



Bestuursverslag

Delftsche Schoolvereniging 2024

INHOUDSOPGAVE

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG	
Bestuursverslag	1
Kengetallen	83
B JAARREKENING GECONSOLIDEERD	
B1 Grondslagen	85
B2 Balans per 31 december 2024 geconsolideerd	90
B3 Staat van baten en lasten 2024 geconsolideerd	92
B4 Kasstroomoverzicht 2024	93
B5 Toelichting behorende tot de balans geconsolideerd	94
B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten geconsolideerd	100
B7 Niet uit de balans blijkende verplichtingen	107
B8 Balans per 31 december 2024	108
B9 Staat van baten en lasten 2024	110
B10 Toelichting behorende tot de balans	111
B11 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	117
B12 Gesegmenteerde informatie	122
B13 Ondertekening jaarverslag	123
C OVERIGE GEGEVENS	
C1 Statutaire verdeling resultaat	124
C2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	125

Voorwoord.....	4
Het strategisch beleid van de DSV	5
Ambitieuw onderwijs: leren met plezier vanuit een groeimindset	11
Wereldburgerschap: wereldburgers van de toekomst.....	12
Duurzame toekomst: vanuit duurzame relaties een leven lang leren en een positieve bijdrage aan een duurzame samenleving	13
Maatschappelijke positie: educatief partnerschap en verbinding met de maatschappij	14
Onderscheidend werkgeverschap	15
Organisatie.....	19
Verantwoording van het beleid	23
Onderwijs & kwaliteit	23
Doelen en resultaten	29
Maatschappelijk verantwoord ondernemen en IKC-vorming	35
Overige ontwikkelingen	36
Toekomstige ontwikkelingen.....	37
Onderwijsresultaten	38
Onderwijs aan nieuwkomers	40
Internationalisering	41
Onderzoek en ontwikkeling	41
Klachten(procedure)	42
Inspectie van het onderwijs.....	42
Visitatie	43
Sociale veiligheid en schoolklimaat	44
Personeel & professionalisering	46
Doelen en resultaten	46
Toekomstige ontwikkelingen.....	48
Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis	48
Uitkeringen na ontslag.....	49
Strategisch personeelsbeleid.....	49
Banenafpraak	53
Verantwoording over de aanwezigheid en tijdigheid van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)	53
Huisvesting en facilitaire zaken	54
Doelen en resultaten	54

Stelselwijziging verwerking uitgaven groot onderhoud	56
Toekomstige ontwikkelingen	57
Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	57
Financieel beleid	59
Doelen en resultaten	59
Opstellen meerjarenbegroting	60
Toekomstige ontwikkelingen	61
Investeringsbeleid.....	61
Treasury	62
Onderwijsachterstandenmiddelen	62
Continuïteitsparagraaf Intern risicobeheersingssysteem.....	63
Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1).....	63
Belangrijkste risico's en onzekerheden (B2).....	64
Informatiebeveiliging en privacy (B3).....	67
Verantwoording van de financiën	68
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	68
Leerlingen	68
FTE.....	69
Geconsolideerde staat van baten en lasten en geconsolideerde balans	69
Resultaatrekening in meerjarig perspectief	73
De belangrijkste mutaties in de balansposten t.o.v. het voorgaande jaar	74
De belangrijkste (toekomstige) ontwikkelingen op de geconsolideerde meerjarenbalans	76
Financiële positie	77
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen.....	79
Verslag toezichthoudend deel bestuur	80

Voorwoord

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van de Delftsche Schoolvereniging (hierna te noemen: DSV) en Stichting Het Uilenest (hierna te noemen: SHU). We zijn trots op de bevologenheid en inzet die onze medewerkers in de school en de opvang dagelijks leveren om ons onderwijs en de kinderopvang te blijven verbeteren, zodat elk kind optimaal kan groeien op alle gebieden. De DSV zet zich samen met SHU in om de kwaliteit en continuïteit te waarborgen en waar mogelijk te verbeteren.

Dit verslag biedt een breder perspectief op alle ontwikkelingen en de verantwoording over onze resultaten, zowel op onderwijskundig als op financieel gebied en de samenhang daarin. Er zijn verschillende activiteiten waarop wij trots mogen zijn.

De behaalde resultaten geven voldoening aan het team dat dagelijks vanuit onze missie werkt aan optimaal onderwijs en opvang aan al onze leerlingen en de persoonlijke (talent)ontwikkeling van zowel kinderen als medewerkers en de professionalisering van onze organisatie als geheel. We zijn er trots op dat we dagelijks bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen in Delft en omstreken, waarin wij kwaliteit, plezier en samen leren hoog in het vaandel hebben staan.

Het jaarverslag is bestemd voor zowel de medewerkers als voor ouders, bestuursleden, MR-leden en externe geïnteresseerden. In het eerste hoofdstuk staat de strategie en de algemene informatie over onze vereniging en de organisatie. In het tweede hoofdstuk worden de ingezette ontwikkelingen en de bijbehorende resultaten beschreven. In het derde en tevens laatste hoofdstuk staat de toelichting op de financiële situatie in het jaar 2024 die uit de jaarrekening blijkt, met name uit de winst- en verliesrekening en de balans. Het verslag van het toezichthoudend deel van het bestuur beschrijft de wijze waarop het intern toezicht is vormgegeven.

Met dank aan alle medewerkers, ouders en betrokkenen hebben we onze doelstellingen zoals beschreven, behaald. Met vertrouwen en vanuit verbinding blijven wij ons continu veranderen en verbeteren in de komende jaren.

Daphne Sprengeling
Bestuurder DSV en SHU

Het strategisch beleid van de DSV

Missie, visie en kernactiviteiten

De Delftsche Schoolvereniging (hierna ook DSV genoemd) werkt binnen een prettig pedagogisch klimaat aan een stevige basis op het gebied van taal, lezen, rekenen en sociale vaardigheden. De DSV richt haar onderwijsaanbod op de toekomst van de leerlingen en kan zich kwalitatief onderscheiden met een breed aanbod voor alle kinderen, met aandacht voor ieder kind. Naast ons adaptief onderwijsaanbod, bieden wij extra ondersteuning op maat voor onder andere zorgleerlingen en leerlingen met een leervoorsprong.

Identiteit

De DSV (DSV) is ruim 100 jaar geleden opgericht door Delftse notabelen die kwalitatief goed neutraal onderwijs wensten en bereid waren daarvoor te betalen. Het is een algemeen bijzondere basisschool waar onderwijs op 'algemene grondslag' gegeven wordt.

Het woord 'bijzonder' duidt op de verenigingsstructuur. De DSV staat open voor leerlingen van alle gezindten en gaat uit van de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwingen en maatschappelijke stromingen. Het toezichthoudend bestuur van de DSV bestaat uit ouders die deze taak op vrijwillige basis uitvoeren. Het uitvoerend bestuur bestaat uit een betaalde directeur-bestuurder. Vertalen van beleid en uitvoering binnen de school is belegd bij de directie, het MT en de specialisten.

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



De DSV is aangesloten bij de VBS, vereniging Verenigde Bijzondere Scholen (VBS), een werkgeversvereniging ten behoeve van bijzondere scholen op algemene grondslag. De VBS

informeert en adviseert de schoolbesturen over onderwijskundige, juridische en andere zaken en behartigt hun belangen.

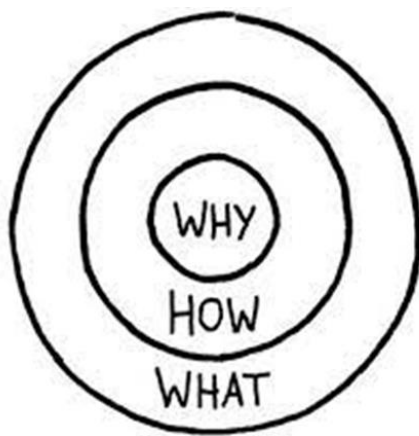
De DSV streeft naar een optimale kwaliteit van het basisonderwijs door allerlei additionele zaken boven de door de overheid gestelde normen uit te voeren, zoals vaklessen Engels en muziek door specialisten voor alle groepen, verrijking, kindercoaching, extra ondersteuning en diverse activiteiten en uitstapjes.

De Delftsche Schoolvereniging werkt vanuit een open karakter, met een neutrale grondslag. Wij besteden aandacht aan de geestelijke stromingen en andere levensbeschouwelijke opvattingen van eenieder in het kader van burgerschap. Dit is verweven met ons onderwijs in wereldoriëntatie en de lessen Leefstijl. Verderop in dit plan wordt het burgerschap op de DSV beschreven. Er is respect voor ieders mening en diversiteit aan opvattingen. Dit wordt aangegrepen om van elkaar te leren. Vanuit onze neutrale identiteit zijn leerkrachten benoembaar die deze grondslag uitdragen.

Missie van de vereniging

Het streven van de DSV 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".

De strategie van het bestuur en de vertaling naar de ambities en doelen voor de DSV, zijn opgesteld vanuit de "Golden circle" van Simon Sinek:



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:

KERNWAARDEN



SAMEN



TALENT



PLEZIER



GROEI



ONDERZOEK

Vanuit onze kernwaarden streven we onze missie na. Dat is onze bedoeling, oftewel de “Why “

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

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

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

*De leerlingen op de DSV 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

Binnen onze gehele organisatie, wordt er samengewerkt met alle betrokkenen aan een stevig pedagogisch klimaat en een prettig schoolklimaat in het algemeen. Kinderen leren om in hun eigen kracht te staan en op een prettige, respectvolle manier samen te werken en leren. Wij dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onszelf, elkaar en onze omgeving. De visie van onze school is gebaseerd op de kernwaarden en de missie en geeft aan waar de DSV voor staat en de komende jaren voor gaat.

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 didactiek 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.

Onze visie is om een modern onderwijsconcept te bieden dat afgestemd is op het niveau van de individuele leerling om daarmee het leerling potentieel optimaal te benutten. We willen de beste leerkrachten aan onze school binden, omdat zij het verschil maken, door een aantrekkelijk werkgever te zijn. We verwachten dat ze onze schoolvisie onderschrijven. Als vereniging hebben we een bijzonder karakter. Onze leden zijn zeer betrokken ouders die op allerlei manieren zich inzetten voor de school. Dankzij de ouderdonatie hebben we de financiële ruimte om te investeren in kwaliteit van het onderwijs.

Onderwijskundige visie

Binnen een modern onderwijsconcept waarin kwaliteit centraal staat, streven wij naar optimale ontwikkeling van de kwaliteiten en talenten van iedere individuele leerling, zowel op cognitief als op sociaal-emotioneel vlak. De DSV biedt goed en uitdagend onderwijs op maat in de basisvakken: taal, lezen en rekenen. In de groepen wordt er gewerkt met een dagplanning en vaste routines. Kinderen leren omgaan met uitgestelde aandacht zodat de leerkrachten verlengde instructie kunnen bieden aan wie dat nodig heeft. Het team werkt doelgericht aan onze streefnormen. We stellen uitdagende doelen op maat, gebruiken gerenommeerde toetsen en meetinstrumenten en reflecteren op proces en resultaat waarna wij ons onderwijsaanbod zo nodig bijstellen. Wij werken als professionals individueel en gezamenlijk aan ontwikkeling en zijn trots op onze resultaten.

Wij richten ons op de totale ontwikkeling van het kind, te weten: de sociaal-emotionele competenties, de cognitieve ontwikkeling, de creatieve ontwikkeling, het onderzoekend en ontwerpend leren, het verwerven, integreren en toepassen van kennis en het ontwikkelen van culturele en lichamelijke vaardigheden.

De brede ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd en waar nodig extra en specifiek begeleid om voor elk kind een optimaal resultaat te bereiken. Met dit doel voor ogen realiseert de school

een gestructureerd, rustig en veilig leerklimaat waarin de leerling een positieve sfeer en uitdaging kan ervaren. 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.

Leerlingen

Vanuit vertrouwen en oprechte aandacht voor elk kind stimuleren wij hen in de persoonlijke groei. Dit doen wij binnen een rijk en ontwikkelingsgericht aanbod waarbij het kind eigenaar is van zijn of haar leerproces. Het streven is om ons onderwijs af te stemmen op de individuele behoeften van een kind en tegelijkertijd willen we de potenties van leerlingen optimaal ontwikkelen. Naast het aanleren van de basisvaardigheden vinden we het belangrijk dat de leerlingen zich sociaal opstellen en zich verantwoordelijk voelen voor hun gedrag. Daarom wordt het bevorderen van beleefd en goed gedrag gestimuleerd. Tevens wordt aandacht besteed aan zelfstandigheid en het bevorderen van een zelfstandige werkhouding. Om kinderen voor te bereiden op de maatschappij van de toekomst, werken wij aan onderzoekend leren en conceptuele vaardigheden, evenals aan de andere 21-eeuwse vaardigheden. Kinderen werken thematisch samen middels onderzoeken en ontdekken aan talentontwikkeling binnen een rijke leeromgeving.

Leerkrachten

De leerkrachten en andere medewerkers, identificeren zich met de onderwijsontwikkelingen op de DSV. Binnen de strategische koers, bepalen zij in gezamenlijkheid de vorm en inhoud van het onderwijsprogramma. Het team werkt vanuit verbinding samen, waarbij talenten worden gezien en benut om vanuit een coachende houding het leerproces van kinderen optimaal te kunnen begeleiden. Onze leerkrachten hebben een passie voor onderwijs. Zij leren met en van elkaar en krijgen de ruimte om zich voortdurend professioneel en persoonlijk te ontplooien. Specialismen worden gestimuleerd, gefaciliteerd en benut en er wordt binnen het team samengewerkt aan een professionele organisatie en cultuur.

Ouders

Vanuit de verenigingsvorm wordt sterke ouderparticipatie en de financiële stabiliteit van de vereniging gewaarborgd. Wij zien ouders als partners in de ontwikkeling van het kind en betrekken hen bij de schoolontwikkeling waarbij zij een actieve rol mogen spelen door hun talent in te zetten voor ons onderwijs. Wij blijven in verbinding met ouders door open communicatie waarbij wij ook laten zien wat wij doen en waar wij trots op zijn. De ouderbetrokkenheid evenals de financiële ondersteuning middels de ouderdonatie, zorgt voor de middelen om de optimale kwaliteit na te streven.

Leeromgeving

Wij streven naar een uitdagende, uitnodigende, verrijkende en veilige leeromgeving voor kinderen, medewerkers en ouders. Een monumentaal gebouw dat voldoet aan huidige eisen waarbij ruimtes optimaal en inspirerend zijn ingericht is ons uitgangspunt voor de ambities op het gebied van huisvesting. Hierbij herstellen wij het gebouw met behoud van de monumentale

elementen en innoveren we de gezamenlijke ruimtes. Ruimtes die uitdagen tot ontdekken en samenwerken waarbij kinderen zich thuis voelen en gestimuleerd worden om te leren en die multifunctioneel gebruikt kunnen worden door zowel de school als door de opvang of voor ouders en medewerkers. Dankzij de vereniging en de ouderdonatie kan het gebouw, dat in eigen beheer is, goed onderhouden en gemoderniseerd worden

Strategische ambities 2023-2027

Het bestuur heeft in een iteratief proces met het team, specialisten, MT, ouders en andere stakeholders in 2023 de ambities opgesteld voor de komende 4 jaar in het strategisch beleid. De ambities vormen de koers, waarin ruimte is voor een concrete vertaling naar de doelen die door de directie, de specialisten en andere teamleden op uitvoeringsniveau. Dit strategisch beleidsplan borduurt voort op de vorige strategie en de ambities, passend binnen de maatschappelijke ontwikkeling en de context van de organisatie. In dit jaarverslag is deze nieuwe strategie richtinggevend in onze koers en de daaruit voortvloeiende beleidskeuzes. Vanuit deze ambities wordt het onderwijs op de DSV vormgegeven en vertaald naar de "how" en "what. De vijf ambities voor de DSV voor 2023-2027 zijn:



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 schoolontwikkeling 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.

Ambitieuw onderwijs: leren met plezier vanuit een groeimindset

In een snel veranderende samenleving is het van essentieel belang dat onze kinderen goed voorbereid zijn op de toekomst. De leerlingen die aan de basisschool beginnen, zullen na gemiddeld acht jaar de overstap maken naar het middelbaar onderwijs. In deze context zijn de 21e-eeuwse vaardigheden cruciaal. De DSV zet zich in om een stevige basis te bieden voor deze vaardigheden.

Met de opkomst van nieuwe technologieën en inzichten is het noodzakelijk dat scholen hun onderwijsaanbod kritisch evalueren en aanpassen. De DSV blijft zich inzetten voor een sterke basis in rekenen, taal en lezen, door te werken met vakbekwame leerkrachten, effectieve instructie op maat, en adaptieve leermethoden. Daarnaast integreren we burgerschap in ons onderwijsaanbod, zodat kinderen een onderzoekende houding ontwikkelen. We willen dat onze leerlingen nieuwsgierig, initiatiefrijk, flexibel en ondernemend zijn.

Bij de DSV streven we naar formatief handelen, waarbij we leerlingen ondersteunen in het ontwikkelen van een groeimindset. Dit leidt tot verbeterde persoonlijke leerprestaties, verhoogde motivatie en meer eigenaarschap over hun leerproces. We leggen de nadruk op groei en ontwikkeling door diverse vormen van formatief toetsen op verschillende momenten in het leerproces in te zetten, en door constructieve feedback te geven en te ontvangen. Onze leerlingen leren zich bewust te worden van hun huidige vaardigheden, de gebieden waarin ze zich nog kunnen ontwikkelen, en de beste strategieën om deze uitdagingen aan te gaan.

Onze ambities zijn:

AMBITIEUS ONDERWIJS LEREN MET PLEZIER VANUIT EEN GROEIMINDESET

- ❖ 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.

De doelstellingen per vakgebied worden door specialisten en intern begeleiders vertaald naar ontwikkeldoelen op leerling-, groeps- en schoolniveau. Met behulp van diverse instrumenten en data evalueren we het effect van onze interventies en sturen we waar nodig bij om de leerresultaten te optimaliseren.

De realisatie van deze doelen is vastgelegd in jaarplannen, waarin ook scholing voor ons team is opgenomen. De financiering voor deze initiatieven wordt voornamelijk gedekt door de lumpsum, met een focus op personeelskosten.

Wereldburgerschap: wereldburgers van de toekomst

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

- techniek en ICT.
- cultuureducatie.
- sport en gezondheid.
- persoonlijke ontwikkeling in relatie tot anderen.
- burgerschap en mondiale vaardigheden.

WERELDBURGERSCHAP WERELDBURGERS VAN DE TOEKOMST



De DSV (Delftsche Schoolvereniging) omarmt de technologische evolutie en vindt cultuuronderwijs essentieel. Binnen de subsidie "Cultuur Met Kwaliteit" wordt cultuuronderwijs versterkt. De DSV wil samen met het Uilenest de komende jaren het techniekonderwijs een sterke basis geven in het dagelijks onderwijs, zodat we naar de toekomst toe onze leerlingen goed uitgerust naar de middelbare school kunnen sturen.

Ook gezond gedrag en bewegen staat hoog op de agenda, waarbij we werken aan gezonde voeding, bewegen met plezier, uitdaging en samenwerking.

Wij streven ernaar dat kinderen hun eigen persoonlijkheid ontwikkelen: van wie ben ik, naar wie is de ander, naar wie ben ik in de groep en hoe kan ik met anderen samenwerken. Het bevorderen van actief burgerschap is een van de basisvaardigheden die specifiek aandacht vragen in het onderwijsaanbod. De DSV vindt het belangrijk dat kinderen in aanraking komen met andere culturen, naast de eigen cultuur. De DSV is een Nederlandstalige school met leerlingen vanuit de hele wereld. Wij willen al deze leerlingen een veilige plek bieden op school. Het burgerschapsonderwijs is een beredeneerd aanbod dat geïntegreerd is met wereldoriëntatie in het onderwijs.

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. Onze ambities zijn vertaald naar drie thema's:

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

- Duurzaam samenwerken
- Duurzaam leren
- Duurzaam leven

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 onderwijs, 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

Onze school en opvang staan midden in de samenleving. Wij werken samen met verschillende betrokkenen rondom de ontwikkeling van kinderen, waaronder ouders, kinderopvang, voortgezet onderwijs, buitenschoolse opvang, schoolmaatschappelijk werk, culturele instellingen, sport - en welzijnsorganisaties en de gemeente.

Binnen de Delftsche Schoolvereniging en Het Uilenest is een intensieve samenwerking binnen het IKC met een doorgaande lijn op pedagogisch en didactisch gebied. Dit willen we de komende jaren verder versterken. Ook een goede samenwerking met ouders is essentieel. Daarin willen we de participatie binnen onze vereniging versterken vanuit talenten en mogelijkheden. We werken samen met verschillende ketenpartners in de omgeving.

Onze ambities zijn:

- Samenwerking met ouders vanuit educatief partnerschap en versterken van ouderparticipatie
- IKC-vorming versterken
- De doorgaande lijn met andere scholen, kinderopvangcentra en Voortgezet onderwijs versterken
- De samenwerking met andere besturen, gemeente, samenwerkingsverband en culturele en maatschappelijke organisaties evenals de buurt aangaan of intensiveren ten behoeve van de ontwikkeling van kinderen



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

De afgelopen jaren heeft de DSV zich ook extern georiënteerd, gepresenteerd en zijn er netwerken ontstaan die bijdragen aan de kwaliteit van de organisatie. Vanuit het strategisch beleid wil de DSV ook de komende jaren de samenwerking versterken en uitbouwen met de omgeving.

De DSV wil de participatie van ouders vergroten. Ouders zijn al onderdeel van de DSV als leden van de vereniging, doordat ze zitting nemen in het bestuur, de MR, de OR en allerlei hand- en spandiensten. Vanuit de gedachte dat wij een vereniging zijn, wil de DSV-ouders ook op andere manieren betrekken bij het onderwijs, bijvoorbeeld door hun expertise in te zetten in verschillende werkgroepen, kennis te benutten, of te ouders workshops te laten geven aan kinderen, medewerkers of andere ouders.

De DSV staat in het noorden van de binnenstad van Delft. Samenwerking met partners in de wijk en omgeving is daarbij cruciaal. De DSV werkt samen met ketenpartners op het gebied van zorg, maar ook met andere ketenpartners, zoals: DOK, de bibliotheek van Delft, de gemeente, de Pabo, VO-scholen, andere PO-scholen en kinderopvangorganisaties. Vanuit een subsidie nemen wij deel aan een meerjarenplan voor cultuureducatie.

Onderscheidend werkgeverschap

Om uitstekend onderwijs 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:



ONDERSCHIEDEND WERKGEVERSCHAP
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 bevoegen 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.

Voor de instroom van personeel is een nauwe samenwerking met Pabo's in de onderwijsregio van groot belang. Naast de bestaande samenwerking richten we ons in de komende jaren op 'opleiden in school'. Bij deze nieuwe samenwerkingsvorm worden studenten vanaf het eerste jaar gedurende hun hele opleiding op stageschool binnen de scholen van Talentum (samen opleiden) geplaatst. Mentoren en schoolopleiders zijn hierbij van belang en worden hier ook in gefaciliteerd.

Voor het behoud van personeel is goed werkgeverschap een belangrijke voorwaarde. Het bieden van professionaliseringsactiviteiten, netwerkbijeenkomsten, loopbaanmogelijkheden, evenals goede arbeidsomstandigheden en aandacht voor het welbevinden en waardering zijn hier voorbeelden van.

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 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 is gericht op het verwezenlijken van de organisatiedoelstellingen. De kwaliteit van de onderwijs-producten en diensten wordt continue gemonitord en verbeterd op basis van de zogenaamde Plan-Do—Check-Act ('PDCA') cyclus ontwikkeld door William Deming.

Tevens worden de doelen en het aanbod periodiek aangepast aan de maatschappelijke ontwikkelingen en behoeften van leerlingen en andere betrokkenen. De DSV biedt onderwijs aan de hand van het concept 'formatief evalueren', dat als primair doel heeft om leerlingen inzicht te geven in hun eigen leerproces en onderwijs op maat te geven. Onder formatief evalueren worden alle activiteiten verstaan die leerlingen en leerkracht uitvoeren om de leeractiviteiten van leerlingen in kaart te brengen, te interpreteren en te gebruiken om betere beslissingen te maken over vervolgstappen.



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 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 begin 2019 opgesteld en in 2024 aangepast naar het gemeentelijk beleid en de huidige wet- en regelgeving. In 2022 is het ondersteuningsprofiel aangepast. Het beleid is in 2024 gecontinueerd en gevolgd.

Organisatie

Algemene gegevens

Delftsche Schoolvereniging
Bestuursnummer 95135
BRIN 08CF
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 2023 het uitvoerend deel van het bestuur. Zij heeft geen nevenfuncties. Ewout Jansen (secretaris), Adeline Barunović (financiën) en Annemiek Bleumink (voorzitter en huisvesting) waren geheel 2024 lid van het toezichthoudend deel van het bestuur. Per juni 2024 is Lukas Vermeer (kwaliteit en ICT) benoemd tot toezichthoudend lid van het bestuur. Tot en met juni 2024 waren Lara Brugmans (onderwijs), Shahin Sibons (huisvesting) lid van het toezichthoudend deel van het bestuur. Gezamenlijk vormden zij in 2024 het toezichthoudend deel van het bestuur. Voor een overzicht van de bestuurssamenstelling met hoofd- en nevenfuncties en de WNT in 2024 wordt verwezen naar het verslag van het toezichthoudend deel van het bestuur, toegevoegd aan het bestuursverslag.

Juridische structuur

De rechtspersoon 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 school wordt geleid 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 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 school sluit zich aan bij de Code Goed Bestuur (CGB) Primair Basis Onderwijs en handelt binnen de kaders van de statuten, wet- en regelgeving.

Bij de school is sprake van een functionele scheiding van bestuur en toezicht in de vorm van een uitvoerend deel van het bestuur en een toezichthoudend deel van het bestuur. In dit jaarverslag is tevens een verslag van het toezichthoudend deel van het bestuur opgenomen.

Funcitiescheiding

Volgens de [Code Goed Bestuur in het primair 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.¹

- Welke is van toepassing op uw schoolbestuur?
 - ☒ Functionele scheiding (one-tier)²
 - ☐ Organieke scheiding (two-tier)³
 - ☐ Feitelijke scheiding⁴
 - ☐ Anders, namelijk _____

Code goed bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

- Handhaaft het bestuur deze code?
 - ☒ Ja
 - ☐ Nee

Interne organisatiestructuur

De directie 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. 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 Algemene Ledenvergadering (ALV) en wordt door diezelfde vergadering benoemd en gedechargeerd. De vrijwillige bestuursleden zijn tevens lid van de vereniging.

¹ Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie:

<https://www.poraad.nl/ledenondersteuning/publicaties/goed-bestuur/code-goed-bestuur-per-1/1/21>

² Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in één orgaan van het bevoegd gezag, waarbij scheiding van bestuur en toezicht wordt gerealiseerd doordat binnen dat ene orgaan bepaalde functionarissen met de uitoefening van het bestuur worden belasten anderen met de uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij de uitvoerende leden van het bestuur te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij de toezienende leden van het bestuur (intern toezichtsorgaan).

³ Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij een college van bestuur of statutairbestuurder te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij een raad van toezicht (intern toezichtsorgaan).

⁴ Feitelijke uitoefening van de functie van bestuur door een of meer functionarissen in dienst van het bevoegd gezag op basis van door het schoolbestuur gegeven volmacht, mandaat of delegatie, waarbij het schoolbestuur zich onthoudt van feitelijke uitoefening van de functie van bestuur en zich richt op uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij de met volmacht/mandaat/delegatie belaste functionarissen te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij het schoolbestuur (intern toezichtsorgaan).

Na de instemming door de ALV op 23 juli 2020 tot het wijzigen van de statuten van de DSV, is op 9 september 2020 de statutenwijziging vastgelegd bij de notaris. De structuur van de DSV is toen gewijzigd in een one-tier board, waarbij de Raad van Toezicht is komen te vervallen, in lijn met de feedback van onderwijsexperts en de Onderwijsinspectie dat het bestaande model onnodig complex was, met soms onduidelijke en overlappende verantwoordelijkheden en potentieel voor miscommunicatie door het relatief grote aantal communicatielijnen.

De statuten formaliseren een 'one-tier' governance-model, waarbij het bestuur gesplitst is in een uitvoerend deel, belast met de executie van het beleid en een toezichthoudend deel, dat de rol van de Raad van Toezicht incorporeert. Het toezichthoudend deel van het bestuur stelt een duidelijk schriftelijk kader op voor het uitvoerend bestuur en toetst de uitvoering periodiek.

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 2023 en 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 conform de Wet op Medezeggenschap georganiseerd met een medezeggenschapsraad. De MR-leden worden gekozen middels verkiezingen, mits er meerdere aanmeldingen zijn. Het reglement is vastgelegd en jaarlijks stelt de medezeggenschapsraad een jaarverslag op. De uitvoerend bestuurder en de directeur wonen onderdelen van de vergaderingen bij op uitnodiging van de MR om vragen op school- of bestuursniveau te beantwoorden of zaken toe te lichten. Voorafgaand of achteraf vindt er overleg plaats tussen de directie of bestuur met de voorzitter en/of secretaris. Tweemaal per jaar vergadert de MR met een afvaardiging van het toezichthoudend deel van het bestuur.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Het bestuur betreft zijn toezichthouders, MR-leden, het schoolteam, de leden van de vereniging/ouders en verzorgers actief bij de organisatie en het beleid in en om de Delftsche School Vereniging. Het bestuur gaat het gesprek aan met de MR, 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 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 2024 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 2024 is zij 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 2024 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.

Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De doelen uit het strategisch beleid bieden de richting en ruimte voor de ontwikkeling op schoolniveau. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk is de continuïteitsparagraaf.

Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. Ook de wet Passend Onderwijs stelt eisen aan de inrichting van ons onderwijs.

In dit hoofdstuk wordt voor de onderstaande onderwerpen aangegeven hoe onze school hieraan voldoet.

- Kwaliteit en kwaliteitsbewaking
- Inhoud van het onderwijs
- Leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte
- Personeelsbeleid
- Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen

Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

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

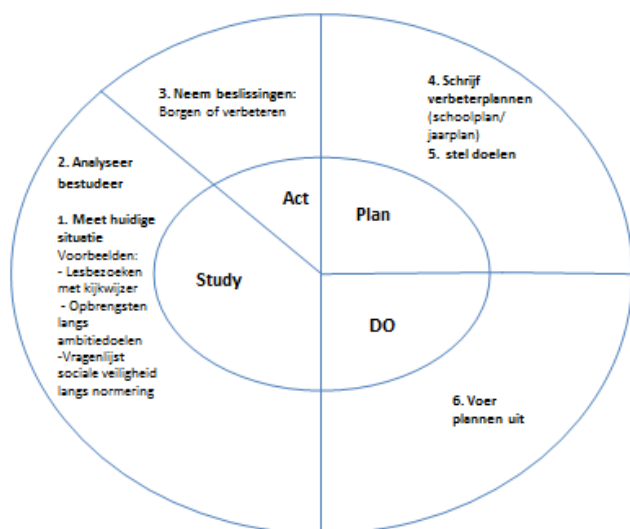
Er staat beschreven op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor te zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem 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.
- 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 2023-2024	schooljaar 2024-2025	schooljaar 2025-2026	schooljaar 2026-2027
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.

Kwaliteitsbewaking en -verbetering

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.

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 (teamleider, lb'er, bouwcoördinator, LB) 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. 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.



Op welke wijze draagt de Vereniging bij aan de kwaliteit van de scholen?

- Het Bestuur van de Vereniging zorgt 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 gebouw, inclusief een goed en veilig speelplein.
- Het Bestuur bewaakt de kwaliteit, zakelijkheid en professionaliteit door een cyclus van planning en control.

Doelen en resultaten

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 in de ochtenden en daarnaast is er in de middagen 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. Een krachtig team dat samenwerkt met diverse partners, ouders, kinderopvang, VO en daarmee elkaar versterkt.
6. Nauwe samenwerking en warme overdracht met VO met doorgaande leerlijnen
7. 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 muzieksubsidie worden wij een Cultuurschool met Kwaliteit

Concreet zijn 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.	Bij het opstellen van het schooladvies in groep 8 zijn leraren uit de bovenbouw, de intern begeleiders en directie betrokken. Kansrijk adviseren vormt het uitgangspunt.	●
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 onder leiding van hun coördinator en de kinderopvang onder leiding van de manager zijn bezig met het formuleren van een visie op educatief partnerschap en samenwerking in het kader van de doorgaande lijn.	●
Er is een visie op leesonderwijs waarin het begrijpend en technisch lezen geïntegreerd met wereldoriëntatie	Er is een geïntegreerde methode gekozen en geïmplementeerd. De leesresultaten laten voorlopig een positief resultaat zien en het leesplezier vergroot	●

binnen het thematisch werken wordt aangeboden.		
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 Vensters PO 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 zijn mindsetlessen gegeven en werken kinderen met zelfreflectie aan hun competenties. Kinderen die moeite hebben met leren en stagneren, kunnen gebruik maken van kindercoaching	Het team heeft scholing gevolgd over de mindsetlessen en er is een bijeenkomst voor ouders georganiseerd. De mindsetlessen zijn gegeven en dit is als zeer positief ervaren door zowel de kinderen als door het team. De kindercoach heeft verschillende individuele kinderen begeleid om in hun kracht te staan.	●
De visie op verrijkingsonderwijs buiten de groep en de functie van de plusklas wordt voortgezet.	De gewijzigde invulling van de plusklas is dit jaar van start gegaan. In 2024/2025 is een scholingstraject ingezet voor het hele team	●
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. Hiertoe is een nieuw LOVS gekozen, voor zowel de groepen 3 tot en met 8 als voor de groepen 1/2. 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 in de ochtenden en daarnaast is er in de middagen 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 en in 2023-2024 is een start gemaakt met de realisatie. 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 in 2023 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. Tevens 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 voldoende tot 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 EDI-model 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 lesuren 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.

5. Een krachtig team dat samenwerkt met diverse partners, waaronder ouders, kinderopvang, VO en daarmee elkaar versterkt.

Verschillende keren per jaar vergaderen zij samen 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. 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 2023 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. IKC-vorming met doorgaande leerlijnen op pedagogisch en didactisch gebied met Het Uilenest voor zowel de peuters als voor de BSO

IKC-vorming in de toekomst

Met de IKC-vorming met Het Uilenest, is er opvang gerealiseerd voor 2 tot 4-jarige peuters van het kinderdagverblijf. In 2024 hadden de DSV en 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.

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 het schoolplein, de speelzaal, 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.

Digitaal onderwijs

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. Daarnaast kan de Chromebook een bijdrage leveren aan het terugdringen van werkdruk, door digitaal te gaan (Cito) toetsen en analyseren. Met 1 druk op de knop is de toets foutloos nagekeken en kunnen de opbrengsten getransporteerd worden naar Parnassys.

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. Tevens 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. Rekening houdend met de spanningsboog door bewegen, afwisseling in werkvormen en uitgestelde instructie te benutten. Ook het doortoetsen van leerlingen kan benut worden om het leerstofaanbod beter af te stemmen.

9. Door samen te werken met het DOK en de muzieksubsidie zijn wij een Cultuurschool met Kwaliteit

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. 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

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, voor wat betreft het onderwijsachterstandenbeleid en de Gelijke Kansen alliantie. 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

De realisatie van ambities uit het strategisch beleid 2023-2027 en de oplopende tekorten op de onderwijs- arbeidsmarkt zijn de belangrijke landelijke ontwikkelingen voor ons nu en in de komende jaren.

Het strategisch beleid omvat de periode 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027. Er is medio 2023 een nieuw schoolplan ontwikkeld voor 4 jaar, op basis van dit strategisch beleid. In de jaarplannen worden de strategische ambities jaarlijks vertaald naar concrete doelen. Daarin wordt richting en ruimte gegeven aan de organisatie om op uitvoeringsniveau binnen de kaders en de strategie keuzes te maken voor het onderwijs. Achteraf wordt hierover rekenschap gegeven aan betrokkenen.

Met de inzet van de medewerkers en het behouden van goed en gemotiveerd personeel kon ook in 2024 de vervanging steeds gerealiseerd worden en is er geen uitval van onderwijs geweest, ondanks het hoge verzuimpercentage. Dit heeft financiële gevolgen gehad ten aanzien van de inzet van extra personeel. Het is ten alle tijden mogelijk geweest om vervanging te regelen of groepen te verdelen, waarmee de continuïteit van het onderwijs zo veel mogelijk gewaarborgd bleef. Ook is het mogelijk geweest om alle vacatures steeds te vullen.

Met het wegvallen van de NPO-gelden en geen alternatieve aanvullende bekostiging, was de DSV wel genooddaakt om qua formatie in te krimpen vanaf 2024. Het streven is om zo veel mogelijk formatie te besteden aan bevoegde leerkrachten voor de klas. Echter, door de verlaging van bekostiging is op termijn niet te garanderen dat er voldoende bezetting is bij ziekte en daarnaast zal er minder ondersteuning op maat geboden kunnen worden. Dat is een onwenselijke ontwikkeling. Het grillige overheidsbeleid van de afgelopen jaren heeft niet bijgedragen aan de continuïteit in de formatie en daarmee ook niet in de kwaliteit van onderwijs. Het zou wenselijk zijn als de bekostiging structureel voor alle scholen voor meerdere jaren voorspelbaar en consistent zijn, zodat lange termijn kwaliteit van onderwijs gerealiseerd kan worden met bekwaam en bevoegd personeel.

Toekomstige ontwikkelingen

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

De uitwerking van elke ambitie in concrete resultaten is aan de specialisten. Op deze wijze wordt rekening gehouden met de specifieke omgeving en omstandigheden van de school en de kennis van de specialisten. De ambities voor de komende jaren zijn in het schoolplan 2023-2027 opgenomen; de uitwerking is in de jaarplannen te vinden. Monitoring vindt plaats in de kwartaalrapportage, het katern resultaten, de bestuursrapportage, de jaarevaluatie en het jaarverslag. Daarbij vervullen de specialisten een belangrijke rol; elke specialist is verbonden aan een strategisch thema. Om de ambities mede te kunnen realiseren is een budget gevormd. De besteding van de middelen is in de volgende meerjarenbegroting te vinden.

Naast de ambities heeft het onderwijs 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 gevolg is dat er in 2024 hogere kosten door inhuur van externen was, dat er vaker onbevoegden voor de groep staan, groepen naar huis gestuurd worden, kortere schoolweken, fusie of zelfs sluiting van scholen (allemaal niet van toepassing op de DSV).

Ook in 2025 worden de mindsetlessen, kindercoaching en het formatief leren nog verder uitgebouwd, waarbij leerlingen uitgedaagd worden actief deel te nemen aan hun leertraject en het niveau van de lessen wordt afgestemd op de leerbehoefte van de leerlingen. Voor 2025 worden er opnieuw klassenbezoeken aan de hand van een kijkwijzer, collegiale consultaties, informatiebijeenkomsten en vergaderingen georganiseerd. Leerkrachten kunnen gezamenlijk lessen voorbereiden, elkaars lessen observeren en met elkaar de mogelijkheden voor verdere verdieping verkennen aan de hand van intervisie-bijeenkomsten. Daarnaast worden er mindsetlessen gegeven door de specialist en volgt het team hierover specifieke scholing.

Op diverse onderwijsinhoudelijke gebieden worden specialisten ingezet, zoals: rekenen, taal, verrijking, lezen, Engels, ICT, leerlingenzorg en sociaal-emotionele ontwikkeling. Elke specialist maakt beleid voor zijn/haar vakgebied. In een specialistenoverleg stemmen ze de inhoud op elkaar af. Zij bepalen de inhoud van de onderwerpen voor teamscholing op studiedagen. Soms verzorgen zij zelf een onderdeel waarin zij hun kennis delen en soms wordt er door hen een externe ingezet. Voor specialisten is ook een scholingsbudget, zowel voor henzelf als voor teamscholing. De specialisten hebben een breed gedragen visie op het onderwijs binnen hun vakgebied opgesteld, met de daarbij behorende ambities en doelen. De specialisten hebben dit met elkaar in samenhang gebracht en prioriteiten gesteld met een bijbehorend tijdspad. Jaarlijks stellen zij eigen ambities en doelen op voor het jaarplan. Een mooie en belangrijke stap binnen onze lerende organisatie waarin steeds meer 'Bottom up' gewerkt wordt aan onze kwaliteitsverbetering.

Er is een visie op verrijkingsonderwijs ontwikkeld, dat aansluit bij de doelgroep. De analyses die in 2024 en de jaren ervoor gemaakt zijn van de onderwijsopbrengsten, zijn hierin bepalend voor de

verdere afstemming en verdieping van het onderwijs in basis-, herhalings- en verrijkingsaanbod. Daarnaast kan op constructieve, onderbouwde wijze ondersteuning door onze specialist verrijking geboden worden, waar dat nodig en mogelijk is. Zo is er ondersteuning in de klas en ondersteuning buiten de klas. Gezien de populatie van de DSV, zal dit ook de komende jaren een belangrijk speerpunt zijn in het onderwijs.

Om beter aan te sluiten op 21st century skills is er aandacht voor ICT. Er is hierin een verdieping aangebracht en bepaald wanneer, met welk doel en op welke wijze de digitale devices en andere verwerkingsvormen worden ingezet en is er aandacht voor mediawijsheid evenals voor andere vaardigheden. In 2025 wordt het ICT- beleidsplan ontwikkeld en vormgegeven, dat het gehele ICT-beleid omvat.

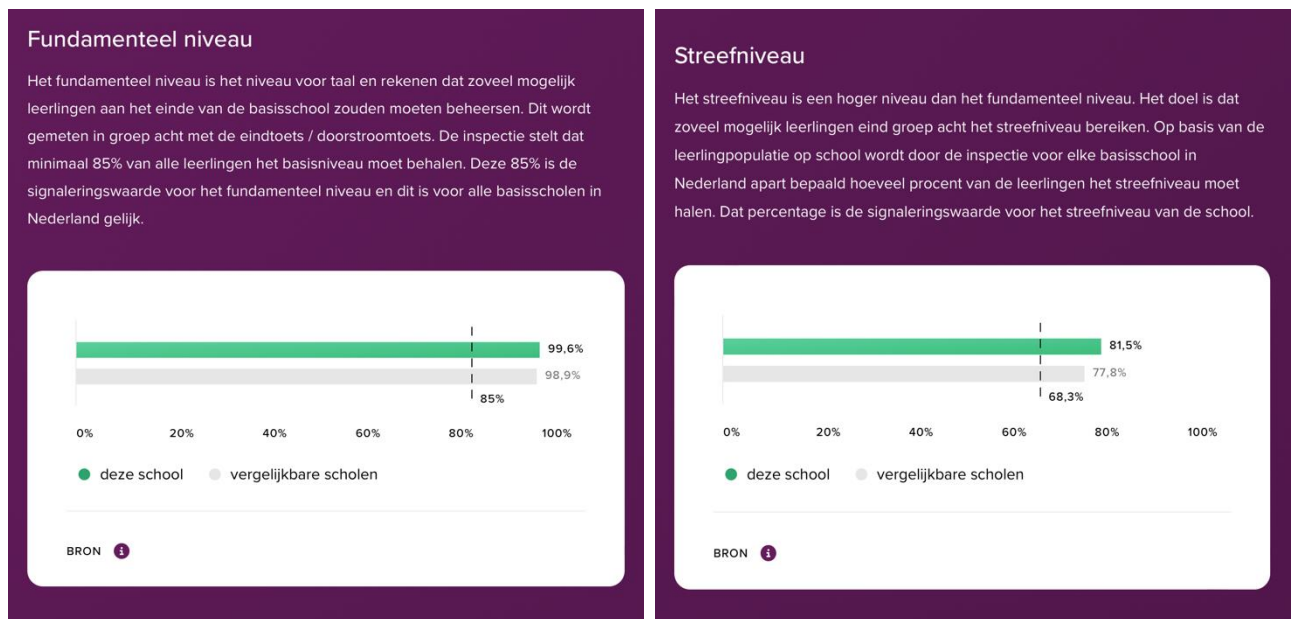
Het taalonderwijs is een groot speerpunt voor 2024-2025, evenals de implementatie van de methode voor studievoordigheden in de bovenbouw. Het leesonderwijs in groep 3 staat in 2025-2026 op de agenda.

De andere vakken worden qua beleid geborgd en verder doorontwikkeld onder leiding van de specialisten. De specifieke speerpunten voor 2024-2025 worden gevormd door het uitbreiden van de expertise van verrijkingsonderwijs, woordenschatonderwijs, mindsetlessen/formatief leren.

Onderwijsresultaten

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. Onze school heeft een schoolnorm van 20,8. 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.

De onderwijsresultaten in 2024 waren:



(Bron Scholen op de Kaart/DUO)

Er is een diepte analyse uitgevoerd om aspecten voor kwaliteitsverbetering op schoolniveau vast te kunnen stellen. De school voldoet in 2023-2024 aan de gestelde normen. Zowel het signaleringsniveau, als de gewogen landelijke norm worden ruimschoots behaald in 2023-2024. 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 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 2024-2025 en daarna.

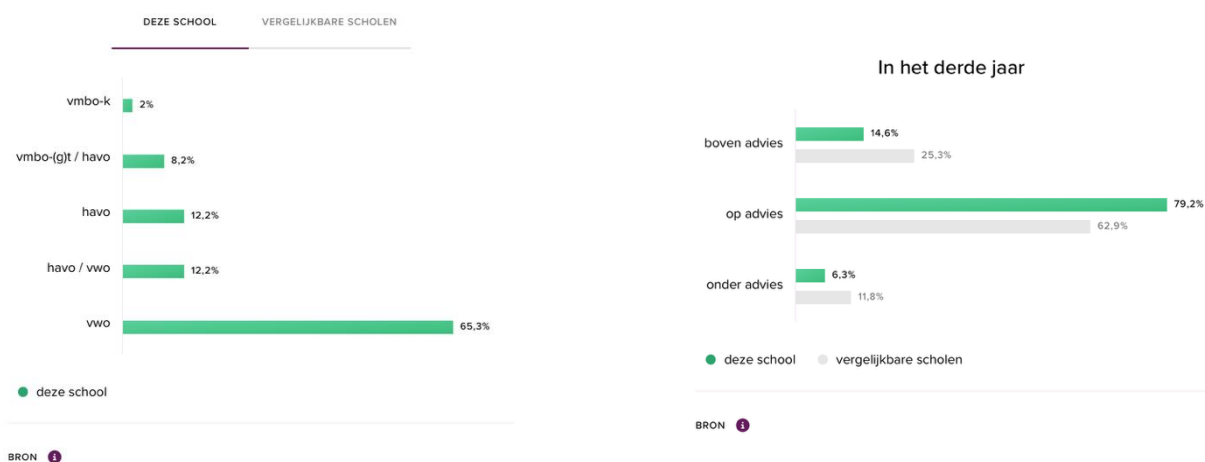
Referentieniveaus en verrijking

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 2023-2024 kregen de leerlingen de volgende adviezen: 65,3% VWO, 12,2% HAVO/VWO, 12,2% HAVO, 8,2% VMBO TL/HAVO en 2% VMBO K.



Daarnaast blijkt uit de resultaten na 3 jaar VO, dat de adviezen weliswaar nog steeds lager liggen dan het niveau dat de leerlingen na 3 jaar behalen en behouden, maar dat hierin duidelijk een stijgende lijn is te zien ten opzichte van de jaren ervoor (Bron: DUO en Scholen op de kaart). 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 onderwerp 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

Delft kent een toename van de internationalisering, mede door de Technische Universiteit als belangrijke werkgever. Dit zijn veelal leerlingen van hoogopgeleide ouders in een taalrijke omgeving. Er zijn 117 NOAT-leerlingen ingeschreven bij de DSV. Dit zijn over het algemeen kinderen die taalrijk opgroeien in hun eigen taal en de Nederlandse taal kunnen begrijpen en spreken als zij starten op de DSV. Binnen de gemeente Delft zijn er afspraken gemaakt om de start van anderstalige leerlingen kansrijk te laten verlopen. Voor leerlingen die de Nederlandse taal niet spreken bij de start op school, zijn binnen de regio verschillende taalklassen opgericht. Zodra de kinderen de Nederlandse taal begrijpen en spreken, kunnen zij starten op een basisschool naar keuze.

Binnen de DSV wordt er extra ondersteuning op maat geboden aan de kinderen die dit nodig hebben, ook op het gebied van de woordenschatontwikkeling en de taalverwerving in het algemeen. Hiertoe zijn specialisten, lb'ers en onderwijsondersteuners inzetbaar, evenals voor de andere vakgebieden. Er wordt wekelijks Engels gegeven aan de groepen 1 tot en met 8 in het kader van de internationalisering. Dit wordt gedeeltelijk bekostigd uit de ouderdonaties.

De Delftsche Schoolvereniging is gericht op de individuele en optimale persoonlijke ontwikkeling van alle leerlingen en biedt kwalitatief goed en modern onderwijs. Op dit vlak is de DSV voortdurend in ontwikkeling.

Binnen de ontwikkeling van de strategische visie en de maatschappelijke ontwikkelingen, zal jaarlijks vanuit de visie op internationalisering op schoolniveau een evaluatie plaatsvinden om te bepalen wat de interventies zijn ten behoeve van de onderwijsbehoeften.



Onderzoek en ontwikkeling

Tweejaarlijks wordt de door het bestuur en de directie de opdracht gegeven voor het uitzetten van vragenlijsten in het kader van de veiligheid. Deze is in 2022 afgenomen bij leerlingen en leerkrachten. De Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE) is in december 2021 uitgevoerd, waaronder een vragenlijst voor de medewerkers in het kader van de sociale veiligheid, werkdruk en de fysieke veiligheid. Een vierjaarlijkse frequentie is hierin regulier, waarmee in 2025 een nieuwe inventarisatie op de planning staat. In 2022 is het plan van aanpak opgesteld en zijn er verschillende acties ingezet. Middels een tweejaarlijkse QuickScan onder het team wordt het plan en de ingezette actiepunten geëvalueerd en indien nodig, bijgesteld. November 2023 heeft deze tussenevaluatie plaatsgevonden en hierop is het plan van aanpak bijgesteld begin 2024.

Eind 2022 heeft de directie de tweejaarlijkse tevredenheidspeiling uitgestuurd onder ouders, leerlingen en medewerkers en deze is tijdens een aantal bijeenkomsten besproken met de leden. Eind 2024-2025 wordt een nieuwe enquête uitgezet worden voor de tussentijdse evaluatie en eventueel bijstelling van het strategisch vierjarenbeleid.

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 alle teamleden, leerlingen en ouders en zal door middel van monitoring (enquêtes) en bijeenkomsten invulling geven aan goed contact met alle belanghebbenden.

Klachten(procedure)

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 is ontvankelijk voor op- en aanmerkingen ten aanzien van beleid en uitvoering van het beleid. Het beleid staat op de website van de DSV.

Het bestuur staat open voor een dialoog tussen ouders, leerkrachten, directie en bestuur. Het niet (schriftelijk) ontvangen van officiële klachten is geen indicatie dat er geen ruimte voor verbetering zou zijn. Hiertoe ontvangt het bestuur en de directie input en feedback.

Er is een klachtenregeling conform de huidige 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. Mocht dit niet succesvol zijn, dan zijn er interne contactpersonen voor de klachtenprocedure, tevens vertrouwenspersonen. Indien noodzakelijk, is de DSV ook verbonden aan een externe klachtencommissie. In 2024 zijn er geen officiële schriftelijke klachten ontvangen door het bestuur. Voor de meldingen die zijn binnengekomen is in gezamenlijk overleg getracht om een passende oplossing te vinden. Dit heeft ertoe geleid dat er geen officiële klachten via de klachtenprocedure zijn binnen gekomen.

Inspectie van het onderwijs

Is er tijdens het verslagjaar een inspectiebezoek geweest?

- ☐ Ja
☒ Nee

In november en december 2022 heeft de inspectie van het onderwijs de kwaliteit van het bestuur onderzocht. In januari 2023 is het rapport uitgebracht met een oordeel op de 3 domeinen, te weten:

Besturing, kwaliteitszorg en ambitie

Visie, ambities en doelen: Goed

Uitvoering en kwaliteitscultuur: Goed

Evaluatie, verantwoording en dialoog: Voldoende

Eindoordeel Goed

We zijn trots op de waardering 'Goed' en specifiek op de onderdelen BKA1: 'Visie, ambities en doelen', en op BKA2: 'Uitvoering en Kwaliteitscultuur'.

In de afgelopen jaren zijn grote stappen gezet, zowel binnen het bestuur als binnen de school, om onze missie en visie te realiseren. Wij blijven ons ontwikkelen, om optimaal onderwijs voor al onze leerlingen te bieden met een gedreven en deskundig team en hen voor te bereiden op de maatschappij van de toekomst.

De DSV levert periodiek via het internetschooldossier de stukken aan, waarmee de inspectie op afstand de kwaliteit kan monitoren. De DSV volgt en evalueert de kwaliteit aan de hand van het inspectiekader, zet passende onderbouwde interventies in en zorgt ervoor dat de benodigde documenten aanwezig zijn.

De begrotingen en de keuzes die gemaakt worden in de beleidsrijke begroting vanuit het strategisch beleid voor de komende 4 jaar, zijn voor 2024 en 2025 vertaald naar de begroting en zullen vanaf 2024 in het jaarverslag verantwoord worden. De meerjarenbegroting voor 2025 is opgesteld aan de hand van Capisci en voorzien van een onderbouwing. Tevens wordt de bijgestelde MJOP aan de hand van de methode van reserveren, investeren, activeren en afschrijven vertaald naar de meerjarenbegroting.

Visitatie

Er heeft in 2024 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden, maar de uitvoerend bestuurder is wel regelmatig op bezoek geweest bij verschillende besturen en vice versa, in het kader van samen opleiden. Daarnaast heeft de uitvoerend bestuurder een bezoek afgelegd bij het bestuur en het bestuursbureau van SCO Delft, ten behoeve van de subsidieaanvraag samen opleiden en de verantwoording daarvan, evenals kennisuitwisseling over financieel strategisch beleid. Er vindt regelmatig een bestuurlijke visitatie plaats bij de verschillende besturen die lid zijn van Talentum, waaronder PCPOW, SCO Delft, Octant, Unicoz en Lucas Onderwijs, samen met de Pabo InHolland. Er is behoefte aan het verbreden en versterken van het netwerk met andere besturen. Er zal gezocht worden naar een mogelijkheid tot samenwerking en kennisuitwisseling met andere soortgelijke (kleine) besturen, of met een partner in de gemeente Delft. Hiervoor zijn in 2025 verkennende gesprekken.

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

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 eenieder om zich optimaal te ontwikkelen. 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. Hieronder wordt specifiek toegelicht hoe de scores zijn op het gebied van sociale veiligheid, pestbeleving en welbevinden van onze leerlingen.

Op schoolniveau zijn de resultaten van de signalering van 2023-2024 weergegeven in onderstaande tabel. In de risicoanalyses per groep kunnen de resultaten per groep en per item teruggezocht worden.

	Instrument	Norm	Behaalde score 2023-2024
Welbevinden	ZIEN!	3,14	3,48
Pestbeleving	ZIEN!	3,69	3,78
Veiligheidsbeleving	ZIEN!	3,49	3,68

Op de DSV is zichtbaar een hogere score op alle onderdelen: welbevinden, pestbeleving en veiligheidsbeleving. Na gesprekken met de leerlingen en de teamleden, is een plan van aanpak opgesteld om het welbevinden te verhogen. Daarbij is ook het team van de TSO betrokken.

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.

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. Ten aanzien van het schoolklimaat wordt dagelijks samengewerkt waarin de pedagogische in interpersoonlijk competenties van het team continue ontwikkeld en geborgd worden. In 2022/2023 zijn daarnaast de tevredenheidspeilingen voor leerlingen, ouders en personeel en de daarbij behorende veiligheidsvragenlijsten opnieuw afgenomen. Hieronder de resultaten:

Sociale veiligheid	respons	Resultaten	Norm	Toelichting
Personeel	94%	8	7,8	Alles op of boven de norm, met name tevreden over sfeer tussen leerlingen onderling en ontevreden over de website
Leerlingen	96%	9,1	8,2	Alles op of boven de norm, met name tevredenheid over leermiddelen, burgerschap, ruimte voor samenwerking
Ouders	38%	8	7,7	Ouders scoren alles nagenoeg op de norm zonder uitschieters
Klachten	0%			

Uit de resultaten blijkt dat zowel de leerlingen, als de ouders en de medewerkers op de DSV tevreden zijn over het onderwijs. Ook in het onderdeel sociale veiligheid dat is afgenomen onder de leerlingen, blijkt ook hieruit dat de kinderen zich prettig en veilig voelen op school. Dit willen we graag koesteren en behouden. Met de tips en opmerkingen die we individueel hebben ontvangen, zullen we ons blijven ontwikkelen ten aanzien van een veilig en prettig schoolklimaat.

Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

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

Ambities en voorgenomen beleid van de DSV

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 vanuit 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
- 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 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 doelen en resultaten voor 2024 waren:

Doelstellingen	Rapportage	Resultaat
Werven van voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers.	Het was in 2024 niet mogelijk om altijd alle vacatures goed te vervullen. Aangezien de DSV en SHU streven naar bekwaam en bevoegd personeel, is de bezetting gerealiseerd dankzij de vaste medewerkers die extra inzetbaar en flexibel waren. Daarnaast is gebruik gemaakt van de inzet van ZZP'ers, zonder tussenkomst van een bureau. 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 2024 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	●
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 met alle medewerkers een gesprek gevoerd.	●
Medewerkers worden gestimuleerd te werken aan hun professionele ontwikkeling.	Binnen de DSV en SHU zijn middelen (geld/uren) beschikbaar gesteld voor opleiding en begeleiding. Hiervan wordt voornamelijk binnen de DSV veelvuldig gebruik gemaakt. Binnen SHU komt dit ook goed op gang	●
Vergroten van kennis en vaardigheden van startende leraren, directeuren en PM'ers.	Startende leraren, directeuren en PM'ers worden structureel gecoacht en begeleid. Periodiek wordt voor starters en stagiairs bijeenkomsten georganiseerd.	●
Leidinggevendenden werken aan hun professionele ontwikkeling.	De directeur is gekwalificeerd als startbekwaam en volgt een opleiding tot vakbekwaam. Voor (her-)registratie in schoolleidersregister doorlopen (adjunct-) directeuren iedere vier jaar een professionaliseringscyclus. Daarnaast vindt reflectie op leidinggeven van zowel de directeur als manager als de uitvoerend bestuurder plaats tijdens directeurenoverleg	●
Het ziekteverzuim is in 2024 zo laag mogelijk.	Het ziekteverzuim in het kalenderjaar 2024 was bij de DSV ca. 11%. Dit is hoger dan in 2023 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 lager dan het landelijk gemiddelde	●
Er wordt deelgenomen aan het traject Samen Opleiden, met gebruik van subsidie	In 2024/2025 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	●

De huidige situatie is dat de directie beleid planmatig aanstuurt, evalueert en bijstelt. Plan-do-check-act (PDCA). Het functioneren en de beoordeling van de teamleden vindt plaats op basis van de gemaakte afspraken over de invulling van de normjaartaak, de competenties en de

persoonlijke ontwikkeling in relatie tot de schoolontwikkeling. Over de persoonlijke ontwikkeling worden afspraken gemaakt en daarin wordt geïnspireerd, gemotiveerd, gestimuleerd en gefaciliteerd.

De directie en het bestuur dragen zorg voor de continuïteit van de school en opvang. Leerresultaten worden vergeleken met de inspectienorm, geanalyseerd en er wordt, waar nodig, een plan opgesteld. De interventies worden op effectiviteit beoordeeld. De directie is eindverantwoordelijk voor de kwaliteitszorg. De directie heeft inzicht in het ziekteverzuim en probeert verzuim te voorkomen door preventief te handelen. De directie voert het verzuimbeleid van de Vereniging uit. De financiën en de onderwijskundige doelstellingen zijn op elkaar afgestemd.

De afgelopen jaren zijn er verschillende personeelswisselingen geweest, evenals directiewisselingen. Hiermee is de implementatie en borging van nieuw beleid gedeeltelijk geslaagd. Dit heeft in de organisatie geleid tot een brede schoolontwikkeling aan de oppervlakte, waarbij alle beleidsterreinen enigszins gevoed zijn. De school heeft een stevige brede basis. Mede door in te zetten op kwaliteitsverbetering van personeel wordt een kwaliteitsslag gemaakt. De uitdaging is om de komende periode vooral de verdiepingsslag te maken op onderwijsinhoud en met het team verder te werken aan een professionele leeromgeving.

Toekomstige ontwikkelingen

De directie stuurt op de verschillende beleidsterreinen en waarborgt de continuïteit van de school en de opvang. Eigenaarschap is het kernbegrip voor deze ontwikkelingen, evenals de lerende organisatie. Het streven is om te blijven toewerken naar een lerende organisatie. Het principe is “Al doende leert men”. Ofwel direct aan de slag met het ontwikkelen van relevante vaardigheden. Allereerst stuurt de directie op kwaliteit van personeel. Naast vakinhoudelijk, pedagogisch en didactisch competent wordt van iedereen in de organisatie verwacht ook interpersoonlijk en organisatorisch vaardig te zijn. Daarnaast is zelfreflectie en samenwerken met collega's een essentiële voorwaarde. Van de directie mag verwacht worden dat er een kwalitatief goed team staat dat zich vanuit een professionele grondhouding inzet. Daarnaast zijn diverse specialismen gewenst en hiertoe wordt ruimte geboden en gefaciliteerd.

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 zelf en 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.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Er is geïnvesteerd in goed en voldoende gekwalificeerd personeel, waarmee de kwaliteit en continuïteit van onderwijs gerealiseerd en gewaarborgd kon worden. Hierbij is een mix van reguliere formatie, met vast en tijdelijk personeel, personeel dat ingehuurd werd vanuit de NPO-gelden op detacheringsbasis en budget voor personeel- en arbeidsbeleid ten behoeve van het

behouden van goed personeel. De personeelskosten zijn opgenomen conform de personeelsbegroting.

Het is met name van belang omdat er met de enorme krapte op de arbeidsmarkt en het mogelijk extra verzuim als gevolg van ziekte en andere omstandigheden goed op te kunnen vangen met personeel dat al verbonden is aan de DSV. Daarom investeerde het bestuur in 2024 in de medewerkers die in dienst zijn van de vereniging.

In 2024 heeft de DSV van 2 leerkrachten afscheid genomen die op eigen initiatief elders zijn gaan werken. Er zijn in 2024 in totaal 2 leerkrachten en 1 directeur en 1 vakleerkracht gestart op de DSV. De nieuwe directeur en een nieuwe manager kinderopvang zijn beiden gestart per februari 2024. De DSV heeft een tijd zonder directeur gewerkt. Tijdelijk zijn de taken grotendeels overgenomen door de bestuurder in samenwerking met het MT. Er is een aantal leerkrachten benoemd in een LC-schaal 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.

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 strategisch personeelsbeleid mogelijkheden en richtlijnen bieden om hierin te kunnen faciliteren, monitoren en interveniëren.

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. Er waren in 2024 geen situaties zoals een ontslag of een WIA-aanvraag, waarvoor een uitkering betaald moest worden.

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 het 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.

Binnen ons bestuur werken wij volgens de afgesproken procedures en wordt 'handen en voeten' gegeven aan hetgeen is afgesproken. Hierbij leggen wij, op basis van de ontwikkelbehoefte van het team en de ontwikkelbehoefte van individuele medewerkers, eigen accenten. Een professionele houding en juiste beroepshouding zijn bepalend voor de kwaliteit van de school en de mate waarin de school erin slaagt haar doelstelling te behalen: het bieden van goed onderwijs. In 2024 is geïnvesteerd in scholing en begeleiding op het gebied van:

- Het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht;
- Het opbrengstgericht en handelingsgericht werken en kwaliteitszorg;
- Formatief leren en groei mindset
- Technisch en begrijpend lezen
- Wereldoriëntatie en burgerschap
- Cultuureducatie
- Rekenonderwijs op maat
- Verrijking
- De professionele houding van medewerkers;
- Het onderwijskundig en deskundig leiderschap van de directie;
- Het vergroten van de vakkennis van medewerkers: bijvoorbeeld met betrekking tot de toepassing van ICT in het onderwijs.

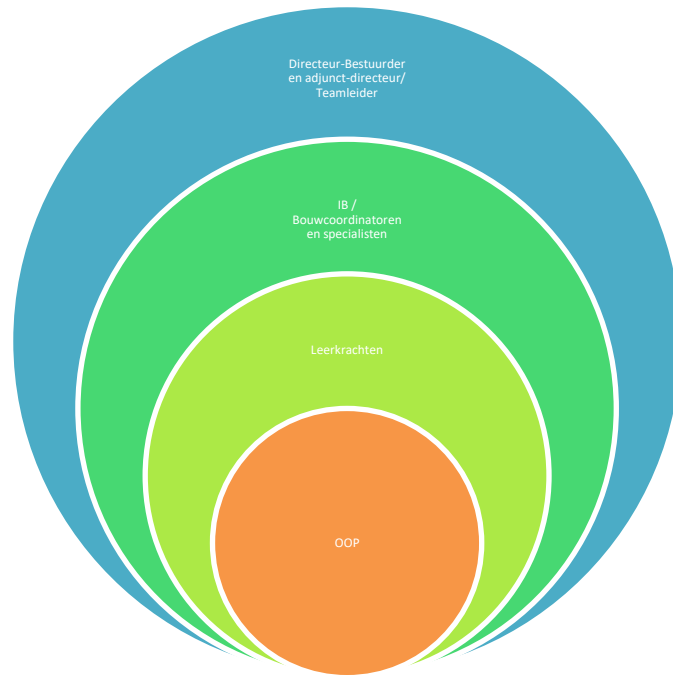
Specifiek:

- Formatief leren en groei mindset: borgen en verder uitbreiden kennis over formatief leren voor het hele team aan de hand van de ontwikkelde kijkwijzer; nieuwe leerkrachten meenemen in FL aan het begin van het schooljaar.
- ICT: digitale geletterdheid.
- Lezen: studiedagen over implementatie en werkwijze nieuwe methode Blink Lezen
- Sociaal-emotioneel: keuze en implementatietraject nieuwe monitor SEM
- Kwaliteitszorg: implementatie nieuwe LOVS
- NT2: studiedag(deel) met als doel het team te informeren en mee te nemen in het integreren van beleid m.b.t. NT 2 in het thematisch werken en woordenschat
- Verrijking en hoogbegaafdheid: vaardigheden en kennis van het team vergroten en visie op ondersteuning, zorg en begeleiding

Instrumenten als klassenbezoeken door de directie, IB, specialisten intern en extern, interscolaire bezoeken aan verschillende scholen binnen en buiten het samenwerkingsverband en coaching van het team en individuele medewerkers zijn ingezet om de persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkelingsbehoefte van medewerkers in kaart te kunnen brengen zodat daar vanuit de directie van de school gericht op gestuurd kan worden.

Communicatiestructuur

Met het benoemen van LC-leerkrachten en het opzetten van diverse werkgroepen op basis van expertise hen onderdeel te maken van de overlegstructuur met de directie is een begin gemaakt om de structuur voor de lerende organisatie vormgeven. 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 was gewend om centraal aangestuurd te worden vanuit de directie. Beleid wordt loyaal 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.

Om als team door te ontwikkelen is het nodig dat de teamleden elkaar gaan aansturen, waarmee de afhankelijkheid van de directie minder wordt en de zelfstandigheid bevordert. Hiervoor is nodig dat teamleden elkaar feedback geven, eigenaarschap voelen en leren vanuit de gezamenlijkheid problemen op te lossen.

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 professionalisering van 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 op onze school kan de 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 2024

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 teamleider en lb'ers komen regelmatig in de verschillende groepen. De directeur neemt deel aan zowel het zorgoverleg als aan het specialistenoverleg of teambijeenkomsten.

In het kader van de ontwikkeling van leerkrachten worden er functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd. De afgelopen 2 jaar hebben alle leerkrachten minimaal 1 gepland lesbezoek per schooljaar door de directie gehad, gevolgd door een functionerings- of beoordelingsgesprek. Met de meesten zijn er inmiddels 2 functioneringsgesprekken en in 2024 een beoordelingsgesprek gevoerd. Met startende leerkrachten en leerkrachten in een ontwikkel- en functioneringstraject zijn ook beoordelingsgesprekken gevoerd, waarbij ondersteuning en coaching is ingezet. Bij startende leerkrachten, schoolleiders 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 toegetreten 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 is zichtbaar 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 bevlogenheid 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.

Banenaafspraak

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 banenaafspraak (2013) is een afspraak tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor mensen met een beperking. Ten aanzien van dit uitgangspunt werkt de DSV momenteel met personeel met een beperking. Daarnaast worden vacatures, afhankelijk van de functie, ook uitgezet bij het UWV, waarmee mensen met een beperking kunnen solliciteren.

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

Nieuwe VOG's ⁵ in 2024	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 ⁶	1	Geen	Geen

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 2024 waren er geen VOG's die te laat zijn aangevraagd. In het verleden is hierop gecontroleerd door de externe accountant. Wij hebben onze accountant niet opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2024 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren. Dit jaar heeft de DSV ervoor gekozen om deze controle intern uit te voeren in samenwerking met Groenendijk Onderwijsadministratie. 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.

⁵ 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.

⁶ 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

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	●
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 gerealiseerd	●
Het schoolplein is gerenoveerd en 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 2024 uitgevoerd.	Nagenoeg alle geplande onderhoudswerkzaamheden zijn uitgevoerd. Het schilderwerk inclusief dak reparaties en gevelwerkzaamheden, zijn overgeheveld naar 2025	●
Het Integraal Huisvestingsplan (IHP) wordt in de gemeente vastgesteld en de DSV wordt hierin opgenomen.	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 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. Daarnaast zijn maatregelen getroffen en afspraken gemaakt omtrent de veiligheid en het deurenbeleid	●
Er is een keuze gemaakt voor de vormgeving van de stelselwijziging huisvesting: afschrijven/activeren of via een voorziening.	Na een inventarisatie en overleg over de uitkomsten en aanbevelingen met het toezichthoudend deel van het bestuur en de MR-is besloten dat de nieuwe stelselwijziging groot onderhoud huisvesting vanaf 2024 plaatsvindt via de methode activeren en afschrijven.	●

- Er is een MJOP opgesteld in 2023, en in 2024 is een herzien MJOP opgesteld passend bij de huidige wet- en regelgeving en de stelselwijziging naar activeren en afschrijven (zie hieronder).
- Volgens de Meerjarenonderhoudsplanung (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 glazen huis is verbouwd waarbij conform het MJOP de onderdelen vervangen zijn die op de meerjarenplanung stonden. Hierdoor is er het een en ander qua posten verschoven voor de komende jaren. De keuken en de speelvide zijn betaald vanuit SHU. In

2024 is de herziening van het schoolplein bekostigd. Diverse schilderwerkzaamheden en onderhoudswerkzaamheden zijn uitgevoerd.

- Er heeft regulier onderhoud plaatsgevonden, zowel in het behoud van het gebouw en installaties, als in het kader van de veiligheid.
- Er is in 2021 een RI&E afgenomen, waarvoor in 2022 een plan van aanpak opgesteld is. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd en in 2023 is een QuickScan afgenomen. Op basis hiervan is het plan van aanpak begin 2024 herzien.

Daarnaast vond in 2024 een stelselwijziging voor groot onderhoud plaats. De DSV beschikt als “oude eigendomsschool” over het juridische en het economische eigendom van het schoolgebouw en voorziet derhalve de kosten voor onderhoud. Hiermee heeft de school een uitzonderingspositie binnen de gemeente Delft. Het voordeel is dat de school zelf keuzes kan maken ten aanzien van de investeringen in het pand, en daarbij aspecten zoals veiligheid, kwaliteit, gezondheid en duurzaamheid zelf kan afwegen. Wel participeert de DSV in het Integraal Huisvestingsplan van de Gemeente Delft, met uitzonderingen.

In 2024 was een stelselwijziging voor groot onderhoud. Het was noodzakelijk om een keuze te maken uit twee opties, namelijk

- ofwel doteren aan de hand van de componentenmethode, met een gedetailleerd MeerJarenOnderhoudsPlan (MJOP) waarin per component uitgesplitst wordt wat er in de voorziening wordt opgenomen,
- ofwel volgens de methode van reserveren, activeren en afschrijven.

Het bestuur heeft na een uitgebreid onderzoek besloten tot de tweede mogelijkheid, namelijk activeren en afschrijven. In de paragraaf hieronder over de stelselwijziging staat dit proces verder uitgebreid beschreven.



Stelselwijziging 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 2025-2045 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 1-1-2024 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 2024, zonder indexatie.

Voor de meerjarenbegroting betekent deze stelselwijziging dat:

- De voorziening op 1-1-2024 geheel vrijvalt 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. Dat betekent 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

In 2025 staat het gehele buitenschilderwerk evenals diverse gevelwerkzaamheden en vervanging van delen van het schuine dak op de planning, dat bekostigd wordt uit de reserves. Ook is er subsidie aangevraagd en toegekend voor het buitenschilderwerk, waarvoor in 2025 een aanbesteding is gedaan. Hiervoor zijn middelen gereserveerd. Daarnaast staat een aantal groot onderhoudswerkzaamheden in 2025 gepland vanuit de MJOP, waarvoor budget gereserveerd is. Voor de volledigheid verwijzen wij hiervoor door naar het in 2024 herziene MJOP en de bijbehorende meerjarenbegroting vertaald naar het financieel beleid, vastgesteld door het bestuur na advies van de MR.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

De komende jaren wordt, waar mogelijk, voor het schoolgebouw gewerkt aan een verduurzaming. Naast het reguliere onderhoud, vastgesteld in het Meerjarenonderhoudsplan, is in 2024 het schoolplein aangepakt, is er onderzoek gedaan naar het eventueel plaatsen van zonnepanelen en worden alle armaturen in school vervangen voor LED-armaturen.

Het 'Glazen huis', de ruimte voor de BSO beneden, is verbouwd. Er is een (kinder)keuken, waarvan de DSV en het Uilenest intensief gebruik kunnen maken. Met de leerlingen kan er worden gekookt, gebruikmakend van producten uit onze eigen, nieuwe moestuin en lokale producten uit de omgeving. Een groenblauw schoolplein is aangelegd, waarbij zowel planten als water een belangrijk thema zijn. Er is ruimte voor moestuinen en insectenhoeven. Het is een organisch ingericht schoolplein wat past bij het gebouw en duurzaamheid zal uitstralen. Aan de leerlingen leren wij duurzaam om te gaan met hun omgeving.

De aandacht voor duurzaamheid binnen De Delftsche Schoolvereniging is bijvoorbeeld zichtbaar in:

- Het strategisch plan 2023-2027 waarin het een sub-thema is van het strategische thema 'Een duurzame toekomst'. Naast kennisoverdracht gaat het hier ook om eigen gedrag.
- Het onderwijsaanbod waarin thema's als energie, voedseltekorten, CO₂-uitstoot, het gebruik van nieuwe (schone) technieken, het scheiden van afval, verspilling voorkomen, e.d. aan bod komen.
- Het gebruik van duurzame materialen bij vervanging (verlichting: ledlampen), renovatie.
- De toepassing van zonnepanelen waar dat mogelijk is.
- Het verbeteren van de luchtkwaliteit waartoe overal CO₂-meters geplaatst zijn.
- Overal wordt binnen een aantal jaar ledverlichting aangebracht. De lampen die eerder dan 2026 vervangen moeten worden, zullen vervangen worden door ledverlichting en vanaf 2026 is het plan om in drie jaar de overige lampen te vervangen.

Ambities als: alle maatschappelijke gebouwen dienen in 2050 energieneutraal te zijn, de uitbreiding van het gebruik van zonnepanelen, circulair bouwen, het plaatsen van nieuwe installaties, etc. hebben zowel betrekking op nieuwbouw, als op renovatie en huidige gebouwen. Hiervoor zal de gemeente Delft binnen het IHP over minimaal 15 jaar een investering doen om ook het gebouw van de Delftsche Schoolvereniging energieneutraal te maken. Over de concrete invulling hiervan en de impact op het MJOP is nu nog niets bekend.

Vanuit investeringen in het MJOP vindt verduurzaming aan het gebouw plaats. Waar mogelijk, vraagt de DSV een subsidie aan. De ambities duurzaam samenwerken en duurzaam leren worden voornamelijk bekostigd uit de basisbekostiging in de lumpsum voor zowel het onderwijs als voor de inzet, ontwikkeling en behoud van personeel. In het schoolplan en jaarplan staan deze uitgewerkt en vertaald naar bedragen.

Financieel beleid

Doelen en resultaten

De doelen en resultaten voor 2024 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 2024 is ook de begroting opgesteld met een geconsolideerd resultaat.	●
Een deel van het eigen vermogen wordt geïnvesteerd in het onderwijs.	Om de ambities uit het strategisch beleid te realiseren en het personeel te behouden met de hogere loonkosten kan tijdelijk ter overbrugging tot 2026 minder gereserveerd en meer onttrokken worden aan de reserves. 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, behalve in 2024. Het bedrag dat niet is besteed is toegevoegd aan de algemene reserve, ten behoeve van groot onderhoud en overige investeringen.	●
Het jaarverslag van 2023 krijgt een goedkeurende verklaring van de externe accountant.	In augustus 2024 heeft de externe accountant de goedkeurende controleverklaring over het jaarverslag 2023 afgegeven.	●
In 2024 verricht de externe accountant een interim-controle voor de kinderopvang.	In februari 2025 startte de accountant met deze interim controle.	●
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. Aan de eerste norm wordt in 2024 voldaan.	●
De meerjarenbegroting 2024-2027 krijgt een positief advies van de MR en wordt goedgekeurd door het toezichthoudend deel van het bestuur.	De meerjarenbegroting 2024-2027 heeft in december 2024 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 directeur-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

Het streven is om beleidsrijk te begroten. Vanuit de strategie, de visie, de risicoanalyse, het MJOP, het schoolplan en de daaruit voortvloeiende ontwikkeldoelen is input geleverd vanuit verschillende specialisten en coördinatoren vanuit de organisatie evenals vanuit de directie van de DSV en SHU, het toezichthoudend deel van bestuur, de MR, ouders en de ALV en door de uitvoerend bestuurder van de DSV en SHU in samenhang met elkaar gebracht met andere (organisatie) ontwikkelingen. De begroting is ter advies voorgelegd aan de MR en vervolgens aan de leden tijdens de ALV, waarna het bestuur de begroting heeft vastgesteld. Dit jaar zullen de baten weliswaar hoger uitvallen dan de kosten, maar dit is met de stelselwijzing van groot onderhoud naar activeren en afschrijven ook noodzakelijk om op korte en langere termijn aan de betaling te kunnen voldoen. Er zal hiervoor geld vanuit de publieke en private reserves aangewend worden om de gewenste ontwikkelingen in het belang van de leerlingen mogelijk te maken. 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 behouden van goed personeel. De personeelskosten zijn opgenomen conform de formatiebegroting. In de planning en control cyclus zijn duidelijke afspraken gemaakt over de

rol- en taakverdeling, die vervolgens begin 2025 is vastgelegd in het herziene managementstatuut en verder vertaald wordt naar het procuratiebeleid.

Toekomstige ontwikkelingen

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 2024 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 en met 2025. Voor 2024 was een gemiddelde prijsstijging voor gas van 5-8% en elektra van 30%-35% voorzien. Deze tariefstijgingen zijn in de meerjarenbegroting verwerkt en leiden tot een stijging van het budget voor energie/gas en water van 15% ten opzichte van het voor 2023 begrote budget. Voor de beëindiging van dit contract vindt een nieuwe aanbesteding plaats voor de periode 2026-2030. Deze kosten zijn nog niet verwerkt in deze meerjarenbegroting, maar er is in de begroting uitgegaan van de kosten voor het contract uit 2024.

Onderhandse aanbesteding printers

Begin 2025 is een onderhandse aanbesteding voor een nieuw contract voor de printers uitgezet, aangezien het huidige contract afloopt per maart 2025. De tarieven liggen naar aanmerkelijk lager dan de huidige tarieven, aangezien er een voor het onderwijs niet passend tarief is gehanteerd in het contract dat 5 jaar geleden is afgesloten. Aangezien de nieuwe bedragen nog niet bekend waren in 2024 bij het opstellen van de meerjarenbegroting, is het bedrag in de begroting gebaseerd op de huidige tarieven.

Nieuwe aanbesteding schoonmaakwerkzaamheden

De wens vanuit de gehele organisatie is 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 zal hiervoor een nieuwe aanbesteding gedaan worden. Hiervoor zijn momenteel nog geen bedragen bekend.

Investeringsbeleid

Er is een begroting voor 2024 opgesteld, met de geschatte investeringen. Het schoolplein is aangepast tot een uitnodigende en veilige speelplaats voor alle kinderen met een mix van natuur, spel en sport. Dit werd bekostigd door SHU. Ten behoeve van het onderwijs is er een keuze gemaakt worden voor een nieuwe methode voor taal, schrijfonderwijs voor groep 1-2 en studievaardigheden. Ook wordt er onderzoek gedaan naar passend verrijkingsmateriaal en een taal- en leesmethode voor groep 3.

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.

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.

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.

Het bestuur heeft, overeenkomstig het treasurystatuut, een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is gebruikgemaakt van spaarrekeningen bij de huisbank, die voldoen aan een minimale single A-rating. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar. De interne verantwoording over Treasury-activiteiten vindt plaats door het bestuur aan de ALV. Externe verantwoording vindt plaats door middel van het bestuursverslag.

In 2024 is Treasury management gevoerd conform het vigerende treasurystatuut, hetgeen betekent dat het volledige vermogen liquide is gehouden via direct opneembare spaarrekeningen bij de huisbank ING.

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.

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. Ook vanuit de lumpsum en de gelden van het samenwerkingsverband zijn gelden ingezet om leerlingen met onderwijsachterstanden te begeleiden. Dit staat apart vermeld per onderdeel in dit jaarverslag.

Continuïteitsparagraaf Intern risicobeheersingssysteem

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

De DSV kent als éénpitter een eenvoudig risicobeheersysteem. 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 toezichthoudende bestuur houdt toezicht op het uitvoerend bestuur. Er vinden maandelijks bestuursvergaderingen plaats waarbij de financiële situatie en risico's worden besproken aan de hand van de kwartaalrapportages (MARAP en koersverantwoording) en één keer per jaar de onderwijsopbrengsten specifiek, aan de hand van het katern resultaten.

In 2024 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 tijdspad 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 2023 en 2024 is het bestuur voornamelijk bezig met de eerste 3 activiteiten om bestaande risico's en maatregelen in kaart te brengen. De hierbij vastgestelde zwaktes worden in een actieplan voor de volgende jaren aangepakt en door indicatoren en evaluaties geborgen.

Belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

De risico's kunnen qua impact financieel of operationeel zijn, waarbij voornamelijk het laatste direct de kwaliteit en de uitvoering van het onderwijs raakt en het eerste indirect door de gevolgen.

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 zicht in te zetten als vrijwilliger;
- Afhankelijkheid van de directeur-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

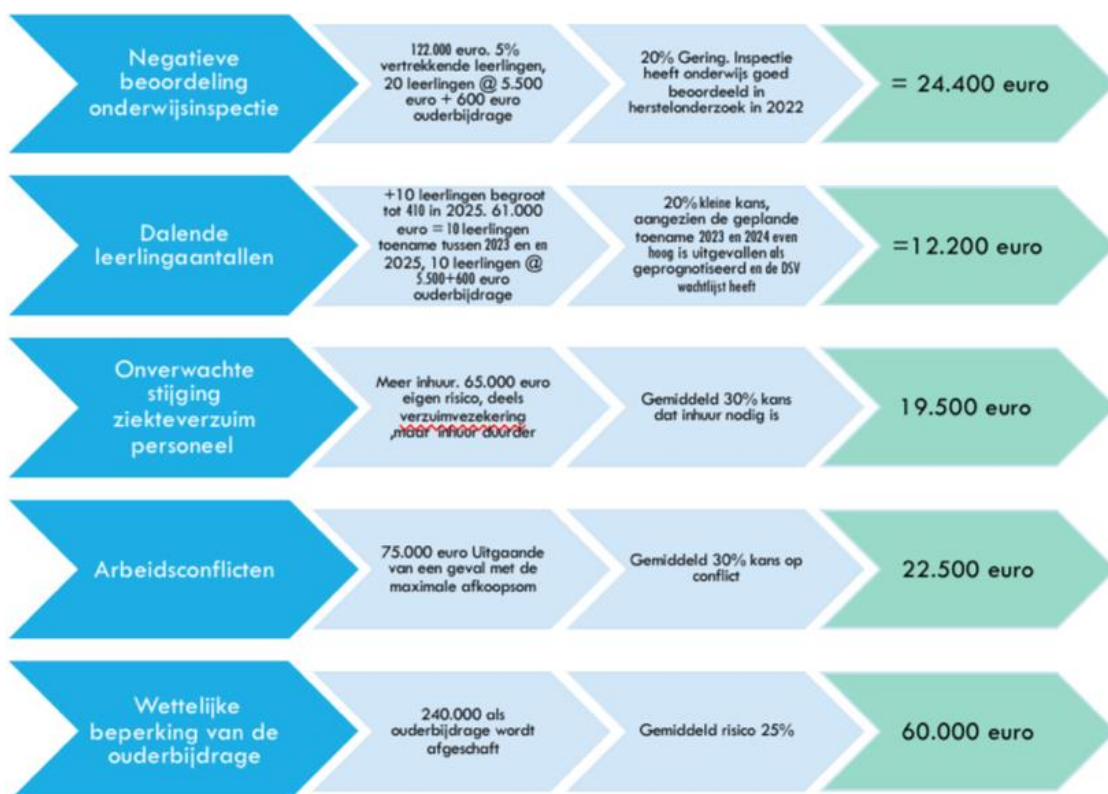
Kijkend naar de kans en de impact van deze risico's verwacht de DSV deze risico's binnen de reguliere exploitatie op te vangen. Hiertoe is een uitgebreide risicoanalyse opgesteld door het gehele bestuur. Financieel is het eigen vermogen en de liquiditeitsreserve toereikend om deze op korte termijn (minimaal 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 50 tot 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 doen groeien naar boven de 400 leerlingen 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 1.2.2023 stonden er 396 leerlingen ingeschreven. Er is een wachtlijst voor groep 1.

- De bereidheid om de ouderdonatie te voldoen is over het algemeen zeer goed.
- Het lerarentekort 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 2023 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 ziektevervangende via een stop loss verzekering. Ook maakt de DSV gebruik van WW+ van de PO-raad 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 totaal van deze financiële risico's van €138.600 kan ruimschoots met de reserves van in totaal €1.341.522 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 kwaliteitssysteem 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-, ouder- en personeelstevredenheid 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 (B3)

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

Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur de financiële staat van de vereniging. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	396	405	406	409	415
Peildatum	01-10-2023	01-02-2024	01-02-2025	01-02-2026	01-02-2027

Voor 2024 was een lichte stijging van het aantal leerlingen verwacht gebaseerd op het toenemend aantal aanmeldingen en de uitstroomcijfers. Tevens hebben we gezien dat er de afgelopen jaren meer fluctuaties te zien waren in de verhuizingen en in de aanmeldingen voor met name de zijinstroom. We streven naar een aantal leerlingen van 25 per groep, met een maximum van 27 leerlingen. Hierin is ons ondersteuningsprofiel en het aannamebeleid leidend, waardoor mogelijk in sommige groepen net iets minder leerlingen zitten dan 25 leerlingen. Voor de komende jaren verwachten wij dat de leerlingaantallen, na een daling, de komende jaren weer met een lichte groei stabiliseren naar ongeveer 415 leerlingen per 1 februari 2027.

De DSV verwachtte per 1 februari 2024 gemiddeld 400 leerlingen ingeschreven te hebben staan, passend bij de capaciteit van ons gebouw. Dit bleken er 405 te zijn. In 2025 was er een toename van 1 leerling, naar 406 leerlingen. Ook de komende jaren verwacht de DSV een lichte stijging. De instroom vanuit groep 1 is groot, maar de uitstroom in groep 8 ook. Daarentegen zijn met name de middenbouwgroepen kleiner. In de risicoanalyse wordt wel rekening gehouden met een mogelijke terugloop, zodat hierop geanticipeerd is en dit financieel opgevangen kan worden.

FTE

Aantal FTE	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur/management	1,78	1,85	2	2	2
Personeel primair proces/docerend personeel	21,34	21,93	22,5	22,5	22,5
Ondersteunend personeel/overige medewerkers	5,58	5,46	3,3	3,3	3,3
Kinderopvang	10,14	11	11	11	11
Totaal	38,84	40,24	38,8	38,8	38,8

De formatie is redelijk stabiel. De toekomstige cijfers zijn een prognose conform het formatieplan en afhankelijk van de beschikbare bekostiging vanuit de rijksbijdrage, samenwerkingsverband, ouderdonaties en subsidies. In 2025 is er tijdelijk een kleine stijging als gevolg van de overlap in de formatie, waarbij er al mensen zijn benoemd die personeelsleden die in de loop van 2026 met pensioen gaan, vervangen. Op dit moment is het onzeker of er vanaf 2026 extra structurele bekostiging komt vanuit de rijksbijdrage voor basisvaardigheden. In deze prognose is uitgegaan van de benodigde formatie die binnen de huidige begroting op langere termijn met gelijkblijvende baten gecontinueerd kan worden.

Er is vanwege de gespannen arbeidsmarkt een tekort aan kwalitatief goed personeel. Het blijft ook de komende jaren een uitdaging om kwalitatief goed personeel te kunnen werven gezien de spanningen op de arbeidsmarkt. Het aanhoudend lerarentekort zorgt ervoor dat de school aanvullend beleid met bijbehorende faciliteiten zal formuleren op aantrekkelijk werkgeverschap, voor zowel het personeel dat al aan onze organisatie is verbonden, als voor potentieel nieuwe werknemers. Ook wordt gezocht naar uitbreiding van stagemogelijkheden, om goed personeel op te kunnen leiden en aan ons te binden.

In 2024 is het bestuursformatieplan opgesteld, met de speerpunten in de formatie en de bijbehorende begroting. Het zou wenselijk zijn om de bekostiging structureel uit te breiden om vast personeel te kunnen werven voor langere termijn en te kunnen blijven werken aan basisvaardigheden. Dit is echter onzeker.

Geconsolideerde staat van baten en lasten en geconsolideerde balans

In de tabel hieronder is de realisatie over 2024 afgezet tegen de realisatie over 2023 en ten opzichte van de begroting over 2024 weergegeven.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2024 GECONSOLIDEERD

		Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		€	€	€
Baten				
(Rijks)bijdragen	8	2.852.641	2.818.844	2.866.212
Overige overheidsbijdragen en subsidies	9	46.652	87.797	39.910
Overige baten	10	<u>1.450.138</u>	<u>1.217.678</u>	<u>1.289.287</u>
		4.349.431	4.124.319	4.195.409
Lasten				
Personele lasten	11	3.448.640	3.338.945	3.555.028
Afschrijvingen	12	137.057	130.872	124.061
Huisvestingslasten	13	240.390	221.407	193.126
Overige instellingslasten	14	<u>450.491</u>	<u>379.032</u>	<u>375.490</u>
		4.276.577	4.070.257	4.247.705
Saldo baten en lasten		<u>72.854</u>	<u>54.062</u>	<u>-52.296</u>
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	15	-413	0	5.648
Financiële lasten	16	<u>2.026</u>	<u>2.830</u>	<u>2.567</u>
Financiële baten en lasten		-2.439	-2.830	3.081
Resultaat		<u>70.415</u>	<u>51.232</u>	<u>-49.215</u>

Het geconsolideerde resultaat over 2024 is positief met een bedrag van € 70.415. In de begroting is zichtbaar dat het streven was om in 2024 uit te komen op een geconsolideerd resultaat van € 51.232. Het resultaat is positief en iets hoger dan begroot.

De volgende zaken zijn van invloed geweest op het resultaat en wijken af van de begroting:

Baten

In totaal voor de DSV en SHU liggen de baten in 2024 €225.112 hoger dan begroot. De rijksbijdrage en andere overheidsbijdragen zijn €36.000 hoger dan begroot, maar met de hogere loonkosten binnen het onderwijs, is er niet voldoende formatiebudget om dit te kunnen bekostigen. De overige baten, grotendeels bestaand uit de omzet van SHU en daarnaast bekostiging vanuit de ouderdonatie, het samenwerkingsverband en de gemeente, liggen ongeveer €191.000 hoger dan verwacht. Het resultaat is hoger dan in 2023, maar dit lag gedeeltelijk ook aan het niet meer doteren aan de voorziening groot onderhoud à €100.000.

Personele lasten

De lasten voor personeel lagen in 2024 bijna € 110.000.000 hoger dan begroot, maar zijn ongeveer €7.000 lager dan de kosten in 2023. Met name de lonen en salarissen zijn in 2024 ten opzichte van 2023 nog verder gestegen, met een derde loonsverhoging in 3 jaar in het onderwijs, evenals de pensioenlasten en sociale lasten. Doordat er minder formatiebudget beschikbaar was in het onderwijs, is er noodgedwongen minder formatie ingezet dan de jaren ervoor toen er nog

NPO-bekostiging was. Ook in de kinderopvang was een loonsverhoging, maar deze heeft minder impact op het geconsolideerde resultaat.

Er is zichtbaar een stijging van de lasten voor onderwijzend personeel en juist minder lasten voor personeel van SHU, waaronder met name de pedagogisch medewerkers. Er was in 2024 een onderbezetting van pedagogische medewerkers, omdat de vacatures niet vervuld konden worden voor langere tijd. Dit is gedeeltelijk opgevangen met inhuur van ZZP'ers.

Er is een voorziening getroffen voor langdurig zieke medewerkers en dit drukt op het resultaat. Er is een bedrag aan onttrokken voor langdurig zieke medewerkers en er zijn hogere bedragen ontvangen voor uitkeringen die aangevraagd zijn bij het UWV voor zieke medewerkers. De kosten voor nascholing liggen lager dan begroot, maar dit werd mede veroorzaakt doordat een deel van de scholing is geboekt onder personele kosten via derden. Voor 2024 was ingezet op bezuinigingen op formatie, waarbij gestreefd werd naar de structurele formatie. Deze formatie zal, met een lichte stijging in formatie door de eerdergenoemde overlap in formatie en het vervullen van zwangerschapsverlof in 2025, in 2026 vanwege natuurlijk verloop in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van werknemers, verder stabiliseren.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten liggen ongeveer op het niveau zoals begroot. De afschrijvingen op gebouwen en terreinen zijn lager dan begroot, omdat de schilderwerkzaamheden naar 2025 zijn overgeheveld. Er is een boekverlies van de activa op de balans als gevolg van een opschoonactie in de administratie. Er is in 2024 een grondige inventarisatie gemaakt van de activalijs en zaken die niet meer aanwezig zijn, of in het verleden ten onrechte op de balans terechtgekomen zijn, waardoor er een boekverlies is van ruim €2.700. Er is echter niet veel meer geïnvesteerd in OLP, vanwege de digitalisering. Veel methoden worden als jaarlijkse licentie aangeboden en niet meer aangeschaft voor 9 jaar. Voor meubilair lagen de afschrijvingen iets hoger dan begroot, als gevolg van de investeringen in nieuwe meubels voor zowel de school als voor de kinderopvang van de afgelopen jaren.

Huisvestingslasten, leermiddelen en overige lasten

Voor huisvesting lagen de lasten in 2024 iets hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met de hogere kosten voor huur en doorbelasting van kosten, inclusief de huur van de locatie aan de Geerweg voor de kinderopvang.

De kosten voor administratieve ondersteuning, de accountant en de administratieve programma's zijn €38.000 hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk de eerste controle van SHU in het kader van de consolidatie voor het vorige jaarverslag en het juridisch advies vanwege een aantal WIA-trajecten bij SHU als oorzaak. Ook de kosten voor de administratieve programma's die gehanteerd worden, de overgang naar de programma's Visma en Capisci door Groenendijk

Onderwijsadministratie, en de extra werkzaamheden die zij moesten uitvoeren ten behoeve van de niet voorziene extra controles voor de jaarrekening 2023 en de consolidatie, liggen in totaal bijna €20.000 hoger dan begroot.

De kosten voor OLP liggen hoger dan begroot. Er zijn er de afgelopen paar jaar weliswaar minder methodes in de vorm van leerboeken aangeschaft, maar wordt er steeds meer met methodes gewerkt waarvoor jaarlijks de verbruikskosten gemaakt worden, zoals voor licenties en werkboeken. Ook is er flink geïnvesteerd in materiaal voor de thema's en voor kleutermateriaal en gymmateriaal. In totaal een verhoging van ruim €30.000 dan begroot en €28.000 hoger dan in 2023. Voor de kinderopvang is er minder geld dan begroot uitgegeven aan activiteiten en uitstapjes. Voor 2025 zal dit bedrag naar verwachting hoger liggen, nu hiervoor meer in geïnvesteerd wordt. Dit is ook conform de uitkomst van de ouderenquête die in 2024 is afgenomen en de daaruit voortvloeiende doelen en acties. Een verschil op de overige posten komt daarmee in totaal op bijna €15.000 lager dan begroot.

In totaal lagen de lasten in 2024 €206.320 hoger dan begroot. Met een verhoging van de baten van € 225.112 is er dus een verschil van zo'n € 19.000 negatief ten opzichte van het resultaat dat was begroot. Het positieve resultaat komt ten goede aan de reserves van de school, de kinderopvang en vereniging.

Resultaatrekening in meerjarig perspectief

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

	2024 (gerealiseerd)	prognose 2025	prognose 2026	prognose 2027	prognose 2028
	€	€	€	€	€
Baten					
Rijksbijdragen	2.852.641	2.958.459	2.939.085	2.979.059	2.985.721
Overige overheidsbijdragen	46.652	53.096	23.000	15.000	15.000
Overige baten	1.450.138	1.867.000	1.882.500	1.938.500	2.007.500
	4.349.431	4.878.555	4.844.585	4.932.559	5.008.221
Lasten					
Personele lasten	3.448.640	3.864.432	3.799.415	3.792.406	3.862.153
Afschrijvingen	137.057	157.201	164.567	171.556	171.751
Huisvestingslasten	240.390	372.500	372.500	372.500	372.500
Overige instellingslasten	450.490	478.132	491.632	502.632	518.632
	4.276.577	4.872.265	4.828.114	4.839.094	4.925.036
Saldo baten en lasten	72.854	6.290	16.471	93.465	83.185
Saldo financiële baten en lasten	-2.439	330	330	330	330
Resultaat	70.415	6.620	16.801	93.795	83.515

Voor de komende twee jaren is een licht positief resultaat begroot, uitgaande van de gegevens zoals nu bekend. Het resultaat komt ten bate van de reserve, waarmee het eigen vermogen licht stijgt. Dit is aanvaardbaar, gezien de stelselwijziging voor groot onderhoud, waarin juist positief resultaat behaald moet worden om op langere termijn te kunnen investeren, waar voorheen een voorziening was met een vast dotatiebedrag per jaar. De jaren daarna zal er een positiever resultaat verwacht worden, om zodoende voldoende te kunnen reserveren voor de langere termijn. Door de hogere loonkosten, in relatie tot de relatief lagere stijging in de baten vanuit de rijksbijdragen en bijdragen vanuit het samenwerkingsverband, zijn er vanuit het bestuursformatieplan keuzes gemaakt voor de inzet van de structurele formatie voor de komende jaren binnen het onderwijs. Binnen de kinderopvang worden de hogere loonkosten gedekt door de tarieven. Het streven voor de komende jaren is om de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs en de opvang te behouden.

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

Hieronder staat de geconsolideerde balans van het afgelopen jaar (2024)

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
ACTIVA		
Materiële vaste activa	937.986	905.016
Vlottende activa		
Vorderingen	189.455	162.058
Liquide middelen	926.965	756.306
	<u>2.054.406</u>	<u>1.823.380</u>
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Eigen vermogen	1.206.380	996.636
Aandeel derden in het groepsvermogen	135.142	15.276
	<u>1.341.522</u>	<u>1.011.912</u>
Voorzieningen	195.816	369.220
Langlopende schulden	935	1.323
Kortlopende schulden	516.133	440.925
	<u>2.054.406</u>	<u>1.823.380</u>

De materiële vaste activa zijn met ongeveer € 33.000 gestegen en met name is deze stijging te zien bij gebouwen en terreinen, vanwege de investeringen in het schoolplein. De posten meubilair en ICT zijn gedaald vanwege de afschrijvingen en relatief weinig investeringen die gedaan zijn in deze materiële activa. In OLP zijn investeringen gedaan met de aanschaf van en aantal nieuwe methodes en materialen.

De liquide middelen zijn gestegen met €170.000. In totaal zijn de activa gestegen met €231.027. De passiva op de balans bestaan uit het eigen vermogen, dat wordt opgebouwd uit de algemene reserve en de private reserves van de vereniging, de voorzieningen voor jubilea en langdurig zieken en de kortlopende schulden bestaande uit reserveringen vakantiegeld en eindejaarsuitkeringen, belastingen en premies, pensioenlasten en overige schulden.

De algemene reserve is € 83.636 hoger vanwege het positieve resultaat over 2024. Er is €245.973 toegevoegd aan de publiek bestemmingsreserve door de vrijval van de voorziening onderhoud in de publiekereserve met de bestemming van groot onderhoud. Er is eveneens geld onttrokken aan de algemene reserve ten behoeve van de investeringen van onder andere het schoolplein.

Het resultaat van de DSV en SHU over 2024 zijn toegevoegd aan de algemene reserve (realisatie) en het licht positieve resultaat van de vereniging is toegevoegd aan de private reserve. In totaal zijn de reserves met €329.609 toegenomen, waarvan €245.973 de bestemmingsreserve groot onderhoud betreft. De andere toename is ook bestemd met de stelselwijziging om op termijn aan de verplichtingen te kunnen voldoen voor groot onderhoud, nu er niet meer jaarlijks een bedrag van ongeveer €100.000 gedoteerd wordt.

De voorzieningen zijn door de stelselwijziging gedaald met €259.194. De personeelsvoorzieningen zijn gestegen met €85.790. Onder de personeelsvoorzieningen bestaat de voorziening voor langdurige zieken en jubilea. In 2024 is er aan de voorziening langdurig zieken € 169.547 gedoteerd en €81.113 onttrokken. De loonkosten zullen in 2024 en deel 2025 ten laste van de in 2023 en 2024 gevormde voorziening worden gebracht. Aan de voorziening jubilea is €6.235 gedoteerd en €3.652 onttrokken. Voor groot onderhoud hadden de DSV en SHU allebei een voorziening. In 2024 is de voorziening onderhoud van de DSV vrijgefallen in de bestemmingsreserve en het restant van de voorziening van SHU is eveneens vrijgefallen in de algemene reserve, waarvan in 2024 de investeringen aan het schoolplein zijn onttrokken.

De komende jaren zullen er meer kosten betaald worden uit de reserve die daardoor afneemt. In 2025 zullen er investeringen voor o.a. groot onderhoud bij de DSV gedaan worden voor schilderwerkzaamheden, gevelwerkzaamheden en dak werkzaamheden aan de buitenzijde. Van de vrijval van de voorziening onderhoud van de DSV die in het verleden was opgebouwd is een bestemmingsreserve gevormd, die in 2025 aangewend wordt voor de schilderwerkzaamheden, aangevuld met het bedrag van de subsidie en wordt er geld onttrokken aan de reserve.

Door de reserves op peil te houden voor de investeringen in onderhoud en onderwijs, wordt gestreefd naar kwaliteit en tevens het behoud van een buffer om tegenvallers op te kunnen vangen en de continuïteit te waarborgen.

De belangrijkste (toekomstige) ontwikkelingen op de geconsolideerde meerjarenbalans

Op basis van de realisatie over 2024 luidt de geprognosticeerde meerjarenbalans over 2025 t/m 2028 als volgt:

Prognose geconsolideerde meerjarenbalans 2025-2028					
	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027	31-12-2028
	gerealiseerd	prognose	prognose	prognose	prognose
	€	€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste Activa	937.986	1.070.336	1.055.236	959.112	904.648
Materiële vaste activa	937.986	1.070.336	1.055.236	959.112	904.648
Vlottende activa	1.116.420	925.414	951.927	1.146.684	1.279.663
Vorderingen	189.455	189.769	189.769	189.769	189.769
Liquide middelen	926.965	735.645	762.158	956.915	1.089.894
Totaal activa	2.054.406	1.995.750	2.007.163	2.105.796	2.184.311
PASSIVA					
Groepsvermogen	1.341.522	1.348.141	1.364.941	1.458.736	1.542.251
Eigen vermogen	1.206.380	1.213.129	1.230.559	1.323.938	1.405.734
Aandeel derden	135.142	135.012	134.382	134.798	136.517
Voorzieningen	195.816	214.722	209.722	214.722	209.722
Personeelsvoorzieningen	195.816	214.456	209.456	214.456	209.456
Langlopende schulden	935	549	162	-	-
Kortlopende schulden	516.133	432.338	432.338	432.338	432.338
	2.054.406	1.995.750	2.007.163	2.105.796	2.184.311

De prognoses over 2025 t/m 2028 zijn gebaseerd op de meerjarenbegroting 2025 t/m 2028 van DSV en Stichting het Uilenest.

In de meerjarenbalans is zichtbaar dat er de komende jaren nog wat geld toegevoegd wordt aan de reserves. Zowel aan de reserves ten behoeve van investeringen in onderwijs, kinderopvang en de gezamenlijke ruimten, als de reserve van de vereniging waaruit investeringen in het vernieuwen of aanvullen van ICT-middelen voor de kinderen, het moderniseren en onderhouden van het gebouw waarvan de vereniging eigenaar is en de bestemmingsreserve groot onderhoud, waaruit de kosten voor groot onderhoud worden bekostigd. Hierbij wordt enerzijds gewerkt vanuit de gewenste, benodigde en geplande onderhoudswerkzaamheden en anderzijds de haalbaarheid van het investeringsbedrag in relatie tot de begroting.

Per saldo stijgt het eigen vermogen licht de komende jaren. Het saldo liquide middelen neemt eerst af door de begrote investeringen in groot onderhoud. Vanaf 2027 is er een stijging te zien als gevolg van een begroot positief resultaat en minder geplande onttrekkingen voor onderhoud van het monumentale pand.

Financiële positie

Kengetallen

Kengetallen	2024	2025	2026	2027	2028
Liquiditeit	2,16	2,14	2,20	2,65	2,96
Solvabiliteit 1	65,30	67,55	68,00	69,27	70,61
Solvabiliteit 2	74,83	78,31	78,45	79,47	80,21
Rentabiliteit	1,62	0,14	0,35	1,90	1,67
Weerstandsvermogen (excl. MVA)	14,15	9,39	10,54	16,77	21,36
Weerstandsvermogen (incl. MVA)	30,84	27,63	28,17	29,57	30,79

Toelichting op de financiële positie

Liquiditeit (vlottende activa/ kortlopende schulden):

Dit kengetal geeft aan in hoeverre een schoolbestuur in staat is om op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen (betaling van alle kortlopende schulden). De verwachting is dat de liquiditeitsratio in de eerstkomende jaren ruimschoots aan de norm van de inspectie van het onderwijs (minimaal 1,5) zal voldoen.

Vanuit de inspectie van het onderwijs wordt ook een norm van minimaal €100.000 aangehouden voor de omvang van de liquide middelen. Hieraan voldoen de DSV en SHU eveneens met een bedrag van € 927.000

Rentabiliteit: Resultaat totale baten (inclusief financiële baten)

Dit kengetal geeft aan wat het resultaat is in vergelijking met de totale baten (incl. financiële baten). Als het nodig is om de financiële positie te versterken (bijvoorbeeld bij een te lage solvabiliteit en/of liquiditeit), dan is een rentabiliteit van > 0% wenselijk. Als alle reserves in balans zijn in relatie tot de toekomstige investeringen en de risico's, dan is een rentabiliteit rond 0% wenselijk. Bij grote reserves is het wenselijk om te streven naar een negatieve rentabiliteit, om te voorkomen dat er een bovenmatig eigen vermogen ontstaat. Het doel is om de bekostiging zoveel mogelijk in te zetten voor het geven van onderwijs. Daarentegen zijn wij een éénpitter en is het van belang om in het kader van de risicoanalyse een reserve te hebben om tegenvallende resultaten of onvoorspelbare ontwikkelingen te kunnen opvangen en de continuïteit van de organisatie te kunnen waarborgen.

Bij de DSV is de rentabiliteit in 2024 rond de 1%; de prognose voor de jaren hierop volgend is een lichte daling met een rentabiliteit van ongeveer 0%, vanwege het investeren in groot onderhoud, om zodoende gelden te onttrekken aan de reserves en planmatig en doelmatig in te zetten ter verbetering van de kwaliteit van onderwijs en het ontwikkelen van multifunctionele en veilige onderwijsruimten met uitdagend materiaal. Hiervoor wordt verwezen naar de meerjarenbegroting van 2025-2028

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

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 had in 2024 een Solvabiliteit 2 van 74,83%. De norm is meer dan 30%. De DSV ligt hier ruim boven en kan dus op langere termijn aan verplichtingen voldoen en de bezittingen zijn gefinancierd met eigen vermogen en niet met vreemd vermogen.

Weerstandsvermogen (Eigen vermogen - materiële vaste activa: Rijksbijdragen OCW)

Dit geeft een beeld hoe solide de financiële positie van de vereniging is. Het geeft inzicht om niet voorziene financiële tegenvallers in het begrotingsjaar op te kunnen vangen.

Voor de DSV is dit 9,28%. De jaren erna ligt dit percentage iets lager, maar is er voldoende weerstandsvermogen om de continuïteit ook financieel te kunnen waarborgen. Hiervoor zijn nog geen normen voor het PO beschikbaar.

Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen

Normatief eigen vermogen (€)	2024	2025	2026	2027	2028
Totaal eigen vermogen	1.206.379	1.213.128	1.230.558	1.323.937	1.405.733
Privaat eigen vermogen	372.894	372.894	372.894	372.894	372.894
Feitelijk eigen vermogen	833.485	840.234	857.664	951.043	1.032.839
Normatief eigen vermogen	1.105.814	977.855	1.119.039	1.160.020	1.122.032
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	0	0	0	0	0
Ratio eigen vermogen	0,75	0,86	0,77	0,82	0,92

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 2024 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 0,49 en valt daarmee binnen de norm van 0 tot 1. De verwachting is dat deze ratio gecontroleerd zal dalen de komende jaren als gevolg van het onttrekken aan het publiek eigen vermogen, ten behoeve van de geplande investeringen. Hiermee is er een financiële solide basis om de ambities van de komende jaren vorm te geven en eventuele risico's op te vangen.

Het streven van het bestuur van de DSV is en blijft om verantwoord kwaliteitsbeleid te voeren en vanuit de nieuwe strategie van 2023-2027 doelen te realiseren vanuit de beschikbare financiële middelen met een extra kwaliteitsimpuls vanuit de reserves, om zodoende onze missie te blijven nastreven en kwalitatief optimaal onderwijs aan onze leerlingen nu en in de toekomst te kunnen bieden.

Daphne Sprenkeling, uitvoerend bestuurder
Delft, 25 juni 2025

Verslag toezichthoudend deel bestuur

Structuur bestuur en bemensing

Het bestuur opereert binnen de kaders die zijn vastgesteld in het managementstatuut, de statuten van de vereniging, de Code Goed Bestuur voor de onderwijssector en de overige wet- en regelgeving.

Het bestuur bestaat uit een uitvoerend deel en een toezichthoudend deel. 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.

Het toezichthoudend deel van het bestuur wordt gevormd door:

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 Vista / ZZP'er spreker online onderzoek

Het bestuur heeft in het managementstatuut een kader (rollen, taken en verantwoordelijkheden) geschept voor het uitvoerend deel en het toezichthoudend deel van het bestuur. Het toezichthoudend deel van het bestuur toetst periodiek het handelen van het uitvoerend deel van het bestuur.

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

Het bestuur is o.a. verantwoordelijk voor de keuze van de accountant en is opdrachtgever voor de accountantscontrole.

Acties

Het toezichthoudend deel van het bestuur:

- houdt toezicht op naleving van wettelijke verplichting en code goed bestuur;
- houdt toezicht op de rechtmatige en doelmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen;
- treedt op als werkgever van het uitvoerend bestuur;
- is belast met de inrichting van het bevoegd gezag;
- houdt met behulp van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) zicht op de investeringen in het pand, en daarbij aspecten zoals veiligheid, kwaliteit, gezondheid en duurzaamheid;
- houdt met behulp van de meerjarenbegroting zicht op de besteding van de middelen;
- heeft het afgelopen jaar vergaderd zonder het uitvoerend deel van het bestuur;

- h. heeft zicht 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;
- i. vergadert maandelijks met het uitvoerende deel 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;
- j. heeft navraag gedaan of het inderdaad correct is dat er in 2024/2025 geen schriftelijke klachten zijn ontvangen.

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

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.

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 2025 is goedgekeurd op de ALV op 29 januari 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 driemaandelijkse koersverantwoording. Hierin komen tevens financiële KPIs (Kritieke Presentatie 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 2024 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.

Het toezichthoudend bestuur is betrokken bij uiteenlopende beslissingen en hun uitvoering. 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 in lijn met de begroting uitgevallen. In het afgelopen financiële jaar heeft de stelselwijziging betreffend het groot onderhoud een wezenlijke rol gespeeld, waardoor de resultaten niet direct vergelijkbaar zijn met voorgaande jaren. De stelselwijziging is uitgebreid besproken tussen uitvoerend en toezichthoudend bestuur eveneens als met de controlerende accountant. Alle financiële kengetallen voldoen ruim aan de norm van het Ministerie van OCW.

De reserves van de DSV worden in overeenstemming met het treasurystatuut op een spaarrekening gedeponneerd. Vanwege de ondanks de recente investeringen nog steeds relatief 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, zijn zeer tevreden met de planning en control en de aansturing van de dagelijkse gang van zaken. Hierbij verlenen wij goedkeuring aan het jaarverslag over het financiële jaar 2024.

Delft, @ juni 2025

Voorzitter
A. Bleumink

Penningmeester
A. Barunović

Hier dient het bestuursverslag ingevoegd te worden.

Laatste pagina (doornummeren instellen op aantal pagina's)

Hier dient het bestuursverslag ingevoegd te worden.

KENGETALLEN

	2024	2023
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	2,16	2,08
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	65,30	55,50
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	74,83	75,75
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	1,62	-1,17

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.

B JAARREKENING GECONSOLIDEERD

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 Onderwijs (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

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

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

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

De activiteiten van de Delftsche Schoolvereniging bestaan uit het geven van primair onderwijs. De activiteiten van Stichting het Uilenest bestaan uit de exploitatie van een kinderdagopvang. De Delftsche Schoolvereniging en Stichting Het Uilenest zijn gevestigd te Delft en zijn beide ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Den Haag, onder nummer 40397536 respectievelijk 41146036.

Stelselwijziging 2024

Per 1 januari 2024 zijn instellingen in het funderend onderwijs verplicht de voorziening voor groot onderhoud te bepalen op basis van de componentenmethode (RJ 212 MVA). De kosten van groot onderhoud betreffen de kosten voortvloeiend uit periodieke werkzaamheden na een langere gebruiksperiode om de huidige staat van een actief in stand te houden en die niet kwalificeren als frequent voorkomende onderhoudskosten. De componentenmethode houdt in dat van de diverse onderdelen van het gebouw (de zogenaamde componenten) zoals vermeld in het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) het bedrag dat voor groot onderhoud is uitgegeven, wordt geactiveerd. De afschrijvingstermijnen zijn bepaald op basis van de verwachte levensduur van de desbetreffende component. De levensduur per component is gebaseerd op een door een deskundige derde ingeschatte gebruiksduur per component zoals opgenomen in het MJOP.

Tot en met 2023 is de voorziening bepaald door de totale kosten van groot onderhoud voor het gehele pand te delen door het aantal jaren van de looptijd van het MJOP (een kostenegaliseringsvoorziening). Derhalve is sprake van een stelselwijziging met ingang van de jaarrekening 2024. De methode activeren en afschrijven wordt toegepast vanaf het boekjaar 2024, er vindt, conform de geldende regelgeving, geen herrekening over voorgaande jaren plaats. De vergelijkende cijfers zijn conform de geldende regelgeving niet aangepast.

Deze stelselwijziging heeft tot gevolg dat het eigen vermogen per 1 januari 2024 is herrekend. Het verschil tussen de waardering van de oude en de nieuwe methode is per 1 januari 2024 verwerkt in het eigen vermogen. Gevolg van de stelselwijziging is dat de voorziening groot onderhoud niet meer van toepassing is, derhalve met € 259.194 is afgenomen en € 0 bedraagt per 1 januari 2024 (was € 259.194 per 31 december 2023). Het eigen vermogen is per 1 januari 2024 toegenomen met € 259.194 naar € 1.271.106 (dit was € 1.011.912 per 31 december 2023).

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

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 economische en juridische eigendom van de schoolgebouwen berust bij de vereniging. Indien een gebouw door een school blijvend wordt verlaten, wordt het gebouw "om niet" aan de Gemeente overgedragen. In 2002 en 2011 zijn er verbouwingen uitgevoerd voor rekening van de Vereniging. Deze verbouwingen zijn opgenomen in de materiële vaste activa en worden in 30 jaar afgeschreven.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen:	verbouwingen 30 jaar; groot onderhoud 10 jaar.
Terreinen	geen afschrijving.
Technische zaken	diverse afschrijvingstermijnen o.b.v. geschatte levensduur.
Meubilair:	algemeen: 20 jaar; inrichting speellokaal: 30 jaar; rolgordijnen: 10 jaar (project); inrichting Uilenest: 5 en 10 jaar;
ICT:	computers, servers en printers: 5 jaar; netwerkbekabeling: 20 jaar; digitale schoolborden: 7 jaar.
OLP en apparatuur:	methoden en apparatuur: 9 jaar; bakfietsen en overige inventaris: 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 en bestemmingsreserves. 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.

Als gevolg van de stelselwijziging van de voorziening groot onderhoud per 1 januari 2024 is een bestemmingsreserve groot onderhoud gevormd. Deze reserve is gevormd in verband met in aankomende jaren geplande afschrijvingen op te activeren groot onderhoud.

De private bestemmingsreserve "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. onttrokken aan de reserve c.q. het fonds.

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. Deze wordt 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 langdurig zieken:

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

Voorziening 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%.

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.

De tot op heden vooruitontvangen (investerings)subsidies, die dienen ter dekking van afschrijvingslasten van materiële vaste activa in de volgende jaren en/of besteed worden ten laste van de exploitatie zijn ook opgenomen onder de langlopende schulden.

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 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 de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen verantwoord. 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 clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

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

Overige baten

De netto-omzet betreft de opbrengst van de in het verslagjaar een derden geleverde diensten en goederen na aftrek van kortingen.

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

betalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen

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

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2024 is 111,7%. ultimo 2023 was deze 110,5%. De dekkingsgraad van PFZW ultimo 2024 is 108,9%. Ultimo 2023 was deze 106,3%.

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 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.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

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

BALANS PER 31 december 2024 geconsolideerd
(na verwerking resultaatbestemming)

		<u>31 december 2024</u>		<u>31 december 2023</u>	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1				
Gebouwen en terreinen		166.840		55.435	
Technische zaken		54.575		63.585	
Meubilair		440.889		469.894	
ICT		113.497		157.476	
OLP en apparatuur		<u>162.185</u>		<u>158.626</u>	
			937.986		905.016
Vlottende activa					
Vorderingen	2				
Debiteuren		132.508		74.377	
Overige vorderingen en overlopende activa		<u>56.947</u>		<u>87.681</u>	
			189.455		162.058
Liquide middelen	3		<u>926.965</u>		<u>756.306</u>
			<u>2.054.407</u>		<u>1.823.380</u>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2024 GECONSOLIDEERD

		Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		€	€	€
Baten				
(Rijks)bijdragen	8	2.852.641	2.818.844	2.866.212
Overige overheidsbijdragen en subsidies	9	46.652	87.797	39.910
Overige baten	10	1.450.138	1.217.678	1.289.287
		<u>4.349.431</u>	<u>4.124.319</u>	<u>4.195.409</u>
Lasten				
Personele lasten	11	3.448.640	3.338.945	3.555.028
Afschrijvingen	12	137.057	130.872	124.061
Huisvestingslasten	13	240.390	221.407	193.126
Overige instellingslasten	14	450.491	379.032	375.490
		<u>4.276.577</u>	<u>4.070.257</u>	<u>4.247.705</u>
Saldo baten en lasten		<u>72.854</u>	<u>54.062</u>	<u>-52.296</u>
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	15	-413	0	5.648
Financiële lasten	16	2.026	2.830	2.567
Financiële baten en lasten		<u>-2.439</u>	<u>-2.830</u>	<u>3.081</u>
Resultaat		<u>70.415</u>	<u>51.232</u>	<u>-49.215</u>

Kasstroomoverzicht

	2024		2023	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		72.854		-52.296
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	137.057		124.061	
- Mutaties voorzieningen	<u>85.790</u>		<u>-245.463</u>	
		222.847		-121.402
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	-27.397		4.760	
- Kortlopende schulden	<u>75.209</u>		<u>9.024</u>	
		<u>47.812</u>		<u>13.785</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		343.513		-159.913
- Ontvangen interest	-413		5.648	
- Betaalde interest	<u>-2.026</u>		<u>-2.567</u>	
		<u>-2.439</u>		<u>3.081</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		341.074		-156.832
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-172.051		-172.142	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	<u>2.024</u>		<u>0</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-170.027		-172.142
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie langlopende schulden	<u>-388</u>		<u>-387</u>	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-388		-387
Mutatie liquide middelen		<u>170.659</u>		<u>-329.362</u>
Beginstand liquide middelen	756.306		1.085.668	
Mutatie liquide middelen	<u>170.659</u>		<u>-329.362</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>926.965</u>		<u>756.306</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS GECONSOLIDEERD (na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

31-12-2024	31-12-2023
€	€

1 Materiële vaste activa

Gebouwen en terreinen	166.840	55.435
Technische zaken	54.575	63.585
Meubilair	440.889	469.894
ICT	113.497	157.476
OLP en apparatuur	162.185	158.626
	<u>937.986</u>	<u>905.016</u>

	Gebouwen en terreinen	Technische zaken	Meubilair	ICT	OLP	Totaal
	€		€	€	€	€
Boekwaarde 31 december 2023						
Aanschaffingswaarde	117.620	221.227	628.002	372.217	330.652	1.669.718
Cumulatieve afschrijvingen	-62.185	-157.642	-158.107	-214.741	-172.026	-764.701
Boekwaarde 31 december 2023	55.435	63.585	469.895	157.476	158.626	905.017
Mutaties						
Investerings	117.942	-	11.317	11.533	31.259	172.051
Desinvesteringen	-	-	-10.703	-1.586	-1.405	-13.694
Afschrijvingen	-6.538	-9.010	-36.754	-54.614	-27.391	-134.306
Cum. afschrijvingen desinvesteringen	-	-	7.134	687	1.096	8.917
Mutaties boekwaarde	111.404	-9.010	-29.006	-43.979	3.559	32.969
Boekwaarde 31 december 2024						
Aanschaffingswaarde	235.562	221.227	628.616	382.165	360.506	1.828.076
Cumulatieve afschrijvingen	-68.723	-166.652	-187.727	-268.668	-198.321	-890.090
Boekwaarde 31 december 2024	166.839	54.575	440.889	113.497	162.185	937.986

De WOZ waarde van het schoolgebouw Koningsplein 83, 2611 XG te Delft bedraagt per 1-1-2024 € 2.499.000.

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
2 Vorderingen		
Debiteuren	132.508	74.377
Overige vorderingen en overlopende activa	56.947	87.681
	<u>189.455</u>	<u>162.058</u>
Overige vorderingen en overlopende activa		
Gemeente inzake schade / ozb	15.400	14.410
Gemeente huisvesting	0	6.098
Overige vorderingen	6.414	28.811
Vooruitbetaalde kosten	35.134	38.362
	<u>56.947</u>	<u>87.681</u>
	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
3 Liquide middelen		
Banktegoeden	926.965	756.306
	<u>926.965</u>	<u>756.306</u>
Banktegoeden		
ING rekening-courant (DSV)	213.888	126.866
ING rekening-courant (SHU)	112.183	139.368
ING Spaarrekening (DSV)	480.895	280.559
ING Spaarrekening (SHU)	120.000	209.513
	<u>926.965</u>	<u>756.306</u>

PASSIVA

4 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 31-12- 2023 vóór stelsel- wijziging €	Stelsel- wijziging per 1-1-2024 €	Saldo 1-1- 2024 na stelsel- wijziging €	Resultaat 2024 €	Overige mutaties €	Saldo 31-12-2024 €
Eigen vermogen						
Algemene reserve	623.742	-	623.742	59.064	-	682.806
Bestemmingsreserve publiek						
Bestemmingsreserve onderhoud	-	145.972	145.972	-	-	145.972
Bestemmingsreserve privaat						
Algemene reserve fonds vereniging	372.894	-	372.894	4.708		377.602
Totaal bestemmingsreserves	372.894	145.972	518.866	4.708	-	523.574
Totaal eigen vermogen	996.636	145.972	1.142.608	63.772		1.206.380
Aandeel derden in het groepsvermogen						
Algemene reserve SHU	15.276	113.222	128.498	6.643		135.141
Groepsvermogen	<u>1.011.912</u>	<u>259.194</u>	<u>1.271.106</u>	<u>70.415</u>	<u>-</u>	<u>1.341.521</u>

€

Resultaat boekjaar	<u>70.415</u>
Toevoeging Algemene reserve	59.064
Toevoeging reserve fonds vereniging	4.708
Toevoeging aandeel derden	<u>6.643</u>
	<u>70.415</u>

5. Voorzieningen

	Saldo 31-12-2023 vóór stelsel-	Stelsel- wijziging 01-01-2024	Saldo 01-01-2024 na stelsel- wijziging	Dotaties	Ont- trekkingen	vrijval	Saldo 31-12-2024
	€	€	€	€	€	€	€
Personeel:							
Langdurig zieken	86.367	-	86.367	169.574	-81.113	-5.254	169.574
Jubilea	23.659		23.659	6.235	-3.652	-	26.242
	110.026	-	110.026	175.809	-84.765	-5.254	195.816
Overige:							
Onderhoud	259.194	-259.194	-	-	-	-	-
	369.220	-259.194	110.026	175.809	-84.765	-5.254	195.816

Overzicht looptijd voorzieningen

	<u>< 1 jaar</u>	<u>1-5 jaar</u>	<u>> 5 jaar</u>	<u>Totaal</u>
Langdurig zieken	133.614	35.960		169.574
Jubilea	1.210	8.405	16.627	26.242
	134.824	44.365	16.627	195.816

	31-12-2024	31-12-2023			
	€	€			
6 Langlopende schulden					
(Investerings)subsidies	935	1.323			
	935	1.323			
	Boek- waarde 01-01- 24 €	Mutatie 2024 €	Boek- waarde 31-12- 24 €	Looptijd > 1 jaar €	Looptijd > 5 jaar €
(Investerings)subsidies	1.323	-388	935	0	935
	1.323	-388	935	0	935
	31-12-2024	31-12-2023			
	€	€			
7 Kortlopende schulden					
Crediteuren	39.718	51.482			
Belastingen en premies sociale verzekeringen	171.452	151.696			
Schulden terzake van pensioenen	44.909	45.153			
Overige schulden en overlopende passiva	260.054	192.592			
	516.133	440.924			
Belastingen en premies sociale verzekeringen					
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	167.171	146.439			
Premies sociale verzekeringen	1.580	1.517			
Premie vervangingsfonds / participatiefonds	2.701	3.741			
	171.452	151.696			
Overige schulden en overlopende passiva					
Vooruitontvangen Rijksdienst Cultureel Erfgoed	88.132	0			
Vooruitontvangen subsidie OCW	0	7.435			
Vooruitontvangen bedragen DSU	12.500	0			
Vakantiegeld	109.952	109.375			
Bindingstoelage	0	5.979			
Vooruitontvangen investeringssubsidie gemeente	387	387			
Overige kortlopende schulden	49.083	69.415			
	260.054	192.592			

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/Ja/Nee						
Lerarenbeurs	1349582-1	22-08-2023	ja						
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 BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN GECONSOLIDEERD

Baten

	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
8 (Rijks)bijdragen			
Reguliere bekostiging	2.708.913	2.643.882	2.598.762
Bijzondere- en aanvullende bekostiging NPO	0	0	114.333
Professionalisering begeleiding starters en schoolleiders	41.738	40.212	41.312
Overige subsidies Ministerie van OCW	7.435	12.750	5.311
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	94.555	122.000	106.493
	<u>2.852.641</u>	<u>2.818.844</u>	<u>2.866.212</u>
9 Overige overheidsbijdragen en subsidies			
Gemeente: loonkostensubsidie	25.732	25.309	24.887
Gemeente: vergoeding gymzaal	14.615	14.100	14.636
Gemeente: overige vergoedingen	5.917	48.000	0
Gemeente: vrijval investeringssubsidies	388	387	387
	<u>46.652</u>	<u>87.797</u>	<u>39.910</u>
10 Overige baten			
Ouderbijdragen kinderopvang	1.179.488	936.000	946.189
Ouderbijdragen DSV	250.118	240.000	313.176
Verhuur onroerende zaken	0	2.000	0
Baten schoolfonds	11.659	15.000	10.545
Overige baten	8.873	24.678	19.378
	<u>1.450.138</u>	<u>1.217.678</u>	<u>1.289.287</u>

Lasten

11 Personele lasten			
Lonen en salarissen	2.501.670	3.082.445	2.497.202
Sociale lasten	377.402	82.000	388.262
Pensioenlasten	313.119	41.000	332.573
Participatiefonds	31.652	0	43.265
Overige personele lasten	329.037	161.000	391.516
Uitkeringen (-/-)	-104.240	-27.500	-97.790
	<u>3.448.640</u>	<u>3.338.945</u>	<u>3.555.028</u>
Lonen en salarissen			
Salariskosten directie	345.335	246.496	273.346
Salariskosten OP	1.954.432	2.040.400	1.947.424
Salariskosten NPO OP	0	0	79.121
Salariskosten OOP	360.558	382.437	318.745
Salariskosten werkdrukvermindering OOP	0	35.041	0
Salariskosten NPO OOP	0	0	35.463
Salariskosten kinderopvang	540.389	500.034	596.628
Salariskosten ouderschapsverlof	11.349	0	1.818
Salariskosten seniorenregeling	5.499	0	4.853
Werkkosten via salaris	6.282	1.038	3.905
Correctie sociale lasten	-377.402	-82.000	-388.262
Correctie pensioenen	-313.119	-41.000	-332.573
Correctie Participatiefonds	-31.652	0	-43.265
	<u>2.501.670</u>	<u>3.082.445</u>	<u>2.497.202</u>

	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
Sociale lasten			
Sociale lasten	377.402	82.000	388.262
	<u>377.402</u>	<u>82.000</u>	<u>388.262</u>
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	313.119	41.000	332.573
	<u>313.119</u>	<u>41.000</u>	<u>332.573</u>
Participatiefonds			
Premies Participatiefonds	31.652	0	43.265
	<u>31.652</u>	<u>0</u>	<u>43.265</u>
Overige personele lasten			
Personele kosten via derden	173.685	0	156.599
Nascholing	17.450	35.000	53.907
Verzuimverzekering	15.349	14.000	12.793
Kosten schoolbegeleiding	0	10.000	12.333
Kosten Arbo	8.370	35.000	37.511
Dotatie voorziening langdurig zieken	0	13.000	0
Dotatie voorziening jubilea	6.235	5.000	0
Vrijval voorziening jubilea	0	0	-3.746
Dotatie voorziening langdurig zieken	83.207	0	86.367
Werkkosten	21.194	31.000	24.160
Overige personeelskosten	3.548	18.000	11.593
	<u>329.037</u>	<u>161.000</u>	<u>391.516</u>
Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen UWV ZW/WAZO	-103.144	-27.500	-97.790
Uitkeringen Achmea risicofonds	-1.096	0	0
	<u>-104.240</u>	<u>-27.500</u>	<u>-97.790</u>

Personeelsbezetting

	2024 Aantal FTE's	2023 Aantal FTE's
DIR	1,78	1,92
OP	21,34	22,44
OOP	5,58	6,02
Kinderopvang	10,14	12,02
	<u>38,84</u>	<u>42,40</u>

WNT-verantwoording 2024 Delftsche Schoolvereniging

De WNT is van toepassing op Delftsche Schoolvereniging (DSV). Het voor DSV toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 138.000 (klasse A).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2024	
bedragen x € 1	D.N. Sprenkeling
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01- 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	j
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
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
Bezoldiging	127.455
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 2023	
bedragen x € 1	D.N. Sprenkeling
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	j
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	102.378
Beloningen betaalbaar op termijn	19.093
<i>Subtotaal</i>	<i>121.471</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	132.000
Bezoldiging	121.471

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 2024	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
mr. E.J.H. Jansen	Voorzitter/secretaris
mw. A. Barunovic	Penningmeester
mw. L. Brugman- Rikers	Onderwijs (t/m 30-6-2024)
S. Sibons	Huisvesting (t/m 30-6-2024)
mw. A. Bleumink	Toezichthoudend bestuurder
L. Vermeer	Toezichthoudend bestuurder (m.i.v. 25-06-2024)

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking, die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijk drempelbedrag hebben ontvangen.

	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
12 Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	6.537	8.781	3.471
Technische zaken	9.010	9.010	9.070
Meubilair	36.221	31.394	31.418
ICT	54.614	56.564	53.641
OLP en apparatuur	27.923	25.123	26.460
Boekverlies activa (niet meer aanwezig)	2.751	0	0
	<u>137.057</u>	<u>130.872</u>	<u>124.061</u>
13 Huisvestingslasten			
Huur huisvesting/terrein	27.976	0	24.863
Dotatie onderhoudsvoorziening	0	0	-29.600
Onderhoud gebouw/installaties	26.028	29.000	45.213
Energie en water	62.221	61.800	29.836
Schoonmaakkosten	105.150	110.000	100.537
Heffingen	5.414	4.300	3.517
Tuinonderhoud	142	0	0
Bewaking en beveiliging	2.271	2.500	2.574
Onderhoudsbeheer	605	4.000	3.220
Overige huisvestingslasten	10.584	9.807	12.965
	<u>240.390</u>	<u>221.407</u>	<u>193.126</u>
14 Overige instellingslasten			
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	70.941	51.750	57.769
Accountantskosten	33.297	16.000	24.568
Advieskosten	1.815	0	20.315
Telefoonkosten	1.521	2.300	2.085
Overige administratie- en beheer	430	500	701
	<u>108.005</u>	<u>70.550</u>	<u>105.438</u>
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud vervanging meubilair	878	2.500	956
	<u>878</u>	<u>2.500</u>	<u>956</u>
<i>Overige</i>			
Uitgaven passend onderwijs	4.108	0	0
Contributies	8.284	6.800	7.833
Excursies / schoolreis / sport	36.144	26.500	24.042
Ouderraad/(G)MR	10.829	16.600	6.536
Verzekeringen	3.029	2.332	6.434
Portikosten / drukwerk	44	0	58
PR	0	500	257
Culturele vorming	2.192	9.000	2.467
Schooltest / onderzoek / begeleiding	0	4.000	2.498
Schoolkamp/werkweek	7.382	10.000	8.267
Afscheid en jubilea	1.382	0	367
Vergaderingen en bijeenkomsten	378	0	235
Voeding	23.006	20.000	16.051
Speelgoed	13.654	15.000	9.955
Activiteiten	13.573	30.000	10.776
Overige uitgaven	6.335	4.250	4.319
	<u>130.341</u>	<u>144.982</u>	<u>100.095</u>

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	€	€	€
<i>Leermiddelen (PO)</i>			
Onderwijsleerpakket	128.200	95.000	99.581
Informatietechnologie	58.456	44.000	46.030
Kopieerkosten	24.610	22.000	23.390
	<u>211.267</u>	<u>161.000</u>	<u>169.001</u>
 Totaal Overige instellingslasten	 <u>450.491</u>	 <u>379.032</u>	 <u>375.490</u>
 Financiële baten en lasten			
15 Financiële baten			
Rentebaten	-413	0	5.648
	<u>-413</u>	<u>0</u>	<u>5.648</u>
16 Financiële lasten			
Rentelasten	1.198	1.200	1.420
Overige financiële lasten	828	1.630	1.147
	<u>2.026</u>	<u>2.830</u>	<u>2.567</u>
 Totaal financiële baten en lasten	 <u>-2.439</u>	 <u>-2.830</u>	 <u>3.081</u>

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	€	€	€
Specificatie honorarium			
Onderzoek jaarrekening 2024	23.520	16.000	-
Onderzoek jaarrekening 2023	9.777	-	24.568
	<u>33.297</u>	<u>16.000</u>	<u>24.568</u>

Model E

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm 2024	Stat. zetel	Code activi- teiten	Eigen Vermogen 31-dec-24 EUR	Resultaat jaar 2024 EUR	Art.2: 403 BW Ja / Nee	Deel- name %	Conso- lidatie Ja / Nee
Passend Primair Onderwijs Delft, Den Hoorn, Landsingerland, Pijnacker-Nootdorp en Schipluiden	Stichting	Delft	4	nb	nb	nee		nee
St. het Uilenest	Stichting	Delft	4	<u>135.142</u>	<u>6.643</u>	nee		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.

B7 NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

Huurovereenkomst kopieerpparaatuur

De vereniging heeft in 2019 een huurovereenkomst afgesloten met Sharp voor kopieerapparatuur. De looptijd van deze overeenkomst is 72 maanden. De huurkosten voor 2024-2025 bedragen naar schatting jaarlijks ongeveer € 33.900 (inc btw).

B8 BALANS PER 31 december 2024
(na verwerking resultaatbestemming)

		<u>31 december 2024</u>		<u>31 december 2023</u>	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1				
Gebouwen en terreinen		57.501		55.435	
Technische zaken		54.575		63.585	
Meubilair		364.796		383.705	
ICT		113.497		157.476	
OLP en apparatuur		<u>95.035</u>		<u>96.339</u>	
			685.404		756.539
Vlottende activa					
Vorderingen	2				
Overige vorderingen en overlopende activa		<u>452.234</u>		<u>435.439</u>	
			452.234		435.439
Liquide middelen	3		<u>694.783</u>		<u>407.425</u>
			<u><u>1.832.421</u></u>		<u><u>1.599.404</u></u>

- 109 -

B9 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2024

		Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		€	€	€
Baten				
(Rijks)bijdragen	8	2.852.641	2.818.844	2.866.212
Overige overheidsbijdragen en subsidies	9	40.735	87.797	39.910
Overige baten	10	582.026	501.678	685.025
		<u>3.475.402</u>	<u>3.408.319</u>	<u>3.591.147</u>
Lasten				
Personele lasten	11	2.751.249	2.755.911	2.897.058
Afschrijvingen	12	114.853	119.123	111.397
Huisvestingslasten	13	201.498	215.807	290.593
Overige instellingslasten	14	343.537	266.232	287.527
		<u>3.411.138</u>	<u>3.357.074</u>	<u>3.586.575</u>
Saldo baten en lasten		<u>64.264</u>	<u>51.245</u>	<u>4.572</u>
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	15	336	0	2.633
Financiële lasten	16	828	1.330	1.460
Financiële baten en lasten		<u>-492</u>	<u>-1.330</u>	<u>1.173</u>
Resultaat		<u>63.772</u>	<u>49.915</u>	<u>5.745</u>

B10 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS (na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
1 Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	57.501	55.435
Technische zaken	54.575	63.585
Meubilair	364.796	383.705
ICT	113.497	157.476
OLP en apparatuur	95.035	96.339
	<u>685.404</u>	<u>756.539</u>

	Gebouwen en terreinen	Technische zaken	Meubilair	ICT	OLP	Totaal
	€		€	€	€	€
Boekwaarde 31 december 2023						
Aanschaffingswaarde	116.447	221.227	518.808	372.217	211.648	1.440.347
Cumulatieve afschrijvingen	-61.012	-157.642	-135.104	-214.741	-115.309	-683.808
Boekwaarde 31 december 2023	55.435	63.585	383.704	157.476	96.339	756.539
Mutaties						
Investerings	5.875	-	10.117	11.533	18.218	45.743
Desinvesteringen	-	-	-10.703	-1.586	-1.405	-13.694
Afschrijvingen	-3.809	-9.010	-25.457	-54.614	-19.213	-112.102
Cum. afschrijvingen desinvesteringen	-	-	7.135	688	1.096	8.919
Mutaties boekwaarde	2.066	-9.010	-18.908	-43.978	-1.304	-71.135
Boekwaarde 31 december 2024						
Aanschaffingswaarde	122.322	221.227	518.222	382.164	228.461	1.472.396
Cumulatieve afschrijvingen	-64.821	-166.652	-153.426	-268.667	-133.426	-786.992
Boekwaarde 31 december 2024	57.501	54.575	364.796	113.497	95.035	685.404

Afschrijvingspercentages

	Vanaf	t/m
Gebouwen en terreinen	3,33 %	5,00 %
Technische zaken	2,50 %	20,00 %
Meubilair	3,33 %	10,00 %
ICT	5,00 %	25,00 %
OLP en apparatuur	11,11 %	20,00 %

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
2 Vorderingen		
Overige vorderingen en overlopende activa	452.234	435.439
	<u>452.234</u>	<u>435.439</u>
Overige vorderingen en overlopende activa		
Gemeente inzake schade / ozb	15.400	14.410
Gemeente huisvesting	0	6.098
R/c Stichting het Uilenest	402.314	354.242
Overige vorderingen	5.915	27.311
Vooruitbetaalde kosten	28.605	33.378
	<u>452.234</u>	<u>435.439</u>

R/c stichting Het Uilenest

De vordering op Stichting het Uilenest is gebaseerd op doorbelaste kosten volgens de onderlinge samenwerkingsovereenkomst. De doorbelaste kosten over 2023 en 2024 werden gedeeltelijk achteraf gefactureerd. In de periode januari tot en met april 2025 werd € 181.454 aan aflossingen op de vordering ontvangen.

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
3 Liquide middelen		
Banktegoeden	694.783	407.425
	<u>694.783</u>	<u>407.425</u>
Banktegoeden		
ING betaalrekening bestuur	213.507	126.412
ING zakelijke rekening	381	454
ING spaarrekening	480.895	280.559
	<u>694.783</u>	<u>407.425</u>

PASSIVA

4 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES

	Saldo 31-12- 2023 vóór stelsel- wijziging	Stelsel- wijziging per 1-1-2024	Saldo 1-1- 2024 na stelsel- wijziging	Resultaat 2024	Overige mutaties	Saldo 31-12-2024
	€	€	€	€	€	€
Algemene reserve						
Algemene reserve	623.741	-	623.741	59.064	-	682.805
Bestemmingsreserve publiek						
Bestemmingsreserve onderhoud	-	145.972	145.972	-	-	145.972
Bestemmingsreserve privaat						
Algemene reserve fonds vereniging	372.894	-	372.894	4.708	-	377.602
Totaal bestemmingsreserves	372.894	145.972	518.866	4.708	-	523.574
Eigen vermogen	<u>996.635</u>	<u>145.972</u>	<u>1.142.607</u>	<u>63.772</u>	<u>-</u>	<u>1.206.379</u>

Voorstel verwerking resultaat 2024:

	€
Resultaat boekjaar	<u>63.772</u>
Toevoeging Algemene reserve	59.064
Toevoeging reserve fonds vereniging	<u>4.708</u>
	<u>63.772</u>

5 Voorzieningen

VERLOOPOVERZICHT VOORZIENINGEN

	Saldo 31-12-2023 vóór stelsel-	Stelsel- wijziging 01-01-2024	Saldo 01-01-2024 na stelsel- wijziging	Dotaties	Ont- trekkingen	vrijval	Saldo 31-12-2024
	€	€	€	€	€	€	€
Personeel:							
Langdurig zieken	86.367	-	86.367	169.574	-81.113	-5.254	169.574
Jubilea	23.659		23.659	5.969	-3.652	-	25.976
	110.026	-	110.026	175.543	-84.765	-5.254	195.550
Overige:							
Onderhoud	145.972	-145.972	-	-	-	-	-
	255.998	-145.972	110.026	175.543	-84.765	-5.254	195.550

Overzicht looptijd voorzieningen

	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Langdurig zieken	133.614	35.960		169.574
Jubilea	1.210	8.405	16.361	25.976
	134.824	44.365	16.361	195.550

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
6 Langlopende schulden		
(Investerings)subsidies	935	1.323
	<u>935</u>	<u>1.323</u>
	Boek- waarde 01-01- 24 €	Mutatie 2024 €
	Boek- waarde 31-12- 24 €	Looptijd > 1 jaar €
	Looptijd > 5 jaar €	
(Investerings)subsidies	1.323	-388
	<u>1.323</u>	<u>-388</u>
	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
7 Kortlopende schulden		
Crediteuren	36.690	34.719
Belastingen en premies sociale verzekeringen	153.262	137.550
Schulden terzake van pensioenen	32.128	34.442
Overige schulden en overlopende passiva	<u>207.477</u>	<u>138.737</u>
	<u>429.557</u>	<u>345.448</u>
Belastingen en premies sociale verzekeringen	150.561	133.810
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	2.701	3.741
Premie participatiefonds	<u>153.262</u>	<u>137.550</u>
Overige schulden en overlopende passiva		
Vooruitontvangen Rijksdienst cultureel erfgoed	88.132	0
Vakantiegeld	87.435	85.955
Bindingstoelage	0	5.979
Vooruitontvangen subsidie Ministerie OCW	0	7.435
Vooruitontvangen investeringssubsidie gemeente	387	387
Overige kortlopende schulden	<u>31.522</u>	<u>38.980</u>
	<u>207.477</u>	<u>138.737</u>

B11 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten enkelvoudig

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2024

Baten

	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
8 (Rijks)bijdragen			
Reguliere bekostiging	2.708.913	2.643.882	2.598.762
Bijzondere- en aanvullende bekostiging NPO	0	0	114.333
Professionalisering begeleiding starters en schoolleiders	41.738	40.212	41.312
Overige subsidies Ministerie van OCW	7.435	12.750	5.311
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	94.555	122.000	106.493
	<u>2.852.641</u>	<u>2.818.844</u>	<u>2.866.212</u>
9 Overige overheidsbijdragen en subsidies			
Gemeente: loonkostensubsidie	25.732	25.309	24.887
Gemeente: vergoeding gymzaal	14.615	14.100	14.636
Gemeente: overige vergoedingen	0	48.000	0
Gemeente: vrijval investeringssubsidies	388	387	387
	<u>40.735</u>	<u>87.797</u>	<u>39.910</u>
10 Overige baten			
Ouderbijdragen	250.118	240.000	313.176
Verhuur onroerende zaken	101.940	102.000	101.940
Baten schoolfonds	11.659	15.000	10.545
Baten personeel SHU	210.316	136.000	243.615
Overige baten	7.993	8.678	15.750
	<u>582.026</u>	<u>501.678</u>	<u>685.025</u>

Lasten

11 Personele lasten			
Lonen en salarissen	1.968.488	2.682.911	1.992.907
Sociale lasten	304.769	0	303.460
Pensioenlasten	275.964	0	296.562
Participatiefonds	31.652	0	43.265
Overige personele lasten	232.911	100.500	316.550
Uitkeringen (-/-)	-62.535	-27.500	-55.687
	<u>2.751.249</u>	<u>2.755.911</u>	<u>2.897.058</u>
Lonen en salarissen			
Salariskosten directie	244.251	223.996	245.999
Salariskosten OP	1.954.432	2.040.400	1.947.424
Salariskosten NPO OP	0	0	79.121
Salariskosten OOP	360.558	382.437	318.745
Salariskosten werkdrukvermindering OOP	0	35.041	0
Salariskosten NPO OOP	0	0	35.463
Salariskosten ouderschapsverlof	11.349	0	1.124
Salariskosten seniorenregeling	5.499	0	4.853
Werkkosten via salaris	4.784	1.038	3.467
Correctie sociale lasten	-304.769	0	-303.460
Correctie pensioenen	-275.964	0	-296.562
Correctie Participatiefonds	-31.652	0	-43.265
	<u>1.968.488</u>	<u>2.682.911</u>	<u>1.992.907</u>

	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
Sociale lasten			
Sociale lasten	304.769	0	303.460
	<u>304.769</u>	<u>0</u>	<u>303.460</u>
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	275.964	0	296.562
	<u>275.964</u>	<u>0</u>	<u>296.562</u>
Participatiefonds			
Premies Participatiefonds	31.652	0	43.265
	<u>31.652</u>	<u>0</u>	<u>43.265</u>
Overige personele lasten			
Personele kosten via derden	105.951	0	135.226
Nascholing	14.353	25.000	49.559
Kosten schoolbegeleiding	0	10.000	12.333
Kosten Arbo	5.995	10.000	8.664
Dotatie voorziening langdurig zieken	83.207	13.000	86.367
Dotatie voorziening jubilea	5.969	5.000	-3.746
Werkkosten	14.129	20.000	17.740
Overige personeelskosten	3.307	17.500	10.408
	<u>232.911</u>	<u>100.500</u>	<u>316.550</u>
Uitkeringen (-/-)			
UWV uitkeringen ZW/WAZO	-61.439	-27.500	-55.687
Achmea uitkeringen risicofonds	-1.096	0	0
	<u>-62.535</u>	<u>-27.500</u>	<u>-55.687</u>
Personeelsbezetting			
	2024	2023	
	Aantal FTE's	Aantal FTE's	
DIR	1,78	1,92	
OP	21,34	22,44	
OOP	5,58	6,02	
	<u>28,70</u>	<u>30,38</u>	

	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
12 Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	3.809	8.781	3.471
Technische zaken	9.010	9.010	9.070
Meubilair	25.457	25.541	25.484
ICT	54.614	56.564	53.641
OLP en apparatuur	19.213	19.227	19.730
Boekverlies activa (niet meer aanwezig)	2.751	0	0
	<u>114.853</u>	<u>119.123</u>	<u>111.397</u>
13 Huisvestingslasten			
Dotatie onderhoudsvoorziening	0	0	100.000
Onderhoud gebouw/installaties	24.049	28.500	45.213
Energie en water	59.170	60.000	26.778
Schoonmaakkosten	105.150	110.000	100.537
Heffingen	3.088	2.000	1.294
Bewaking en beveiliging	2.271	2.500	2.574
Onderhoudsbeheer	605	4.000	3.220
Overige huisvestingslasten	7.165	8.807	10.976
	<u>201.498</u>	<u>215.807</u>	<u>290.593</u>
14 Overige instellingslasten			
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	48.369	34.750	42.446
Juridische advieskosten	1.815	0	20.315
Accountantskosten	24.140	10.000	14.568
Telefoonkosten	563	1.500	1.276
Overige administratie- en beheer	322	0	404
	<u>75.209</u>	<u>46.250</u>	<u>79.008</u>
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud vervanging meubilair	301	1.000	956
	<u>301</u>	<u>1.000</u>	<u>956</u>
<i>Overige</i>			
Representatiekosten	1.342	0	0
Contributies	6.708	5.500	6.414
Excursies / schoolreis / sport	36.144	26.500	24.042
Ouderraad/(G)MR	10.829	16.600	6.536
Verzekeringen	3.029	2.132	3.073
PR	0	500	257
Culturele vorming	2.192	9.000	2.467
Schooltest / onderzoek / begeleiding	0	4.000	2.498
Schoolkamp/werkweek	7.382	10.000	8.267
Afscheid en jubilea	1.382	0	367
Vergaderingen en bijeenkomsten	378	0	235
Overige uitgaven	8.031	3.750	3.747
	<u>77.417</u>	<u>77.982</u>	<u>57.904</u>
<i>Leermiddelen (PO)</i>			
Onderwijsleerpakket	128.200	95.000	99.581
Informatietechnologie	37.799	24.000	26.688
Kopieerkosten	24.610	22.000	23.390
	<u>190.610</u>	<u>141.000</u>	<u>149.659</u>
Totaal Overige instellingslasten	<u>343.537</u>	<u>266.232</u>	<u>287.527</u>

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	€	€	€
Financiële baten en lasten			
15 Financiële baten			
Rentebaten	336	0	2.633
	336	0	2.633
16 Financiële lasten			
Rentelasten	0	0	313
Overige financiële lasten	828	1.330	1.147
	828	1.330	1.460
Totaal financiële baten en lasten	-492	-1.330	1.173

B12 Gesegmenteerde informatie

Gesegmenteerde balans naar sectoren

	Totaal	Primair onderwijs	Overige activiteiten
Balans na resultaatbestemming	31-12-2024	31-12-2024	31-12-2024
	€	€	€
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	937.986	685.404	252.582
Vlottende activa			
Vorderingen*	591.769	452.234	139.535
Liquide middelen	926.966	694.783	232.183
	2.456.721	1.832.421	624.300
PASSIVA			
Groepsvermogen			
Eigen vermogen	1.341.521	1.206.379	135.142
Voorzieningen	195.816	195.550	266
Langlopende schulden	935	935	-
Kortlopende schulden*	918.449	429.557	488.892
	2.456.721	1.832.421	624.300

Gesegmenteerde staat van baten en lasten naar sectoren

	Totaal	Primair onderwijs	Overige activiteiten
	€	€	€
Rijksbijdragen	2.852.641	2.852.641	-
Overige overheidsbijdragen en subsidies	46.652	40.735	5.917
Overige baten^	1.762.394	582.026	1.180.368
Totaal van baten	4.661.687	3.475.402	1.186.285
Personeelslasten^	3.658.956	2.751.249	907.707
Afschrijvingen op materiële vaste activa	137.056	114.853	22.203
Huisvestingslasten^	342.330	201.498	140.832
Overige lasten	450.491	343.538	106.953
Totaal van lasten	4.588.833	3.411.138	1.177.695
Totaal saldo baten en lasten			
Financiële baten	- 413	336	- 749
Financiële lasten	2.026	828	1.198
Totaal van resultaat voor belastingen	70.415	63.772	6.643
Belastingen		-	-
Totaal van resultaat na belastingen	70.415	63.772	6.643
Aandeel derden		-	-
Nettoresultaat na belastingen tbv rechtsper	70.415	63.772	6.643

*, tussen de vorderingen en kortlopende schulden is sprake van een onderlinge positie tussen PO en KO ad € 402.314 welke in de geconsolideerde jaarrekening is geëlimineerd.

^, tussen de overige baten van PO ad € 312.256 en personeelslasten KO ad € 210.316 en huisvestingslasten KO ad € 101.940 is sprake van een onderlinge transactie welke in de geconsolideerde jaarrekening is geëlimineerd.

Ondertekening Jaarverslag

Opgesteld door het bestuur te Delft op 25 juni 2025,

mw. D.N. Sprenkeling, Msc
uitvoerend bestuur

.....

mr. E.J.H. Jansen
toezichthoudend bestuur
(secretaris)

.....

L. Vermeer
toezichthoudend bestuur
(ict)

.....

mw. A. Bleumink
toezichthoudend bestuur
(voorzitter)

.....

mw. A. Barunovic
toezichthoudend bestuur
(financiën)

.....

Vastgesteld op 25 juni 2025 tijdens de algemene ledenvergadering.

.....

Statutaire verdeling resultaat

De vereniging beoogt niet het maken van winst. De vereniging heeft derhalve in de statuten geen bepaling omtrent de verdeling van de winst opgenomen, er is daarom ook geen statutaire winstbepaling.

Controleverklaring invoegen blad 2