopvang, voortgezet onderwijs, zorgpartners, culturele instellingen, sportorganisaties en de gemeente. Deze samenwerking draagt bij aan een rijk en passend aanbod voor kinderen en versterkt de maatschappelijke positie van de organisatie.

Binnen het integraal kindcentrum versterken school en opvang de doorgaande lijn tussen peuters, leerlingen en buitenschoolse opvang. Daarbij is aandacht voor gezamenlijke thema's, pedagogische afstemming, samenwerking tussen medewerkers en multifunctioneel gebruik van ruimtes. De komende jaren wordt deze samenwerking verder uitgebouwd.

Onze ambities zijn:



MAATSCHAPPELIJKE POSITIE
EDUCATIEF PARTNERSCHAP EN VERBINDING MET DE MAATSCHAPPIJ
VAN INTERNE FOCUS NAAR EXTERNE ORIËNTATIE

Samenwerking met ouders vanuit educatief partnerschap professionaliseren en actieve ouderparticipatie stimuleren

Samenwerking met andere culturele en maatschappelijke organisaties om onderwijs en opvang te verrijken

Samenwerking met andere onderwijsinstellingen in PO en VO en kinderopvangorganisaties

Het Uilenest en de DSV vormen samen een integraal kindcentrum met een verrijkend aanbod vanuit een gezamenlijke pedagogische visie onderwijs en biedt opvang aan kinderen van 2 ½ tot en met 12 jaar

Ook ouderparticipatie blijft een belangrijk speerpunt. De DSV wil samen met SHU de betrokkenheid van ouders verder versterken en benutten als onderdeel van haar verenigingskarakter en als meerwaarde voor de ontwikkeling van kinderen.

Onderscheidend werkgeverschap

Om uitstekend onderwijs en opvang te kunnen (blijven) bieden is voldoende én bekwaam personeel essentieel. In een periode met snel oplopende tekorten aan personeel is het van groot belang om de instroom van personeel te bevorderen en het huidige personeel te behouden.

De ambities zijn:



ONDSCHIEDEND WERKGEVERSCAP
SAMENWERKEN,
PERSOONLIJKE GROEI,
DUURZAAM ONTWIKKELEN,
MET WAARDERING VOOR KWALITEIT

We bieden een uitdagende omgeving waarin medewerkers talenten en specialismen ontwikkelen en het beste in de kinderen en zichzelf bovenhalen.

Het team vormt een professionele leergemeenschap van bevoegde en bekwame collega's die met plezier samenwerken. Gezamenlijk zorgen zij voor een positieve werksfeer waarin de waarde wordt gezien van continu ontwikkelen, als team en individu.

Het bestuur en de directie zorgen voor onderscheidend werkgeverschap met inspiratie, waardering, ruimte voor ontwikkeling en goede arbeidsvoorwaarden.

Goed onderwijs en goede opvang vragen om voldoende en bekwame medewerkers. Daarom investeren de DSV en SHU in aantrekkelijk werkgeverschap, begeleiding van starters, scholing, loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De organisatie wil medewerkers aantrekken en behouden die de visie van de DSV en SHU onderschrijven en actief bijdragen aan kwaliteit en ontwikkeling.

Binnen deze ambitie is aandacht voor begeleiding van studenten, starters en zij-instromers, voor interne professionalisering en voor een gezonde balans tussen werk en privé. Ook waardering, werkplezier en goede arbeidsvoorwaarden maken deel uit van deze inzet.

Ambities voor de komende jaren zijn daarnaast:

- Zorgdragen voor een goede begeleiding van studenten, starters, zij-instromers en het inwerken van nieuw personeel;
- Prioriteit geven aan het intern opleiden en nascholing van personeel evenals teamontwikkeling in een lerende organisatie. Er is een aantrekkelijk (na)scholingsaanbod voor personeelsleden in iedere fase van hun loopbaan;
- Het realiseren van een goede balans tussen werk en privé en het bieden van ondersteuning door het bieden van een ruim aanbod op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- Waarderen, inspireren en een pakket van goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Samengevat:

De DSV zet zich, in nauwe samenwerking met SHU, vanuit een groeimindset en met ambitieus onderwijs in voor het ontwikkelen van wereldburgers die goed toegerust zijn voor de uitdagingen van de toekomst. Dit doen we door aandacht te geven aan techniek, cultuur, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling en burgerschap, met duurzaamheid en maatschappelijke verbinding als rode draden in ons beleid. Door samen te werken met ouders, partners en organisatie leren onze leerlingen niet alleen in de klas, maar ook in hun bredere omgeving.

Beleid en kernactiviteiten met de belangrijkste diensten

Het beleid van de DSV en SHU is gericht op het verwezenlijken van de organisatiedoelstellingen. Tevens worden de doelen en het aanbod periodiek aangepast aan de maatschappelijke ontwikkelingen en behoeften van leerlingen en andere betrokkenen.

Maatschappelijke positie

Wij bereiden kinderen voor op de toekomst waarbij we de wereld de school in halen. Hierbij is burgerschapsvorming één van de basisvaardigheden waarin de kinderen op de DSV en SHU zich ontwikkelen. Onze ambitie is om de integratie van het onderwijs en de opvang te intensiveren, met een thematische dagprogramma en opvang voor kinderen van 2 tot 12 jaar. Wij bieden daarin onderwijs en opvang met een uitdagend aanbod in 21-eeuwse vaardigheden, waarbij een doorgaande lijn is in verschillende activiteiten waarbij ruimtes inspirerend worden ingericht en personeel gezamenlijk een warme sfeer creëert. Naast deze interne intensivering van samenwerking, streeft de DSV ook naar een stevig netwerk met andere scholen, besturen en organisaties, evenals met de mensen in de directe omgeving van de school. Bij onderwijsontwikkelingen of organisatieveranderingen, worden zowel de interne kracht en belangen als de externe omstandigheden en ontwikkelingen, meegenomen in de koersbepaling en besluitvorming.

Toegankelijkheid & toelating

De DSV heeft de aanmeldings- en toelatingsprocedure in 2025 aangepast naar het gemeentelijk beleid, het ondersteuningsprofiel en de huidige wet- en regelgeving. Het beleid en de uitwerking in procedure staan op de website onder “Nieuwe ouders”. Het uitgangspunt is inclusie waarbij alle leerlingen kunnen worden aangemeld. De plaatsing gebeurt aan de hand van het ondersteuningsprofiel om passend onderwijs te kunnen bieden en op volgorde van de categorieën binnen het aannamebeleid. Het aannamebeleid van SHU sluit hierop aan.



Organisatie

Algemene gegevens

Delftsche Schoolvereniging
Bestuursnummer 95135
BRIN 08CF

Stichting Het Uilenest
Bestuursnummer 00757

Koningsplein 83 2611 Delft
015-2120628
Info@dsv-delft.nl
www.dsv-delft.nl

Organisatiestructuur

Daphne Sprenkeling vormt als algemeen directeur/uitvoerend bestuurder sinds medio 2020 het uitvoerend deel van het bestuur. Zij heeft geen nevenfuncties. Ewout Jansen (secretaris), Adeline Barunović (financiën), Lukas Vermeer (kwaliteit en ICT) en Annemiek Bleumink (voorzitter en huisvesting) waren geheel 2025 lid van het toezichthoudend deel van het bestuur. Gezamenlijk vormden zij in 2025 het toezichthoudend deel van het bestuur. Voor een overzicht van de bestuurssamenstelling met hoofd- en nevenfuncties en de WNT in 2025 wordt verwezen naar het verslag van het toezichthoudend deel van het bestuur, toegevoegd aan het bestuursverslag.

Juridische structuur

De rechtspersoon van de school is een Vereniging met de naam: Delftsche Schoolvereniging
De vereniging is opgericht in 1921 en is gevestigd te Delft.

Zij is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 40397536.

Aan de Vereniging zijn geen nadere partijen verbonden.

De rechtspersoon van de kinderopvang is een stichting met de naam: Stichting Het Uilenest en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41146036.

De school en de opvang worden bestuurd door een bestuur bestaande uit een uitvoerend deel en een toezichthoudend deel. In het managementstatuut (herzien per februari 2025) is vastgelegd welke verantwoordelijkheden het toezichthoudend deel van het bestuur, het gehele bestuur en de uitvoerend bestuurder heeft.

Het bestuur van de DSV doet minimaal eenmaal per jaar verslag van haar activiteiten tijdens de algemene ledenvergadering en in het jaarverslag.

De financiële administratie en de personeels- en salarisadministratie worden uitgevoerd door Groenendijk Onderwijsadministratie, te Sliedrecht.

Governance

De DSV handelt in overeenstemming met de Governancecode Funderend Onderwijs en werkt binnen de kaders van wet- en regelgeving, de statuten en het managementstatuut. Het bestuur legt verantwoording af in het jaarverslag en tijdens de Algemene Ledenvergadering. Daarnaast maakt de organisatie gebruik van een planning- en control cyclus, kwartaalrapportages en periodieke evaluaties.

Het toezichthoudend deel van het bestuur toetst het handelen van het uitvoerend bestuur, ziet toe op de besteding van middelen en bewaakt de continuïteit van de organisatie. Ook wordt het functioneren van het uitvoerend bestuur periodiek besproken, onder meer aan de hand van ontwikkelgesprekken en 360 gradenfeedback. Daarmee draagt de governance bij aan transparantie, kwaliteit en professionele ontwikkeling.

Functiescheiding

Volgens de Governancecode Funderend Onderwijs zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om te zorgen voor die functiescheiding.

Welke is van toepassing op uw schoolbestuur?

- ☒ Functionele scheiding (one-tier)
- ☐ Organieke scheiding (two-tier)
- ☐ Feitelijke scheiding
- ☐ Anders, namelijk _____

Binnen de DSV is sprake van een functionele scheiding tussen bestuur en toezicht. De uitvoerend bestuurder is belast met de dagelijkse aansturing en uitvoering van beleid. Het toezichthoudend deel van het bestuur vervult de rol van intern toezicht en toetst periodiek de uitvoering, de voortgang en de gemaakte keuzes.

Deze inrichting sluit aan bij de governancecode en bij de behoefte aan duidelijke verantwoordelijkheden, korte lijnen en transparante besluitvorming binnen een compacte organisatie.

Governancecode Funderend Onderwijs

In de Governancecode Funderend Onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Deze thema's zijn:

- Verantwoordelijkheid
- Verbinding
- Lerend vermogen
- Integriteit
- Transparantie

Handhaaft het bestuur deze code?

☒ Ja

☐ Nee

Door middel van zelfevaluatie en reflectie wordt intern het functioneren van bestuur en toezicht getoetst aan de hand van de vijf principes. Mogelijk wordt hiervoor in de toekomst een externe adviseur betrokken. Daarnaast staat de integriteit hierbij centraal waarbij besproken wordt in hoeverre het beleid nog actueel genoeg is en of eventuele incidenten op transparante wijze zijn afgehandeld.

De verbinding met de interne organisatie en extern met andere organisaties in de omgeving van de school, neemt een centrale plaats in de taken van de uitvoerend bestuurder.

Het bestuur neemt haar verantwoordelijkheid binnen de vastgestelde rollen taken en verantwoordelijkheden en legt hierover verantwoording af aan stakeholders en in het jaarverslag.

Bij elke vergadering wordt besproken of er onderwerpen zijn waar mogelijk belangenverstrengeling zou kunnen ontstaan. Dit is een vast punt op de agenda en dit wordt vastgelegd in de notulen. Waar mogelijk wordt gezocht naar een extern toezichthoudend bestuurslid. Hiervoor worden in 2026 de statuten aangepast.

Maatschappelijke Meerwaarde en Verbinding

Als bestuur van de DSV en SHU zien wij onze opdracht breder dan enkel het behalen van goede leerresultaten. In lijn met de Governancecode Funderend Onderwijs 2025 geven wij invulling aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid door actief bij te dragen aan de sociale cohesie en kansengelijkheid in de regio Delft.

Onze bijdrage in 2025

In het afgelopen verslagjaar hebben wij onze maatschappelijke meerwaarde vertaald naar drie centrale ambities:

Versterken van Kansengelijkheid:

Wij hebben deelgenomen aan Smartmakers Delft in het project, waarmee we extra uitdaging en ondersteuning bieden aan alle leerlingen in Delft, waaronder het technisch buurthuis in wijken met een hoger schoolgewicht. Hiermee borgen we dat de achtergrond van een leerling niet de bepalende factor is voor het succes in het vervolgonderwijs. Door deelname aan de strategische beleidsgroep Jeugd en Onderwijs van de gemeente Delft, waarin kansengelijkheid en inclusie centraal staan, wordt gewerkt aan het verbeteren van kansen van alle kinderen in Delft.

Daarnaast is de DSV vertegenwoordigd in de Raad van Aangeslotenen van het samenwerkingsverband PPO Delflanden, waarin eveneens kansengelijkheid, inclusie en passend onderwijs voor ieder kind het uitgangspunt zijn.

Actief Burgerschap en Verbinding:

Onze school en kinderopvang fungeren als ontmoetingsplaats. Door structurele samenwerking met lokale partners zoals de bibliotheek en DOK, sportverenigingen en cultuureducatie met Kwaliteit, leren onze leerlingen hun rol in de maatschappij te begrijpen en te pakken. De verbinding met de omgeving staat daarin centraal.

Duurzame Bedrijfsvoering:

In het kader van onze maatschappelijke zorgplicht voor een leefbare toekomst, hebben we de verduurzaming van ons pand waar mogelijk versneld. In 2026 wordt geïnvesteerd in het aanbrengen van o.a. ledverlichting en klimaatbeheersing.

Dialoog met de omgeving

De invulling van deze thema's is tot stand gekomen via gesprekken met ouders, gemeenten en de omgeving. Wij passen hierbij het principe van 'openheid' uit de governancecode toe: wij zijn transparant over onze keuzes en de manier waarop we publieke middelen inzetten voor deze maatschappelijke doelen.

Interne organisatiestructuur

De directie van de school en opvang opereert binnen de kaders die zijn vastgesteld in het managementstatuut, de statuten van de vereniging en de Code Goed Bestuur voor de onderwijssector. De uitvoerend bestuurder maakt onderdeel uit van het bestuur van de DSV en SHU. Sinds juli 2023 is zij het enige uitvoerende bestuurslid. De overige bestuursleden vormen het toezichthoudend deel van het bestuur.

Het bestuur legt verantwoording af aan de leden van de vereniging tijdens de Algemene Ledenvergadering (ALV) en wordt in diezelfde vergadering benoemd en gedechargeerd. De vrijwillige bestuursleden zijn ook lid van de vereniging. Op dit moment worden de statuten aangepast naar de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs, waarin dit wordt aangepast.

Het bestuur doet verslag van haar activiteiten in het jaarverslag en bij de algemene ledenvergadering. Het bestuur is o.a. verantwoordelijk voor de keuze van de accountant en is opdrachtgever voor de accountantscontrole. De rollen, taken en verantwoordelijkheden van de uitvoerende bestuursleden en de uitvoerend bestuurder in het bijzonder, de toezichthoudende bestuursleden, het bestuur als geheel en de gedelegeerde verantwoordelijkheden aan de directie, zijn beschreven in het managementstatuut.

In 2025 heeft de uitvoerend bestuurder een 360graden feedback uitgezet en geanalyseerd. In een ontwikkelgesprek met het toezichthoudend deel van het bestuur zijn de gerealiseerde organisatiedoelstellingen en de persoonlijke competenties en ontwikkeling besproken.

De medezeggenschap

Binnen de DSV is de medezeggenschap georganiseerd in overeenstemming met de Wet medezeggenschap op scholen. De medezeggenschapsraad denkt mee over beleid en organisatie en ontvangt de informatie die nodig is om haar rol goed te vervullen. Binnen SHU is een oudercommissie actief.

Ook leerlingen worden, passend bij hun leeftijd en mogelijkheden, betrokken bij de ontwikkeling van de school. Via de leerlingenraad leveren zij een bijdrage aan thema's die voor hen van belang zijn. Daarmee geeft de DSV invulling aan participatie op verschillende niveaus binnen de organisatie.

Binnen SHU is de medezeggenschap georganiseerd met een Oudercommissie (OC). Een aantal maal per jaar vergadert de OC met de manager.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Het bestuur betreft stakeholders, zoals toezichthouders, MR-leden, het schoolteam, de leden van de vereniging/ouders en verzorgers actief bij de organisatie en het beleid in en om de DSV en SHU. Het uitvoerend bestuur gaat het gesprek aan met de MR over bestuurszaken, actief en als daar om gevraagd wordt. Minimaal eenmaal per jaar worden de leden van de vereniging geïnformeerd en geraadpleegd tijdens een ALV. Indien van toepassing worden extra informatieavonden georganiseerd. Meerdere malen per jaar vindt er een ouderbijeenkomst plaats aan de hand van wisselende thema's. De bijeenkomsten zijn drukbezocht met ongeveer 20-40 ouders per bijeenkomst.

Ook de leerlingen worden, passend bij de vraag en hun mogelijkheden, betrokken bij ontwikkelingen. Hiertoe is een leerlingenraad opgericht. De leerlingen zijn gekozen door de leerlingen in hun groep en van elke groep 5 tot en met 8 is er 1 leerling afgevaardigd. Zij hebben vanuit hun midden een voorzitter en secretaris benoemd. Een maal per maand komen de leerlingen onder begeleiding van de leerkracht die ook het specialistenoverleg voorziet, bijeen. De begeleidende leerkracht is ook de voorzitter van het specialistenoverleg en lid van het MT en zij kan de verbinding leggen tussen wensen van de leerlingen en beleid van de specialisten. Ook legt zij adviezen vanuit de leerlingenraad voor aan de directie of het MT.

De DSV is aangesloten bij het samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs ('PPO') Delflanden, het samenwerkingsverband van 23 schoolbesturen voor primair onderwijs met ruim 80 scholen in de gemeenten Delft, Lansingerland, Pijnacker - Nootdorp en Midden-Delfland (Den Hoorn en Schipluiden). Samen met de andere aangesloten scholen verzorgt het PPO Delflanden goed, passend onderwijs voor ongeveer 20.000 kinderen in de regio.

In het samenwerkingsverband werken alle schoolbesturen uit de regio samen. Alle schoolbesturen hebben één afgevaardigde in de Raad van Aangeslotenen van PPO Delflanden. Namens de DSV was Daphne Sprenkeling in 2025 lid van de Raad van Aangeslotenen, voorheen Algemeen bestuur. Bij de wijziging van de governance van het samenwerkingsverband naar een

two-tier model, zijn de leden van het algemeen bestuur overgegaan naar de rol als lid van de Raad van Aangeslotenen.

Daarnaast neemt Daphne Sprenkeling deel aan het gemeentelijk bestuurlijk overleg met de Lokale Educatieve Agenda binnen de gemeente Delft met alle betrokken besturen en de wethouder en is zij lid van de voorbereidende beleidsgroep onderwijs die de stukken voorbereidt voor de lokale onderwijsagenda. In het jaar 2025 was zij, evenals de jaren ervoor, de vertegenwoordiger uit het basisonderwijs bij het opstellen van de strategische meerjarenbeleidsagenda voor jeugd en onderwijs van de gemeente Delft voor de komende jaren.

Sinds 2023 is zij ook lid van de stuurgroep "Talentum" in het kader van samen opleiden, met de Pabo van InHolland en andere besturen in de omgeving. Hiervoor ontvangt de DSV ook subsidie binnen de onderwijsregio om het samen opleiden binnen de scholen vorm te geven. Sinds 2026 is zij lid van de Stuurgroep Smartmakers Delft, in het kader van techniekonderwijs in Delft en omgeving.



Onderwijs en Kwaliteit

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de terreinen onderwijs en kwaliteit. De doelen uit het strategisch beleid 2023–2027 vormen daarbij het kader. Per onderdeel wordt beschreven welke ontwikkelingen in 2025 centraal stonden, welke resultaten zijn behaald en welke aandachtspunten richtinggevend zijn voor de komende periode.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

De DSV werkt continu aan de verbetering en versterking van het onderwijs in basisvaardigheden en sociale veiligheid. Er wordt planmatig gewerkt aan de onderwijskwaliteit en kansengelijkheid. Daarbij staat een evidence-informed en cyclische aanpak centraal: data verzamelen, doelen stellen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. Verderop in dit hoofdstuk staat beschreven hoe de DSV het afgelopen jaar en het huidige jaar heeft gewerkt en blijft werken aan de basisvaardigheden. Daarnaast is verderop in dit verslag een apart onderdeel gewijd aan de sociale veiligheid en gelijke behandeling, aangezien dit essentieel is voor de ontwikkeling.

Het kwaliteitsbeleid en de uitvoering daarvan draagt bij aan het verbeteren van die basiskwaliteit. De DSV monitort de kwaliteit en het effect van de ingezette ontwikkelingen aan de hand van data waaronder opbrengsten, pedagogisch en didactisch handelen, de onderwijsbehoeften van de leerlingpopulatie, schoolklimaat, veiligheid en tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers. Deze informatie wordt gebruikt om kwaliteit te borgen en waar nodig gerichte verbeteringen in gang te zetten. In dit hoofdstuk onder ‘Kwaliteit en kwaliteitsbewaking’ staat beschreven hoe dit is ingericht op de DSV.

Kwaliteitszorg en ontwikkeling van leerlingen en het onderwijs, is nauw verbonden met de ontwikkeling van medewerkers en met de bredere schoolontwikkeling. Het strategisch personeelsbeleid is hierop ingericht om bij te dragen aan de kwaliteitsontwikkeling. Leerkrachten, intern begeleiders, specialisten en directie werken hierin samen. De school maakt daarbij gebruik van lesobservaties, toetsgegevens, tevredenheidsmetingen en analyses op leerling-, groeps- en schoolniveau. Ook de keuze van methoden, de inrichting van de leeromgeving en de begeleiding van medewerkers maken deel uit van deze integrale kwaliteitsaanpak. In het hoofdstuk ‘Goed en voldoende personeel’ is uitgewerkt hoe de DSV hieraan invulling geeft.

De DSV werkt handelingsgericht en opbrengstgericht, met formatief leren als belangrijke werkwijze. Het onderwijs is erop gericht leerlingen passend en ambitieus te begeleiden, met aandacht voor verschillen in onderwijsbehoefte, eigenaarschap van leerlingen en continue verbetering van het onderwijsaanbod. Het nieuwe curriculum heeft de focus van bestuur, directie en specialisten. De vertaling naar de praktijk en het bijbehorende beleid wordt aangestuurd door directie en begeleid door de specialisten.

Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven.

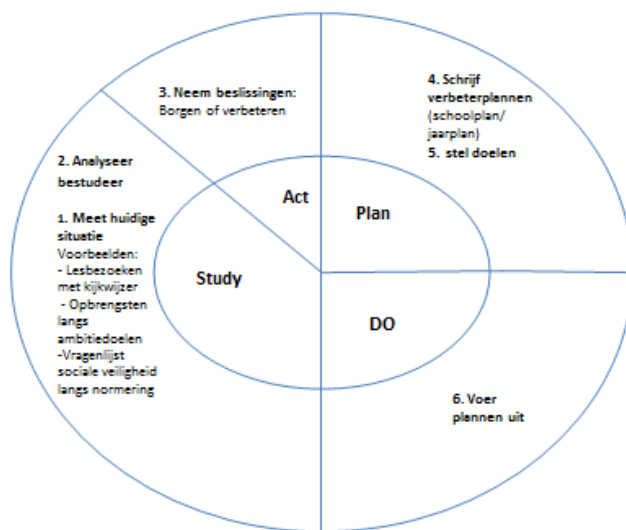
Er staat beschreven op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor te zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

We maken hiervoor gebruik van de PDCA-cyclus van Deming. Het cyclische karakter garandeert dat de kwaliteitsverbetering continue onder de aandacht is.

De vier activiteiten in de kwaliteitscirkel van Deming zijn:

- **PLAN:** Kijk naar huidige werkzaamheden en ontwerp een plan voor de verbetering van deze werkzaamheden. Stel voor deze verbetering doelstellingen vast.
- **DO:** Voer de geplande verbetering uit in een gecontroleerde proefopstelling.
- **CHECK/STUDY:** Meet het resultaat van de verbetering en vergelijk deze met de oorspronkelijke situatie en toets deze aan de vastgestelde doelstellingen. ("Deming cirkel PDCA - JIMQS")
- **ACT:** Bijstellen aan de hand van de gevonden resultaten bij CHECK.

De PDCA-cirkel is een reeks van activiteiten die worden uitgevoerd met als doel verbetering van de kwaliteit.



De DSV monitort haar kwaliteit op tenminste onderstaande beleidsterreinen:

Schooljaar 2024-2025	Schooljaar 2025-2026	Schooljaar 2026-2027	Schooljaar 2027-2028
Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten
Pedagogisch/didactisch handelen	Pedagogisch/didactisch handelen	Pedagogisch/didactisch handelen	Pedagogisch/didactisch handelen
Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie	Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie	Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie	Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie
Aanbod Tijd Afstemming	Schoolklimaat	Aanbod Tijd Afstemming	Schoolklimaat
Veiligheid leerlingen	Veiligheid leerlingen en personeel	Veiligheid leerlingen	Veiligheid leerlingen en personeel
	Tevredenheid Leerlingen, ouders, personeel		Tevredenheid Leerlingen, ouders, personeel

Opbrengsten

Eindopbrengsten en tussenopbrengsten cognitief en sociaal-emotioneel

- Resultaten worden met genormeerde toetsen gemeten
- Resultaten worden vergeleken met vergelijkbare scholen en met eigen ambitie doelen
- Analyseren
- Beslissingen nemen (borgen of verbeteren)
- Verbeterpunten worden opgenomen in schoolplan en jaarplan

Bron: *Leerlingvolgsysteem, CBS en Scholen op de Kaart*

Pedagogisch/didactisch handelen

- Beoordelen kwaliteit van pedagogisch didactisch handelen door middel van beoordelingsformulier aan de hand van klassenbezoeken met uitsplitsing competenties op niveau startbekwaam, basisbekwaam, vakbekwaam
- Analyseren
- Beslissingen nemen (borgen of verbeteren).
- Verbeterpunten worden opgenomen in schoolplan en jaarplan

Bron: *Lesobservaties + rapportage analyse pedagogisch didactisch handelen*

Kwaliteit afstemmen onderwijs op

Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie, leertijd, aanbod en afstemming

De school stelt jaarlijks vast wat de kenmerken zijn van de leerlingen

Onder kenmerken leerlingenpopulatie valt o.a.:

- Leerlingaantallen
- Schoolgewicht

- Onderwijsbehoeften van de leerling populatie
- Passende adviezen
- Uitstroom na 3 jaar VO

Analyse

Wat zeggen deze gegevens over het aanbod en welke consequenties verbinden we hieraan

- Beslissingen nemen (borgen of verbeteren)
- Verbeterpunten opnemen in schoolplan en jaarplan

Bron: Scholen op de Kaart, CBS; terugkoppeling VO-scholen

Kwaliteit schoolklimaat en veiligheid

Tevredenheid

Wij bevragen een keer per twee jaar de ouders, leraren en leerlingen (zowel algemeen als specifiek op het gebied van sociale veiligheid). Elk jaar monitoren we de veiligheid van leerlingen. De resultaten en analyses worden gecoördineerd door de specialist in samenwerking met IB en directie.

Bron: Tevredenheid enquêtes en monitor sociale veiligheid

Een overzicht van de toetsen/observatie die in dit kader door de school worden ingezet is te vinden in het ondersteuningsplan, het toets overzicht en de schoolgids.

De DSV onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is, dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

We evalueren en borgen de kwaliteit van ons onderwijs op de volgende wijze:

- We hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie.
- We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen.
- We beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities beoordeeld kunnen worden
- We laten de kwaliteit van onze school beoordelen door ouders, leerlingen en leerkrachten (tevredenheidsonderzoek, eens per twee jaar).
- We werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag).
- We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn (jaarverslag).
- Er worden rapportages en/of werkafspraken opgesteld en gecommuniceerd naar belanghebbenden.
- We leggen verantwoording af over onze keuzes en resultaten aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders).
- We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen.

Ten aanzien van de in de voorgaande paragraaf geformuleerde doelstellingen van kwaliteit hanteert de school de volgende vormen en instrumenten voor bewaking en verbetering van haar onderwijs:

Methoden

Naast de economische levensduur van een methode geldt dat methoden aansluiten bij de behoefte van onze leerlingen en dient aan te sluiten op de ontwikkelingen en nieuwe inzichten binnen het onderwijs. In het jaarplan wordt opgenomen welke methoden vervangen worden. Een werkgroep wordt belast met keuze van de methode en het implementatietraject, binnen de door de directie gestelde kaders en richtlijnen, passend bij de visie op leren. De afschrijvingstermijn staat vastgesteld op 9 jaar voor boeken en gebruiksmaterialen bij een methode, maar uiteindelijk is de kwaliteit van onderwijs leidend voor de keuzes die gemaakt worden voor het aanschaffen van een nieuwe methode. De directie stelt hiertoe kaders op die aansluiten bij de strategische koers en de visie op leren. Aan de hand daarvan kan, onder begeleiding van directie, een specialist of een werkgroep een onderzoeks- en implementatietraject opzetten en coördineren. De werkgroep of specialist adviseert en de directie besluit.

Optimaliseren van leertijd

De school heeft zich de afgelopen periode nadrukkelijk gericht op de kernvakken en het differentiëren van het aanbod. De DSV werkt toe naar een smaller aanbod qua vakken om de diepgang in leerstofaanbod van de reguliere methodes te verdiepen. Het is daarin mogelijk om te kunnen compacten. Daarnaast wil de school de taakgerichtheid van leerlingen binnen beschikbare leertijd vergroten door nog meer te differentiëren tijdens de instructie, met name aan kinderen die meer uitdaging nodig hebben. Ook wordt de instructie en verwerking afgestemd om de leerbehoefte en leerstijl van kinderen, aan de hand van schaduwtoetsen die voorafgaand aan een nieuw hoofdstuk worden afgenomen en zowel de leerling als de leerkracht inzicht biedt in welke doelen zij al beheersen en aan welke doelen zij gericht kunnen werken. Ook het doortoetsen van leerlingen kan benut worden om het leerstofaanbod beter af te stemmen.

Personeel

Voor de begeleiding van leerkrachten is een protocol opgesteld. Ten aanzien van kwaliteitsbewaking het volgende:

- Door klassenbezoeken, functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directie en klassenconsultaties door de directie en collega's, wordt het functioneren van de individuele leerkrachten in relatie tot de schoolontwikkeling gevolgd en de ontwikkeling gestimuleerd.
- Beschreven taakstellingen en functies geven de verwachtingen over de invulling van de functie of taak aan
- In het werkverdelingsplan en taakbeleid worden rollen, taken en verantwoordelijkheden beschreven evenals het taakbeleid en de uitvoering
- Er vindt structureel teamoverleg (plenair of per bouw) plaats.
- Er is sprake van ruime mogelijkheden voor(na)scholing als team (studiedagen) en of per individu.
- Voor startende leerkrachten is een uitgebreid inductieprogramma (programma waarin startende leerkrachten begeleid worden van startbekwaam naar basisbekwaam, zie CAO PO) dat gevolgd wordt. Ook medewerkers die via de zijinstroom op de DSV komen werken, krijgen begeleiding. Startende schoolleiders worden begeleid door de uitvoerend bestuurder en krijgen vele mogelijkheden voor coaching en het volgen van opleidingen en cursussen.

De leeromgeving

Het schoolgebouw is van de vereniging. We streven naar een veilige, aantrekkelijke en uitdagende leeromgeving waarin kinderen worden uitgedaagd zich optimaal te ontwikkelen binnen hun mogelijkheden. Om het gebouw in goede staat te brengen en te houden en daarnaast de ruimten multifunctioneel en modern in te richten, is er een MeerjarenOnderhoudsPlan opgesteld, gekoppeld aan een investeringsbegroting.

De speelvoorzieningen in de directe omgeving vallen onder verantwoordelijkheid van de gemeente. De leeromgeving wordt waar mogelijk geoptimaliseerd en aangepast naar multifunctioneel gebruik voor de functies binnen onderwijs en opvang.

De opbrengsten

Bij het bewaken van de opbrengsten spelen diverse bronnen een rol:

- Gegevens van methodetoetsen en waarderingen/observaties van de leerkracht;
- Gegevens uit het leerlingvolgsysteem (methode-onafhankelijke toetsen);
- Gegevens uit de groepsoverzichten en -plannen;
- Gegevens van (gesprekken met) ouders;
- Scores van de eindtoets groep 8;
- Gegevens vanuit het voortgezet onderwijs van oud-leerlingen van de school;
- Opmerkingen en aanbevelingen van de inspectie;
- Gegevens vanuit de kwaliteitscycli.



Versterken basisvaardigheden in 2025/2026

In 2025 en 2026 heeft de DSV de landelijke prioriteit voor het versterken van de basisvaardigheden — taal, rekenen-wiskunde en burgerschap — vertaald naar een gericht onderwijsprogramma. Daarnaast is sociale veiligheid een belangrijke voorwaarde om tot leren te komen. Dit belangrijke item is verderop in dit verslag in een apart onderdeel uitgewerkt.

Onze maatschappelijke opdracht is dat iedere leerling de school verlaat met een stevig fundament voor een succesvolle deelname aan de samenleving.

Taal en Lezen

Onze focus lag dit jaar op het vergroten van de woordenschat en leesvaardigheid evenals de studievoordigheden waaronder studerend lezen.

Aanpak:

Wij hebben geïnvesteerd in de methodiek van Blits en de uitbreiding van de schoolbibliotheek.

Resultaat:

Uit de tussenmetingen (LOVS Leerling in Beeld) blijkt dat het percentage leerlingen op referentieniveau 1S boven niveau is. We zien een positieve trend in de begrijpend leesscores.

Rekenen-Wiskunde:

Om de rekenprestaties voor met name de kinderen die meer uitdaging nodig hebben, te verbeteren, hebben we ingezet op de vakdidactische bekwaamheid van onze leerkrachten door te compacten en verdiepen en verrijken.

Aanpak:

Er zijn rekencoördinatoren en specialisten verrijking die toezien op de implementatie van het formatief leren in de dagelijkse lespraktijk.

Resultaat:

De resultaten op het gebied van rekenen in de middenbouw vertonen een stijgende lijn op de hogere referentieniveaus.

Burgerschap:

Burgerschap is bij ons geen losstaand vak, maar verweven in ons schoolklimaat en de sociaal-emotionele methode.

Aanpak:

In 2025 hebben we ons burgerschapscurriculum geëvalueerd aan de hand van de aangescherpte wettelijke eisen. We hebben een monitor in groep 7 en 8. Op basis van de resultaten, bepalen we de accenten in ons aanbod. Er is extra aandacht besteed aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat (vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit).

Monitoring:

Via de monitor Burgerschap Meten hebben we de sociale veiligheid en de democratische houding van leerlingen in kaart gebracht. De resultaten laten zien dat leerlingen zich goed bewust zijn van diversiteit en inclusie binnen en buiten de schoolomgeving.

Reflectie en Ambitie

Hoewel de eerste resultaten van onze interventies bemoedigend zijn, blijven we kritisch op het aanbod en de verbinding met de omgeving. Voor het komende jaar ligt de prioriteit op het borgen van deze resultaten via onze interne kwaliteitscyclus.

Op welke wijze draagt de Vereniging bij aan de kwaliteit van de school en opvang?

- Het Bestuur van de Vereniging en de stichting zorgen voor heldere kaders met goede informatie en vertaling voor de school en speelt in op onvoorziene ontwikkelingen die zich voordoen.
- Het bestuur zorgt voor goed personeelsbeleid in brede zin (inclusief professionalisering en mobiliteit).
- Het Bestuur zorgt voor transparantie en helderheid.
- Het Bestuur heeft aandacht voor de huisvesting van de school: aantrekkelijke, uitnodigende, veilige, goed onderhouden en multifunctionele gebouwen, inclusief een goed en veilig speelplein.
- Het Bestuur bewaakt de kwaliteit, zakelijkheid en professionaliteit door een cyclus van planning en control.
- Het bestuur draagt zorg voor het aandragen en inzetten van evidence-informed interventies en methoden, zoals EDI en formatief leren, goede data-analyses met bewezen systemen en methodieken om het onderwijs hierop af te stemmen, moderne methoden die voldoen aan het nieuwe curriculum en scholing van het team.
- Het bestuur stimuleert de directie om zich samen met de specialisten en het team voor te bereiden op de curriculumontwikkelingen en bewuste keuzes te maken om het onderwijs hierop aan te laten sluiten. Hierin speelt het gespreid leiderschapstijl en initiatief vanuit de specialisten een belangrijke rol.

Doelen en resultaten

De doelen binnen onderwijs en kwaliteit zijn afgeleid van het strategisch beleid 2023–2027. In 2025 is verder gewerkt aan ambitieus onderwijs, hoge opbrengsten in de basisvaardigheden, brede vorming, een sterk pedagogisch klimaat en een goede aansluiting tussen onderwijs, opvang en voortgezet onderwijs. Daarbij is ook ingezet op formatief leren, ICT, verrijkingsonderwijs, cultuureducatie en het versterken van eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers.

Belangrijke resultaten in 2025 waren onder meer het voortzetten van kansrijk adviseren, de verdere samenwerking binnen het IKC, de implementatie van geïntegreerd leesonderwijs, de voortzetting van mindsetlessen en kindercoaching, de doorontwikkeling van verrijkingsonderwijs en de structurele monitoring van tussenopbrengsten. Ook is het onderwijsaanbod verder afgestemd met behulp van analyses op verschillende niveaus, ondersteund door specialisten en intern begeleiders.

De DSV heeft daarnaast gewerkt aan een lerende organisatie, waarin teamontwikkeling, scholing en kwaliteitsverbetering steeds sterker met elkaar verbonden raken. De ambities worden jaarlijks uitgewerkt in jaarplannen en gevolgd via kwartaalrapportages, evaluaties en het jaarverslag. Daarmee blijft de koers concreet, doelgericht en goed te verantwoorden.

In 2025 lagen de resultaten voor taal, lezen en rekenen op een hoog niveau. Ook de uitstroom naar het voortgezet onderwijs bleef sterk. De ingezette lijn wordt in 2026 voortgezet, met extra aandacht voor verrijking, woordenschat, formatief handelen en burgerschap.

Uit het strategisch beleid zijn de doelen voor de komende vier jaar:

Ambities en voorgenomen beleid van de DSV

Ambities

1. Onze beleidskeuzes zijn gericht op gedegen onderwijs in de kernvakken en daarnaast is er veel aandacht voor een brede vorming binnen thematisch onderwijs met 21-eeuwse vaardigheden (SLO), groeps- en vakoverstijgend.
2. Onze school werkt handelingsgericht en opbrengstgericht aan de hand van wetenschappelijk bewezen theorieën, met het formatief leren als werkwijze.
3. Alle leerkrachten werken met het formatief leren binnen het EDI-model met in het bijzonder aandacht voor excellentie en hoogbegaafdheid, gezien de onderwijsbehoeften van veel leerlingen.
4. Onze basis is een sterk pedagogisch klimaat. Veiligheid en respect voor elkaar zijn daarvoor de kernbegrippen. Wij investeren in ons schoolklimaat
5. De DSV en SHU hebben een krachtig team dat samenwerkt met diverse partners, ouders, kinderopvang, VO en daarmee elkaar versterkt.
6. Er is een nauwe samenwerking en warme overdracht met VO met doorgaande leerlijnen
7. We werken continue aan IKC-vorming met doorgaande leerlijnen op pedagogisch en didactisch gebied met Het Uilenest voor zowel de peuters als voor de BSO

8. ICT zetten wij in als een krachtig instrument om ons gepersonaliseerd onderwijs te ondersteunen en de vaardigheden van de 21 eeuw eigen te maken.
9. Door samen te werken met het DOK en de cultuursubsidie bieden wij Cultuureducatie met Kwaliteit

Concreet zijn in 2025 de volgende doelen op strategisch niveau binnen onderwijs en kwaliteit nagestreefd en gerealiseerd:

Doelstelling	Rapportage	Resultaat
Ons onderwijs is kansrijk, met hoge ambities en een passend advies. Dit wordt vergeleken met de resultaten na 3 jaar op basis van rapportages van het NRO.	Bij het opstellen van het schooladvies in groep 8 zijn leraren uit de bovenbouw, de intern begeleiders en directie betrokken. Hierbij wordt medio groep 7 een voorlopig advies gegeven en eind groep 6 een prognose. Kansrijk adviseren vormt het uitgangspunt. Uit de data van de afgelopen jaren blijkt dat de adviezen steeds beter aansluiten.	●
We werken intensief samen met onze kinderopvang binnen het IKC en stemmen af in voorschoolse educatie over een soepelere overgang van kinderopvang naar groep 1/2.	De onderbouw en de pedagogisch medewerkers van de kinderopvang hebben in het verleden een visie ontwikkeld en een volgsysteem gekozen. De implementatie behoeft aandacht, mede door personeelwisselingen. Daarnaast staat het formuleren van een visie op educatief partnerschap en samenwerking in het kader van de doorgaande lijn op het programma. Er is behoefte aan meer afstemming, goede implementatie en borging van de afspraken. Dit staat voor de komende jaren op de planning.	●
Er zijn hoge resultaten die boven het gewogen gemiddelde liggen en waarbij het hoge ambitieniveau (nagenoeg) behaald wordt	Zoals verderop zichtbaar, liggen de resultaten boven niveau en wordt zelfs het ambitieniveau van 100% op 1F (op een uitzondering na) en 80% op 1S/2F behaald. Tussentijds wordt door het team data gestuurd gewerkt met prognoses en passende interventies gedaan	●
Er is zichtbaar sprake van een goede aansluiting tussen datgene wat aangeboden is in school en de werkwijze van scholen voor voortgezet onderwijs waar onze leerlingen naar toe gaan.	Er is een goede samenwerking tussen de DSV en de VO-scholen. Jaarlijks ontvangen de scholen via NCO-overzichten van de plaatsing van oud-leerlingen in het derde jaar VO. Deze gegevens worden naast de gegeven schooladviezen gelegd. Daarnaast wordt er een uitgebreide analyse gemaakt van de gegevens uit DUO van de leerlingen die zijn uitgestroomd en nu 3 jaar in het VO zitten.	●
In alle groepen wordt formatief gewerkt met beredeneerd aanbod en waar nodig wordt gecompact, verdiept en verrijkt	Het team heeft scholing gevolgd over verrijking en er is een bijeenkomst voor ouders georganiseerd. Het formatief leren wordt ingezet en waar nodig kunnen leerlingen die de stof beheersen compacten, verdiepen en verrijken.	●
De visie op verrijkingsonderwijs buiten de groep en de functie van de plusklas wordt voortgezet.	De gewijzigde invulling van de plusklas is geïmplementeerd. In 2025/2026 is een scholingstraject ingezet voor het hele team. Er wordt buiten de groep specifiek aanbod geboden in executieve functies.	●
De leerkrachten monitoren periodiek de (cognitieve) tussenopbrengsten van het onderwijs in de basisvaardigheden, waaronder burgerschap en nemen desgewenst maatregelen om deze te verbeteren.	Leerkrachten analyseren hun M- en E-toetsen van het Citoleerlingvolgsysteem. Binnen de directie en het bestuur worden de resultaten van de groepen 3 t/m 8 in het onderwijsresultatenmodel kaart gebracht op de gebieden Rekenen/Wiskunde, taalverzorging, burgerschap, sociaal-emotionele ontwikkeling en Begrijpend lezen. Voor burgerschap wordt de monitor afgenomen en op basis hiervan wordt het onderwijs verder geoptimaliseerd.	●

Hieronder staat beschreven welke ontwikkelingen er zijn geweest op schoolniveau per item:

1. Onze beleidskeuzes zijn gericht op gedegen onderwijs in de kernvakken en daarnaast is er veel aandacht voor een brede vorming met 21-eeuwse vaardigheden (SLO), groeps- en vakoverstijgend.

De DSV streeft naar kwaliteit en continuïteit en heeft daarbij hoge ambities en verwachtingen. Deze doelen zijn beschreven in het schoolplan voor 2023-2027. Jaarlijks worden nieuwe plannen, doelen en ambities gesteld. Om de kwaliteitsdoelen passend te maken voor de organisatie, is bepaald wat onze doelgroep is, waar onze kwaliteiten liggen en welke ambities passend zijn. Het SWOT dat is opgesteld biedt een uitgangspunt met de analyse van de sterkte, zwakte, kansen en bedreigingen op basis van het inspectiekader, van waaruit de ontwikkeldoelen vormgegeven kunnen worden. Deze worden jaarlijks geëvalueerd. Ook is bepaald wat het schoolgewicht is aan de hand van de gegevens van het CBS en de bijbehorende referentieniveaus. Met een analyse van de gegevens van de eindopbrengsten en de tussenopbrengsten, kunnen passende interventies ingezet worden op school-, groeps- en leerling niveau. Deze doelen worden twee keer per jaar door het team onder begeleiding van de intern begeleiders beschreven aan de hand van de analyse. Het eigenaarschap van zowel leerlingen als medewerkers wordt vergroot om vanuit intrinsieke motivatie en betrokkenheid de gestelde doelen ook daadwerkelijk na te streven.

2. Onze school werkt handelingsgericht en opbrengstgericht aan de hand van wetenschappelijk bewezen theorieën, met het formatief leren als werkwijze.

Onze resultaten zijn op het gebied van taal, lezen en rekenen in absolute mate hoog en in relatie tot onze schoolweging en populatie ruim voldoende.

Op onze school maken wij gebruik van eigentijdse methodes die in methodiek en didactiek aansluiten op hedendaagse opvattingen en de kerndoelen. Wij bieden alle leerlingen de leerstof van de methodes in een doorgaande lijn aan tot op of zelfs boven het niveau van eind groep 8. Bij individuele leerlingen kan hier, beredeneerd en onderbouwd met een voor de leerling opgesteld ontwikkelingsperspectief, van afgeweken worden. Waar nodig wordt voor leerlingen extra leerstof toegevoegd of vinden aanpassingen in het leerstofaanbod plaats waardoor tegemoet wordt gekomen aan verschillen tussen leerlingen.

3. Alle leerkrachten werken met het formatief leren binnen het EDI-model, met in het bijzonder aandacht voor excellentie en hoogbegaafdheid, gezien de onderwijsbehoeften van veel leerlingen.

In de groepen 3 t/m 8 geven alle leerkrachten les op verschillende niveaus, waarbij zij het formatief leren als uitgangspunt hanteren. Voor de toetsing van de leerstof maken wij gebruik van methode-onafhankelijke en methode gebonden toetsen. Binnen het leerstofaanbod wordt gebruik gemaakt van ICT. ICT-toepassingen worden zowel gebruikt voor het bijbrengen van de leerstof als voor het ICT-vaardig maken van de leerlingen. Binnen ons verrijkingsonderwijs werken

we in de groepen standaard aan de basisvaardigheden op het hogere Referentieniveau, gezien onze schoolpopulatie en schoolgewicht. De kinderen met een leervoorsprong volgen voornamelijk binnen de eigen groep extra verrijking op hun niveau. Voor kinderen die belemmerd worden in hun ontwikkeling vanwege de executieve functies, is er extra begeleiding buiten de groep binnen de werkplaats waarbij de verrijkingsspecialist de kinderen stimuleert in de ontwikkeling van de executieve vaardigheden.

Effectieve besteding van leertijd verhoogt de prestaties van onze leerlingen, daarom trachten we verlies van leertijd te voorkomen door doelgericht te plan en het bieden van structuur. Dit vraagt van onze leerkrachten dat ze: weten welke doelen ze willen bereiken; de les voorbereiden; een weekrooster hebben en zich houden aan de geplande tijden en de leertijd aanpassen aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen. De directie zorgt ervoor dat er voldoende lessen per jaar gemaakt kunnen worden.

4. Onze basis is een sterk pedagogisch klimaat. Veiligheid en respect voor elkaar zijn daarvoor de kernbegrippen. Wij investeren in ons schoolklimaat

Onze school heeft een duidelijke zorgstructuur, waarbinnen de intern begeleiders een centrale rol spelen. Dit is een leerkracht die belast is met de coördinatie van de totale leerlingenzorg van de school. Zij ontwikkelen in opdracht van de directie beleid ten aanzien van de leerlingenzorg en begeleiden de uitvoering ervan. Tot de taken behoren o.a. het houden van leerling-/groepsbesprekingen, het monitoren van de opbrengsten en leerkrachten adviseren, het samen met de groepsleerkracht voeren van gesprekken met ouders, de coaching en begeleiding van leerkrachten en het onderhouden van de contacten met externe hulpverlenende instanties. Zij hebben hiervoor speciale scholing gevolgd en nemen waar mogelijk deel aan netwerkbijeenkomsten met de andere intern begeleiders van ons samenwerkingsverband. Er zijn specialisten gedrag en er is een gedragsprotocol als onderdeel van het veiligheidsplan. Dit wordt in 2026 herzien/aangepast.

5. De DSV en SHU hebben een krachtig team dat samenwerkt met diverse partners, waaronder ouders, kinderopvang, VO en daarmee elkaar versterkt.

Verschillende keren per jaar vergaderen de teams met de directie over de gang van zaken met betrekking tot de voortgang van de leerlingenzorg, schoolontwikkeling en de opbrengsten gekoppeld aan de kwaliteitszorg. Wij volgen de zorgprocedure van het samenwerkingsverband. Indien noodzakelijk, kan er een SOT-bijeenkomst georganiseerd worden. Bij de SOT-bijeenkomsten zijn diverse betrokkenen rondom het kind, zoals de leerkracht, de intern begeleider, de ouders, een adviseur van het samenwerkingsverband en eventueel een medewerker van Schoolmaatschappelijk Werk (SMW) aanwezig. Tijdens deze bespreking worden de leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften besproken. De ouder geeft hiervoor toestemming en zal in de meeste gevallen ook aanwezig zijn bij de bespreking. Samen wordt bekeken wat een passend aanbod is voor het kind.

In ons ondersteuningsplan staat de zorg en begeleiding uitvoerig beschreven. Deze wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld en vervolgens voorgelegd aan de MR. Het SOP staat op de website onder school->protocollen en beleid.

6. Er is nauwe samenwerking en warme overdracht met VO met doorgaande leerlijnen

De bestuurder, Daphne Sprenkeling, is lid van de strategisch gemeentelijke stuurgroep PO-VO, waarin strategisch beleid en procedures omtrent de overgang PO-VO worden bepaald. In 2025 is de focus met name gericht geweest op het beleid ten aanzien van de doorstroomtoets en de bijbehorende aanmeldprocedure. Daarnaast zijn er nog strategische doelen ten aanzien van een dekkend aanbod binnen de regio voor alle leerlingen ten behoeve van een goede overgang.

7. We werken continue aan IKC-vorming met doorgaande leerlijnen op pedagogisch en didactisch gebied met Het Uilenest voor zowel de peuters als voor de BSO

Met de IKC-vorming met Het Uilenest, is er opvang gerealiseerd voor 2 tot 4-jarige peuters van het kinderdagverblijf. In 2025 heeft SHU de ambities om de beide opvanggroepen qua bezetting te optimaliseren, gerealiseerd. De kinderen komen gedurende een dag(deel) om te leren, spelen en zich te ontwikkelen samen met de kleuters van onze school. Er wordt thematisch gewerkt volgens dezelfde thema's en waar mogelijk, worden gezamenlijke activiteiten georganiseerd. Bij de visievorming op onderwijs en opvang, worden gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd voor het team. De komende periode is de wens het aanbod van VSO en NSO (BSO) meer af te stemmen op het onderwijsaanbod en bij de behoeften van onze leerlingen en nog meer afstemming. Het personeel van de DSV en SHU worden regelmatig ingezet in beide organisaties. Soms structureel, bijvoorbeeld pedagogisch medewerkers als onderwijsassistenten of vakleerkrachten bij de BSO en onderwijsondersteuners bij de TSO en soms wanneer er vervanging nodig is. Als lerende organisatie willen we dit verder versterken en ook op strategisch gebied onderzoeken welke kansen en mogelijkheden er liggen om nog meer flexibel te kunnen werken en de kwaliteit en continuïteit van zowel onderwijs als opvang verder te versterken.

Op het gebied van huisvesting vraagt dit een strategische aanpak om gezamenlijke ruimten, zoals de gymzaal en de zolder, vanuit een investeringsbegroting te moderniseren en multifunctioneel te maken.

Beide organisaties hebben hun eigen wet- en regelgeving, CAO, toezichtkader, kwaliteitseisen enzovoorts, maar het streven, ook de komende jaren is om te zoeken naar mogelijkheden om onze doelen te realiseren.

8. ICT zetten wij in als een krachtig instrument om ons gepersonaliseerd onderwijs te ondersteunen en de vaardigheden van de 21 eeuw eigen te maken.

De school heeft een eigentijdse vorm van hybride werken met inzet van digitale middelen, want de DSV werkt met Chromebooks in combinatie met werken op papier in de groepen 5 tot en met 8. In de groepen 3 (IPads) en 4 (Chromebooks) worden eveneens digitale devices ingezet voor extra oefening of uitdaging op eigen niveau, maar de verwerking van de leerstof wordt voornamelijk nog schriftelijk gedaan in het kader van het aanleren van de basisvaardigheden. De

school heeft de ambitie om digitale vaardigheden, gepersonaliseerd leren en creativiteit nog verder samen te brengen en daarmee individuele talenten te ontwikkelen. Kinderen gaan met deze apparaten ontdekkend leren, Hiermee willen wij onze leerlingen voorbereiden op een digitale samenleving. De wereld om ons heen verandert zo snel dat we onze leerlingen vaardigheden moeten aanleren voor bedrijfstakken die nu nog klein zijn en beroepen die nu nog niet eens bestaan. Kinderen krijgen de komende jaren de mogelijkheid om de indrukwekkende hoeveelheid mogelijkheden van de digitale middelen te ontdekken en daarvan te leren.

De Chromebook wordt ingezet voor eigen onderwijsarrangementen en leerlijnen, remediëring, verrijking, automatiseren, e.a. ondersteuningsbehoefte. Het gemak is dat leerlingen aan hun eigen tafel kunnen werken. Meerwaarde is dat de Chromebook gebruikt kan worden om individuele talenten te ontwikkelen, zoals fotograferen, filmen, animaties, inspreken, beelden manipuleren en monteren en dit samen te brengen binnen de indrukwekkende bewerkingsmogelijkheden van de devices. Hiermee kunnen kinderen leren te presenteren, een belangrijke vaardigheid gericht op de toekomst. Naast deze creatieve mogelijkheden kan de Chromebook ingezet worden om de sociale vaardigheden te versterken. Cyberpesten, de verleidingen van het internet weerstaan en checken of informatie klopt, zijn voorbeelden van belangrijke vaardigheden om veilig gebruik te maken van internet. Mediawijsheid is een voorwaarde om Chromebooks optimaal te kunnen inzetten.

9. Door samen te werken met het DOK en de muzieksubsidie bieden wij Cultuureducatie met Kwaliteit

De DSV neemt sinds schooljaar 2023-2024 opnieuw deel aan een vierjarig traject “Cultuurhelden” in nauwe samenwerking met DOK, ten behoeve van de verdieping en professionalisering op het gebied van cultuureducatie, verbonden aan het aanbod in 21-eeuwse vaardigheden en aansluitend bij onze visie. Ook SHU maakt gebruik van het aanbod van DOK. Er is een methode gekozen voor beeldende vorming die wordt geïmplementeerd. Voor muziek is een vakspecialist die de lessen aanbiedt aan de kinderen van de groepen 3 tot en met groep 8. Vanuit het programma van Kunstklik worden diverse activiteiten aangeboden in het kader van cultuureducatie, zowel intern als extern. Dit wordt de komende jaren gecontinueerd, wat zal leiden tot een integraal en uitdagend aanbod in goede cultuureducatie op basis van bewezen theorieën.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen en IKC-vorming

De DSV en SHU werken vanuit de ambitie om onderwijs en opvang steeds beter met elkaar te verbinden. Daarbij wordt gewerkt aan een doorgaande lijn voor kinderen van 2 tot 12 jaar, met ruimte voor gezamenlijke thema's, pedagogische afstemming en een rijk dagprogramma dat aansluit bij de ontwikkeling van kinderen. Ook het gebouw en de leeromgeving worden stap voor stap meer ingericht op multifunctioneel gebruik door onderwijs en opvang samen.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen krijgt binnen de DSV vorm in de manier waarop de school haar maatschappelijke positie invult. De school zoekt actief verbinding met ouders, kinderopvang, zorgpartners, culturele instellingen en andere organisaties in de wijk en de stad. Daarbij is aandacht voor brede ontwikkelkansen, cultuureducatie, burgerschap, een sluitende keten tussen onderwijs en zorg en een sterke samenwerking met DOK en andere partners.

De DSV wil daarmee niet alleen een kwalitatief sterke school zijn, maar ook een organisatie die zichtbaar en betekenisvol is in haar omgeving. De verdere uitbouw van het IKC en de maatschappelijke positionering blijven ook de komende jaren belangrijke speerpunten.

Ambities en voorgenomen beleid van de DSV

Ambities

- Wij bereiden kinderen voor op de toekomst waarbij we de wereld de school in halen.
- Onze ambitie is om de integratie van het onderwijs en de opvang te intensiveren, met een thematische dagprogramma en opvang voor kinderen van 2 tot 12 jaar. Wij bieden daarin onderwijs en opvang met een uitdagend aanbod in 21ste -eeuwse vaardigheden, waarbij een doorgaande lijn is in verschillende activiteiten waarbij ruimtes inspirerend worden ingericht en personeel gezamenlijk een warme sfeer creëert.
- Het gebouw wordt hierop multifunctioneel ingericht met ruimten die gezamenlijk gebruikt kunnen worden
- Het team ontwikkelt een gezamenlijke pedagogische en inhoudelijke visie
- De komende jaren wordt onderzocht welke tijden van school en opvang aansluiten bij de behoeften van de kinderen, de ouders en het personeel
- De school wil een positieve maatschappelijke positie in de omgeving vervullen met een goede samenwerking met andere instanties en omwonenden
- De school zal in samenwerking met DOK het aanbod in cultuureducatie versterken en daarmee groeien naar een school met Cultuureducatie Met Kwaliteit

Maatschappelijke positionering

De school wil graag een maatschappelijke en ondernemende rol vervullen in de wijk, de gemeente en de schoolomgeving. Door samen te werken met diverse instanties kan de DSV een breder aanbod voor de leerlingen creëren. Enerzijds draagt dit bij aan de kwaliteit van het onderwijs, het ontwikkelen van kansen voor alle kinderen en de sociale functie cohesie in de wijk, anderzijds kan dit bijdragen aan een positieve beeldvorming (PR) van de school. Nieuwe schooltijden een schoolprofiel dat aansluit bij de wensen van ouders van nu en de toekomst, biedt hierin een kans.

De school kiest als speerpunten: extra cultuureducatie, wereldoriëntatie, burgerschap, onderzoekend leren en sport, aan te vullen met expressie en kunstzinnige vorming. Daarnaast wil de school de samenwerking met de zorgpartners en kinderopvangorganisaties verder versterken.

Het streven voor de komende periode:

- De school een duidelijke visie heeft op haar positie en visie m.b.t. integraal kind centrum (IKC), tussen schools en naschools aanbod.
- Alle leerlingen kunnen vijf dagen per week, van 07.30 – 18.00 uur op de DSV en/of Het Uilenest zijn, waarbij onderwijs en kinderopvang de kern vormt, aangevuld met buitenschoolse opvang met uitdagende en verrijkende educatieve, sportieve en culturele activiteiten.
- Versterken van de vereniging en meer gebruikmaken van de kwaliteiten van de leden
- Een optimale samenwerking met de kinderopvangorganisatie, zorgpartners, wijkorganisatie, omliggende scholen VO-scholen, en ondernemers en instellingen.

De school conformeert zich aan de doelstellingen van de gemeente Delft. Daarom richt de school zich op het vergroten van ontwikkelingskansen– met name gericht op het bevorderen van een soepele overgang tussen kinderopvang en PO en tussen PO en VO, maar ook ter verdieping of verbreding van samenwerking met DOK. Voorts werkt de school mee aan een sluitende keten(aanpak) tussen onderwijs en zorg. De doelstelling van de gemeente is het ontwikkelen van kansen voor alle kinderen in Delft, die elkaar kunnen ontmoeten – met name gericht op schoolsportclubs en schoolmuziekclubs, tevens voor activiteiten die een duidelijke link hebben met een ‘sluitende keten onderwijs en zorg’ en ook in het kader van verdieping en verbreding van Cultuureducatie met Kwaliteit.



Overige ontwikkelingen

In 2025 stonden de uitvoering van het strategisch beleid 2023–2027 en de effecten van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nadrukkelijk centraal. De school werkte verder aan de uitwerking van de ambities uit het schoolplan, terwijl tegelijkertijd de druk op de personeelsformatie toenam door het wegvallen van tijdelijke middelen en de aanhoudende personeelstekorten.

Ondanks deze omstandigheden is de continuïteit van het onderwijs behouden gebleven. De DSV is er ook in 2025 in geslaagd om vervanging te organiseren en vacatures te vervullen, zodat geen klassen naar huis hoefden en de kwaliteit van het onderwijs zoveel mogelijk geborgd bleef. Tegelijk vraagt deze situatie blijvende aandacht voor structurele bekostiging, personeelsplanning en duurzame inzetbaarheid.

Toekomstige ontwikkelingen

De DSV heeft ontwikkeling hoog in het vaandel staan en zal, waar mogelijk, ook de ontwikkeling van het onderwijs voortzetten.

De DSV blijft de komende jaren werken vanuit de strategische ambities uit het schoolplan 2023–2027, evenals de versterking van basisvaardigheden voor ieder kind. De verdere uitwerking hiervan ligt in belangrijke mate bij de specialisten, die samen met directie en team richting geven aan inhoudelijke ontwikkeling, teamscholing en borging. Monitoring vindt plaats via kwartaalrapportages, jaarevaluaties en het jaarverslag.

Voor de komende periode ligt de nadruk onder meer op het verder uitbouwen van formatief leren, mindsetlessen, verrijkingsonderwijs, woordenschatonderwijs en ICT. Ook wordt gewerkt aan een integraal ICT-beleidsplan, collegiale consultatie, intervisie en verdere teamontwikkeling. De DSV kiest daarbij bewust voor een lerende en steeds meer bottom-up georganiseerde ontwikkelcultuur.

Naast de ambities hebben het onderwijs en de kinderopvang nog steeds te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Het lukt besturen steeds moeilijker om de vacatures in zowel reguliere als tijdelijke formatie te vervullen. Landelijk is er inmiddels een tekort aan leraren en directeuren. Het lukt de DSV om vacatures in te vullen, al duurt dit soms iets langer. Bij SHU is dit nog lastiger. Het is en blijft van belang om te blijven investeren in het personeel om de kwaliteit en continuïteit van onderwijs te waarborgen.

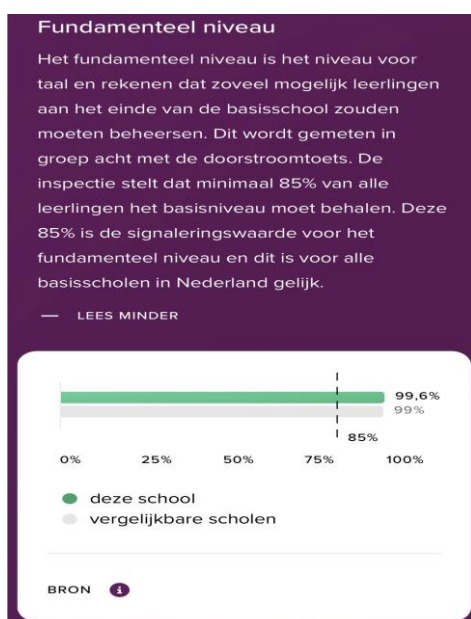
Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van de DSV zijn in 2025 opnieuw sterk geweest. De school kwalificeert zich als bovengemiddeld presterend binnen de groep van vergelijkbare scholen. De opbrengsten op de eindtoets en in het leerlingvolgsysteem laten zien dat de school de gestelde normen ruim behaalt, passend bij het schoolgewicht van 21,2 en de ambitieuze doelen die de DSV zichzelf stelt.

De DSV hanteert hoge, maar realistische ambitienormen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar het behalen van referentieniveaus, maar ook naar groei, passende advisering en de ontwikkeling van leerlingen over meerdere jaren. Door analyses van tussenopbrengsten, adaptief onderwijs, formatief leren en gerichte interventies is de kwaliteit van het onderwijs de afgelopen jaren verder versterkt.

Ook de uitstroom naar het voortgezet onderwijs blijft sterk. De school adviseert kansrijk en volgt de ontwikkeling van oud-leerlingen om de kwaliteit van advisering en aansluiting blijvend te verbeteren. Daarmee bevestigen de resultaten de ingezette koers van de DSV.

De onderwijsresultaten in 2025 waren:



(Bron: Scholen op de Kaart/DUO)

De onderwijsprestaties worden grotendeels bepaald aan de hand van de resultaten op de eindtoets in groep 8, de resultaten op het gebied van de sociale veiligheid en de gegeven adviezen. Intern monitoren we onze resultaten uit het Cito-leerlingenvolgsysteem Leerling In Beeld. De opbrengsten in deze zijn goed en zodoende kwalificeert de DSV zich als een bovengemiddeld presterende school in de categorie van vergelijkbare scholen. Hierbij kijkt de inspectie naar het schoolgewicht, dat bepaald wordt aan de hand van de norm van het CBS.

De DSV heeft een schoolnorm van 21,2. Daarbij moet een hoog percentage leerlingen de eindtoets op 1F niveau halen en daarnaast ook een bepaald percentage leerlingen dat de hogere doelen op 1S of 2F haalt voor de vakken rekenen en taal/lezen. Wij hanteren het onderwijsresultatenmodel om onze opbrengsten te analyseren en ook om te voorspellen wat het uitstroomniveau is in de jaren voorafgaand aan groep 8. Hiermee kunnen we gerichte interventies inzetten om ons onderwijs continu te verbeteren.

Er is een diepte analyse uitgevoerd om aspecten voor kwaliteitsverbetering op schoolniveau vast te kunnen stellen. De school voldoet in 2024-2025 ruimschoots aan de gestelde normen. Zowel het signaleringsniveau, als de gewogen landelijke norm worden ruimschoots behaald in 2023-2025. Op het hoge ambitieniveau van 100% op 1F niveau en 80% op het hogere referentieniveau 1S/2F, worden eveneens vrijwel alle doelen behaald. De DSV legt de lat hoog en heeft de ambities afgelopen jaar naar boven bijgesteld. Op verklaarbare wijze zijn niet alle ambities gehaald. Binnen een klein bestuur heeft het resultaat van een enkele leerling, die vanuit inclusie binnen het basisonderwijs behouden is gebleven, veel impact op het percentage. Hierdoor kan het voorkomen dat de 100% norm op 1F en 80% op 2S/1F net niet behaald worden. Door de ambitie realistisch hoog te stellen, wordt wel gestreefd naar het maximaal haalbare.

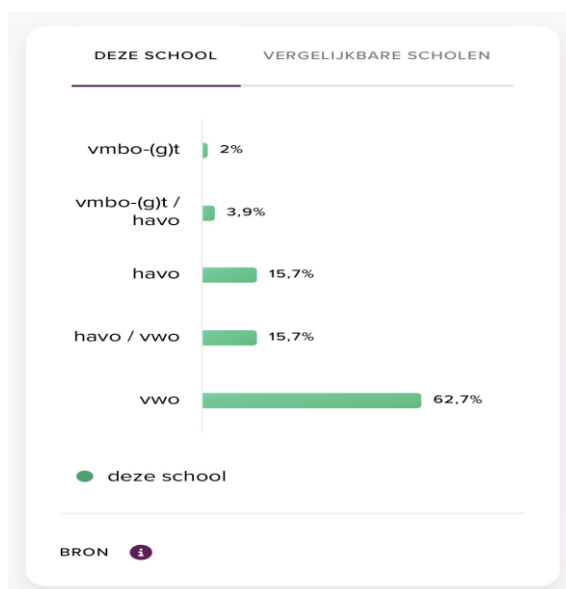
In de laatste 3 jaren is een hoger resultaat te zien op met name het hogere Referentieniveau voor rekenen, 1S. Dit is het gevolg van het analyseren van alle tussenopbrengsten op leerling- groeps- en schoolniveau. Daarnaast is gezamenlijk met het team bepaald wat het passend onderwijsaanbod is op basis-, verbreding- en verdiepingsniveau voor alle leerlingen, passend bij de schoolpopulatie. Met adaptief onderwijs, het goed toepassen van formatief leren, het versterken van de pedagogische en didactische vaardigheden van leerkrachten met aanbod van strategieën en automatiseren in het bijzonder en de keuze voor methoden en methodieken waarmee de leerkrachten onderwijsaanbod op maat kunnen bieden, hebben geleid tot betere tussen- en eindopbrengsten bij met name rekenen. De ingezette ontwikkelingen en het monitoren van de resultaten wordt vervolgd in 2025-2026 en daarna.

Referentieniveaus en verrijking

De referentieniveaus, passend bij de weging van het CBS en de bijbehorende percentages op 1S en 1F/2S worden gehaald. Het streefniveau en het signaleringsniveau in groep 8 liggen boven de norm. Onze uitdaging ligt met name op het gebied van het verhogen van de resultaten op 1F/2S. Dit vraagt een beredeneerd aanbod op basis van goede analyses. Hiertoe gebruiken wij diverse instrumenten en kennis. Door bewust andere interventies te doen in het aanbod van rekenen en taal voor de sterkere leerlingen, zullen de resultaten verhoogd worden. Wij hebben ambities geformuleerd per groep en per leerling om de doelen daadwerkelijk ook te kunnen realiseren. Wij zullen de resultaten monitoren.

Verwijzing VO

De uitstroom naar het voortgezet onderwijs is al jaren constant en behoort tot de hoogste in Delft. In het schooljaar 2023-2025 kregen de leerlingen de volgende adviezen: 62,7% VWO, 15,7% HAVO/VWO, 15,7% HAVO, 3,9% VMBO TL/HAVO en 2% VMBO K.



Ook blijkt uit terugkoppeling vanuit het VO dat het niveau waarop de leerlingen de DSV verlaten, hoger ligt dan diverse andere scholen met hetzelfde advies. Hierop is een aantal jaar geleden onze adviesprocedure aangepast, waarbij wij nog meer kansrijk adviseren dan voorheen. Wij blijven dit monitoren aan de hand van beschikbare data.

Het team is betrokken bij het bepalen van de analyses, ambitienorm en de reflectie op de resultaten. De Eindopbrengsten van de DSV liggen op of boven het niveau dat verwacht mag worden. De ambitienorm op schoolniveau is twee jaar geleden naar boven bijgesteld.

Onderwijs aan nieuwkomers

Dit thema is niet van toepassing op de DSV. Binnen Delft is, in het bestuurlijk overleg met de gemeente, besloten dat een aantal scholen de nieuwkomers eerst opvangen, waarvoor zij extra bekostiging ontvangen vanuit de rijksoverheid en de gemeente.

Internationalisering

De DSV heeft te maken met een groeiende mate van internationalisering binnen Delft. Op school zijn meer dan honderd NOAT-leerlingen ingeschreven. Dit zijn veelal leerlingen die opgroeien in een taalrijke omgeving en bij de start op school al in zekere mate bekend zijn met de Nederlandse taal.

De school biedt extra ondersteuning aan leerlingen die dit nodig hebben, met name op het gebied van woordenschatontwikkeling en taalverwerving. Daarnaast krijgen alle leerlingen van groep 1 tot en met 8-wekelijks Engelse les. Dit wordt gedeeltelijk bekostigd uit de ouderdonaties. Deze keuze sluit aan bij de schoolpopulatie, de maatschappelijke context van Delft en de ambitie om leerlingen goed voor te bereiden op een internationale en diverse samenleving.

De DSV evalueert jaarlijks welke interventies nodig zijn om passend aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van deze leerlingenpopulatie. Daarmee blijft internationalisering verbonden aan de bredere onderwijskundige en maatschappelijke visie van de school.

Onderzoek en ontwikkeling

De DSV verzamelt structureel informatie om de kwaliteit van onderwijs en organisatie te volgen en te verbeteren. Hiervoor worden onder meer tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoeken, veiligheidsmetingen, enquêtes, vragenlijsten en gesprekken met stakeholders ingezet. De resultaten worden geanalyseerd en gebruikt om beleid en uitvoering waar nodig bij te stellen.

In 2025 zijn tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder ouders, leerlingen en medewerkers. Daarnaast is in 2026 een nieuwe risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd. De uitkomsten hiervan worden vertaald naar een plan van aanpak, dat periodiek wordt geëvalueerd. Zo combineert de DSV kwantitatieve gegevens met kwalitatieve signalen om doelgericht te blijven ontwikkelen.

Tussentijds worden er regelmatig enquêtes, peilingen en vragenlijsten uitgezet onder leerlingen, ouders en/of leerkrachten. Daarnaast vinden er met enige regelmaat gesprekken plaats met verschillende stakeholders om zodoende ook kwalitatieve informatie op te halen en in verband te brengen met de kwantitatieve data. Op basis van de informatie wordt het strategisch beleid bijgesteld en worden op organisatorisch niveau interventies ingezet ten behoeve van kwaliteitsverbetering.

Het bestuur waardeert de actieve bijdrage van teamleden, ouders en leerlingen en blijft investeren in een open cultuur van monitoring, reflectie en gezamenlijke verbetering.

Klachten(procedure)

De DSV hecht veel waarde aan open communicatie en een zorgvuldige omgang met signalen, opmerkingen en klachten. Het bestuur acht het van belang om de kwaliteit van de organisatie te waarborgen. De input van alle leden van de vereniging is hierin van groot belang. Open communicatie waarin vanuit gezamenlijkheid gezocht wordt naar een oplossing, is daarin een belangrijke voorwaarde.

Het bestuur streeft ernaar om vragen en zorgen in een vroeg stadium bespreekbaar te maken en, waar mogelijk, in gezamenlijkheid op te lossen. Er is een klachtenregeling die voldoet aan de geldende wet- en regelgeving. Deze staat op de schoolwebsite onder protocollen. Meldingen of klachten worden in eerste instantie besproken met de leerkracht en/ of directie van de school met als doel om te komen tot een oplossing. Ouders en medewerkers kunnen met klachten terecht bij interne contactpersonen en, indien nodig, bij een externe klachtencommissie. In 2025 zijn geen officiële schriftelijke klachten ingediend. Meldingen die wel binnenkwamen, zijn in overleg besproken en opgelost.

Inspectie van het onderwijs

Is er tijdens het verslagjaar een inspectiebezoek geweest?

- ☐ Ja
☒ Nee

In 2025 heeft geen inspectiebezoek plaatsgevonden. Het meest recente onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs vond plaats in 2022, waarna in januari 2023 een rapport is uitgebracht. Daarin kreeg het bestuur het oordeel Goed op de onderdelen visie, ambities en doelen en op uitvoering en kwaliteitscultuur. Op evaluatie, verantwoording en dialoog luidde het oordeel voldoende. Het eindoordeel was een Goed.

De DSV is trots op deze beoordeling en ziet deze als bevestiging van de ingezette ontwikkeling. Via het internetschooldossier levert de school periodiek documenten aan waarmee de inspectie de kwaliteit op afstand kan volgen. De DSV blijft haar beleid, kwaliteitszorg en verantwoording afstemmen op het inspectiekader.

Visitatie

In 2025 heeft geen formele bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Wel is actief ingezet op kennisuitwisseling met andere besturen en partners, onder meer in het kader van samen opleiden en bestuurlijke samenwerking in de regio.

De uitvoerend bestuurder heeft deelgenomen aan verschillende bestuurlijke overleggen en heeft bezoeken afgelegd en ontvangen van andere besturen en organisaties om kennis en ervaring uit te wisselen over onderwijskwaliteit, personeelsbeleid, financiën en samenwerking. De DSV ziet deze externe oriëntatie als waardevol voor verdere professionalisering en verkent ook voor de komende jaren mogelijkheden voor verbreding van het netwerk.

Sociale veiligheid en schoolklimaat

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de [Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6](#) nader verantwoorden.

Scholen moeten de beleving van veiligheid en het welzijn van hun leerlingen volgen. Er dient een actueel en representatief beeld te zijn van de situatie op school. Om het gevoel van sociale veiligheid onder leerlingen in kaart te brengen, is daarom een verplichte monitoring ingesteld. Op basis van de uitkomsten kan de school het uitgevoerde beleid evalueren en bijstellen. Scholen kiezen zelf hoe zij meten. De DSV voldoet met de keuze aan de wettelijk eis.

Gedrag, gelijke behandeling en sociale veiligheid

Het pedagogisch klimaat is onze sterke basis. Sociale veiligheid is van essentieel belang. Door onze structuur, rust, toezicht, veiligheid en duidelijke kaders is er een goede basis voor leerlingen om zich optimaal te ontwikkelen. Gelijke behandeling van eenieder is daarin een belangrijke voorwaarde. Dat geldt niet alleen voor de leerlingen, maar ook voor medewerkers en ouders. Er is een duidelijk veiligheidsbeleid dat is herzien in 2025/2026, waarin dit een van de uitgangspunten is. Daarnaast is het aannamebeleid herzien. In het onderwijsaanbod worden voor alle kind zo veel mogelijk kansen gecreëerd om zich te ontwikkelen. Hierin biedt de DSV maatwerk om de kansen te vergroten en optimaal te benutten.

Sociale veiligheid en een positief schoolklimaat vormen een belangrijke basis voor leren en ontwikkelen. De DSV monitort daarom structureel de beleving van veiligheid, het welbevinden van leerlingen en de tevredenheid van ouders en medewerkers. Daarnaast werkt de school met een gedragsprotocol, een veiligheidsplan en passende interventies waar dat nodig is.

In het veiligheidsplan en het gedragsprotocol staat beschreven hoe de school preventief en curatief handelt ten behoeve van de veiligheid van onze leerlingen. Dit veiligheidsplan is opgesteld binnen de kaders en richtlijnen van het bestuur met diverse specialisten, de directie en het team. Op basis van evaluaties van bijvoorbeeld de monitor, of vanuit de vertrouwenspersoon of andere informatie, worden passende interventies bepaald en ingezet. Het veiligheidsplan is te vinden op de website, onder school, protocollen en beleid.

Gedragsproblemen bij kinderen en problemen in de groep worden direct aangepakt. Op incidenten wordt het gedragsprotocol ingezet. Wij willen de relatie tussen ouders, leerkracht en kind blijven versterken. Het gedragsprotocol staat op de website onder school->protocollen en beleid.

Ten aanzien van het schoolklimaat wordt dagelijks samengewerkt waarin de pedagogische en interpersoonlijke competenties van het team continue ontwikkeld en geborgd worden. In het plan van aanpak bij de RI&E (Risico-Inventarisatie en Evaluatie) staat beschreven hoe de directie zorgdraagt voor een veilige werkomgeving voor haar personeel.

Op schoolniveau zijn de resultaten van de signalering van 2025 weergegeven in onderstaande tabel. In de risicoanalyses per groep kunnen de resultaten per groep en per item teruggezocht worden.

	Instrument	Norm	Behaalde score 2025
Welbevinden	Vensters	0-10	7,8
Aantasting sociale en fysieke veiligheid	Vensters	0-10	9,3
Ervaren sociale en fysieke veiligheid	Vensters	0-10	8,6

In 2025 zijn daarnaast de tevredenheidsspeilingen voor leerlingen, ouders en personeel en de daarbij behorende veiligheidsvragenlijsten opnieuw afgenomen. Hieronder de resultaten:

Sociale veiligheid en tevredenheid	Respons	Resultaten	Norm	Toelichting
Personeel	24/40	7,5	7,8	Het team is tevreden over de school en het werk op de DSV. Er is behoefte aan meer zichtbaarheid en betrokkenheid van de directeur. De uitbreiding van de directie met een adjunct-directeur zal daaraan bijdragen. Hiervoor zijn gesprekken met het team gevoerd en er is een plan van aanpak opgesteld waarvoor al verschillende acties zijn ingezet.
Leerlingen	138/150	8,6	8,2	Alles op of boven de norm. De leerlingen geven wel aan dat zij nog meer invloed willen op hun eigen leerproces.
Ouders	117/260	8,2	7,7	Ouders scoren alles nagenoeg op de norm. Alleen op de vraag "door het gebruik van digitale leermiddelen is mijn kind beter gemotiveerd" is lager gescoord. Er is behoefte aan een goede balans in hybride leren.
Klachten		0%		

De resultaten over 2025 laten zien dat leerlingen zich veilig en prettig voelen op school. Ook ouders en medewerkers zijn in algemene zin tevreden over de school. De school gebruikt deze uitkomsten om kwaliteiten te behouden en aandachtspunten gericht op te pakken. Daarmee blijft sociale veiligheid niet alleen een wettelijke opdracht, maar ook een zichtbaar onderdeel van de dagelijkse schoolcultuur.

Gelijke behandeling en inclusie

Een veilige leer- en werkomgeving waarin iedereen zich welkom voelt, is de basis voor optimale ontwikkeling. Binnen de DSV en SHU voeren wij een actief beleid om uitsluiting, pesten en discriminatie te voorkomen en aan te pakken. Wij staan voor een inclusieve cultuur waarin iedere leerling en medewerker zichzelf kan zijn, ongeacht achtergrond, geloof of geaardheid.

Conform de herziene maatschappelijke thema's voor 2025 hebben wij expliciet ingezet op: Anti-discriminatie en Racisme: In het curriculum is aandacht voor diverse perspectieven in de geschiedenis- en maatschappijlessen.

Veiligheidsbeleid: de DSV beschikt over een veiligheidscoördinator en heeft een protocol voor de afhandeling van incidenten. In 2025 zijn er 2 meldingen van grensoverschrijdend gedrag gerapporteerd aan het bestuur, die conform protocol zijn afgehandeld. In 2026 wordt het veiligheidsbeleid aangepast.

Wij constateren dat de sociale veiligheid op de DSV en SHU stabiel is, maar dat alertheid op met name online gedrag noodzakelijk blijft. Voor 2026 leggen wij de focus op het versterken van de mediawijsheid en veilig internet.

Personeel & professionalisering

Ambities en voorgenomen beleid van de DSV

Vanuit het strategisch beleid zijn de ambities en doelen voor de komende vier jaar:

Ambities

- De DSV en SHU ambieert een professionele leergemeenschap zijn en blijven, door alle lagen in de organisatie: leerlingen, leerkrachten, ouders en alle betrokkenen
- De DSV en SHU wil gedeeld leiderschap, autonomie, eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid stimuleren en faciliteren.
- De directie van de DSV en SHU stimuleert scholing van medewerkers, gekoppeld aan de organisatieontwikkeling en vindt het belangrijk dat de kennis gedeeld wordt.
- Het team van de DSV en SHU leert en werkt samen aan hun persoonlijke ontwikkeling, gekoppeld aan de schoolontwikkeling door middel van samen leren, plannen, uitvoeren, checken in de klassen, afspraken en doorgaande lijnen vastleggen en evalueren en bijstellen.
- Het team van de DSV en SHU investeren in kwalitatief hoogwaardige contactmomenten met elkaar
- Ziekteverzuim wordt voorkomen door werkplezier te vergroten en werkdruk te verlagen en door goed ziekteverzuimbeleid vanuit onze kernwaarden.
- De directie stimuleert een gemeenschappelijke cultuur binnen het integraal kind centrum
- Aansturing van de school en opvang wordt gerealiseerd door een compact en krachtig directieteam
- De directie stelt middelen en methodes beschikbaar die passen bij individueel aandacht geven aan de kinderen
- De directie stuurt de opvang en het onderwijs op eenduidige, collegiale en transparante wijze aan
- De directie stuurt op een team dat steeds meer autonoom wordt en samenwerkt binnen een lerende en professionele organisatie;
- De directie streeft in alle geledingen van de organisatie naar professionele communicatie;
- De directie borgt bestaande kwaliteiten binnen formatief leren en OHGW;
- De directie blijft zich scholen en ontwikkelen om te kunnen blijven inspireren en doet dit ook door collegiale consultatie, intervisie en interscolaire bezoeken
- De directie denkt buiten de kaders en geeft op eigen wijze leiding binnen de strategische koers, de kaders en wet- en regelgeving
- De directie werkt zowel proces- als resultaat- als doelgericht aan de gehele organisatieontwikkeling en brengt daartoe alle zaken in samenhang

De kwaliteit van onderwijs en opvang wordt in belangrijke mate bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. Daarom heeft de DSV in 2025 opnieuw geïnvesteerd in goed werkgeverschap, professionele ontwikkeling en het behouden van een sterk en betrokken team. Dit zijn belangrijke onderdelen in het strategisch personeelsbeleid van de DSV en SHU.

Goed en voldoende personeel & Strategisch personeelsbeleid

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de [Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6](#) nader verantwoorden.

Door de directie wordt de uitvoering en vertaling van het strategisch personeelsbeleid centraal geregeld. De DSV heeft procedures op het gebied van onder andere de gesprekscyclus, werving en selectie, het taakbeleid, introductie en begeleiding van nieuwe personeelsleden, bekwaamheidsdossiers, intervisie, ARBO en verzuimbeleid op laten stellen.

De DSV beschouwt strategisch personeelsbeleid als een voorwaarde voor goed onderwijs en goede opvang. Het personeelsbeleid is daarom nadrukkelijk verbonden met de onderwijskundige visie en met de opgaven waar de school de komende jaren voor staat. Door de specialisten wordt in samenspraak bepaald welke teamscholing er jaarlijks wordt geboden om, binnen het strategisch beleid en de maatschappelijke opgave en ontwikkelingen, te kunnen groeien en het onderwijs te verbeteren.

Binnen dit beleid wordt gestuurd op kwaliteit, continuïteit en ontwikkeling. Dat betekent dat de DSV niet alleen kijkt naar voldoende formatie, maar ook naar de vraag welke expertise, begeleiding en ontwikkelkansen nodig zijn om de ambities van de organisatie waar te maken. Persoonlijke ontwikkeling wordt gestimuleerd en in samenhang gebracht met de school- en teamontwikkeling. Scholing, coaching, functiedifferentiatie, teamontwikkeling en duurzame inzetbaarheid maken daarvan integraal deel uit.

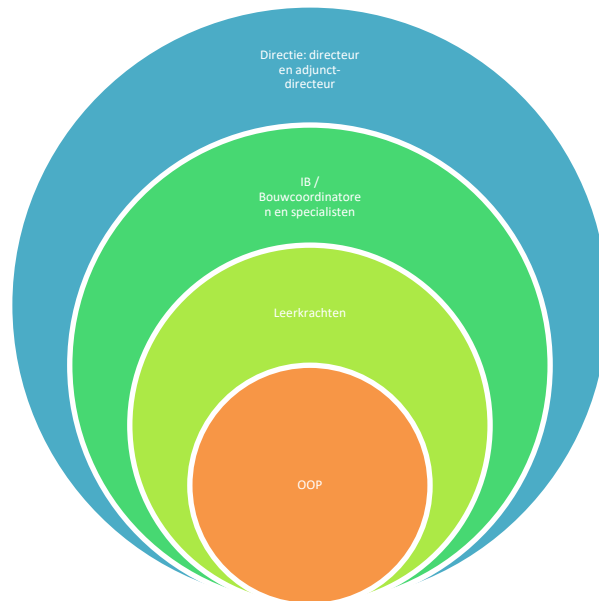
De implementatie van het personeelsbeleid vindt plaats via de jaarplancycclus, gesprekken met medewerkers, scholingsactiviteiten, begeleidingstrajecten en periodieke evaluaties. Ook de dialoog met medewerkers en schoolleiding over ontwikkeling, werkdruk, kwaliteit en inzetbaarheid is hierin een belangrijk onderdeel. Op deze manier werkt de DSV aan een professionele organisatie waarin medewerkers zich gezien, ondersteund en uitgedaagd voelen.

De directie en bestuur bespreken met elkaar regelmatig tijdens het bestuur-directieoverleg de thema's binnen het strategisch personeelsbeleid en hoe dit verder verbeterd kan worden. Daarnaast wordt hierover door de directie met het MT en het team van gedachten gewisseld. Binnen het team wordt de uitwerking van het strategisch personeelsbeleid uitgebreid besproken en gezamenlijk vormgegeven in het werkverdelingsplan.

In 2026 laat het bestuur zich samen met de directie adviseren op het verbeteren van en de samenhang aanbrengen in het strategisch personeelsbeleid passend bij onze missie, visie en ambitie "onderscheidend werkgeverschap", op basis van een evidence-based en data gestuurd onderzoek. Het team wordt meegenomen in de uitwerking hiervan en bij beleidswijzigingen wordt de MR tijdig geïnformeerd en wordt instemming of advies gevraagd op nieuw beleid.

Communicatiestructuur

Met het benoemen van LC-leerkrachten als specialisten op basis van expertise hen onderdeel te maken van de overlegstructuur met de directie, is de structuur voor de lerende organisatie vormgegeven. De doelstelling is om meer leerkrachten actief bij het beleid te betrekken en daarmee het team als drijvende kracht achter het beleid in te zetten.



Teamontwikkeling

Het team is betrokken, werkt hard en is gewend om centraal aangestuurd te worden vanuit de directie. Beleid wordt uitgevoerd en men voelt zich verantwoordelijk voor de resultaten, de eigen groep en eigen ontwikkeling. Het team ontwikkelt zich steeds meer tot een lerende organisatie, waarbinnen persoonlijk meesterschap gewaardeerd wordt binnen een algehele team- en organisatieontwikkeling vanuit een gezamenlijke visie.

De directie zal de onderwijsinhoud steeds meer los gaan laten door deze taken en verantwoordelijkheden gedeeltelijk te delegeren aan intern begeleiders, specialisten en bouwcoördinatoren, en zich meer te gaan richten op de koers voor de komende jaren, de samenhang aanbrengen, de professionalisering van de mensen en de organisatie, de maatschappelijke positionering en de randvoorwaarden. Richten op communicatiepatronen is daarin essentieel.

Om de ontwikkeling richting te geven voert de directie de gesprekkencyclus uit, worden klassenbezoeken aangekondigd en onaangekondigd afgelegd. Collegiale consultatie en intervisie dragen bij aan de persoonlijke ontwikkeling gekoppeld aan de schoolontwikkeling. Een goede en heldere verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden dragen hieraan bij.

Met betrekking tot de lerende leraar kent de school een 2-sporenbeleid. Enerzijds wordt individuele competentie ontwikkeling gestimuleerd en anderzijds wordt het bevorderen van inhoudelijke kennis gekoppeld aan school-verbetertrajecten. De lerende leerkracht kent de eigen ontwikkelpunten en maakt gebruik van het scholingsaanbod van de vereniging, legt leerpunten neer bij een coach of geeft gerichte observatiepunten aan bij een collega in het kader van collegiale consultatie. De leerkracht kan intervisiebijeenkomsten binnen de zorg of bouw benutten om met collega's in gesprek te gaan over de uitdagingen in het onderwijs, met als doel het eigen handelen te onderzoeken en hierop te reflecteren.

Personeelsbeleid in 2025

Om kwaliteit en optimale onderwijsontwikkeling te kunnen bieden, is de kwaliteit van de leerkrachten individueel en het team als geheel een belangrijke voorwaarde. Met name op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen maakt een leerkracht het verschil.

Om zicht te hebben op de individuele ontwikkeling van leerkrachten, worden meerdere groepsbezoeken per jaar afgelegd, door zowel de lb'ers en directie als door de specialisten formatief leren en door andere specialisten. Ook de lb'ers komen regelmatig in de verschillende groepen. De directeur neemt deel aan zowel het zorgoverleg als aan het specialistenoverleg of aan teambijeenkomsten en stuurt het MT aan.

In het kader van de ontwikkeling van leerkrachten worden er functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd. De afgelopen 2 jaar hebben alle leerkrachten niet allemaal 1 gepland lesbezoek per schooljaar door de directie gehad, gevolgd door een functionerings- of beoordelingsgesprek. Dit is een ontwikkeldoel voor 2026/2027 met de versterking van de directie.

Met startend leerkrachten en leerkrachten in een ontwikkel- en functioneringstraject zijn ook beoordelingsgesprekken gevoerd, waarbij ondersteuning en coaching is ingezet. Bij startende leerkrachten en overig nieuw personeel worden meerdere gesprekken gevoerd. Voordat zij een vaste benoeming krijgen, worden zij beoordeeld door de directie. Zij worden daarnaast ook begeleid en gecoacht door onze interne coach/schoolopleider. Hiervoor is beleid opgesteld. Naast het begeleiden van medewerkers en starters, begeleidt de schoolopleider ook de stagiairs. In 2023 is de DSV als opleidingsschool toegetreden tot Talentum van InHolland, in het kader van samen opleiden van PABO-studenten binnen de scholen, waarmee studenten ook lessen kunnen volgen op de DSV en hun ontwikkeling in de praktijk kunnen brengen.

Op schoolniveau wordt zichtbaar gemaakt met welke leerkrachten gesprekken zijn gevoerd, in welke fase van ontwikkeling zij zitten en hoe zij scoren op pedagogisch en didactisch handelen. Er is onderscheid gemaakt tussen startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Ook bij een voldoende score zijn er individuele ontwikkelpunten waarin de leerkrachten zich willen verder en kunnen ontwikkelen. Zij worden hierbij in de gelegenheid gesteld scholing te volgen.

Als er ontwikkeldoelen geconstateerd worden die voor een groter deel van het team gelden, dan kan er teamscholing ingezet worden. Uiteraard is het nog wenselijker dat mensen zich vanuit intrinsieke motivatie willen blijven ontwikkelen en specialiseren, zodat zowel hun bevoegdheid versterkt wordt als het vergroten van de kennis en expertise in een team dat breder in de organisatie ingezet kan worden. Op schoolniveau is een overzicht van de gevolgde scholing en ontwikkeling. Er is jaarlijks ruim voldoende budget beschikbaar gesteld om dit te faciliteren.

In de analyse op schoolniveau staat slechts een overzicht van de grote lijnen op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen van de groepsleerkrachten. Er is alleen aangegeven in hoeverre de groepsleerkrachten op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen binnen de gestelde algemene normen van de competenties.

Voor de medewerkers die extra ondersteuning nodig hebben, kan er zowel interne ondersteuning en coaching geboden worden als externe coaching of scholing. Bij onvoldoende resultaat na een intensief begeleidingstraject kan mogelijk het tijdelijk dienstverband van een medewerker die zich onvoldoende ontwikkelt, niet worden verlengd. Van alle huidige medewerkers kan gesteld worden dat zij op minimaal de gestelde competenties functioneren.

Ten aanzien van het formatief leren is ook op teamniveau een overzicht van de ontwikkeling van leerkrachten op dit gebied. Deze analyse van de kijkwijzer is opgesteld door de specialisten formatief leren en door een externe adviseur van Melior Advies. De informatie is bestemd voor intern gebruik om inzicht te geven aan het team op welke gebieden nog ontwikkeling gewenst is en op welke gebieden het team of individuele medewerkers het formatief leren integreren en toepassen.



Doelen en resultaten

De doelen en resultaten voor 2025 waren:

Doelstellingen	Rapportage	Resultaat
Werven van voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers.	Het was in 2025 niet mogelijk om altijd alle vacatures goed te vervullen. Voor de DSV lukte dit wel maar voor SHU niet altijd. Aangezien de DSV en SHU streven naar bekwaam en bevoegd personeel, is de bezetting wel altijd gerealiseerd dankzij de vaste medewerkers die extra inzetbaar en flexibel waren. Daarnaast is gebruik gemaakt van de inzet van ZZP'ers voor inval. Wij richten ons op het aan ons duurzaam binden van vast medewerkers, LIO-stagiairs en zzp'ers.	●
Vergroten van de bekendheid van de DSV en SHU op de arbeidsmarkt.	In 2025 zijn interne medewerkers actief geweest om de bekendheid op met name social media te vergroten. Diverse nieuwsitems, foto's en vacatures zijn op verschillende media geplaatst. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de vacatures om deze onderscheidend te maken. Dit kan nog verder versterkt worden	●
Met alle leerkrachten en PM'ers wordt een keer per twee jaar een gesprek gevoerd binnen de gesprekscyclus en wordt voldaan aan de competenties	Binnen de DSV en SHU is de afgelopen twee jaar nog niet met alle medewerkers een gesprek gevoerd, vanwege uitval van de managementassistent en gebrek aan tijd. Met de invulling van de vacature van adjunct-directeur/assistent manager, zullen in 2026/2027 de functionerings- en beoordelingsgesprekken weer opgepakt worden	●
Medewerkers worden gestimuleerd te werken aan hun professionele ontwikkeling.	Binnen de DSV en SHU zijn middelen (geld/uren) beschikbaar gesteld voor opleiding en begeleiding. Er is in 2025 meer geld aan scholing en coaching uitgegeven dan begroot, bij zowel de DSV als SHU. Dit is een wenselijke situatie, aangezien het bestuur ontwikkeling erg belangrijk vindt.	●
Vergroten van kennis en vaardigheden van startende leraren, directeuren en PM'ers.	Startende leraren, directeuren en PM'ers worden structureel gecoacht en begeleid. Hiervoor is inductiebeleid opgesteld. Periodiek wordt voor starters en stagiairs bijeenkomsten georganiseerd.	●
Leidinggevendenden werken aan hun professionele ontwikkeling.	De directeur heeft een opleiding tot vakbekwaam gevolgd en succesvol afgerond. Voor (her-)registratie in schoolleidersregister doorlopen (Adjunct-) directeuren iedere vier jaar een professionaliseringscyclus. Daarnaast worden de manager en de directeur gecoacht in hun leiderschap en vindt reflectie op leidinggeven van zowel de directeur als manager als de uitvoerend bestuurder plaats tijdens directiebestuursoverleg.	●
Het ziekteverzuim is in 2025 zo laag mogelijk en onder het landelijk gemiddelde.	Het ziekteverzuim in het kalenderjaar 2025 was bij de DSV ca. 11%. Dit is hoger dan in 2024 en ligt ruim boven het landelijk gemiddelde (5,17%). Desondanks was de impact op het onderwijs voor de groep niet heel groot, aangezien het met name langdurig zieke onderwijsondersteunende personeelsleden betrof. Bij SHU lag het ziekteverzuim rond de 9% en daarmee ook iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Hierop zijn interventies gezet die naar alle verwachting leiden tot verlaging van de percentages	●
Er wordt deelgenomen aan het traject Samen Opleiden, met gebruik van subsidie	In 2025/2026 begeleidt de DSV een groep eerstejaars studenten deeltijd. De schoolopleider en een docent van de Pabo verzorgen samen lessen op school waarin theorie en praktijk verbonden zijn. De DSV ontvangt hiervoor subsidie en gelden vanuit de onderwijsregio.	●

Binnen het personeelsbeleid stonden in 2025 drie doelen centraal: het borgen van voldoende en bevoegde medewerkers, het versterken van de professionele cultuur en het gericht investeren in ontwikkeling en begeleiding. Deze doelen sluiten direct aan bij de strategische koers van de DSV en SHU en bij de ambitie om een aantrekkelijke en toekomstgerichte werkgever te zijn.

In 2025 is verder gewerkt aan een professionele leergemeenschap waarin medewerkers samen leren, expertise delen en gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van onderwijs en opvang. Scholing en teamontwikkeling stonden daarbij in het teken van onderwijskundige speerpunten zoals formatief leren, lezen, taal, rekenen, burgerschap, verrijkingsonderwijs en pedagogisch handelen.

Ook de begeleiding van starters en nieuwe medewerkers heeft in 2025 nadrukkelijk aandacht gekregen. Binnen de organisatie is ingezet op coaching, begeleiding op de werkvloer en het zorgvuldig inwerken van nieuwe collega's. Daarnaast is samengewerkt met opleidingspartners om de verbinding tussen opleiding en praktijk verder te versterken. De DSV ziet dit als een belangrijk onderdeel van duurzaam personeelsbeleid en van het aantrekken en behouden van nieuwe medewerkers.

Tegelijkertijd bleef de arbeidsmarkt in 2025 uitdagend. Het vinden en behouden van bevoegde medewerkers vraagt blijvende aandacht. Ondanks deze druk is het gelukt om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. Daarmee is ook in 2025 zichtbaar geworden dat de organisatie veerkrachtig is en in staat blijft om kwaliteit te leveren, ook onder lastige omstandigheden.

Strategisch Personeelsbeleid: Behoud en Ontwikkeling

Onze medewerkers zijn het fundament van de onderwijskwaliteit. In een krappe arbeidsmarkt ligt de prioriteit van de DSV en SHU in 2025 op het behoud van onze professionals door in te zetten op werkplezier, professionele ruimte en een gezonde werk-privébalans. Naast het werven, ligt de focus ook op behoud van onze medewerkers.

In het afgelopen jaar hebben we diverse maatregelen genomen om de uitstroom te beperken, waaronder een goed inductieprogramma voor startende leerkrachten, ruime mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling, coaching van leidinggevend en werkdrukvermindering.

Inductieprogramma: Startende leraren, stagiairs en zij-instromers krijgen intensieve begeleiding door een ervaren en gecertificeerde coach/schoolopleider. De leidinggevend worden gecoacht door een gecertificeerde externe coach. Dit heeft ertoe geleid dat 100% van de starters en schoolleiders is behouden voor onze stichting.

Scholing en ontwikkeling: We hebben de interne mobiliteit gestimuleerd door [aantal] medewerkers te faciliteren in scholing en ontwikkeling naar een rol als specialist. Ook zijn er voor iedereen ruime mogelijkheden voor scholing en coaching.

Werkdrukvermindering: In dialoog met het team en instemming middels het werkverdelingsplan door de PMR zijn de werkdrukmiddelen dit jaar specifiek ingezet voor de inzet van onderwijsondersteuners en administratiedagen voor administratieve ontlasting. Uit onze interne peiling d.m.v. de RI&E blijkt dat de ervaren werkdruk bij sommigen nog steeds als redelijk hoog

ervaren wordt. Hierover worden gesprekken gevoerd en een plan van aanpak opgesteld. Verderop staat een apart onderdeel waarin werkdrukvermindering verder is uitgewerkt.

Ondanks de tekorten op de arbeidsmarkt zijn we erin geslaagd alle vacatures in te vullen zonder langdurige inzet van onbevoegden. Voor 2026 blijft het 'boeien en binden' van personeel onze hoogste strategische prioriteit.

Toekomstige ontwikkelingen

De komende jaren blijft de DSV investeren in een sterke professionele cultuur en in strategisch personeelsbeleid dat aansluit bij de onderwijskundige opgaven van de school. De focus ligt daarbij op behoud van kwaliteit, duurzame inzetbaarheid, teamontwikkeling, leiderschapsontwikkeling, goed werknemerschap en aantrekkelijk werkgeverschap.

De directie stuurt het beleid vooral op hoofdlijnen aan en monitort of besluiten in de organisatie aansluiten bij de visie van de school. Dit vraagt een meer teruggetrokken houding t.a.v. de uitvoering en het delen en delegeren van taken en verantwoordelijkheden in de organisatie. De basis is vertrouwen en ruimte geven voor ontwikkeling.

Het team stelt gezamenlijk doelen voor onderwijsontwikkeling en leeropbrengsten en analyseert dit en stelt ontwikkelpunten op. Het verbeteren van de capaciteiten, passend bij de ambities en het verhogen van persoonlijke betrokkenheid bij organisatiedoelen is het uitgangspunt. De directie ondersteunt en stimuleert de motivatie en betrokkenheid van de teamleden. Met humor wordt het werkplezier in de organisatie bevorderd en worden problemen gerelativeerd.

Belangrijke ontwikkelpunten voor de komende periode zijn het verder versterken van collegiale samenwerking, intervisie, specialistische kennis en gedeeld leiderschap. Ook wordt blijvend ingezet op begeleiding van starters, professionalisering van ervaren medewerkers en het zorgvuldig benutten van talenten binnen het team.

Daarnaast vraagt de ontwikkeling op de arbeidsmarkt om voortdurende aandacht. De DSV zal daarom blijven investeren in werving, begeleiding, opleiding en positionering als aantrekkelijke werkgever. Daarbij wordt steeds gezocht naar een goede balans tussen ambitie, haalbaarheid en werkdruk.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

In 2025 hebben zich verschillende ontwikkelingen voorgedaan die van betekenis waren voor het personeelsbeleid. De krapte op de arbeidsmarkt bleef voelbaar en vroeg om flexibiliteit en zorgvuldige personeelsplanning. Ook de afbouw van tijdelijke middelen had invloed op de manier waarop formatie en inzet moesten worden georganiseerd.

Tegelijk is het onderwijsproces in 2025 geborgd gebleven. De organisatie heeft zich ingespannen om vacatures te vervullen, vervanging te organiseren en de kwaliteit van onderwijs en opvang te behouden. Daarbij is intensief samengewerkt binnen het team en met externe partners.

Het ziekteverzuim binnen de DSV bleef in 2025 een aandachtspunt. Het verzuimpercentage lag boven het landelijk gemiddelde en vraagt blijvende aandacht in het beleid op duurzame inzetbaarheid, begeleiding en werkdruk. De DSV blijft daarom investeren in een gezonde werkomgeving, tijdige ondersteuning en open gesprekken over belastbaarheid en ontwikkeling.

In 2025 heeft de DSV afscheid genomen van drie personeelsleden. Binnen het bestuursformatieplan is ervoor gekozen om de voorkeur te geven aan leerkrachten die een specialisme hebben en vaklessen kunnen geven. Daarin zijn kwaliteit en continuïteit het uitgangspunt. Voor de ondersteuning van het management is ervoor gekozen om de formatie die vrijkomt in te zetten voor een adjunct-directeur. De vacature voor ondersteunend personeel is vervuld. Er is een aantal leerkrachten benoemd voor onbepaalde tijd en er zijn mogelijkheden gecreëerd voor ontwikkeling naar andere taken binnen de organisatie om ruimte te bieden voor ambities van medewerkers en hun talenten in te zetten en verder te ontwikkelen. Er waren in 2025 geen extra kosten die voortvloeiden uit het vertrek van de personeelsleden.

De komende jaren zal het personeelsbeleid gericht zijn op groei en (talent) ontwikkeling in relatie tot de lerende organisatie en onze gezamenlijke koers en ontwikkeling. Hiervoor zal het hernieuwde strategisch personeelsbeleid mogelijkheden en richtlijnen bieden om hierin te kunnen faciliteren, monitoren en interveniëren. Dit is een belangrijk doel in 2026 voor de bestuurder in samenwerking met de directie.

Uitkeringen na ontslag

Het beleid is erop gericht om in voorkomende gevallen in goed onderling overleg afscheid te kunnen nemen van elkaar. De wettelijke (transitie)vergoedingen dienen als uitgangspunt voor het toekennen van vergoedingen. Uitzonderingen hierop vormen bedragen voor bijvoorbeeld ondersteuning bij outplacementtrajecten en/of het faciliteren van opleidingen en vergoedingen voor juridische ondersteuning.

Ter onderbouwing van het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, dient er goede dossieropbouw te zijn waarin de gesprekkencyclus een centrale rol heeft. Bij ziekte is het van belang om de wet Poortwachter te volgen en in het kader van de UWV de juiste stappen te zetten als werkgever om inspanningen te plegen om de medewerker weer in het arbeidsproces te betrekken of de kans op eventueel herstel te vergroten.

Met de gewijzigde wet- en regelgeving ten aanzien van de verplichting tot betaling van 10% of 50% van de WW-uitkering bij ontslag of het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, is gedegen strategisch personeelsbeleid essentieel.

De DSV maakt gebruik van WW+ en volgt een duidelijke procedure bij aanname van nieuw personeel en het aanbieden van een vaste benoeming. Wanneer iemand niet voldoende functioneert, dan is er een gedegen dossier opgebouwd en zijn de juiste stappen doorlopen om ervoor te zorgen dat het risico op langdurig betalen van 50% van de WW, beperkt is. Hierin laat de DSV zich informeren en bijstaan door middel van advies van externe deskundigen.

In het verslagjaar bedroegen de kosten voor uitkeringen na ontslag iets meer dan €20.000.

De DSV blijft zich inzetten om werkloosheidskosten zoveel mogelijk te voorkomen. Dit gebeurt onder meer door zorgvuldig personeelsbeleid, tijdige begeleiding van medewerkers, aandacht voor duurzame inzetbaarheid en het waar mogelijk realiseren van passende inzet binnen de organisatie.

Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Het is belangrijk om startende leraren en schoolleiders goed te begeleiden en coachen. Hiervoor is beleid opgesteld. Starters worden gecoacht en begeleid zoals in ons inductiebeleid staat beschreven. Hiervoor is de schoolopleider/coach gefaciliteerd met 0,1 fte per week in ambulante tijd, naast een aantal taakuren. Ook de starter heeft hiervoor 40 uur extra duurzame inzetbaarheidsuren beschikbaar. Schoolleiders worden begeleid door de bestuurder en krijgen de mogelijkheid tot het volgen van scholing en zij krijgen een externe coach die hen begeleid bij het leiderschap.

Vanuit de begroting de volgende interventies ingezet:

- Goede begeleiding van nieuwe en startende medewerkers aan de hand van het inductieprogramma (inwerkprogramma) door de schoolopleider/coach
- Scholing en externe coaching voor schoolleiders

Werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen zijn in 2025 ingezet op een manier die aansluit bij de behoeften van het team en de onderwijskundige opgaven van de school. De besluitvorming hierover heeft plaatsgevonden binnen de daarvoor geldende kaders en in overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.

De middelen zijn gebruikt voor maatregelen die bijdragen aan werkdrukverlichting, kwaliteit en continuïteit. Daarbij kan worden gedacht aan extra ondersteuning, gerichte inzet van personeel, organisatorische maatregelen en investeringen die het dagelijks werk van medewerkers verlichten, zoals administratiedagen en snipperdagen.

Naast financiële maatregelen is ook ingezet op niet-financiële vormen van werkdrukvermindering, zoals betere afstemming, heldere prioritering, samenwerking binnen teams en aandacht voor een professionele en open werkcultuur. De DSV blijft deze inzet monitoren en, waar nodig, bijstellen.

Het team werkt hard en er wordt veel tijd in het onderwijs gestoken. Daarvoor is waardering en erkenning vanuit het bestuur. Op grond van bovenstaande zijn de volgende interventies ingezet:

- Binnen een lerende organisatie met gespreid leiderschap wordt vanuit het vertrouwen geven aan professionals en regelruimte bieden binnen heldere kaders verbonden aan een gezamenlijke visie, invulling gegeven aan groei en ontwikkeling van ieder individu en als team in het geheel. Fouten maken mag en creëren kansen om van te leren.
- Met het team is gesproken over de professionele cultuur en hierover zijn afspraken gemaakt. Deze afspraken dragen bij aan een open cultuur, waarin zaken benoemd kunnen worden en werkdruk kan worden besproken. Er wordt gezamenlijk vanuit vertrouwen gezocht naar oplossingen.
- Met het team is gesproken over de werkdruk, indien nodig/wenselijk wordt dit vervolgd en jaarlijks geëvalueerd met de directie.
- Er is ruimte voor persoonlijke coaching, begeleiding en scholing, waar nodig of wenselijk

- Het taakbeleid is anders ingericht waarbij niet meer in uren gewerkt wordt maar uitgegaan wordt van talenten en persoonlijk meesterschap in relatie tot het verdelen van de taken
- Met de inzet van extra onderwijsondersteuners die ook voor de vervanging zorgen bij ziekte of verlof van medewerkers, wordt onrust bij verdeling van groepen over de andere groepen voorkomen en wordt de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs vergroot.
- Administratiedagen en een of twee snipperdagen worden aangeboden aan het team ten behoeve van de beperking van werkdruk op piekmomenten

Banenafpraak

Over dit thema, aangewezen door de minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nader verantwoorden. De banenafpraak (2013) is een afspraak tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor mensen met een beperking.

De DSV geeft invulling aan de banenafpraak door, waar mogelijk en passend, ruimte te bieden aan medewerkers met een arbeidsbeperking. Bij vacatures en personeelsplanning wordt gekeken of plaatsing vanuit deze doelgroep mogelijk is. Daarbij wordt onder meer samengewerkt met externe partijen zoals het UWV.

De DSV ziet inclusief werkgeverschap als een maatschappelijke verantwoordelijkheid die past bij de waarden van de organisatie. Ook in de komende jaren blijft de school alert op mogelijkheden om hier op een passende manier invulling aan te geven.

Verantwoording over de aanwezigheid en tijdigheid van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

De DSV voert een zorgvuldig beleid ten aanzien van de tijdige aanwezigheid van de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Voor nieuwe medewerkers wordt gecontroleerd of de VOG tijdig beschikbaar is en voldoet aan de geldende eisen. De administratieve verwerking en controle vinden plaats in samenwerking met Groenendijk Onderwijsadministratie.

De veiligheid van onze leerlingen en medewerkers is onze hoogste prioriteit. In overeenstemming met de wettelijke bepalingen in de Wet op het Primair Onderwijs en de aangescherpte richtlijnen in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs 2025, voeren de DSV en SHU een strikt VOG-beleid.

Naleving en Registratie

In 2025 heeft het bestuur toegezien op de volgende punten:

Nieuwe medewerkers: Geen enkele medewerker is in dienst getreden of gestart met werkzaamheden zonder dat er een geldige, originele VOG is overlegd die op de startdatum niet ouder was dan zes maanden.

Vrijwilligers en stagiairs: Ook voor structureel aanwezige vrijwilligers en stagiairs is de aanwezigheid van een VOG geborgd voordat de werkzaamheden op de schoollocaties zijn aangevangen.

Extern personeel: Bij de inzet van personeel via externe bureaus (zoals vervangingspools of zzp'ers) is de aanwezigheid van een geldige VOG contractueel gewaarborgd en gecontroleerd.

Controle en Audit

Gedurende het verslagjaar heeft een interne controle plaatsgevonden op de personeelsdossiers. Hieruit is gebleken dat voor 100% van de actieve medewerkers een geldige VOG in het dossier aanwezig is. De registratie hiervan is geborgd in ons personeelsinformatiesysteem van Visma.

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

In 2025 hebben zich geen incidenten voorgedaan waarbij de integriteit van een medewerker in relatie tot de VOG-plicht in het geding was.

Bij de DSV en SHU is er in samenwerking met Groenendijk Onderwijsadministratie beleid opgesteld om ervoor te zorgen dat de medewerkers tijdig hun VOG aanvragen, voordat zij hun werkzaamheden starten in de organisatie. In het verleden is hierop gecontroleerd door de externe accountant. De DSV heeft in 2025 de externe accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren. Aangezien de DSV een kleine organisatie is, worden in dit verslag geen aantallen genoemd. Er is op verzoek een document beschikbaar met alle gegevens van het personeel en de datum van aanvraag van VOG.

¹ De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

² Voor het primair onderwijs en het (v)so zie artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a, artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, lid 6, lid 7 en lid 9, artikel 34a en artikel 45 van de WPO, artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a en artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, en lid 9, van de WEC: leerkrachten, personen die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten, (adjunct-)directeuren en personen belast met de tussenschoolse opvang.

Huisvesting en facilitaire zaken

De DSV beschikt over een karakteristiek en monumentaal schoolgebouw dat in hoge mate bijdraagt aan de identiteit en uitstraling van de school. Tegelijk vraagt dit gebouw om zorgvuldig onderhoud, gerichte investeringen en een realistische afweging tussen ambitie, functionaliteit en financiële haalbaarheid. In 2025 is daarom verder gewerkt aan het veilig, toekomstbestendig en duurzaam houden van het gebouw en de faciliteiten.

Binnen het huisvestings- en facilitaire beleid stonden in 2025 drie doelen centraal: het waarborgen van veiligheid en onderhoud, het verbeteren van de functionaliteit van gebouw en buitenruimte en het stapsgewijs verduurzamen van de huisvesting. Deze doelen sluiten aan bij de bredere strategische koers van de DSV, waarin kwaliteit, continuïteit en toekomstgericht handelen met elkaar verbonden zijn.

In 2025 zijn opnieuw verschillende onderhouds- en verbetermaatregelen uitgevoerd. Daarbij is gewerkt aan brandveiligheid, regulier en planmatig onderhoud en de verdere verbetering van de leer- en werkomgeving. Ook het schoolplein heeft nadrukkelijk aandacht gekregen. De buitenruimte is verder ontwikkeld als veilige, aantrekkelijke en functionele plek die past bij de behoeften van kinderen en medewerkers.

Voor het gebouw wordt gewerkt met een meerjarenonderhoudsplan. Dit plan is in 2025 herijkt, zodat onderhoud, investeringen en toekomstige keuzes goed op elkaar blijven aansluiten. Daarbij is ook rekening gehouden met de gewijzigde verwerking van groot onderhoud in de jaarrekening. De DSV kiest ervoor om huisvestingsbeleid niet los te zien van onderwijs en opvang, maar steeds te beoordelen in samenhang met het pedagogisch klimaat, multifunctioneel gebruik en de kwaliteit van de leeromgeving. Daarnaast wordt waar mogelijk ingezet op verduurzaming, onder meer met Ledverlichting en energiebesparende maatregelen.

De facilitaire aansturing vanuit het bestuur heeft in 2025 bijgedragen aan een goed functionerende schoolomgeving. Daarbij gaat het om schoonmaak, veiligheid, onderhoud, inrichting, gebruik van ruimtes en ondersteuning van het dagelijks onderwijsproces. De DSV streeft ernaar dat leerlingen en medewerkers kunnen werken in een omgeving die schoon, veilig, passend en uitnodigend is.

Doelen en resultaten

De doelen en resultaten voor huisvesting en beheer waren:

Doelstellingen	Rapportage	Resultaat
Het gebouw is brandveilig	De jaarlijkse controle is gedaan en de aanbevelingen zijn opgevolgd. Voor 2026 staat de vervanging van de brandmeldinstallatie op de planning	●
Het gebouw is verduurzaamd	Waar mogelijk, zijn energiebesparende maatregelen getroffen, maar aangezien het een monumentaal pand betreft van meer dan 100 jaar oud en de gemeente binnen het IHP zal voldoen aan een cofinanciering om het gebouw energieneutraal te maken, is dit doel nog niet volledig gerealiseerd	●
Het schoolplein is opnieuw gekeurd en veilig verklaard	Na alle werkzaamheden is de oplevering gedaan en is het plein volgens de TUV-normen gekeurd.	●
De geplande onderhoudswerkzaamheden worden in 2025 uitgevoerd.	Nagenoeg alle geplande onderhoudswerkzaamheden zijn uitgevoerd. Het schilderwerk inclusief dak reparaties en gevelwerkzaamheden, zijn in 2025 uitgevoerd. Alleen herstel aan het dak van de Dolfijnen is overgeheveld naar 2026. De DSV is binnen budget gebleven	●
Het Integraal Huisvestingsplan (IHP) wordt in de gemeente vastgesteld en de DSV wordt hierin opgenomen. Daarnaast woont de DSV de bestuurlijke overleggen bij.	De gemeenteraad in Delft heeft het definitieve IHP goedgekeurd. Hiervan is de DSV een onderdeel, maar zal er vanuit de gemeente pas richting 2035 geïnvesteerd worden in het monumentale pand ten behoeve van de norm om het gebouw energieneutraal te maken. De uitvoerend bestuurder sluit twee keer per jaar aan bij het overleg.	●
De toegang van het gebouw is functioneel en veilig, ook binnen de norm voor de kinderopvang	Er is een nulmeting gedaan en het advies is om de toegang te verbeteren. Dit is opgenomen in het onderhoud en staat voor 2026 op de planning. Daarnaast zijn maatregelen getroffen en afspraken gemaakt omtrent de veiligheid en het deurenbeleid	●

- Er is een MJOP opgesteld en in 2025 is een herzien MJOP opgesteld passend bij de huidige wet- en regelgeving en de stelselwijziging naar activeren en afschrijven (zie hieronder).
- Volgens de Meerjarenonderhoudsplanning (MJOP) is een aantal zaken opgepakt. Daarvoor zijn wij ondersteund door een bureau op advies van de gemeente dat gespecialiseerd is in het beheer van (monumentale) schoolgebouwen.
- Het schilderwerk, gevelwerkzaamheden en dak zijn uitgevoerd conform planning en binnen budget.
- Er heeft regulier onderhoud plaatsgevonden, zowel in het behoud van het gebouw en installaties, als in het kader van de veiligheid.
- Er is in 2026 een nieuwe RI&E afgenomen, waarvoor een plan van aanpak opgesteld wordt. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd en in 2028 wordt een QuickScan afgenomen.

Stelsel verwerking uitgaven groot onderhoud

Met ingang van 2024 zijn de verslaggevingsvoorschriften voor het verwerken van de kosten van groot onderhoud gewijzigd. De dotatie in een algemene voorziening onderhoud, die De Delftsche Schoolvereniging, evenals veel andere schoolbesturen, gebruikt, is dan niet meer toegestaan. Dat betekent dat de Delftsche Schoolvereniging een stelselwijziging moet doorvoeren. Hierbij kan gekozen worden tussen 1) het vormen van een voorziening Groot Onderhoud die per component wordt opgebouwd of 2) het activeren/afschrijven van groot onderhoud.

Deze stelselwijziging heeft alleen betrekking op de administratieve verwerking van de reservering van en uitgaven voor groot onderhoud. Dit verandert niets aan de kosten van het geplande onderhoud en de huidige onderhoudsplanning. Om tot een weloverwogen besluit te komen heeft De Delftsche Schoolvereniging de twee scenario's besproken binnen het bestuur, op basis van het document van de PO-raad. De basis hiervoor is de Meerjarenonderhoudsplanning 2026-2045 die is opgesteld vanuit de vorige onderhoudsplannen, jaarlijks geactualiseerd wordt en is gebaseerd op de werkelijke onderhoudsbehoefte van het gebouw. Dit plan is de basis voor de daadwerkelijk uit te voeren onderhoudswerkzaamheden. Uit de doorrekening van de scenario's blijkt dat:

- Als De Delftsche Schoolvereniging zou kiezen voor het vormen van een voorziening binnen de stelselwijziging per 1-1-2025 er een inhaalslag gemaakt zou moeten worden, waarmee de dotaties de komende jaren zeer wisselend zijn en een financiële druk leggen op de begroting.
- Door te kiezen voor de methode van activeren en afschrijven blijft het buffervermogen van De Delftsche Schoolvereniging op het beoogde niveau en de bestemmingsreserves kunnen worden aangewend voor het doel waarvoor ze zijn gevormd binnen groot onderhoud.

Aangezien de Delftsche Schoolvereniging zowel het juridisch eigendom als het economisch claimrecht bezit, is activeren en afschrijven de meest passende methode.

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek is de Delftsche Schoolvereniging 1 januari 2024 overgegaan op de methode van activeren en afschrijven. Uit de analyse blijkt dat de jaarkosten voor de benodigde reservering voor onderhoudskosten in deze nieuwe systematiek nauwelijks afwijken van de in de begroting 2025-2028 opgenomen jaarlijkse dotatie aan de voorziening onderhoud van € 100.000 tot 2025, zonder indexatie.

Voor de meerjarenbegroting betekent deze stelselwijziging dat:

- De voorziening op 1-1-2024 geheel is vrijgevalten ten gunste van het eigen vermogen, dit is niet zichtbaar in het exploitatieoverzicht maar is een zogenoemde 'directe vermogensmutatie';
- De afschrijvingskosten jaarlijks zullen toenemen doordat de uitgaven aan groot onderhoud worden geactiveerd en over de economische levensduur worden afgeschreven en er jaarlijks nieuwe componenten bijkomen;

- Er met name gedurende de eerste jaren na de stelselwijziging een significant verschil ontstaat, waarbij in geval van activeren en afschrijven de jaarlijkse exploitatiekosten meer dan € 100.000 lager uitvallen dan in geval van het werken met een onderhoudsvoorziening. Het hierdoor ontstane hogere resultaat kan vervolgens vanuit de algemene reserve in een bestemmingsreserve worden geplaatst ten behoeve van het groot onderhoud.

Het hierboven genoemde voordeel van lagere exploitatiekosten betekent echter niet dat er meer geld overblijft voor onderwijs en personeel. De geplande onderhoudsuitgaven zullen uitgevoerd moeten worden. In de loop van de tijd wordt, ongeacht het gekozen stelsel, evenveel geld uitgegeven aan onderhoud. Dat betekent dat een gedegen begrotingsbeleid moet worden gevoerd om te allen tijde over voldoende liquide middelen te beschikken om (groot) onderhoud te kunnen plegen wanneer dit gepland en noodzakelijk is en dat de teruggang in kosten gepaard moet gaan met het realiseren van een evenzo groot jaarlijks begrotingsoverschot waaruit dan de bestemmingsreserve gevoed wordt, ten behoeve van het toekomstige groot onderhoud.

Hiermee krijgt het eigen vermogen naast de bufferfunctie voor het opvangen van toekomstige tegenvallers, ook meer en meer een financieringsfunctie om het in de toekomst geplande onderhoud te kunnen financieren. In de begroting 2025-2028 is hiermee al rekening gehouden en is het verschil tussen de in eerste instantie begrote dotatie (€ 100.000 op prijspeil 2023) en het totaal van de afschrijvingskosten en kosten voor klein onderhoud bij de resultaatbestemming toegevoegd aan een bestemmingsreserve Investerings Groot Onderhoud. In de loop van de tijd zullen de afschrijvingen het niveau bereiken dat de oorspronkelijke dotatie had en daarmee voor interne financiering zorgen.

Toekomstige ontwikkelingen

De komende jaren blijft de DSV investeren in een gebouw en buitenruimte die passen bij de ambities van de organisatie. Daarbij ligt de nadruk op veiligheid, onderhoud, toegankelijkheid, duurzaamheid en multifunctioneel gebruik. Het monumentale karakter van het pand vraagt om een zorgvuldige en gefaseerde aanpak, waarin wensen en mogelijkheden steeds in samenhang worden beoordeeld.

De DSV is zowel economisch als juridisch eigenaar en investeert in onderhoud van het gebouw op basis van het MJOP. Voor de volledigheid verwijzen wij hiervoor door naar het in 2025 herziene MJOP en de bijbehorende meerjarenbegroting vertaald naar het financieel beleid, vastgesteld door het bestuur na advies van de MR.

SHU huurt de ruimten van de DSV en is niet verantwoordelijk voor het Groot Onderhoud. SHU kan wel investeringen doen ter verbetering van de inrichting van de gebruiksruidten. In 2026 staat het aanpassen van de zolder op de planning

Belangrijke aandachtspunten voor de komende periode zijn het verder uitvoeren van het meerjarenonderhoudsplan, het plannen van toekomstige onderhoudsmaatregelen en het verbeteren van de bruikbaarheid, duurzaamheid en toegankelijkheid van het gebouw. Ook blijft de DSV in gesprek met de gemeente over ontwikkelingen in het kader van huisvesting en lange termijninvesteringen.

Bij toekomstige keuzes wordt steeds gekeken naar de relatie met onderwijs, opvang en organisatieontwikkeling. Dat betekent dat investeringen niet alleen technisch of facilitair worden benaderd, maar ook worden afgewogen op hun bijdrage aan het dagelijks functioneren van de school, de samenwerking binnen het IKC en het welbevinden van leerlingen en medewerkers. De DSV blijft daarbij werken vanuit een realistische en zorgvuldige koers. Niet alles kan tegelijk, maar stap voor stap wordt gewerkt aan een omgeving die past bij de kwaliteit en ambities van de organisatie.



Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid maakt integraal deel uit van het beleid van de DSV. Daarbij gaat het niet alleen om energiebesparing of materiaalgebruik, maar ook om verantwoord omgaan met gebouw, middelen, omgeving en toekomstige generaties. De DSV wil kinderen laten opgroeien in een omgeving waarin duurzaamheid zichtbaar en betekenisvol is.

In 2025 zijn verdere stappen gezet op het gebied van verduurzaming. Daarbij is onder meer aandacht besteed aan energiegebruik, verlichting, luchtkwaliteit en een groene en gezonde leeromgeving. Ook het schoolplein en het gebruik van buitenruimte sluiten aan bij deze ambitie. De DSV kiest daarbij voor een aanpak die past bij de mogelijkheden van het monumentale pand en bij de financiële ruimte van de organisatie.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen krijgt daarnaast vorm in de manier waarop de school keuzes maakt in onderhoud, inkoop, inrichting en samenwerking. De DSV kijkt daarbij niet alleen naar kosten, maar ook naar kwaliteit, duurzaamheid en de bijdrage aan een prettige en verantwoorde leer- en werkomgeving.

De komende jaren blijft duurzaamheid een belangrijk aandachtspunt binnen huisvesting en facilitaire zaken. De DSV wil daarin koersvast en realistisch blijven: ambitieus waar het kan, zorgvuldig waar het moet en steeds met oog voor de samenhang tussen onderwijs, omgeving en toekomstbestendigheid.

Financieel beleid

De DSV voert een financieel beleid dat gericht is op continuïteit, kwaliteit en toekomstbestendigheid. Financiële middelen worden niet als doel op zichzelf gezien, maar als randvoorwaarde om goed onderwijs, goede opvang en een gezonde organisatie te kunnen blijven realiseren. Daarbij kiest de DSV voor een zorgvuldige en beleidsrijke benadering, waarin strategische ambities, risico's en financiële ruimte met elkaar in evenwicht worden gebracht.

In 2025 is het financieel beleid opnieuw in samenhang uitgevoerd voor de DSV en SHU. De begroting is geconsolideerd opgesteld, zodat een integraal beeld ontstaat van de gezamenlijke financiële ontwikkeling van onderwijs en opvang. Daarbij is bewust gestuurd op stabiliteit, beheersbaarheid en ruimte voor gerichte investeringen in onderwijskwaliteit, personeel, huisvesting en organisatieontwikkeling. Het bestuur voert een terughoudend treasurybeleid: middelen worden liquide gehouden en er zijn geen leningen afgesloten.

Het boekjaar 2025 is afgesloten met een positief resultaat. De kosten vielen lager uit dan begroot door het onttrekken van de loonkosten van langdurig zieken uit de voorziening ter compensatie van deze loonkosten. Aangezien de loonkosten door vroegtijdig vertrek lager lagen dan voorzien in 2024, is het overige deel vrijgevallen in het resultaat. Per saldo is sprake van een beheersbaar en passend resultaat, dat aansluit bij de fase waarin de organisatie zich bevindt. De DSV heeft ook in 2025 ruimte behouden om te investeren in kwaliteit en ontwikkeling, terwijl tegelijkertijd de financiële positie solide is gebleven.

De organisatie beschikt over een gezonde vermogenspositie en voldoende liquiditeit om aan haar verplichtingen te voldoen en risico's op te vangen. De financiële kengetallen laten zien dat de DSV financieel robuust is. Daarmee is de continuïteit van de organisatie gewaarborgd en blijft er ruimte om ook in de komende jaren weloverwogen keuzes te maken.

Doelen en resultaten

De doelen en resultaten voor 2025 waren:

Doelstellingen	Rapportage	Resultaat
De meerjarenbegroting van de DSV en SHU is geconsolideerd opgesteld.	Sinds 2023 worden de financiën van de DSV en SHU geconsolideerd verantwoord. In 2025 is ook de begroting opgesteld met een geconsolideerd resultaat.	●
Er is een positief resultaat ten behoeve van het behoud van het eigen vermogen om te kunnen blijven investeren in onderwijs en groot onderhoud.	In 2025 is een hoger resultaat dan begroot vanwege de voorziening langdurig zieken die vrijvalt. Om investeringen te kunnen doen in groot onderhoud volgens de methode van activeren en afschrijven, is een bestemmingsreserve gevormd vanuit de allocatie van de vrijvallende voorziening onderhoud vanwege de stelselwijziging. Hiertoe moet jaarlijks een positief resultaat behaald worden van ongeveer €100.000 en dat is ook dit jaar gerealiseerd, ondanks een lager begroot resultaat. Het bedrag dat niet is besteed is toegevoegd aan de algemene reserve, ten behoeve van groot onderhoud en overige investeringen.	●
Het jaarverslag van 2024 krijgt een goedkeurende verklaring van de externe accountant.	In juni 2025 heeft de externe accountant de goedkeurende controleverklaring over het jaarverslag 2024 afgegeven.	●
In 2025 verricht de externe accountant een interim-controle voor de kinderopvang.	In februari 2025 startte de accountant met deze interim controle. Deze is succesvol afgerond.	●
Het separate resultaat van SHU ligt niet boven de norm voor het betalen van vennootschapsbelasting.	Bij een resultaat meer dan €15.000 per jaar of €75.000 over de afgelopen 5 jaar moet vennootschapsbelasting betaald worden. Het resultaat in 2025 ligt boven de €15.000, maar over de afgelopen jaren lag het resultaat onder de €75.000. Aan de norm van vijf jaar wordt in 2025 dus wel voldaan.	●
De meerjarenbegroting 2026-2029 krijgt een positief advies van de MR en wordt goedgekeurd door het toezichthoudend deel van het bestuur.	De meerjarenbegroting 2026-2029 heeft in december 2025 een positief advies van de MR gekregen en is goedgekeurd door het toezichthoudend deel van het bestuur.	●

Scholen ontvangen uit diverse bronnen middelen voor personele en materiële uitgaven. De middelen waarover onze school structureel beschikt zijn afkomstig van:

- Ministerie OCW (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap): de zogenaamde rijksbijdrage;
- Extra gelden vanuit de gemeente Delft;
- Bekostiging voor leerlingenzorg vanuit het samenwerkingsverband;

Daarnaast kunnen middelen worden verkregen uit de vrijwillige ouderdonaties, sponsoring, huur, detachering van personeel en subsidies. In onze schoolgids is het beleid met betrekking tot de ouderdonatie en sponsoring opgenomen.

In de begroting staat omschreven hoe de middelen binnen de Vereniging worden verdeeld. De uitvoerend bestuurder van de school stelt jaarlijks, op basis van de beschikbare middelen, een meerjarenbegroting op. Deze dient als richtlijn voor de wijze waarop de directie de middelen wil gaan inzetten. Ieder kwartaal monitort het bestuur de uitputting op de begroting. Groenendijk Onderwijsadministratie levert hiertoe een kwartaalrapportage aan.

Een belangrijke uitdaging is het financieel gezond houden van de organisatie in tijden van teruglopende middelen en/of stijgende lasten. Het streven is om een duurzaam evenwicht te vinden tussen jaarbaten en jaarlasten in lijn met het strategisch beleidsplan. Daarnaast is het noodzakelijk om landelijke ontwikkelingen nauwlettend te blijven volgen, verantwoorde keuzes te maken en kritisch te zijn op de eigen bedrijfsvoering en factoren die de hoogte van het beschikbaar budget mede bepalen (zoals bijvoorbeeld de leerlingenaantallen).

Het doel is om vanuit een strategische koers te bepalen op welke wijze de financiële middelen doelmatig (en rechtmatig) ingezet worden passend bij de visie en in het belang van onze leerlingen.

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting van de DSV wordt opgesteld vanuit de inhoudelijke koers van de organisatie. Dat betekent dat niet alleen wordt gekeken naar verwachte inkomsten en uitgaven, maar vooral ook naar de vraag welke financiële middelen nodig zijn om de strategische doelen van de school te realiseren. Onderwijskundige ambities, personeelsontwikkeling, huisvesting, onderhoud en risico's worden daarom vanaf het begin betrokken bij de begrotingsvoorbereiding.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting worden actuele ontwikkelingen in leerlingaantallen, formatie, bekostiging, huisvesting en organisatie meegenomen. Ook de gevolgen van beleidskeuzes op langere termijn worden in beeld gebracht. Op deze manier ontstaat een begroting die niet alleen financieel sluitend is, maar ook inhoudelijk richting geeft en bestuurlijke keuzes ondersteunt.

De meerjarenbegroting wordt besproken met direct betrokkenen binnen de organisatie en voorgelegd aan medezeggenschap en intern toezicht. Zo wordt de begroting niet alleen technisch opgebouwd, maar ook inhoudelijk getoetst op haalbaarheid, prioriteiten en aansluiting bij de koers van de organisatie.

Toekomstige ontwikkelingen

Bij de financiële vooruitblik houdt de DSV rekening met verschillende ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de begroting en de financiële ruimte in de komende jaren. Daarbij gaat het onder meer om ontwikkelingen in leerlingaantallen, personeelskosten, arbeidsmarktdruk, inflatie, onderhoudslasten, duurzaamheid en mogelijke wijzigingen in bekostiging.

Ook de afbouw van tijdelijke middelen en de noodzaak om structureel te blijven investeren in kwaliteit en personeel vragen om een zorgvuldige financiële koers. De DSV wil ruimte houden om inhoudelijke ambities waar te maken, zonder de financiële continuïteit uit het oog te verliezen. Dat vraagt om heldere prioriteiten, goede monitoring en bestuurlijke discipline.

Er wordt geïnvesteerd in goed en voldoende gekwalificeerd personeel, waarmee de kwaliteit en continuïteit van onderwijs gerealiseerd en gewaarborgd wordt. Hierbij is een mix van reguliere formatie, met vast en tijdelijk personeel en budget voor personeel- en arbeidsbeleid ten behoeve van het binden en behouden van goed personeel essentieel.

Daarnaast blijft de organisatie rekening houden met de financiële gevolgen van onderhoud en investeringen in het monumentale pand. Ook toekomstige uitgaven voor digitalisering, leermiddelen en faciliteiten worden in samenhang met de meerjarenkoers afgewogen. De DSV blijft daarbij sturen op een gezonde balans tussen investeren, reserveren en beheersen.

Contracten energieprijzen

In 2021 is voor de inkoop van energie meegedaan aan een aanbesteding via Energie voor School en vervolgens een overeenkomst afgesloten voor een periode van vijf jaar. Begin 2023 maakte de leverancier bekend dat de overeenkomst per 1 januari 2025 beëindigd wordt door terugtrekking van de Amerikaanse investeringsmaatschappij. In de loop van 2023 is het contract, waar honderden schoolbesturen aan deelnemen, opnieuw aanbesteed. Dit heeft geleid tot het afsluiten van een contract met ENGIE. Dit bedrijf levert de energie tot 1 januari 2026. Voor de beëindiging van dit contract vond een nieuwe aanbesteding plaats voor de periode 2026-2030. Deze kosten zijn nog verwerkt in de meerjarenbegroting.

Onderhandse aanbesteding printers

Begin 2025 is een onderhandse aanbesteding voor een nieuw contract voor de printers uitgezet, aangezien het huidige contract afliep per maart 2025. De tarieven liggen nu aanmerkelijk lager dan de eerdere tarieven, aangezien er een voor het onderwijs niet passend tarief is gehanteerd in het contract dat 5 jaar daarvoor was afgesloten.

Nieuwe aanbesteding schoonmaakwerkzaamheden

De wens vanuit de gehele organisatie was om voor de schoonmaakwerkzaamheden op zoek te gaan naar een bedrijf dat de service kan verlenen die gewenst en noodzakelijk is. In de loop van 2025 is hiervoor een nieuwe aanbesteding gedaan. De nieuwe bedragen zijn opgenomen in de meerjarenbegroting.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid van de DSV is gericht op het ondersteunen van de strategische doelen van de organisatie. Investerings worden gedaan wanneer zij bijdragen aan de kwaliteit van onderwijs en opvang, aan een veilige en functionele leeromgeving of aan de continuïteit van de organisatie op langere termijn.

Bij investeringsbesluiten wordt zorgvuldig gekeken naar noodzaak, timing, dekking en samenhang met het strategisch beleid. Investerings worden opgenomen in de meerjarenbegroting en beoordeeld in het licht van beschikbare middelen, toekomstige verplichtingen en gewenste reservevorming. Daarmee borgt de DSV dat investeringen niet los staan van de bredere koers van de organisatie.

In 2025 hadden investeringen onder meer betrekking op onderwijsontwikkeling, ICT, leermiddelen, huisvesting en onderhoud.

Steeds meer methodes worden aangeboden in de vorm van licenties, waarmee een verschuiving plaatsvindt in de kostenposten van afschrijvingen naar ICT- licenties. Voor de kleuters is een budget gereserveerd voor de vervanging van het ontwikkelingsmateriaal ten behoeve van de ontwikkeling passend bij het thematisch werken. Ook zal jaarlijks, op basis van de keuring, waar nodig het gymmateriaal vervangen worden. Voor 2026 en de jaren erna is een investeringsbegroting opgesteld voor de vervanging van digitale devices, passend bij de onderwijskundige visie.

Met de stelselwijziging is er geen voorziening onderhoud, maar zal er vanuit de reserves geïnvesteerd worden in groot onderhoud. Deze zal geactiveerd worden. Voor deze geplande investeringen voor de komende 4 jaar is een investeringsbegroting opgesteld en deze is met de begroting voorgelegd aan de toezichthoudend bestuursleden en vastgesteld.

Het doel is ook om de komende jaren vanuit zowel de publieke als uit de private reserves, investeringen te realiseren ten behoeve van de kwaliteit van onderwijs en het gebouw, met behoud van voldoende reserves om eventuele tegenvallers te kunnen afdekken. De DSV kiest er bewust voor om investeringen planmatig en gefaseerd uit te voeren, zodat kwaliteit en financiële beheersing hand in hand blijven gaan.

Treasury

Het bestuur hanteert een treasurystatuut dat voldoet aan de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed.

De DSV voert een terughoudend en zorgvuldig treasurybeleid. Daarbij staat het behoud van middelen centraal. De organisatie maakt geen gebruik van risicovolle financiële producten en kiest voor een prudent beleid waarin middelen liquide en direct beschikbaar blijven.

De beschikbare middelen worden aangehouden op rekeningen die passen binnen het treasurystatuut van de organisatie. Er zijn geen beleggingen, leningen of derivaten. Hiermee blijft het financiële beleid transparant, beheersbaar en in lijn met de verantwoordelijkheid die past bij een onderwijsorganisatie. De interne verantwoording over Treasury-activiteiten vindt plaats door het bestuur aan de ALV. Externe verantwoording vindt plaats door middel van het bestuursverslag.

In 2025 is Treasury management gevoerd conform het vigerende treasurystatuut, hetgeen betekent dat het volledige vermogen liquide is gehouden via direct opneembare spaarrekeningen, die voldoen aan de minimale single A-rating. In overeenstemming met het treasurystatuut is het vermogen van de DSV niet in obligaties, aandelen of andere effecten belegd. Alle middelen worden op de spaarrekening gehouden. De DSV heeft geen leningen afgesloten.

Het treasurybeleid ondersteunt de continuïteit van de organisatie en zorgt ervoor dat middelen beschikbaar blijven voor de doelen waarvoor zij zijn bestemd. Binnen deze benadering staat veiligheid altijd voorop.

Planning- en control cyclus

De DSV werkt met een duidelijke planning- en control cyclus die financieel beleid en strategische sturing met elkaar verbindt. Jaarlijks wordt een begroting opgesteld, gevolgd door periodieke rapportages waarin de realisatie wordt vergeleken met de begroting en met eerdere verwachtingen. Op basis hiervan kan tijdig worden bijgestuurd.

Binnen deze cyclus worden financiële ontwikkelingen structureel besproken met directie, intern toezicht en, waar relevant, medezeggenschap. Daarbij gaat het niet alleen om cijfers, maar ook om de betekenis daarvan voor de organisatie, de risico's die zich kunnen voordoen en de ruimte die er is voor investeringen of beleidsbijstelling.

De kwartaalrapportages en meerjarige analyses vormen hierbij een belangrijk instrument. Zij geven inzicht in de ontwikkeling van inkomsten, uitgaven, leerlingaantallen, personele lasten en andere financiële indicatoren. Zo ontstaat een samenhangend beeld van de financiële gezondheid van de organisatie en de mate waarin de DSV in staat is om koersvast en verantwoord te blijven handelen.

De DSV beschouwt de planning- en control cyclus als een wezenlijk onderdeel van goed bestuur. Niet alleen om verantwoording af te leggen, maar juist ook om tijdig te signaleren, te leren en bewust te kunnen sturen op de kwaliteit en continuïteit van de organisatie.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de [Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6](#) nader verantwoorden.

Bij de DSV is geen sprake van specifieke toegekende onderwijsachterstandsmiddelen. Vanuit de lumpsum en de gelden van het samenwerkingsverband zijn wel gelden ingezet om leerlingen met onderwijsachterstanden te begeleiden. Dit staat apart vermeld per onderdeel in dit jaarverslag.



Continuïteitsparagraaf Intern risicobeheersingssysteem

De DSV werkt met een intern systeem voor risicobeheersing en actualiseert de risicoanalyse periodiek. De belangrijkste risico's voor de organisatie zijn:

- afhankelijkheid van ouderdonaties;
- ontwikkelingen op de arbeidsmarkt;
- wijzigingen in overheidsbeleid;
- onderhoud en verduurzaming van het monumentale pand;
- cybersecurity en privacy;
- afhankelijkheid van sleutelpersonen binnen de organisatie.

Het bestuur monitort deze risico's structureel en neemt waar nodig beheersmaatregelen. Op basis van de huidige analyse zijn de risico's financieel en organisatorisch beheersbaar.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

De DSV werkt met een intern risicobeheersings- en controlesysteem dat past bij de omvang en aard van de organisatie. Het systeem is erop gericht om tijdig zicht te houden op ontwikkelingen die invloed kunnen hebben op de continuïteit, kwaliteit en financiële stabiliteit van de school en de opvang. Daarbij wordt risicobeheersing niet gezien als een losstaand proces, maar als een vanzelfsprekend onderdeel van goed bestuur en zorgvuldig organiseren.

Binnen de organisatie zijn taken, verantwoordelijkheden en mandaten helder belegd. De uitvoerend bestuurder is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing en de voorbereiding van beleidskeuzes. Het toezichthoudend deel van het bestuur ziet toe op de kwaliteit van bestuur, de rechtmatige besteding van middelen en de continuïteit van de organisatie. Daarnaast wordt gebruikgemaakt van externe ondersteuning op het gebied van administratie, financiële rapportage en controle. Hierdoor is een werkwijze ingericht waarin signalering, toetsing en verantwoording elkaar versterken.

Binnen het managementstatuut zijn afspraken gemaakt over de bevoegdheden van het uitvoerend bestuur, het toezichthoudend deel van het bestuur, het bestuur als geheel en de directie. Het bestuur ziet daarop toe en dient goedkeuring te geven voor zaken die het mandaat van de uitvoerend bestuurder overstijgen. In lijn met de statuten wordt de vereniging vertegenwoordigd door het bestuur of door ten minste 1 lid van het uitvoerend bestuur. Indien er maar één lid is dat het uitvoerend deel van het bestuur vormt dan is dit lid alleen bevoegd (art. 8).

De administratie wordt gevoerd door een gecertificeerde externe partij, Groenendijk Onderwijs-administratie, welke op de hoogte is van het mandaat van de directie en jaarlijks een ISAE 3000D verklaring ontvangt van Van Ree Accountants. De samenwerking met Groenendijk vindt plaats op basis van een Service Level Agreement. Het jaarverslag wordt gecontroleerd door Moore DRV-accountants.

Het interne risicobeheersingssysteem krijgt in de praktijk vorm via de planning- en control cyclus, de meerjarenbegroting, Meerjaren Onderhoud Plan, kwartaalrapportages, managementinformatie, interne evaluaties en periodieke gesprekken over voortgang en risico's. Op die manier wordt niet alleen teruggekeken op resultaten, maar ook vooruitgeblikt op ontwikkelingen die om bestuurlijke aandacht vragen. Daarbij wordt expliciet gekeken naar zowel financiële als niet-financiële risico's.

In 2025 is de risicoanalyse door het bestuur geactualiseerd en een actieplan opgesteld voor een gestructureerde inventarisatie en vastlegging van de risico's en beheersmaatregelen. Dit houdt ook een evaluatie van de huidige maatregelen in die tot een actieplan voor de komende jaren zal leiden. Risicomanagement is een doorlopend proces waarbij het bestuur elk jaar stappen zet op weg naar betere inventarisatie, beheersing en een breder draagvlak. De DSV oriënteert zich aan de aanpak van risicomanagement van de PO Raad.

Risico's kunnen leiden tot materiële of immateriële schade voor de DSV. Bij de inventarisatie onderscheiden we 3 risicocategorieën:

- Vermijdbare risico's: Interne risico's die te beheersen zijn en die in principe vermijdbaar of te voorkomen zijn. Voorbeelden zijn onjuist en/of onethisch handelen van medewerkers of risico's in routinematige operationele processen. Deze risico's worden proactief gemanaged door (het regelmatig) checken van processen en regels rondom gedrag en besluitvorming.
- Strategische risico's: Deze risico's ontstaan door een door de organisatie gekozen strategie en zijn daarmee vrijwillig aangegane risico's. Risico's en de vermoedelijke opbrengsten van de gekozen strategie worden hierbij afgewogen. Bij deze risico's verkleint het bestuur de kans van optreden en/of de mogelijke impact door een continue dialoog met alle belanghebbenden en het toetsen van de doelstellingen.
- Externe risico's: Dit zijn niet beïnvloedbare, van buiten de organisatie komende risico's, zoals macro-economische, politieke, demografische omstandigheden. Deze risico's dienen geïnventariseerd, bewaakt en hun eventuele impact door passende maatregelen verkleind te worden.

De risico's spelen zich op verschillende niveaus binnen en buiten de organisatie af. Risicomanagement beperkt zich niet tot het inventariseren van risico's maar betekent vooral dat wij als bestuur aan de slag gaan met het verkleinen van risico's en passende beheersingsmaatregelen. Bij de DSV wordt risicobeheersing niet alleen gezien als het aanscherpen van procedures en protocollen, maar als organisatie breed besef dat risicobeheersing staat of valt met gedrag en houding. Het in kaart brengen en beheersen van risico's is een belangrijke voorwaarde voor het realiseren van goed onderwijs.

Bij de beheersing van risico's combineert de DSV hard en soft controls. Hard controls zijn expliciet vastgestelde en vastgelegde maatregelen en uitvoeringsvoorschriften, bijvoorbeeld in de vorm van procedures, protocollen of autorisatieschema's. Soft controls zijn informele beheersingsmaatregelen, vooral gericht op het beïnvloeden van gedrag en houding met het doel bij alle medewerkers een toereikend risicobewustzijn te creëren.

Het bestuur van de DSV bepaalt het tijdsplan waarop voor iedere risicocategorie duidelijke stappen worden gezet. Het voltooien van deze cyclus kost tijd. Gedurende dat proces legt het bestuur hierover verantwoording af. De volgende activiteiten voor het in kaart brengen en beheersen van risico's moeten worden doorlopen:

1. Inventarisatie van risico's
2. Prioritering van risico's
3. Mogelijke beheersingsbijdragen: soft controls en hard controls
4. Indicatoren die iets vertellen over optreden risico's en/of het succes van beheersingsmaatregelen
5. Evaluaties en objectiveringen van inventarisatie, prioritering en beheersing

In 2025 heeft het systeem naar behoren gefunctioneerd. De DSV had zicht op de belangrijkste risico's en was in staat om tijdig maatregelen te nemen waar dat nodig was. De organisatie is er onder meer in geslaagd om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen, de financiële positie gezond te houden en risico's op het gebied van personeelsbezetting, onderhoud en organisatie beheersbaar te houden. Het risicobeheersingssysteem heeft daarmee bijgedragen aan stabiliteit, bestuurlijke rust en een verantwoorde uitvoering van beleid.

De DSV blijft het systeem de komende jaren verder ontwikkelen. Daarbij is aandacht voor verdere verfijning van risicobeoordeling, actualisering van beheersmaatregelen en het versterken van de samenhang tussen strategisch beleid, financiële sturing en kwaliteitszorg.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De DSV onderkent dat goed bestuur vraagt om een realistische blik op risico's en onzekerheden. De organisatie heeft daarom ook in 2025 periodiek stilgestaan bij de belangrijkste ontwikkelingen die invloed kunnen hebben op de continuïteit en kwaliteit van onderwijs en opvang.

Een belangrijk aandachtspunt blijft de afhankelijkheid van ouderdonaties. Deze middelen dragen bij aan de kwaliteit en breedte van het aanbod, maar vragen ook om zorgvuldige afweging en transparante communicatie. Daarnaast blijft de arbeidsmarkt een structureel risico. Het vinden en behouden van bevoegde medewerkers is naast ziekteverzuim uitdagend en vraagt blijvende aandacht voor aantrekkelijk werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid en personeelsplanning.

Ook ontwikkelingen in wet- en regelgeving en in de overheidsbekostiging kunnen van invloed zijn op de organisatie. De DSV volgt deze ontwikkelingen nauwlettend en betreft mogelijke gevolgen tijdig bij beleidskeuzes en begroting. Verder vraagt het monumentale pand om blijvende aandacht. Onderhoud, veiligheid, verduurzaming en stijgende kosten op het gebied van huisvesting vormen structurele thema's binnen het risicobeheer.

Daarnaast onderkent de DSV de risico's op het gebied van informatiebeveiliging en digitale veiligheid. De toenemende afhankelijkheid van digitale systemen maakt het noodzakelijk om alert te blijven op privacy, beveiliging en zorgvuldig gegevensgebruik. Ook de afhankelijkheid van een relatief compacte organisatie en enkele sleutelpersonen vraagt aandacht. In een kleine organisatie zijn rollen en verantwoordelijkheden helder, maar kan uitval van cruciale functionarissen relatief grote impact hebben.

De DSV treft passende maatregelen om deze risico's te beheersen. Daarbij gaat het niet alleen om financiële buffers, maar ook om organisatorische, personele en bestuurlijke maatregelen. Voorbeelden hiervan zijn zorgvuldige personeelsplanning, een meerjarenonderhoudsplan, monitoring via kwartaalrapportages, samenwerking met externe deskundigen, periodieke actualisering van de risicoanalyse en bewuste inzet op kennisdeling en continuïteit binnen de organisatie.

Op basis van de huidige inzichten acht het bestuur de risico's beheersbaar. De financiële positie is voldoende sterk om tegenvallers op te vangen en de organisatie beschikt over de bestuurlijke en organisatorische basis om tijdig bij te sturen als ontwikkelingen daarom vragen.

Uit de inventarisatie en prioritering bleken volgens het bestuur de volgende belangrijkste risico's en onzekerheden:

- Relatief sterke afhankelijkheid van (hoge) ouderdonaties met als onderliggende factoren die kunnen leiden tot teruglopen ervan:
 - Ontevredenheid en onrust onder ouders,
 - Daling van het aantal leerlingen,
 - Teruglopende betalingsmoraal onder ouders en/of
 - Wettelijke beperkingen op de hoogte van de ouderdonaties als gevolg van een breed maatschappelijk debat.
- Ontwikkeling van de arbeidsmarkt (zowel kwalitatief als kwantitatief):
 - Algemeen lerarentekort,
 - Uitdagingen rondom ziektevervanging als dit middels interne vervanging of uitzendkrachten niet mogelijk is.
 - Verloop van leerkrachten en schaarste van excellent onderwijspersoneel.
- Overheidsbeleid:
 - Ontwikkeling van de rijksbijdragen en de manier waarop deze moeten worden aangevraagd en verantwoord (bijv. onderdekking van cao-verhogingen),
 - Toenemende eisen van de overheid aan besturen die voor een eenpitter als de DSV bijzonder zwaar na te leven zijn,
 - Veranderende wetgeving ten aanzien van WW en WIA met hoge kosten.
- Monumentaal pand:
 - Hoge lasten bij stijgende energieprijzen,
 - Onderhoud,
 - Duurzaamheidseisen.
- Cybersecurity risico's door toenemend gebruik van ICT-middelen;
- Afnemende bereidheid van ouders om zich in te zetten als vrijwilliger;
- Afhankelijkheid van de uitvoerend bestuurder (sleutelfiguur).

De prioriteiten en kansen zijn door het bestuur in kaart gebracht:

PRIORITERING

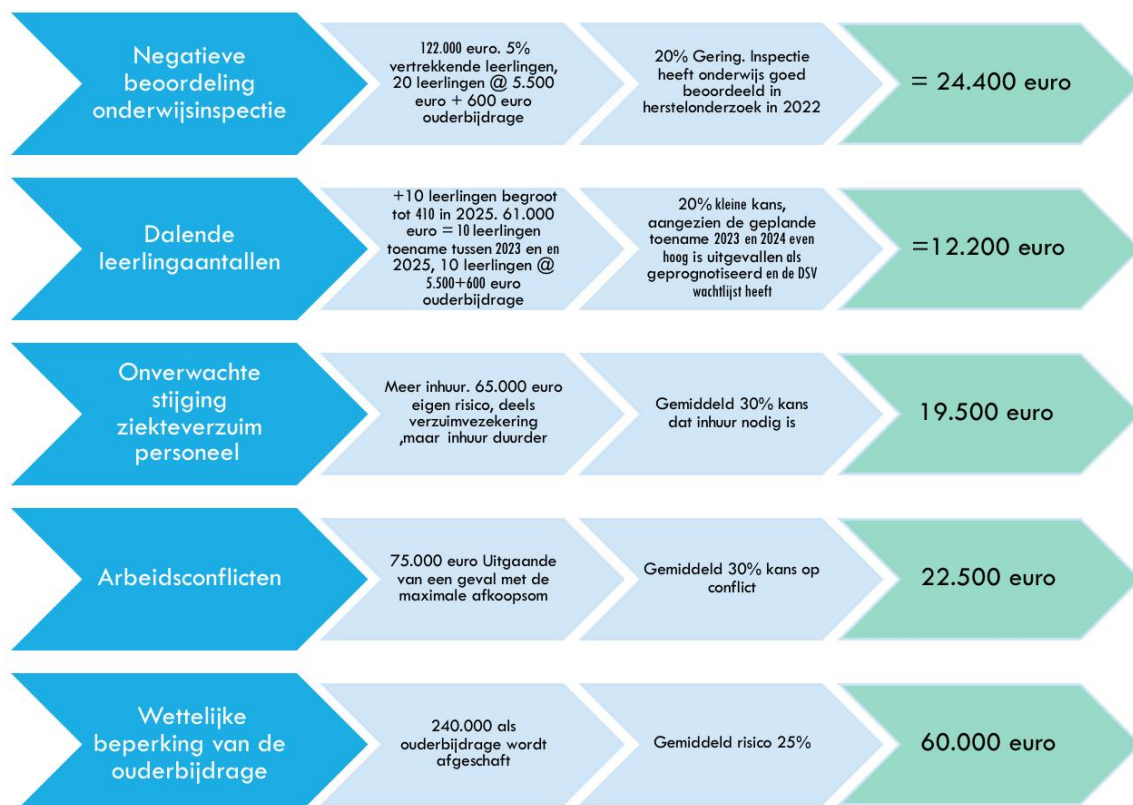
Impact / Kans	Onwaarschijnlijk	Reëel	waarschijnlijk
Weinig			
Flink		- Druk vanuit de maatschappij alles in curriculum - Arbeidsconflicten - Cybersecurity - Afnemende ouderbetrokkenheid	- Onrealistische verwachtingen ouders - Monumentaal pand: onderhoud en energie
Ernstig	- Onderwijsmethoden ontoereikend voor schoolpopulatie - Onvoldoende beoordeling inspectie - Reputatieschade - Leerlingentekort	Afschaffen ouderbijdrage	- Minder flexibiliteit als 1-pitter - Sleutelfiguur bestuurder - Lerarentekort - Verzuim en wetgeving - Grillige politiek: geen extra bekostiging

Kijkend naar de kans en de impact van deze risico's verwacht de DSV deze risico's binnen de reguliere exploitatie op te vangen. Hiertoe is een uitgebreide risicoanalyse opgesteld door het gehele bestuur. Financieel is het eigen vermogen en de liquiditeitsreserve toereikend om deze op korte termijn (minimaal 1 jaar) op te vangen. Door maatregelen kunnen de financiële risico's verder beperkt worden. Graag lichten we deze inschatting zoals volgt toe:

- ☐ De DSV geniet een uitstekende reputatie en de instroom in groep 1 is ruim voldoende om alle 54 plekken te bezetten. Het vertrek van leerlingen uit hogere klassen vanwege verhuizingen van gezinnen naar een ander deel van het land of naar het buitenland kan een negatief effect hebben op de leerlingaantallen. Het streven is om het leerlingaantal te boven de 400 leerlingen te houden door middel van zijinstroom met in achtneming van het schoolondersteuningsprofiel van de DSV. Deze staat op de website onder school-> protocollen en beleid. Per teldatum 1.2.2025 stonden er 405 leerlingen ingeschreven. Er is een wachtlijst voor groep 1.
- ☐ De bereidheid om de ouderdonatie te voldoen is over het algemeen goed. Dit is versterkt door de inspanningen van het toezichthoudend deel van het bestuur om in gesprek te gaan met ouders.
- ☐ Het lerarentekort en tekort aan schoolleiders, in relatie tot hoger verzuim en een tekort op de arbeidsmarkt, is een risico waarmee ook de DSV te maken heeft. Echter, door als werkgever goed beleid te voeren voor bestaande medewerkers en aantrekkelijk te zijn voor nieuwe werknemers, heeft het bestuur wederom de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs kunnen waarborgen in 2025 en is er, ook tijdens ziekte, of bij vertrek van medewerkers, steeds vervanging georganiseerd.
- ☐ Door het opstellen van de meerjarenbegroting zijn de risico's vertaald naar financiële ruimte om tegenvallers op te kunnen vangen. De reserves van de DSV zijn van voldoende omvang en beschikbaar om tijdelijke tegenvallers, en daarmee de niet te matigen risico's, op te vangen.

- De DSV is eigen risicodragers (ERD) en heeft zich verzekerd bij het Risicofonds tegen ziektevervangings via een stop loss verzekering. Ook maakt de DSV gebruik van WW+ bij onverwacht ontslag.

Een indicatie van mogelijke onverwachte risico's die financiële impact zouden kunnen hebben op de financiën zijn door het bestuur in kaart gebracht:



Het verwachte financiële risico van kunnen ruimschoots met de reserves worden opgevangen. Voorkomen is echter beter dan genezen. Door enerzijds preventief te handelen en de kwaliteit op de verschillende gebieden te borgen en anderzijds strategisch te handelen en de mogelijke gevolgen van maatschappelijke veranderingen te voorzien en te vertalen naar doelgerichte actie, kunnen de risico's verkleind, dan wel op tijd gesignaleerd worden.

Interne beheersmaatregelen voorkomen dat de DSV een financieel risico loopt. Zo wordt gestreefd naar optimale onderwijskwaliteit binnen het toezichtkader van de inspectie met een goed kwaliteitszorgsysteem en een kwaliteitscultuur gericht op continu ontwikkelen en verbeteren. Zie hiervoor ook het hoofdstuk resultaten, kwaliteitszorg en strategisch personeelsbeleid. Het voeren van goed strategisch personeelsbeleid, gericht op kwaliteit en continuïteit van de organisatie, voorkomt ziekteverzuim of hoge kosten bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast wordt er gewerkt met de RI&E ten behoeve van werkdrukpreventie en andere maatregelen ten behoeve van de veiligheid van medewerkers. De hoge leerling-, en oudertevredenheid is van belang in het kader van goede PR en kan een

mogelijke leerling daling voorkomen of beperken. Ten aanzien van de ouderdonaties wordt gezocht naar mogelijkheden binnen de wet- en regelgeving ter behoud van baten.

Informatiebeveiliging en privacy

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW moeten schoolbesturen zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nader verantwoorden.

Informatiebeveiliging en privacy zijn voor de DSV belangrijke randvoorwaarden voor goed onderwijs en zorgvuldig bestuur. De school verwerkt dagelijks gegevens van leerlingen, ouders en medewerkers en vindt het vanzelfsprekend dat deze informatie veilig en verantwoord wordt beheerd.

In 2025 is verder gewerkt aan het versterken van het beleid en de bewustwording op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Daarbij is aandacht besteed aan veilige omgang met gegevens, heldere werkafspraken, het gebruik van passende systemen en het volgen van relevante richtlijnen en normenkaders. De DSV werkt hierin samen met externe partijen en maakt gebruik van beschikbare expertise om het beleid en de uitvoering verder te professionaliseren.

In een digitaliserende onderwijsomgeving is de bescherming van persoonsgegevens en de continuïteit van ons digitaal onderwijs van cruciaal belang. In 2025 hebben de DSV en SHU belangrijke stappen gezet om te voldoen aan het landelijke Normenkader IBP Funderend Onderwijs.

Voortgang Normenkader

Nulmeting: Het afgelopen jaar hebben wij een nulmeting uitgevoerd op basis van het nieuwe normenkader. Op basis hiervan is een IBP-jaarplan opgesteld en uitgevoerd.

Beleidsmaatregelen: Het IBP-beleid wordt in 2026 geactualiseerd en vastgesteld door het bestuur, na positief advies van de (P)GMR. Hierin worden afspraken vastgelegd over dataminimalisatie en het gebruik van educatieve software.

Technische maatregelen: Wij hebben de beveiliging van onze systemen aangescherpt door de brede uitrol van Multi-Factor Authenticatie (MFA) voor alle medewerkers en het optimaliseren van back-up procedures.

Bewustwording en Cultuur: Techniek alleen is niet voldoende; het handelen van medewerkers is de belangrijkste schakel. Er worden in 2026 bewustwordingssessies georganiseerd voor het personeel over het herkennen van phishing en het veilig omgaan met data en leerlinggegevens.

De school blijft zich ontwikkelen op dit terrein. Digitale veiligheid vraagt voortdurende aandacht, juist omdat de afhankelijkheid van digitale middelen en systemen toeneemt. Daarom blijft de DSV investeren in bewustwording, actualisering van beleid en passende organisatorische en technische maatregelen. Het doel is om risico's te beperken, zorgvuldig te handelen en het vertrouwen van leerlingen, ouders en medewerkers blijvend waar te maken. De DSV kiest daarbij voor een aanpak die past bij de schaal van de organisatie: zorgvuldig, realistisch en stap voor stap, met blijvende aandacht voor kwaliteit, veiligheid en verantwoordelijkheid.

Binnen de DSV zijn de afgelopen jaren geen zaken geweest op het gebied van informatiebeveiliging of privacy. Desondanks vindt de DSV het van groot belang om hierin wel een

gedegen risicomanagement op te voeren. Hiertoe is binnen de vereniging een werkgroep van leden in samenwerking met directie en bestuur opgericht die expertise hebben op het gebied van informatiebeveiliging en privacy en hierbij kunnen adviseren.

In het kader van de richtlijnen vanuit de overheid wordt momenteel een analyse gemaakt aan de hand van de richtlijnen binnen het digitaal veilig onderwijs van de PO-raad in samenwerking met Kennisnet. Aan de hand van een normenkader IBP is het groeipad opgesteld, dat gevolgd wordt, om zodoende ook de komende jaren de informatiebeveiliging en de privacy binnen de DSV te blijven ontwikkelen en waarborgen en in beleid vast te leggen binnen de wet- en regelgeving.

Wij constateren dat de basisbeveiliging op orde is, maar dat het voldoen aan de hoogste volwassenheidsniveaus van het normenkader een meerjarig proces blijft. In 2026 ligt de focus op het vastleggen en borgen van IBP-afspraken, scholing en trainingen voor het personeel en het verder vastleggen van beleid.

Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur de financiële ontwikkeling van de DSV over 2025. Daarbij wordt ingegaan op de ontwikkeling van leerlingen en personeel, de staat van baten en lasten, de balans en de financiële positie van de organisatie. De financiële cijfers laten zien dat de DSV ook in 2025 financieel gezond is gebleven en in staat is geweest om haar ambities te verbinden aan een solide en beheersbare financiële koers.

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

De financiële ontwikkeling van de DSV wordt in belangrijke mate bepaald door het aantal leerlingen, de omvang van de personeelsformatie, de bekostiging vanuit OCW en de keuzes die de school maakt op het gebied van onderwijs, huisvesting en organisatie. In 2025 is de financiële positie van de DSV stabiel gebleven. De organisatie heeft ruimte behouden om te investeren in kwaliteit en continuïteit, terwijl tegelijkertijd zorgvuldig is omgegaan met kosten, risico's en toekomstige verplichtingen.

De meerjarenontwikkeling laat zien dat de DSV werkt vanuit een beleidsrijke begroting, waarin strategische keuzes en financiële haalbaarheid met elkaar in verband worden gebracht. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar het verslagjaar, maar ook naar de effecten van investeringen en ontwikkelingen op langere termijn.

Leerlingen

De ontwikkeling van het leerlingaantal blijft een belangrijke factor in de meerjarenbegroting. Het bestuur volgt deze ontwikkeling nauwgezet, omdat zij direct van invloed is op de bekostiging, de personeelsinzet en de ruimte voor investeringen. De DSV ziet een stabiele basis in de instroom, met lichte fluctuaties door verhuizingen, zijinstroom en verschillen tussen jaarlagen. Tegelijk blijft het uitgangspunt om te werken met groepen die passen bij de onderwijskundige en organisatorische mogelijkheden van de school, waarbij het ondersteuningsprofiel en het aannamebeleid leidend zijn.

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	405	406	409	412	415
Peildatum	01-02-2025	01-02-2026	01-02-2027	01-02-2028	01-02-2029

Het aantal leerlingen is in 2025 stabiel gebleven. Op de teldatum van 1 februari 2025 telde de DSV 405 leerlingen. Voor de komende jaren wordt een lichte groei verwacht, richting ongeveer 415 leerlingen in 2029. Deze ontwikkeling sluit aan bij het beeld van een stabiele en aantrekkelijke school met een constante instroom. In de risicoanalyse wordt tegelijkertijd rekening gehouden

met mogelijke terugloop, zodat ook op dat punt tijdig kan worden geanticipeerd en financieel kan worden bijgestuurd als dat nodig is.

FTE

De formatie is een belangrijke factor in de begroting en realisatie van school en kinderopvang. Het bestuur streeft naar een stabiele bezetting waarin kwaliteit en continuïteit van onderwijs en opvang gerealiseerd kunnen worden. Daarbij wordt steeds gezocht naar een evenwichtige inzet van management, onderwijzend personeel, ondersteunende functies en kinderopvang.

Aantal FTE	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur DSV en SHU	1	1	1	1	1
Directie school	0,78	0,91	1,3	1,6	1,6
Management kinderopvang	1,0	1,0	1,1	1,2	1,2
Personeel primair proces/docerend personeel	21,34	21,98	22,2	22,2	22,2
Ondersteunend personeel/overige medewerkers	5,58	5,67	3,2	2,9	2,9
Kinderopvang	9,14	11,29	11,3	11	11
Totaal	38,84	41,85	40,1	39,9	39,9

In 2025 was tijdelijk sprake van een hogere formatie, onder meer door overlap bij vervanging van medewerkers die in 2026 en 2027 met pensioen gaan. Ook in eerdere jaren speelde externe inhuur een rol.

Voor de komende jaren wordt uitgegaan van een formatie die past binnen de structurele begroting, met oog voor natuurlijk verloop, vervanging en de beschikbare bekostiging vanuit rijksbijdrage, samenwerkingsverband, ouderdonaties en subsidies.

De arbeidsmarkt blijft daarbij een belangrijk aandachtspunt. Het vinden en behouden van bevoegde medewerkers vraagt blijvende bestuurlijke aandacht. Tegelijk laat de ontwikkeling van de formatie zien dat de DSV er ook in 2025 in is geslaagd om de personele bezetting passend te organiseren bij de onderwijsbehoefte en de beschikbare middelen. Medio 2026 zal een wijziging in de formatiebegroting gerealiseerd worden vanuit vrijgekomen formatie van de managementassistent met de benoeming van een adjunct-directeur voor de DSV en van een assistent-manager voor SHU. Hiermee wordt de directie verstevigd, passend bij de interventies op basis van de risicoanalyse met de afhankelijkheid van sleutelpersonen. De personeelsontwikkeling blijft de komende jaren een belangrijk aandachtspunt in het financiële en strategische beleid.

Geconsolideerde staat van baten en lasten en geconsolideerde balans

De financiële ontwikkeling over 2025 laat in samenhang een stabiel en beheerst beeld zien. De DSV en SHU hebben gezamenlijk gewerkt vanuit een geconsolideerde begroting, zodat financiële keuzes in onderwijs en opvang integraal konden worden afgewogen. Daarbij is bewust gestuurd op continuïteit, ruimte voor investeringen en het behoud van een gezonde vermogenspositie.

In de tabel hieronder is de realisatie over 2025 afgezet tegen de realisatie over 2024 en ten opzichte van de begroting over 2025 weergegeven.

Staat van baten en lasten 2025	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	2.981.941	2.958.459	2.852.641
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	72.358	53.096	46.652
3.5 Overige baten	1.755.769	1.615.000	1.447.387
Totaal van baten	4.810.068	4.626.555	4.346.680
4.1 Personeelslasten	3.679.492	3.782.432	3.448.640
4.2 Afschrijvingen	140.912	142.201	134.306
4.3 Huisvestingslasten	295.118	259.132	243.721
4.4 Overige lasten	487.892	436.500	447.160
Totaal van lasten	4.603.413	4.620.266	4.273.827
Totaal van saldo van baten en lasten	206.655	6.289	72.854
6.1 Financiële baten	11.139	0	-413
6.2 Financiële lasten	2.331	-330	2.026
Totaal van financiële baten en lasten	8.808	330	-2.439
Totaal resultaat	215.462	6.619	70.415

Algemeen

Het geconsolideerde resultaat over 2025 is positief en komt uit op € 215.462. Daarmee ligt het resultaat boven het niveau waarmee in de begroting rekening was gehouden. Dit wordt voor een belangrijk deel verklaard door de ontwikkeling van de voorziening langdurig zieken. Deze voorziening was vanaf 2023 gevormd om loonkosten van langdurig zieke medewerkers op te vangen. Omdat uiteindelijk minder is onttrokken dan eerder was gedoteerd, is het resterende deel van €56.305 in 2025 vrijgevallen ten gunste van het resultaat. Omdat in de begroting rekening gehouden was met de reguliere personeelslast ter hoogte van het onttrokken bedrag (€113.269) is hiermee het grootste deel van de afwijking verklaard.

Het bestuur ziet dit resultaat als passend binnen de fase waarin de organisatie zich bevindt. De DSV wil jaarlijks toewerken naar een positief resultaat dat ruimte biedt om te blijven investeren, met name in groot onderhoud, personeel en onderwijskwaliteit. Het positieve resultaat over 2025 draagt eraan bij dat ook in de komende jaren koersvast en verantwoord kan worden geïnvesteerd.

In detail

De afwijkingen ten opzichte van de begroting hangen samen met zowel hogere baten als hogere lasten. Per saldo heeft dit geleid tot een gunstiger resultaat dan vooraf geraamd. De DSV heeft in 2025 laten zien dat inhoudelijke ambities, investeringen en financiële beheersing goed met elkaar in balans kunnen worden gebracht. De volgende zaken zijn van invloed geweest op het resultaat en wijken af van de begroting:

Baten

De totale baten van DSV en SHU lagen in 2025 hoger dan begroot. Dat kwam onder meer door extra inkomsten vanuit de rijksbijdrage en andere overheidsbijdragen. Ook overige baten namen toe, onder andere door opbrengsten vanuit SHU, een hoger bedrag aan ouderdonaties, gemeentelijke subsidies en aanvullende inkomsten uit sponsoring en verhuur.

In totaal voor de DSV en SHU liggen de baten in 2025 van €4.810.068 met een bedrag van €183.513 hoger dan begroot.

De rijksbijdrage en andere overheidsbijdragen zijn €42.744 hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met de indexering. De overige baten, vanuit met name de omzet van SHU van €66.000 en de ouderdonatie van €35.000 komen voort uit de tijdelijke contracten in SHU die zorgen voor een optimalisering in de bezetting en door een hoger aantal ouders dat de donatie betaald heeft dankzij de inspanningen van het toezichthoudend deel van het bestuur en een aantal ouders dat een extra hoog bedrag gedoneerd heeft, boven op de reguliere donatie. Daarnaast zijn er extra baten in het kader van het Samen Opleiden, doordat wij als bestuur zijn aangesloten bij een partnerschap en daardoor gelden ontvangen van de Onderwijsregio. De subsidies van de gemeente, liggen ongeveer €19.000 hoger dan verwacht. De overige baten kennen een toename van €140.769.

Deze ontwikkeling laat zien dat de organisatie in staat is om naast de reguliere bekostiging ook aanvullende middelen aan te trekken of te ontvangen die bijdragen aan de kwaliteit en continuïteit van het aanbod. Tegelijk blijft het bestuur zich ervan bewust dat een deel van deze baten niet vanzelfsprekend structureel van aard is en daarom zorgvuldig moet worden meegewogen in de meerjarige koers.

Personele lasten

De personele lasten lagen in 2025 €102.940 lager dan begroot, grotendeels doordat kosten van een langdurig zieke medewerker in 2024 waren voorzien. Zonder dit effect zouden de personeelslasten hoger zijn uitgekomen. Ten opzichte van 2024 zijn de loonkosten duidelijk gestegen. Dat hangt samen met hogere lonen en salarissen, stijgende pensioen- en sociale lasten en de tijdelijke inzet van extra personeel binnen zowel DSV als SHU.

Daarnaast is meer geïnvesteerd in individuele scholing, teamscholing, coaching en teambuilding. Ook is extra tijdelijk personeel ingezet voor vervanging bij ziekte, afwezigheid en het overbruggen van moeilijk vervulbare vacatures. Het bestuur beschouwt deze kosten als passend bij de noodzaak om kwaliteit, continuïteit en professionele ontwikkeling te waarborgen. Tegelijk is in

het formatieplan voor de komende jaren uitgegaan van een beweging richting een meer structureel passende formatie.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten voor materiële vaste activa liggen €1.000 lager dan begroot. Dit komt nagenoeg overeen met de begroting. Daarnaast is zichtbaar dat de aard van investeringen verandert. Door de toenemende digitalisering worden minder methodes als meerjarige materiële investering aangeschaft en vaker jaarlijkse licenties gebruikt. Voor meubilair lagen de afschrijvingen juist iets hoger door investeringen uit eerdere jaren voor school en kinderopvang.

Huisvestingslasten, leermiddelen en overige lasten

De huisvestingslasten lagen in 2025 iets hoger dan begroot. Dat had vooral te maken met hogere onderhoudskosten die niet vanuit het MJOP worden geïnvesteerd en hogere schoonmaakkosten, onder andere door extra zomerschoonmaak en indexering van prijzen. Tegelijk is een deel van het onderhoud relatief doelmatig uitgevoerd doordat eigen personeel werkzaamheden heeft kunnen verrichten, waardoor kosten voor externe inzet van onderhoudsbedrijven zijn beperkt.

Ook de kosten voor administratieve ondersteuning, accountantscontrole en administratieve systemen kwamen hoger uit dan begroot. Deze stijging hangt met name samen met hogere kosten voor Groenendijk Onderwijsadministratie, de externe accountant en de software die binnen de organisatie wordt gebruikt.

Daar staat tegenover dat de kosten voor onderwijsleerpakket lager uitkwamen, ondanks dat er minder traditionele methodes zijn aangeschaft en meer wordt gewerkt met licenties. Er zijn minder materialen aangeschaft voor het thematisch werken, omdat veel materiaal dat is aangeschaft om het jaar opnieuw kan worden gebruikt. Er is minder besteld aan verbruiksmateriaal. Ook binnen SHU bleven bepaalde uitgaven voor activiteiten en uitstapjes achter bij de begroting, met de verwachting dat hierin in 2026 weer meer wordt geïnvesteerd.

Per saldo lagen de lasten in 2025 hoger dan begroot, maar de stijging van de baten was groter. Het positieve resultaat komt ten goede aan de reserves van school, kinderopvang en vereniging. Daarmee blijft ruimte beschikbaar om de komende jaren te investeren in personeel, groot onderhoud en materialen voor leerlingen, met behoud van een verantwoorde buffer.

In totaal lagen de lasten voor de DSV en SHU geconsolideerd in 2025 € €16.853 lager dan begroot. Met een verhoging van de baten van €183.513 en een verschil van €8.478 in de financiële baten en lasten, is er een verschil van € 208.843 positief ten opzichte van het resultaat dat was begroot. Het positieve resultaat komt ten goede aan de reserves van de school, de kinderopvang en vereniging, waarmee ook de komende jaren geïnvesteerd kan blijven worden in personeel, groot onderhoud en materialen voor de leerlingen, met behoud van een buffer.

Resultaatrekening in meerjarig perspectief

De geprognosticeerde geconsolideerde resultaatrekening voor de komende jaren is als volgt:

	2025	2026	2027	2028	2029
Rijksbijdragen	2.981.941	3.151.934	3.289.950	3.297.297	3.297.297
Overige overheidsbijdragen	72.358	29.787	9.000	9.000	9.000
Overige baten	1.755.769	1.713.000	1.820.000	1.891.000	1.967.000
Totale baten	4.810.068	4.894.721	5.118.950	5.197.297	5.273.297
Personele lasten	3.679.491	3.903.579	4.113.707	4.201.892	4.279.120
Afschrijvingen	140.912	140.845	142.895	149.236	156.926
Huisvestingslasten	295.118	285.000	290.000	295.000	300.000
Overige instellingslasten	487.892	485.200	490.700	505.700	519.700
Totale lasten	4.603.413	4.814.624	5.037.302	5.151.828	5.255.746
Saldo baten en lasten	206.655	80.097	81.648	45.469	17.551
Saldo financiële baten/lasten	-8.808	-330	-330	-330	-330
Resultaat	215.463	80.427	81.978	45.799	17.881

Voor de komende jaren wordt uitgegaan van een positief resultaat, op basis van de gegevens die op dit moment bekend zijn. Dat is wenselijk en aanvaardbaar in het licht van de stelselwijziging voor groot onderhoud. Waar in het verleden jaarlijks een bedrag werd gedoteerd aan een voorziening, is het nu noodzakelijk om via positieve resultaten en reservevorming ruimte te houden voor toekomstige investeringen.

In de meerjarige resultaatontwikkeling wordt zichtbaar dat hogere loonkosten en relatief beperktere groei van baten vanuit rijksbijdrage en samenwerkingsverband vragen om bewuste keuzes in de structurele formatie. Binnen de kinderopvang worden hogere loonkosten opgevangen via de tarieven. Het bestuur blijft de komende jaren sturen op een evenwichtige ontwikkeling waarin kwaliteit en continuïteit van onderwijs en opvang behouden blijven.

De belangrijkste mutaties in de balansposten t.o.v. het voorgaande jaar

Hieronder staat de geconsolideerde balans van het afgelopen jaar (2025)

Balans 2025		31 december 2025	31 december 2024
Activa			
Vaste activa			
1.2 Materiële vaste activa	1.015.603	937.986	
1.2.1 Gebouwen	340.723	166.840	
1.2.3 Inventaris en apparatuur	628.051	715.063	
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	46.829	56.083	
Vlottende activa			
1.5 Vorderingen	76.949	189.455	
1.5.1 Debiteuren	1.690	132.508	
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa	75.258	56.946	
1.7 Liquide middelen	1.123.614	926.965	
Totaal van activa	2.216.165	2.054.406	
Passiva			
2.1 Eigen vermogen	1.556.983	1.341.521	
2.1.1 Algemene reserves	789.357	682.805	
2.1.2 Bestemmingsreserves	176.982	145.972	
2.1.4 Bestemmingsreserve privaat	419.177	377.602	
2.1.6 Aandeel derden in groepsvermogen	171.467	135.142	
2.2 Voorzieningen	31.602	195.816	
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	31.602	195.816	
2.3 Langlopende schulden	548	935	
2.4 Kortlopende schulden	627.032	516.134	
2.4.3 Crediteuren	57.081	39.718	
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	184.911	171.453	
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	56.698	44.909	
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva	328.342	260.054	
Totaal van passiva	2.216.165	2.054.406	

De balans laat zien dat de financiële positie van de DSV en SHU ook in 2025 solide is gebleven. De liquide middelen zijn gestegen en ook het eigen vermogen is toegenomen. De passiva bestaan uit het eigen vermogen, personeelsvoorzieningen en kortlopende schulden, waaronder reserveringen voor vakantiegeld en eindejaarsuitkering, belastingen en premies, pensioenlasten en overige schulden.

Binnen het eigen vermogen is de algemene reserve gestegen als gevolg van het positieve resultaat over 2025. Daarnaast is een bedrag toegevoegd aan de bestemmingsreserve groot onderhoud, zodat de toekomstige afschrijvingslasten voor groot onderhoud hieruit kunnen worden gedekt. Ook de private reserves zijn toegenomen, mede door licht positieve resultaten binnen de vereniging en SHU. Daarmee is de reservepositie versterkt met het oog op toekomstige investeringen en verplichtingen.

De personeelsvoorzieningen zijn in 2025 afgenomen. Dat hangt samen met de onttrekking aan en vrijval van de voorziening langdurig zieken en met mutaties in de voorziening jubilea. Voor onderhoud is sinds 2025 geen voorziening meer aanwezig, omdat eerder gevormde onderhoudsvoorzieningen zijn vrijgevallen en de systematiek van groot onderhoud inmiddels anders is ingericht. De DSV kiest er nu voor om via reserves en begrotingsruimte planmatig te investeren in onderhoud.

De komende jaren zullen er meer kosten betaald worden uit de algemene reserve, die daardoor afneemt. In 2026 zullen er investeringen voor o.a. groot onderhoud bij de DSV gedaan worden voor binnen schilderwerk en dak werkzaamheden aan de buitenzijde, evenals aan de verbetering van de luchtkwaliteit en klimatologische omstandigheden, het vervangen van de alarmsystemen en het aanbrengen van ledverlichting ter verduurzaming. Van de vrijval van de voorziening onderhoud van de DSV die in het verleden was opgebouwd is een bestemmingsreserve gevormd, die in 2026 aangewend wordt voor de afschrijvingslasten voor groot onderhoud.

Het bestuur blijft er bewust op sturen dat reserves enerzijds op peil blijven voor investeringen in onderwijs en onderhoud, en anderzijds voldoende buffer bieden om tegenvallers op te vangen en de continuïteit te waarborgen. Daarmee blijft de balansontwikkeling direct verbonden aan de inhoudelijke en bestuurlijke koers van de organisatie.

De belangrijkste (toekomstige) ontwikkelingen op de geconsolideerde meerjarenbalans

Op basis van de realisatie over 2025 luidt de geprognosticeerde meerjarenbalans over 2026 t/m 2029 als volgt:

	2025	2026	2027	2028	2029
MVA	1.015.603	1.209.968	1.233.781	1.225.375	1.217.196
Vorderingen	76.949	76.950	76.949	76.949	76.949
Liquide middelen	1.123.614	1.139.685	1.253.307	1.359.942	1.426.835
	2.216.165	2.426.601	2.564.035	2.662.264	2.720.978
Eigen vermogen	1.556.983	1.762.808	1.895.401	1.988.629	2.042.344
Algemene reserve	789.357	872.971	953.941	1.009.281	1.046.433
Bestemmingsreserve publiek	176.982	302.379	352.995	390.423	406.257
Bestemmingsreserve privaat	419.177	419.177	419.177	419.177	419.177
Aandeel derden	171.466	168.280	169.287	169.747	170.476
Voorzieningen	31.602	36.602	41.602	46.602	51.602
Langlopende schulden	548	159	-	-	-
Kortlopende schulden	627.033	627.033	627.033	627.033	627.033
	2.216.165	2.426.601	2.564.035	2.662.264	2.720.978

De prognoses over 2026 t/m 2029 zijn gebaseerd op de meerjarenbegroting 2026 t/m 2029 van DSV en Stichting het Uilenest.

De meerjarenbalans laat zien dat ook in de komende jaren nog middelen aan de reserves worden toegevoegd. Die reserves zijn bedoeld voor investeringen in onderwijs, kinderopvang, gezamenlijke ruimtes, ICT, onderhoud en groot onderhoud. Daarbij wordt steeds gewerkt vanuit de combinatie van gewenste en noodzakelijke investeringen enerzijds en financiële haalbaarheid anderzijds.

Naar verwachting stijgt het eigen vermogen de komende jaren licht. De liquide middelen zullen in 2026 ongeveer gelijk blijven door geplande investeringen in groot onderhoud en ICT devices, waarna vanaf 2027 weer een stijging zichtbaar wordt door positieve resultaten en minder grote onttrekkingen voor onderhoud en ICT. Deze ontwikkeling past bij een organisatie die bewust reserveert om op langere termijn te kunnen investeren zonder de financiële continuïteit uit het oog te verliezen.

Financiële positie

De financiële positie van de DSV is goed. De organisatie beschikt over voldoende liquiditeit, een stevige solvabiliteit en voldoende weerstandsvermogen om risico's op te vangen en tegelijkertijd ruimte te houden voor investeringen. Het bestuur acht de financiële continuïteit daarmee gewaarborgd.

De financiële positie wordt niet alleen beoordeeld op basis van de uitkomst van één jaar, maar vooral in samenhang met de meerjarige koers van de organisatie. De DSV kiest er bewust voor om reserves niet onnodig op te potten, maar doelgericht in te zetten voor onderwijs, personeel, huisvesting en kwaliteitsverbetering. Tegelijk blijft het van belang om als éénpitter over voldoende buffer te beschikken om onvoorziene ontwikkelingen op te vangen.

Kengetallen	2025	2026	2027	2028	2029
Liquiditeit	1,91	1,94	2,12	2,29	2,40
Solvabiliteit 1	70,26	72,65	73,92	74,70	75,06
Solvabiliteit 2	71,68	74,15	75,55	76,45	76,96
Rentabiliteit	4,56	1,64	1,60	1,07	0,72
Weerstandsvermogen (excl. MVA)	11,49	11,29	12,92	14,69	15,65
Weerstandsvermogen (incl. MVA)	32,37	36,01	37,03	38,26	38,73

Toelichting op de financiële positie

Liquiditeit (vlottende activa/ kortlopende schulden):

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de DSV op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. In 2025 lag de liquiditeitsratio boven de norm van de Inspectie van het Onderwijs. In 2025 was de liquiditeitsratio 1,91. De verwachting is dat de liquiditeitsratio ook in de eerstkomende jaren aan de norm van de inspectie van het onderwijs (minimaal 1,5) zal voldoen.

Ook de omvang van de liquide middelen voldeed ruim aan de ondergrens die als gezond wordt beschouwd. Daarmee zijn de DSV en SHU goed in staat om lopende verplichtingen tijdig na te komen en tegelijk ruimte te houden voor investeringen en schommelingen in kasstromen.

Rentabiliteit: Resultaat totale baten (inclusief financiële baten)

De rentabiliteit laat zien hoe het resultaat zich verhoudt tot de totale baten. Voor de DSV en SHU was de rentabiliteit in 2025 positief, met een percentage van 4,56%. Het bestuur vindt het belangrijk dat de bekostiging zoveel mogelijk ten goede komt aan onderwijs en opvang, maar acht het tegelijkertijd noodzakelijk om als kleine organisatie voldoende reserve op te bouwen om risico's en toekomstige investeringen op te kunnen vangen. De verwachte rentabiliteit in de komende jaren ligt lager, mede doordat gericht wordt geïnvesteerd in groot onderhoud en onderwijskwaliteit.

Solvabiliteit 2: (Eigen vermogen + voorzieningen)/ totaal vermogen:

De solvabiliteit geeft inzicht in de mate waarin de organisatie op langere termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Deze kengetallen geven de verhouding aan tussen eigen (inclusief en/of exclusief voorzieningen) en vreemd vermogen en verschaft daarmee inzicht in:

- De mate waarin de bezittingen (op de activazijde van de balans) zijn gefinancierd met eigen vermogen (incl. voorzieningen);
- De mate waarin een schoolbestuur in staat is om op langere termijn aan haar financiële verplichtingen te voldoen.

De DSV en SHU lagen in 2025 boven de signaleringsnorm met een Solvabiliteit 2 van 71,68%. De norm is meer dan 30%. Dat betekent dat de bezittingen in hoge mate met eigen vermogen en voorzieningen zijn gefinancierd en dat de financiële basis van de organisatie sterk is. Voor de komende jaren wordt een hogere solvabiliteit verwacht. Het bestuur ziet dit als een bevestiging dat de DSV en SHU financieel duurzaam zijn ingericht.

Weerstandsvermogen exclusief MVA (Eigen vermogen - materiële vaste activa/totale baten)

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de mate waarin de organisatie in staat is om niet-voorzienbare financiële tegenvallers op te vangen. Voor de DSV was dit percentage in 2025 11,49%. Dit is ruim voldoende om de continuïteit ook financieel te kunnen waarborgen. Daarmee is er ruimte om risico's op te vangen zonder dat de kwaliteit van het onderwijs of de stabiliteit van de organisatie direct onder druk komt te staan. De jaren erna ligt dit percentage iets lager, maar is er voldoende weerstandsvermogen om de continuïteit ook financieel te kunnen waarborgen.

Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen

	2025	2026	2027	2028	2029
Totaal eigen vermogen	1.385.517	1.529.760	1.661.346	1.754.114	1.807.100
Privaat eigen vermogen	415.113	417.943	423.273	423.603	423.933
Feitelijk eigen vermogen	970.404	1.111.817	1.238.073	1.330.511	1.383.167
Normatief eigen vermogen	1.063.338	1.294.001	1.334.652	1.352.184	1.378.200
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	92.934	182.184	96.579	21.673	-4.967
Ratio eigen vermogen	0,91	0,86	0,93	0,98	1,00

Deze signaleringswaarde geldt alleen voor het onderwijs en niet voor de kinderopvang. De vereniging voldoet aan alle kengetallen waaronder ook aan de opgestelde signaleringswaarde voor bovenmatig eigen vermogen. De insteek van het ministerie is dat besturen niet onnodig geld oppotten, maar het vermogen aanwenden ten behoeve van het onderwijs. Vanzelfsprekend is het wel van belang te beschikken over een verantwoorde financiële buffer. De minister heeft aangegeven dat schoolbesturen zich over 2025 dienen te verantwoorden voor te hoge signaleringswaarden. De formule luidt: $(0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27) + \text{boekwaarde resterende materiële vaste activa} + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} \times \% \times \text{totale baten})$.

De signaleringswaarde berekent het normatieve publieke vermogen van een bestuur. Als het publieke eigen vermogen hoger is dan de signaleringsgrens, is dit een signaal dat er mogelijk sprake is van bovenmatig eigen vermogen. De signaleringswaarde voor het bovenmatig publiek vermogen bedraagt op basis van de formule op 0,91 en valt daarmee binnen de norm van 0 tot 1.

Vanwege de stelselwijziging van doteren van groot onderhoud naar reserveren, activeren en afschrijven, bestaat er een grotere kans dat er tijdelijk een bovenmatig eigen vermogen ontstaat. Dit komt doordat een voorziening buiten het eigen vermogen gehouden wordt en bij het reserveren, activeren en afschrijven fluctueert en stijgt het eigen vermogen, vanwege de benodigde reserves die met een positief begroot resultaat op niveau blijven. Dit is noodzakelijk om op termijn de middelen te hebben om te kunnen investeren in groot onderhoud, conform het MJOP. Het bestuur ziet erop toe dat er niet onnodig veel gereserveerd wordt.

De signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen blijft dit jaar en de komende jaren binnen de geldende norm. Dat betekent dat het publieke eigen vermogen van de DSV op een aanvaardbaar niveau ligt en dat geen sprake is van onnodige vermogensopbouw.

Het bestuur onderschrijft het uitgangspunt dat middelen zoveel mogelijk ten goede moeten komen aan het onderwijs, terwijl tegelijkertijd een verantwoorde buffer nodig blijft om risico's op te vangen en investeringen mogelijk te maken. De verwachting is dat deze ratio de komende jaren stabiel blijft onder de grens, doordat middelen doelgericht worden ingezet voor geplande investeringen en onderhoud. Daarmee blijft sprake van een financieel solide basis én van een bewuste inzet van publiek vermogen ten behoeve van de kwaliteit en toekomstbestendigheid van de organisatie.

Slot

Het bestuur van de DSV blijft erop gericht om verantwoord kwaliteitsbeleid te voeren en de strategische doelen voor de periode 2023–2027 te realiseren vanuit de beschikbare financiële middelen. Daarbij worden reserves doelgericht ingezet voor een extra kwaliteitsimpuls, terwijl tegelijkertijd voldoende financiële ruimte behouden blijft om de continuïteit te waarborgen. Zo wil de DSV ook in de komende jaren kwalitatief sterk onderwijs blijven bieden aan haar leerlingen, in een organisatie die financieel gezond en bestuurlijk zorgvuldig wordt geleid.

Namens het hele bestuur,

Daphne Sprengeling, uitvoerend bestuurder
Delft, 15 juni 2026



Verslag toezichthoudend deel bestuur

Structuur bestuur en bemensing

Het bestuur bestaat uit een uitvoerend bestuurder en toezichthoudend bestuurders. De uitvoerend bestuurder is de directeur-bestuurder van de DSV en is belast met de strategische aansturing en het beleid van de DSV. Zij oefent haar functie bezoldigd uit. De toezichthoudend bestuurders zijn ouders die een kind op de DSV hebben en derhalve lid zijn van de vereniging. Zij oefenen hun functie onbezoldigd uit. Zo wordt onafhankelijk toezicht geborgd.

Het toezichthoudend bestuur bestaat uit:

Naam (portefeuillehouder)	Nevenfuncties
Annemiek Bleumink (voorzitter)	Zakelijke directeur/Architect bij Paul de Ruiter Architects
Ewout Jansen (secretaris)	Notaris bij Notariskantoor E.J.H. Jansen
Adeline Barunović (penningmeester)	Finance Business Partner bij Lely Services BV
Lukas Vermeer (ICT)	Senior Director of Product bij Vista Print

Het bestuur heeft in het managementstatuut een kader (rollen, taken en verantwoordelijkheden) geschept voor de uitvoerend bestuurder en de toezichthoudend bestuurders. Het toezichthoudend bestuur toetst periodiek het handelen van de uitvoerend bestuurder. Vanaf 25 juni 2025 is de nieuwe Governancecode funderend onderwijs van kracht. Deze vervangt de Code Goed Bestuur PO. Met de invoering van de Governancecode funderend onderwijs is er voor het eerst één gezamenlijke governancecode voor zowel bestuur als intern toezicht van zowel primair onderwijs als voortgezet onderwijs. De governancecode bestaat uit vijf principes van goed bestuur in het primair en voortgezet onderwijs: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. Deze kernprincipes zijn uitgewerkt in normen. Een aantal van deze normen geldt als lidmaatschapsvoorwaarden voor de schoolorganisaties die zijn aangesloten bij de PO-Raad. Daarnaast zijn enkele aanvullende lidmaatschapsvoorwaarden vastgesteld, onder meer over nevenfuncties en het voorkómen van (de schijn van) belangenverstrengeling.

Het toezichthoudend bestuur heeft in zijn eigen jaarlijkse vergadering en in de gezamenlijke vergaderingen getoetst in hoeverre de DSV voldoet aan de vijf principes en de bijbehorende normen. In de jaarlijkse eigen vergadering maakt zij ook een eigen evaluatie- en functioneringsgesprek e van de gespreksagenda. Het toezichthoudend bestuur is maatschappelijk ingebed in de regio en samenleving en neemt dat perspectief mee bij de invulling zijn rollen.

Taken

Het toezichthoudend bestuur heeft in afstemming met het bestuur, een toezichtvisie en -kader opgesteld waarbij zij:

1. erop toeziet dat het bestuur voldoende de interne en externe verbinding zoekt en daar waar nodig de samenwerking aangaat;
2. de aanwezigheid waarborgt van voldoende expertise, ervaring en diversiteit in hun midden;
3. optreedt als werkgever van het uitvoerend bestuur;
4. toezicht houdt op de naleving van wettelijke verplichtingen en de Governancecode funderend onderwijs;
5. toezicht houdt op de rechtmatige en doelmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen;
6. belast is met de inrichting van het bevoegd gezag;
7. verantwoordelijk is onder andere voor de keuze van de accountant.

Uitvoering van het toezicht

Voor het waarborgen van de aanwezigheid van voldoende expertise, ervaring en diversiteit in hun midden is een competentie profiel beschikbaar. Het bestuur en toezichthoudend deel van het bestuur nemen één keer in de vier jaar deel aan collegiale (bestuurlijke) visitatie en verbeteren de onderwijsorganisatie en het eigen handelen naar aanleiding van de opgedane inzichten. Deze visitatie heeft thans nog niet plaatsgevonden. Het toezichthoudend bestuur evalueert jaarlijks het eigen functioneren als collectief, en de individuele leden, en inventariseert jaarlijks haar professionaliseringsbehoefte. Eén keer in de vier jaar wordt de evaluatie door (een) externe deskundige(n) begeleid. Deze heeft thans nog niet plaatsgevonden. Verwachting is dat dit in 2027 zal plaats vinden.

In 2025 heeft de uitvoerend bestuurder een 360graden feedback uitgezet en geanalyseerd. In een ontwikkelgesprek met twee leden van het toezichthoudend bestuur zijn de gerealiseerde organisatiedoelstellingen en de persoonlijke competenties en ontwikkeling besproken. Op basis van deze uitkomsten heeft het toezichthoudend bestuur vastgesteld dat zij haar functie effectief en naar tevredenheid vervult. Dit vormt aanleiding om het vertrouwen in haar voort te zetten en de samenwerking te continueren.

Het toezichthoudend bestuur houdt toezicht op de naleving van wettelijke verplichtingen en de Governancecode funderend onderwijs, door periodiek overleg met de directeur-bestuurder, het bespreken van relevante beleidsstukken en het monitoren van de uitvoering van wet- en regelgeving. En zorgen dat er geen sprake is van een (schijn van) mogelijke belangenverstrengeling. Daarnaast is er aandacht besteed aan de financiële continuïteit, de kwaliteit van het onderwijs en de rechtmatige besteding van middelen.

Het toezichthoudend bestuur hecht waarde aan een constructieve en transparante relatie met de medezeggenschapsraad (MR) als belangrijke vertegenwoordiger van ouders en personeel. De MR vervult een essentiële rol in de interne dialoog en besluitvorming binnen de schoolorganisatie.

Het toezichthoudend bestuur wordt periodiek geïnformeerd over de onderwerpen die in de MR worden besproken en de adviezen en instemmingen die door de MR worden gegeven. Waar relevant worden deze betrokken bij de oordeelsvorming van het toezichthoudend bestuur.

Acties

Concrete acties van toezichthoudend bestuur zijn:

1. het met behulp van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) zicht houden op de investeringen in het pand, en daarbij aspecten zoals veiligheid, kwaliteit, gezondheid en duurzaamheid;
2. met behulp van de meerjarenbegroting zicht houden op de besteding van de middelen;
3. het afgelopen jaar vergaderen zonder het uitvoerend deel van het bestuur;
4. zicht houden op de sociale veiligheid en het schoolklimaat door inzage in de uitkomsten van het eind 2023 door de directie gestuurde tevredenheidspeiling onder ouders, leerlingen en medewerkers en deze wordt medio 2025 opnieuw afgenomen;
5. maandelijks vergaderen met de uitvoerend bestuurder waarbij de financiële situatie en risico's worden besproken aan de hand van de kwartaalrapportages (MARAP) en koersverantwoordingen en twee keer per jaar waarbij de onderwijsopbrengsten specifiek, aan de hand van de resultaten worden besproken;
6. navraag gedaan of het inderdaad correct is dat er in 2024/2025 geen schriftelijke klachten zijn ontvangen;
7. er voor zorgen dat iedere vergadering van het bestuur opent met de vraag of er sprake is van een (schijn van) mogelijke belangenstrengeling met een agendapunt, welke beantwoording en acties worden vastgelegd in de notulen.

Er wordt eenmaal per jaar een algemene ledenvergadering (ALV) gehouden, waarin het bestuur rekening en verantwoording aflegt van zijn geldelijk beheer over het afgelopen jaar en waarbij het bestuur voor het komend jaar een begrotingsvoorstel indient.

Kwaliteit

De DSV streeft naar een hoge kwaliteit en continuïteit. Deze hoge ambities en doelen zijn in 2023 beschreven in een nieuw strategisch beleidsplan en vertaald naar het schoolplan voor de periode van 2023-2027. In het strategisch beleidsplan en het schoolplan is de koppeling gemaakt tussen de kwaliteitsdoelen van de organisatie met wat onze doelgroep is, waar onze kwaliteiten liggen en welke ambities passend zijn. In 2023 is de risicoanalyse (SWOT) door het bestuur geactualiseerd en een actieplan opgesteld voor een gestructureerde inventarisatie en vastlegging van de risico's en beheersmaatregelen. Dit houdt ook een evaluatie van de huidige maatregelen in die tot een actieplan voor de komende jaren zal leiden. Risicomanagement is een doorlopend proces waarbij

het bestuur elk jaar stappen zet op weg naar betere inventarisatie, beheersing en een breder draagvlak. De DSV oriënteert zich aan de aanpak van risicomanagement van de PO Raad.

Het toezichthoudend bestuur heeft toegezien op de tijdige publicatie van officiële documenten, waaronder het jaarverslag en de jaarrekening, conform de geldende wettelijke voorschriften.

Daarnaast heeft het toezichthoudend bestuur erop toegezien dat geen sprake is van ongeoorloofde combinaties van bestuurs- en toezichtfuncties. De rolverdeling tussen bestuur en toezichthoudend is helder vastgelegd en wordt in de praktijk gehandhaafd, in lijn met de verplichtende bepalingen van de Governancecode funderend onderwijs.

Het toezichthoudend bestuur heeft vastgesteld dat de wettelijke verplichtingen worden nageleefd en dat het bestuur handelt in overeenstemming met de principes van goed bestuur, zoals vastgelegd in de Governancecode funderend onderwijs. Wel heeft het bestuur op verzoek van het toezichthoudend bestuur besloten de statuten van de DSV dit jaar aan te passen waardoor zij in overeenstemming worden gebracht met de [Governancecode](#) funderend onderwijs. Te denken valt aan de wijziging van de zittingstermijn van bestuurders van 3 x 3 jaar naar 2 x 4 jaar.

Financieel Toezicht

De ruggengraat van het financieel toezicht is de controlecyclus bestaande uit begroting, tussentijdse rapportages en het jaarverslag. Daarnaast hoort het goedkeuren van het strategisch beleidsplan en de jaarrekening tot de taken en bevoegdheden van het toezichthoudend bestuur. De begroting voor het financiële jaar 2026 is goedgekeurd in de bestuursvergadering van 15 december 2025.

Tijdens de bestuursvergaderingen zijn de financiën besproken en heeft het toezichthoudend bestuur adviezen gegeven. De grondslag van het financiële toezicht gedurende het jaar zijn de kwartaalrapportages van het administratiekantoor Groenendijk. Tevens legt de uitvoerend bestuurder verantwoording af middels een driemaandelijks koersverantwoording. Hierin komen tevens financiële KPIs (Kritieke Prestatie Indicatoren) aan bod, zoals leerlingaantal, kwartaalcijfers en ouderdonaties.

Zoals uit de risicoanalyse blijkt is ziekteverzuim en verloop van leerkrachten een permanente uitdaging, in combinatie met teruglopende middelen om een flexibele schil voor te houden. De directeur-bestuurder bespreekt de ontwikkelingen in de formatie in elke bestuursvergadering. Als toezichthoudend bestuur stellen we vast dat dit punt heel effectief gemanaged wordt. Er zijn in 2025 geen klassen naar huis gestuurd en het onderwijs vindt in de gewenste kwaliteit plaats. Ook is het toezichthoudende bestuur vroegtijdig betrokken bij de plannen voor het komende schooljaar, waarbij formatie, investeringen, onderhoud, rijksbekostiging en begroting op elkaar afgestemd worden.

Zoals in het beleid vastgesteld, zijn alle uit bovengenoemde en andere bestedingen waarvan het factuurbedrag de limiet van het managementstatuut overschreed, automatisch ter goedkeuring voorgelegd aan de penningmeester. Dit wordt door het door de externe accountant Groenendijk ingezette factuurverwerkingssysteem "Spendcloud" gewaarborgd.

Het resultaat is hoger uitgevallen dan geraamd in verband met een eenmalige vrijval van een voorziening. Dit compenseert de lager begrootte verwachting die rekening hield met een tijdelijke overlap in de formatie. Door de stelselwijziging betreffend het groot onderhoud moet jaarlijks een positief resultaat gerealiseerd worden waarmee reserves opgebouwd kunnen worden voor investeringen. Dit totdat de afschrijvingen van de materiële vaste activa in balans zijn met de verwachte gemiddelde investeringen. Alle financiële kengetallen voldoen ruim aan de norm van het Ministerie van OCW.

Vanwege het grote financiële gewicht en de jaarlijkse schommelingen in uitgaven voor het onderhoud aan het monumentale pand heeft het bestuur het advies uitgebracht om op basis van het meerjarenonderhoudsplan een projectie van de investeringen (afvloeien van liquide middelen) en de lasten in de winst- en verliesrekening op te stellen om tijdig afwijkingen met impact op de KPI te kunnen signaleren.

De liquiditeitsreserves van de DSV worden in overeenstemming met het treasurystatuut op een spaarrekening gedeponneerd. Vanwege de ondanks de recente investeringen nog steeds hoge reserves moedigen wij de directie aan in het doorzetten met ontwikkelen van investeringsplannen in overeenstemming met het strategische beleid en het meerjarige onderhoudsplan.

Het toezichthoudend bestuur heeft Moore DRV-accountants aangesteld om de jaarrekening te controleren.

Wij, als toezichthoudend deel van het bestuur, spreken onze waardering uit over de planning en control en de aansturing van de dagelijkse gang van zaken. Hierbij verlenen wij goedkeuring aan het jaarverslag over het financiële jaar 2025.

Delft, @ juni 2026

Voorzitter
A. Bleumink

Penningmeester
A. Barunović

Bijlagen: Jaarrekeningen

Delftsche Schoolvereeniging

Jaarrekening

2025

Delftsche Schoolvereeniging

Inhoudsopgave

2025

Inhoud:

Kengetallen over 2025	99
Grondslagen	100
Geconsolideerde balans per 31 december 2025	105
Geconsolideerde staat van baten en lasten 2025	107
Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2025	108
Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2025	109
Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2025	115
Overzicht verbonden partijen	117
WNT-verantwoording	118
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	121
Enkelvoudige balans per 31 december 2025	122
Enkelvoudige staat van baten en lasten 2025	124
Toelichting op de enkelvoudige balans	125
Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten	130
Gebeurtenissen na balansdatum	132
Segmentatie	133
Ondertekening jaarrekening	135
Overige gegevens	136

Kengetallen over 2025

	2025	2024
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	1,91	2,16
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	70,26	65,30
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	71,68	74,83
Rentabiliteit (<i>Totaal resultaat / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	4,47	1,62
Weerstandsvermogen excl. MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa) / totale baten * 100%</i>)	11,26	9,28
Weerstandsvermogen incl. MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	32,37	30,86
Huisvestingsratio (<i>(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten * 100%</i>)	6,74	5,86
Personele lasten / totale lasten (in %)	79,93	80,69
Materiële lasten / totale lasten (in %)	20,07	19,31

Liquiditeit

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

Solvabiliteit

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

Rentabiliteit

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

Weerstandsvermogen

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

Huisvestingsratio

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

Grondslagen

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

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

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

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

De activiteiten van de Delftsche Schoolvereniging bestaan uit het geven van primair onderwijs.

De vereniging is gevestigd te Delft en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Den Haag onder nummer 40397536. De activiteiten van Stichting het Uilenest bestaan uit de exploitatie van een kinderdagopvang. De stichting is gevestigd te Delft en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Den Haag onder nummer 41146036.

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

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

De jaarrekening van de Delftsche Schoolvereniging wordt geconsolideerd gepresenteerd inclusief de jaarcijfers van Stichting het Uilenest.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt €450 aangehouden.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen: 30 jaar, groot onderhoud 10 en 12 jaar

Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Meubilair: algemeen 20 jaar, inrichting speellokaal 30 jaar.

ICT: computers, servers en printers 5 jaar; netwerkbekabeling 20 jaar; digitale schoolborden 10 jaar.

Onderwijsleerpakket: methoden en apparatuur 9 jaar.

Vervoersmiddelen: bakfietsen 5 jaar

Vorderingen

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

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

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

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

Liquide middelen

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

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

Eigen Vermogen

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

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

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

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

Het 'Fonds Vereniging' is met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrekken aan de reserve.

De bestemmingsreserve 'groot onderhoud' betreft een reserve in verband met in aankomende jaren geplande afschrijvingen op te activeren groot onderhoud.

Voorzieningen

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

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

Voorziening jubilea:

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

Voorziening langdurig zieken:

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

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

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

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

Kasstroomoverzicht

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

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

RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

(Rijks)bijdragen

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

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

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

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

Overige baten

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

Personeelsbeloningen

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

Pensioenen

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

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2025 is 123,5%.
Per ultimo 2024 was deze 111,9%.

De stichting heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlands Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. De premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een resitutatie leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen

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

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

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

Marktrisico

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

De instelling loopt geen prijsrisico's.

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

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

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

De instelling loopt geen renterisico en geen kasstroomrisico.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

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

Geconsolideerde balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	1.015.603	937.986
1.2.1 Gebouwen	340.723	166.840
1.2.3 Inventaris en apparatuur	628.051	715.063
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	46.829	56.083
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	76.949	189.455
1.5.1 Debiteuren	1.690	132.508
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa	75.258	56.946
1.7 Liquide middelen	1.123.614	926.965
Totaal van activa	2.216.165	2.054.406

Geconsolideerde balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	1.556.983	1.341.521
2.1.1 Algemene reserves	789.357	682.805
2.1.2 Bestemmingsreserves	176.982	145.972
2.1.4 Bestemmingsreserve privaat	419.177	377.602
2.1.6 Aandeel derden in groepsvermogen	171.467	135.142
2.2 Voorzieningen	31.602	195.816
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	31.602	195.816
2.3 Langlopende schulden	548	935
2.4 Kortlopende schulden	627.032	516.134
2.4.3 Crediteuren	57.081	39.718
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	184.911	171.453
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	56.698	44.909
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva	328.342	260.054
Totaal van passiva	2.216.165	2.054.406

Geconsolideerde staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	2.981.941	2.958.459	2.852.641
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	72.358	53.096	46.652
3.5 Overige baten	1.755.769	1.615.000	1.447.387
Totaal van baten	4.810.068	4.626.555	4.346.680
4.1 Personeelslasten	3.679.492	3.782.432	3.448.640
4.2 Afschrijvingen	140.912	142.201	134.306
4.3 Huisvestingslasten	295.118	259.132	243.721
4.4 Overige lasten	487.892	436.500	447.160
Totaal van lasten	4.603.413	4.620.266	4.273.827
Totaal van saldo van baten en lasten	206.655	6.289	72.854
6.1 Financiële baten	11.139	0	-413
6.2 Financiële lasten	2.331	-330	2.026
Totaal van financiële baten en lasten	8.808	330	-2.439
Totaal resultaat	215.462	6.619	70.415

Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2025

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	206.655	72.854
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	140.912	134.306
- Mutaties voorzieningen	-164.214	85.790
Verandering in vlottende middelen:		
- Vorderingen	112.506	-27.397
- Schulden	110.898	75.209
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	406.757	340.762
Ontvangen interest	11.139	-413
Betaalde interest	-2.331	-2.026
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	415.564	338.323
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-218.529	-172.051
Desinvesterings in materiële vaste activa	0	4.775
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-218.529	-167.276
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutaties langlopende schulden	-387	-388
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-387	-388
Mutatie liquide middelen	196.649	170.659
Beginstand liquide middelen	926.965	756.306
Mutaties liquide middelen	196.649	170.659
Eindstand liquide middelen	1.123.614	926.965

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Activa

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2025	Afschrijving cumulatief 1-1-2025	Boekwaarde 1-1-2025	Investerings	Desinvesterings	Afschrijvingen	Afschrijvingen op desinvesterings	Aanschaf prijs 31-12-2025	Afschrijving cumulatief 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
1.2 Materiële vaste activa	1.828.079	-890.093	937.986	218.529	0	-140.912	0	2.046.607	-1.031.005	1.015.603
1.2.1 Gebouwen	235.563	-68.723	166.840	188.927	0	-15.044	0	424.490	-83.767	340.723
1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.361.601	-646.538	715.063	29.602	0	-116.614	0	1.391.202	-763.152	628.051
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	230.915	-174.832	56.083	0	0	-9.254	0	230.915	-184.086	46.829

De investeringen in activa (gebouwen) zijn onder aftrek van een subsidie ad €97.925

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	76.949	189.455
1.5.1 Debiteuren	1.690	132.508
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa		
1.5.5.1 Vorderingen op gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	17.140	15.400
1.5.5.4 Vorderingen op overige overheden	0	1.374
1.5.5.6 Vooruitbetaalde kosten	26.527	35.132
1.5.5.9 Overige vorderingen en overlopende activa	31.591	5.040
1.7 Liquide middelen	1.123.614	926.965
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	1.123.614	926.965

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	Stand per 31-12-2023	Stelselwijziging per 1-1-2024	Stand per 1-1-2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
Passiva									
2.1 Eigen vermogen	1.011.912	259.194	1.271.106	70.415	0	1.341.521	215.462	0	1.556.983
2.1.1 Algemene reserves	623.742	0	623.742	59.064	0	682.805	106.552	0	789.357
Algemene reserve	623.742	0	623.742	59.064	0	682.805	106.552	0	789.357
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	0	145.972	145.972	0	0	145.972	31.010	0	176.982
Bestemmingsreserve onderhoud	0	145.972	145.972	0	0	145.972	31.010	0	176.982
2.1.4 Bestemmingsreserve privaat	372.894	0	372.894	4.708	0	377.602	41.575	0	419.177
Fonds vereniging	372.894	0	372.894	4.708	0	377.602	41.575	0	419.177
2.1.6 Aandeel derden in het groepsvermogen	15.276	113.222	128.498	6.643	0	135.142	36.325	0	171.467
Algemene reserve Stichting het Uilenest	15.276	113.222	128.498	6.643	0	135.142	36.325	0	171.467

Het bestuur verdeelt het resultaat over het boekjaar als volgt:

Totaal resultaat boekjaar	215.462
Algemene reserves	106.552
Bestemmingsreserve onderhoud	31.010
Fonds vereniging	41.575
Algemene reserve Stichting het Uilenest	36.325

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Passiva

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1-5 jaar	Langlopend > 5 jaar
2.2 Voorzieningen	195.816	9.867	117.776	56.305	31.602	4.235	6.879	20.488
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	195.816	9.867	117.776	56.305	31.602	4.235	6.879	20.488
Voorziening voor jubileumuitkeringen	26.242	9.867	4.507	0	31.602	4.235	6.879	20.488
Voorziening voor langdurig zieken	169.574	0	113.269	56.305	0	0	0	0
	Stand per 1-1-2025	Aangegane leningen		Vrijval	Stand per 31-12-2025	Looptijd > 1 jaar < 5 jaar	Looptijd > 5 jaar	
2.3 Langlopende schulden	935	0		-387	548	387	161	
2.3.3 Schulden aan gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	935	0		-387	548	387	161	

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.4 Kortlopende schulden	627.032	516.134
2.4.3 Crediteuren	57.081	39.718
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
2.4.7.1 Loonheffing	183.227	149.716
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	1.684	21.737
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	56.698	44.909
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva		
2.4.9.3 Vooruitontvangen investeringssubsidies	387	387
2.4.9.4 Vooruitontvangen bedragen	119.814	100.632
2.4.9.5 Vakantiegeld en -dagen	129.592	109.952
2.4.9.8 Overige schulden en overlopende passiva	78.549	49.082

Model G

Model G: Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	datum	
		Onderhanden	Subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen
		Ja	Subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen
		Nee	Subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

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

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

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

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

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

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	2.981.941	2.958.459	2.852.641
3.1.1 Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW	2.874.893	2.847.115	2.708.913
3.1.2 Overige subsidies OCW	22.652	21.344	49.173
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen voor samenwerkingsverbanden passend onderwijs	84.397	90.000	94.555
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	72.358	53.096	46.652
3.2.3 Overige bijdragen en subsidies, gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	71.970	53.096	46.264
3.2.4 Overige bijdragen en subsidies, overige overheden	387	0	388
3.5 Overige baten	1.755.769	1.615.000	1.447.387
3.5.1 Opbrengst verhuur	429	0	-2.751
3.5.4 Sponsoring	4.065	0	0
3.5.5 Ouderbijdragen Delftsche Schoolvereniging	292.606	257.500	261.778
3.5.5 Ouderbijdragen Stichting het Uilenest	1.413.088	1.347.500	1.179.488
3.5.9 Overige baten	45.581	10.000	8.873
Totaal van baten	4.810.068	4.626.555	4.346.680
4.1 Personeelslasten	3.679.492	3.922.432	3.448.640
4.1.1 Lonen	2.797.391	3.537.432	2.495.389
4.1.2 Ontslagvergoedingen	23.824	0	0
4.1.4 Sociale lasten	466.474	109.000	392.751
4.1.5 Premies Participatiefonds	18.068	0	31.652
4.1.7 Pensioenlasten	366.319	64.000	313.119
4.1.8 Overige personeelskosten			
4.1.8.1 Mutaties personele voorzieningen	-159.707	5.000	89.442
4.1.8.2 Lasten personeel niet in loondienst	126.487	50.000	173.685
4.1.8.3 Overige personeelskosten	107.936	87.000	56.842
4.1.9 Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-67.300	-70.000	-104.240
Personeelsbezetting			
Het aantal FTE's is een gemiddelde en gebaseerd op de gegevens in de salarisadministratie en inclusief tijdelijke contracten.			
Het gemiddelde aantal FTE's per classificatie gedurende het boekjaar bedroeg:			
Bestuur	1,00	1,00	1,00
Directie- School	0,91	0,85	0,78
Onderwijzend personeel	21,98	20,93	21,34
Onderwijsondersteunend personeel	5,67	5,46	5,58
Directie- Kinderopvang	1,00	1,00	1,00
Kinderopvang	11,29	9,29	9,14
Totaal	41,85	38,53	38,84
4.2 Afschrijvingen	140.912	142.201	134.306
4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	140.912	142.201	134.306
4.3 Huisvestingslasten	295.118	259.132	243.721
4.3.1 Huurlasten	30.133	38.000	27.976
4.3.2 Verzekeringslasten	3.029	2.132	3.029
4.3.3 Onderhoudslasten	60.323	32.500	27.076
4.3.4 Lasten voor energie en water	62.714	62.500	62.221

4.3.5 Schoonmaakkosten	122.496	100.000	105.150
4.3.6 Gemeentelijke belastingen en heffingen	14.375	17.500	12.578
4.3.8 Overige huisvestingslasten	2.048	6.500	5.691
4.4 Overige lasten	487.892	436.500	447.160
4.4.1 Algemene beheerskosten	165.459	137.300	149.184
4.4.2 Kosten inventaris en apparatuur	67.171	54.000	50.810
4.4.3 Kosten leer- en hulpmiddelen	162.357	167.000	180.081
4.4.5 Overige kosten	92.904	78.200	67.086
Totaal van lasten	4.603.413	4.760.266	4.273.827
6.1 Financiële baten	11.139	0	-413
6.1.3 Overige rentebaten en soortgelijke opbrengsten	11.139	0	-413
6.2 Financiële lasten	2.331	-330	2.026
6.2.3 Rentelasten en soortgelijke kosten	2.331	-330	2.026
Totaal van financiële baten en lasten	8.808	330	-2.439
Specificatie accountantsshonoraria			
Onderzoek van de jaarrekening	28.752	20.000	33.297
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
Totaal	28.752	20.000	33.297

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

Model E: Verbonden partijen



Naam	Juridische vorm 31-12-2025	Statutaire zetel	Code activi- teiten	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat 2025	Totaal baten 2025	Art.2:403 BW	Deelname percentage	Conso- lidatie
				EUR	EUR	EUR	Ja/Nee	%	Ja/Nee
Passend Primair Onderwijs Delft, Hoorn, L.S.P.N.	Stichting	Delft	4	nvt	nvt	nvt	Nee	0	Nee
Stichting het Uilenest	Stichting	Delft	4	158.966	23.825	1.414.088	Nee	0	Ja

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

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

WNT-verantwoording

De WNT is van toepassing op Delftsche Schoolvereniging (DSV). Het voor DSV toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 €146.000.

Gemiddelde baten 2 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 1 complexiteitspunt.

Het aantal gewogen onderwijssoorten is 1 complexiteitspunt.

Dit totaal van 4 complexiteitspunten correspondeert met een WNT maximum van €146.000

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	Daphne Sprenkeling
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	118.976
Beloningen betaalbaar op termijn	18.377
<i>Subtotaal</i>	<i>137.354</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	146.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	137.354
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2024	
bedragen x € 1	Daphne Sprenkeling
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	110.871
Beloningen betaalbaar op termijn	16.584
<i>Subtotaal</i>	<i>127.455</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	138.000
Bezoldiging	127.455

WNT-verantwoording

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

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

Gegevens 2025	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
E.J.H. Jansen	Secretaris
A. Barunovic	Lid toezichthoudend bestuur
A. Bleumink	Voorzitter
L. Vermeer	Lid toezichthoudend bestuur

WNT-verantwoording



3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Schoonmaak

In 2025 is er een contract afgesloten voor de schoonmaak met FSO door de Delftsche Schoolvereniging. Het contract loopt vanaf 1 januari 2026 en heeft een looptijd van één jaar. De verwachte kosten in 2026 bedragen €44.100.

Energie

In 2025 is er met Energie voor Scholen een contract gesloten voor de afname van energie. Het contract heeft een ingangsdatum van 1 januari 2026 en een duur van 3 jaar. De verwachte kosten per jaar bedragen €15.100 voor de Delftsche Schoolvereniging. Voor Stichting het Uilenest bedragen deze €1.200 per jaar.

Gas

In 2025 is er met Energie voor Scholen een contract gesloten voor de afname van gas. Het contract heeft een ingangsdatum van 1 januari 2026 en een duur van 3 jaar. De verwachte kosten bedragen per jaar €44.900 voor de Delftsche Schoolvereniging. Voor Stichting het Uilenest bedragen deze €2.200 per jaar.

Enkelvoudige balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	765.537	685.404
1.2.1 Gebouwen	236.987	57.501
1.2.3 Inventaris en apparatuur	482.696	573.328
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	45.853	54.575
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	219.149	452.234
1.5.3 Vorderingen op groepsmaatschappijen	147.673	402.314
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa	71.476	49.920
1.7 Liquide middelen	817.526	694.783
Totaal van activa	1.802.211	1.832.421

Enkelvoudige balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	1.385.517	1.206.380
2.1.1 Algemene reserves	789.357	682.805
2.1.2 Bestemmingsreserves	176.982	145.972
2.1.4 Bestemmingsreserve privaat	419.177	377.602
2.2 Voorzieningen	27.145	195.550
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	27.145	195.550
2.3 Langlopende schulden	548	935
2.3.3 Schulden aan gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	548	935
2.4 Kortlopende schulden	389.002	429.556
2.4.3 Crediteuren	33.719	36.690
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	155.444	153.262
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	38.238	32.128
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva	161.601	207.476
Totaal van passiva	1.802.211	1.832.421

Enkelvoudige staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	2.981.941	2.958.459	2.852.641
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	72.358	53.096	40.735
3.5 Overige baten	550.899	509.500	579.275
Totaal van baten	3.605.198	3.521.055	3.472.651
4.1 Personeelslasten	2.729.810	2.873.432	2.751.249
4.2 Afschrijvingen	115.292	121.871	112.102
4.3 Huisvestingslasten	256.345	210.632	204.829
4.4 Overige lasten	332.842	309.700	340.206
Totaal van lasten	3.434.290	3.515.636	3.408.387
Totaal van saldo van baten en lasten	170.908	5.419	64.264
6.1 Financiële baten	9.089	0	336
6.2 Financiële lasten	860	-1.330	828
Totaal van financiële baten en lasten	8.229	1.330	-492
Totaal resultaat	179.137	6.749	63.772

Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Activa

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2025	Afschrijving cumulatief 1-1-2025	Boekwaarde 1-1-2025	Investerings	Desinvesterings	Afschrijvingen	Afschrijvingen op desinvesterings	Aanschaf prijs 31-12-2025	Afschrijving cumulatief 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
1.2 Materiële vaste activa	1.472.398	-786.994	685.404	195.425	0	-115.292	0	1.667.822	-902.286	765.537
1.2.1 Gebouwen	122.322	-64.821	57.501	188.927	0	-9.441	0	311.249	-74.262	236.987
1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.128.848	-555.520	573.328	6.498	0	-97.130	0	1.135.346	-652.650	482.696
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	221.227	-166.652	54.575	0	0	-8.722	0	221.227	-175.374	45.853

De investeringen in activa (gebouwen) zijn onder aftrek van een subsidie ad €97.925

Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

31 december 2025

31 december 2024

Activa**Vlottende activa**

1.5 Vorderingen	219.149	452.234
------------------------	----------------	----------------

1.5.3 Vorderingen op groepsmaatschappijen

1.5.3.1 Vorderingen op groepsmaatschappijen	147.673	402.314
---	---------	---------

Dit betreft de vordering op Stichting het Uilenest. Deze is gebaseerd op de doorbelaste kosten volgens de onderlinge samenwerkingsovereenkomst. Deze kosten worden achteraf gefactureerd. In 2025 is extra afgelost ten opzichte van voorgaande jaren. Het saldo heeft hiermee alleen nog betrekking op 2025. In 2026 hebben er nog geen aflossingen plaatsgevonden.

1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa

1.5.5.1 Vorderingen op gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	17.140	15.400
---	--------	--------

1.5.5.4 Vorderingen op overige overheden	0	1.374
--	---	-------

1.5.5.6 Vooruitbetaalde kosten	22.745	28.606
--------------------------------	--------	--------

1.5.5.9 Overige vorderingen en overlopende activa	31.591	4.540
---	--------	-------

1.7 Liquide middelen	817.526	694.783
-----------------------------	----------------	----------------

1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	817.526	694.783
---	---------	---------

Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	Stand per 31-12-2023	Stelselwijziging per 1-1-2024	Stand per 1-1-2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
Passiva									
2.1 Eigen vermogen	996.635	145.972	1.142.607	63.772	0	1.206.380	179.137	0	1.385.517
2.1.1 Algemene reserves	623.741	0	623.741	59.064	0	682.805	106.552	0	789.357
Algemene reserve	623.741	0	623.741	59.064	0	682.805	106.552	0	789.357
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	0	145.972	145.972	0		145.972	31.010		176.982
Bestemmingsreserve onderhoud	0	145.972	145.972	0	0	145.972	31.010	0	176.982
2.1.4 Bestemmingsreserve privaat	372.894	0	372.894	4.708	0	377.602	41.575		419.177
Fonds vereniging	372.894	0	372.894	4.708	0	377.602	41.575	0	419.177

Het bestuur verdeelt het resultaat over het boekjaar als volgt:

Totaal resultaat boekjaar	179.137
Algemene reserves	106.552
Bestemmingsreserve onderhoud	31.010
Fonds vereniging	41.575

Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Passiva

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1-5 jaar	Langlopend > 5 jaar
2.2 Voorzieningen	195.550	3.166	115.266	56.305	27.145	4.235	5.755	17.155
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	195.550	3.166	115.266	56.305	27.145	4.235	5.755	17.155
Voorziening voor jubileumuitkeringen	25.976	3.166	1.997	0	27.145	4.235	5.755	17.155
Voorziening voor langdurig zieken	169.574	0	113.269	56.305	0	0	0	0
	Stand per 1-1-2025	Aangegane leningen	Aflossingen		Stand per 31-12-2025	Looptijd > 1 jaar < 5 jaar	Looptijd > 5 jaar	
2.3 Langlopende schulden	935	0	-387		548	387	161	
2.3.3 Schulden aan gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	935	0	-387		548	387	161	

Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.4 Kortlopende schulden	389.002	429.556
2.4.3 Crediteuren	33.719	36.690
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
2.4.7.1 Loonheffing	153.760	131.526
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	1.684	21.736
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	38.238	32.128
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva		
2.4.9.3 Vooruitontvangen investeringssubsidies	387	387
2.4.9.4 Vooruitontvangen bedragen	0	88.132
2.4.9.5 Vakantiegeld en -dagen	98.933	87.435
2.4.9.8 Overige schulden en overlopende passiva	62.280	31.522

Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	2.981.941	2.958.459	2.852.641
3.1.1 Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW	2.874.893	2.847.115	2.708.913
3.1.2 Overige subsidies OCW	22.652	21.344	49.173
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen voor samenwerkingsverbanden passend onderwijs	84.397	90.000	94.555
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	72.358	53.096	40.735
3.2.3 Overige bijdragen en subsidies, gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	71.970	53.096	40.347
3.2.4 Overige bijdragen en subsidies, overige overheden	387	0	388
3.5 Overige baten	550.899	509.500	579.275
3.5.1 Opbrengst verhuur	122.661	102.000	99.189
3.5.2 Detachering personeel	99.486	140.000	210.316
3.5.4 Sponsoring	4.065	0	0
3.5.5 Ouderbijdragen	292.606	257.500	261.778
3.5.9 Overige baten	32.081	10.000	7.993
Totaal van baten	3.605.198	3.521.055	3.472.651
4.1 Personeelslasten	2.729.810	2.873.432	2.751.249
4.1.1 Lonen	2.155.099	2.836.932	1.963.705
4.1.2 Ontslagvergoedingen	23.824	0	0
4.1.4 Sociale lasten	341.746	14.000	304.769
4.1.5 Premies Participatiefonds	18.068	0	31.652
4.1.7 Pensioenlasten	313.830	0	275.964
4.1.8 Overige personeelskosten			
4.1.8.1 Mutaties personele voorzieningen	-166.408	5.000	89.176
4.1.8.2 Lasten personeel niet in loondienst	37.892	0	105.951
4.1.8.3 Overige personeelskosten	73.060	67.500	42.568
4.1.9 Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-67.300	-50.000	-62.535
Personeelsbezetting			
Het aantal FTE's is een gemiddelde en gebaseerd op de gegevens in de salarisadministratie en inclusief tijdelijke contracten.			
Het gemiddelde aantal FTE's per classificatie gedurende het boekjaar bedroeg:			
Bestuurder	1,00	1,00	1,00
Directie	0,91	0,85	0,78
Onderwijzend personeel	21,98	20,93	21,34
Onderwijsondersteunend personeel	5,67	5,46	5,58
Totaal	29,56	28,24	28,70
4.2 Afschrijvingen	115.292	121.871	112.102
4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	115.292	121.871	112.102
4.3 Huisvestingslasten	256.345	210.632	204.829
4.3.2 Verzekeringslasten	3.029	2.132	3.029
4.3.3 Onderhoudslasten	57.578	32.500	24.956
4.3.4 Lasten voor energie en water	59.343	60.000	59.170
4.3.5 Schoonmaakkosten	122.480	100.000	105.150
4.3.6 Gemeentelijke belastingen en heffingen	11.867	12.000	10.253
4.3.8 Overige huisvestingslasten	2.048	4.000	2.271

4.4 Overige lasten	332.842	309.700	340.206
4.4.1 Algemene beheerskosten	105.426	87.500	114.445
4.4.2 Kosten inventaris en apparatuur	581	1.000	0
4.4.3 Kosten leer- en hulpmiddelen	139.788	145.000	159.423
4.4.5 Overige kosten	87.047	76.200	66.338
Totaal van lasten	3.434.290	3.515.636	3.408.387
6.1 Financiële baten	9.089	0	336
6.1.3 Overige rentebaten en soortgelijke opbrengsten	9.089	0	336
6.2 Financiële lasten	860	-1.330	828
6.2.3 Rentelasten en soortgelijke kosten	860	-1.330	828
Totaal van financiële baten en lasten	8.229	1.330	-492
Specificatie accountants honoraria			
Onderzoek van de jaarrekening	20.282	13.000	24.140
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
Totaal	20.282	13.000	24.140

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

Gebeurtenissen na balansdatum



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

Segmentatie 2025

Balans	Totaal 31-12-2025	PO 31-12-2025	KO 31-12-2025
Activa			
Vaste activa			
1.2 Materiële vaste activa	1.015.603	765.537	250.066
Vlottende activa			
1.5 Vorderingen ¹	224.622	219.149	5.473
1.7 Liquide middelen	1.123.614	817.526	306.088
Totaal activa	2.363.839	1.802.212	561.627
Passiva			
2.1 Eigen vermogen	1.556.984	1.385.517	171.467
2.2 Voorzieningen	31.602	27.145	4.457
2.3 Langlopende schulden	548	548	-
2.4 Kortlopende schulden ¹	774.706	389.002	385.704
Totaal passiva	2.363.839	1.802.212	561.627

¹ Tussen de vorderingen en kortlopende schulden is sprake van een onderlinge positie tussen PO en KO ad €147.673 welke in de geconsolideerde jaarrekening is geëlimineerd

Staat van baten en lasten	Totaal 2025	PO 2025	KO 2025
3.1 Rijksbijdragen	2.981.941	2.981.941	0
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	72.358	72.358	0
3.5 Overige baten ²	1.977.487	550.899	1.426.588
Totaal van baten	5.031.786	3.605.198	1.426.588
4.1 Personeelslasten ²	3.778.977	2.729.810	1.049.167
4.2 Afschrijvingen	140.912	115.292	25.620
4.3 Huisvestingslasten ²	417.350	256.345	161.005
4.4 Overige lasten	487.892	332.842	155.050
Totaal van lasten	4.825.131	3.434.290	1.390.841
Totaal van saldo van baten en lasten	206.655	170.908	35.747
6.1 Financiële baten	11.139	9.089	2.050
6.2 Financiële lasten	2.331	860	1.471
Totaal van financiële baten en lasten	8.808	8.229	579
Totaal resultaat	215.463	179.137	36.325

² Tussen de overige baten van PO ad €221.718 en de personeelslasten KO ad €99.486 en de huisvestingslasten ad €122.232 is sprake van een onderlinge transactie welke in de geconsolideerde jaarrekening is geëlimineerd

Opgesteld door het Bestuur d.d. 15-06-2026

Naam	Handtekening
D.N. Sprenkeling, MSc Uitvoerend bestuur	
E.J.H. Jansen Toezichthoudend bestuur	
A. Barunovic Toezichthoudend bestuur	
A. Bleumink Toezichthoudend bestuur	
L. Vermeer Toezichthoudend bestuur	

Vastgesteld tijdens de algemene ledenvergadering d.d. 15-06-2026

Overige gegevens



Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat

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