



Jaarverslag 2021
Delftsche Schoolvereniging

INHOUDSOPGAVE

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

Bestuursverslag	1
-----------------	---

B JAARREKENING

Grondslagen	67
Balans per 31 december 2021	72
Staat van baten en lasten 2021	74
Kasstroomoverzicht 2021	75
Toelichting behorende tot de balans	76
Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	81
Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen	88
Gegevens over de rechtspersoon	89
Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat	92
Ondertekening Jaarverslag	93

C OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring	94
--------------------	----

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022



Bestuursverslag Delftsche Schoolvereniging 2021

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Het schoolbestuur van de DSV	5
Organisatie	10
Verantwoording van het beleid	14
Onderwijs & kwaliteit	14
Doelen en resultaten	19
Overige ontwikkelingen	22
Toekomstige ontwikkelingen	23
Onderwijsresultaten	24
Internationalisering	26
Visitatie	28
Passend onderwijs	28
Onderzoek en ontwikkeling	28
Strategisch personeelsbeleid	30
Doelen en resultaten	30
Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis	34
Uitkeringen na ontslag	35
Aanpak werkdruk	35
Huisvesting & facilitaire zaken	37
Doelen en resultaten	37
Toekomstige ontwikkelingen	38
Maatschappelijk verantwoord ondernemen en IKC-vorming	38
Financieel beleid	40
Nationaal Programma Onderwijs	42
DSV-besteding Nationaal programma Onderwijs	43
Onderwijsachterstandenmiddelen	46
Prestatiebox	46
Intern risicobeheersingssysteem	47
Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem	47
Belangrijkste risico's en onzekerheden	47

Risicoprofiel	48
Continuïteitsparagraaf	50
Verantwoording van de financiën	50
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief Leerlingen	50
FTE.....	52
Staat van baten en lasten en balans	53
Resultaatrekening in meerjarig perspectief	55
De belangrijkste mutaties in de balansposten t.o.v. het voorgaande jaar	57
De belangrijkste (toekomstige) ontwikkelingen op de meerjarenbalans.....	58
Financiële positie	59
Toelichting op de financiële positie	59
Verslag intern toezicht.....	62
Algemeen	62
Financieel Toezicht	64

Voorwoord

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van De DSV. Terugkijkend op het afgelopen jaar, kunnen we stellen dat wij niet om Corona heen konden. Naast de scholensluiting, hebben zowel leerlingen als hun gezinsleden en de medewerkers te maken gehad met de gevolgen van het COVID-19 virus en de maatregelen op nationaal, internationaal en regionaal niveau genomen. Met inzet van onze medewerkers en met medewerking van alle betrokkenen, hebben we ons voornamelijk gericht op wat er wel mogelijk was binnen de veranderende omstandigheden. Daarin zijn wij geslaagd en met trots kijken wij terug op een jaar waarin wij het onderwijs steeds hebben kunnen continueren dankzij de flexibiliteit en inzet van het team. Dat verdient waardering waarmee de medewerkers hun positieve energie versterken.

Het verslag biedt daarnaast een breder perspectief op alle ontwikkelingen en het resultaat. 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 aan al onze leerlingen en de persoonlijke (talent)ontwikkeling van zowel kinderen als medewerkers en de professionalisering van onze organisatie als geheel. Daarin dragen wij zorg voor zowel de kwaliteit als de continuïteit van ons onderwijs, passend bij de mogelijkheden van onze leerlingen en medewerkers.

Het jaarverslag is bestemd voor zowel de medewerkers als voor ouders, bestuursleden, MR-leden en externe geïnteresseerden. In het eerste hoofdstuk staat 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 2021 beschreven. 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 bouwen wij hierop verder in 2022.

Daphne Sprenkeling
Bestuurder DSV

Het schoolbestuur van de DSV

Missie, visie en kernactiviteiten

De DSV werkt binnen een prettig pedagogisch klimaat aan een stevige basis op het gebied van taal, lezen, rekenen en sociale vaardigheden. De komende jaren past De DSV haar onderwijsaanbod en concept aan op de toekomstige situatie en zal zij zich nog kwalitatief onderscheiden door een toekomstgericht breed aanbod op maat voor alle kinderen, met aandacht voor ieder kind en een extra aanbod op maat voor zowel zorgleerlingen als getalenteerde en excellente leerlingen.

Identiteit

De Delftsche Schoolvereniging (DSV), is een algemeen bijzondere basisschool waar onderwijs op 'algemene grondslag' gegeven wordt.

De DSV gaat uit van de gelijkwaardigheid. Het woord 'bijzonder' duidt op de verenigingsstructuur.

Missie van de vereniging

De missie 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.

Vanuit onze identiteit geven wij invulling aan onze belangrijkste kernwaarden:

Verbonden

Vaardig

Verrijkend

Vooruitgang

Trots.

Dit vertaalt zich naar ons missie-statement: Samen vaardig worden, groeien in onze talenten en trots zijn op onze vooruitgang.

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.

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 verbinden door een aantrekkelijk werkgever zijn omdat zij het

verschil maken. 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 hogere ouderbijdrage hebben we meer financiële ruimte om te investeren in kwaliteit van het onderwijs.

Onderwijsvisie

De kernvakken rekenen en taal zijn van hoog niveau, aansluitend bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Hierbij maken we gebruik van het formatief leren, evenals de analyses van de onderwijsopbrengsten en –ontwikkelingen. Er is aandacht voor het ontwikkelen van de zogenaamde 21ste -eeuwse vaardigheden:

1. Een stevige basis in rekenen en taal;
2. Samenwerken;
3. Probleemoplossend vermogen;
4. Kritisch denken;
5. Creativiteit;
6. ICT;
7. Communiceren;
8. Sociale en culturele vaardigheden.

De DSV biedt een doorgaande in een rijke speel-en leeromgeving waarin verschillende werkvormen ingezet worden en waarbij leerlingen mede-eigenaar zijn van het leerproces. De school biedt een veilig klimaat, waarin ze worden voorbereid op een stevige positie in de samenleving (burgerschap) vanuit zelfvertrouwen en plezier.

Beleid en kernactiviteiten met de belangrijkste producten/diensten

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

Tevens worden de producten en diensten periodiek aangepast aan de maatschappelijke ontwikkelingen en behoeften van leerlingen en andere betrokkenen. Drie jaar geleden is de DSV gestart met de transitie naar '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.

Strategisch beleidsplan

Binnen een modern onderwijsconcept waarin kwaliteit centraal staat, streven wij naar maximale 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 zo optimaal mogelijk 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 aandacht voor ieder kind werken wij aan persoonsvorming binnen een ontwikkelingsgericht verrijkend basisaanbod waarbij eigenaarschap van het kind centraal staat. 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 samen thematisch 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. De leerkrachten hebben hart voor onderwijs waarbij ze leren met en van elkaar en de ruimte krijgen om zich 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 ouderbijdrage, 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 moderne 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 ouderbijdrage kan het gebouw, dat in eigen beheer is, goed onderhouden en gemoderniseerd worden.



Maatschappelijke positie

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. Naast deze interne intensivering van samenwerking, streeft de DSV ook naar een stevig netwerk met andere scholen, besturen en organisaties, evenals met de mensen in de directe omgeving van de school. Bij

onderwijsontwikkelingen of organisatieveranderingen, worden zowel de interne kracht en belangen als de externe omstandigheden en ontwikkelingen, meegenomen in de koersbepaling en besluitvorming.

Toegankelijkheid & toelating

De DSV heeft de aanmeldings- en toelatingsprocedure in begin 2019 opgesteld. In 2020 en 2021 is het ondersteuningsprofiel aangepast. Het beleid is in 2021 gevolgd. In 2022 zal het beleid opnieuw worden herzien en waar nodig worden aangepast conform de huidige wet- en regelgeving.



Organisatie

Contactgegevens

- De DSV
- Bestuursnummer 95135
- Koningsplein 83 2611 Delft
- 015-2120628
- Info@dsv-delft.nl
- Www.dsv-delft.nl

School

- DSV (Delftsche Schoolvereniging) 08CF

Organisatiestructuur

Carina de Walle en Daphne Sprengeling vormen het uitvoerend deel van het bestuur. Daphne Sprengeling in de rol van directeur-bestuurder en Carina de Walle als lid van de vereniging. Guido Anselmann (financiën), Lara Brugmans (onderwijs), Shahin Sibons (huisvesting), René Honig (voorzitter) en Arnaud van Oers (secretaris) vormden in 2021 het toezichthoudend deel van het bestuur. Voor een overzicht van de bestuurssamenstelling met nevenfuncties in 2021 wordt verwezen naar het verslag van het toezichthoudend orgaan.

Juridische structuur

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

Tevens worden de producten en diensten periodiek aangepast aan de maatschappelijke ontwikkelingen en behoeften van leerlingen en andere betrokkenen. Drie jaar geleden is de DSV gestart met de transitie naar '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. De school wordt geleid door een tweehoofdige directie, bestaand uit de directeur en de adjunct-directeur.

Het bestuur doet verslag van haar activiteiten in het jaarverslag en bij de algemene ledenvergaderingen. Het bestuur is o.a. verantwoordelijk voor de keuze van de accountant en is opdrachtgever voor de accountantscontrole.

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

Juridische structuur

De rechtspersoon is een Vereniging met de naam: DSV

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.

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 intern 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.

Functiescheiding

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 _____

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 toezieende 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).

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 binnen het managementstatuut, de statuten van de vereniging en de Code Goed Bestuur voor de onderwijssector.

De directeur-bestuurder maakt onderdeel uit van het bestuur van de DSV en vormt samen met een ander lid het uitvoerend bestuur. De overige bestuursleden vormen het toezichthoudend deel van het bestuur.

Het bestuur legt twee keer per jaar verantwoording af aan de Algemene Ledenvergadering (ALV) en wordt door diezelfde vergadering benoemd en gedechargeerd. De vrijwillige bestuursleden zijn tevens lid van de vereniging.

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 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. De directeur maakt deel uit van het uitvoerend bestuur in de rol van directeur/bestuurder.

Het bestuur doet verslag van haar activiteiten in het jaarverslag en bij de algemene ledenvergaderingen. 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 directeur-bestuurder in het bijzonder, de toezichthoudende bestuursleden, het bestuur als geheel en de gedelegeerde verantwoordelijkheden aan de directie, zijn beschreven in het managementstatuut.

De medezeggenschap

Binnen de Delftsche Schoolvereniging is de medezeggenschap conform de Wet op Medezeggenschap georganiseerd met een medezeggenschapsraad. Er zijn 3 personeelsleden en 3 ouderleden, die gekozen worden middels verkiezingen. Het reglement is vastgelegd en jaarlijks stelt de medezeggenschapsraad een jaarverslag op. De directie woont onderdelen van de vergaderingen bij op uitnodiging van de MR om vragen te beantwoorden of zaken toe te lichten.

Voorafgaand of achteraf vindt er overleg plaats tussen de directie met de voorzitter en/of secretaris.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Het bestuur betreft zijn toezichthouders, schoolteams en ouders 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. Tweemaal per jaar worden de leden van de vereniging geïnformeerd en geraadpleegd tijdens een ALV. Indien van toepassing worden extra informatieavonden georganiseerd. Ook de leerlingen worden, passend bij de vraag en hun mogelijkheden, betrokken bij ontwikkelingen. Hiertoe is een leerling raad opgericht. De DSV 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 het Algemeen Bestuur van PPO Delflanden – namens de DSV was Daphne Sprenkeling geheel 2021 lid van het Algemeen Bestuur. Daarnaast neemt Daphne Sprenkeling deel aan het gemeentelijk bestuurlijk overleg binnen de gemeente Delft met alle betrokken besturen en de wethouder en is zij lid van de beleidsgroep onderwijs die de stukken voorbereidt voor de lokale onderwijsagenda.

Klachtenbehandeling

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 bestuur staat open voor een dialoog tussen ouders, leerkrachten, directie en bestuur. Het niet (schriftelijk) ontvangen van klachten is geen indicatie dat er geen ruimte voor verbetering zou zijn. Hiertoe ontvangt het bestuur en de directie input en feedback. 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. In 2021 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.

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 strategisch beleidsplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat over 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.

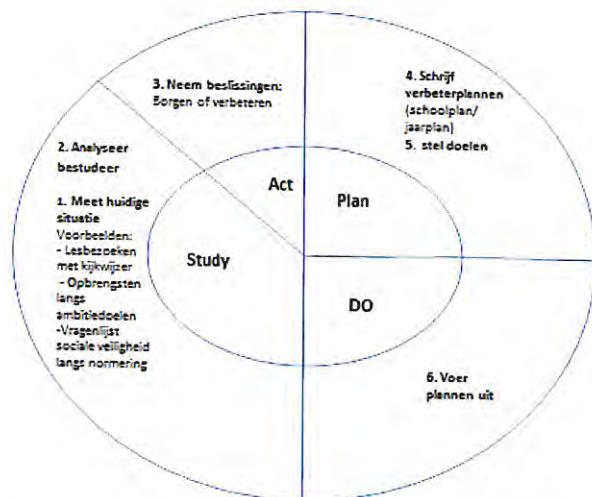
Er staat beschreven op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor te zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem 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 2019-2020	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Schooljaar 2022-2023
Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten
Ped/didactisch Handelen	Ped/didactisch Handelen	Ped/ didactisch Handelen	Ped/didactisch Handelen
Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie	Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie	Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie	Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie
Schoolklimaat	Aanbod Tijd Afstemming	Schoolklimaat	Aanbod Tijd Afstemming
Veiligheid leerlingen En personeel	Veiligheid leerlingen	Veiligheid leerlingen en personeel	Veiligheid leerlingen
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: Cito, CBS en Scholen op de Kaart

Ped/did handelen

- Beoordelen kwaliteit van pedagogisch didactisch handelen door middel van een ontworpen kijkwijzer 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 + kijkwijzers pedagogisch en didactisch handelen

Kwaliteit afstemmen onderwijs op

Onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie

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

Onder kenmerken leerlingenpopulatie valt o.a.:

- Leerlingaantallen
- Schoolgewicht aan de hand van de CBS-normering
- Onderwijsbehoeften van de leerling populatie
- Passende kansrijke adviezen
- Uitstroom naar na 3 jaar VO

Analyse van deze gegevens over het aanbod en op basis daarvan passende interventies bepalen, inzetten en monitoren

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

Bron: Scholen op de Kaart, CBS

Kwaliteit schoolklimaat en veiligheid

Tevredenheid

Wij bevragen ouders, leraren en leerlingen (zowel algemeen als specifiek op het gebied van sociale veiligheid) en 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 en de schoolgids.

Onze school 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 functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directie en klassenconsultaties door de directie en collega's, wordt het functioneren van de individuele leerkrachten gevolgd en de ontwikkeling gestimuleerd.
- Beschreven taakstellingen en functies (directeur, lb'er, bouwcoördinator, LB) geven de verwachtingen over de invulling van de functie of taak aan
- Er vindt structureel teamoverleg (plenair of per bouw) plaats.
- Er is structureel sprake van (na)scholing als team (studiedagen) en of per individu



De leeromgeving

Het schoolgebouw is van de vereniging. De speelvoorzieningen in de directe omgeving vallen onder verantwoordelijkheid van de gemeente.

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 kwaliteitscyclus.



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

- Het Bestuur van 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

Aan de hand van de strategische doelen wordt beschreven wat de resultaten zijn geweest in 2021.

Ambities vanuit het strategische beleidsplan van het bestuur

- Maximaal benutten van leerling-potentieel door op individueel afgestemd onderwijs
- 21-eeuwse vaardigheden met harde kern rond taal en rekenen
- Meetbare en merkbare resultaten op basis van eenduidig gestelde doelstellingen
- Transparant en doorlopend inzicht in de voortgang
- Aandacht voor boven- en onderkant prestatiespectrum

Ambities en voorgenomen beleid van de DSV

Ambities

- 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.
- Onze school werkt handelingsgericht en opbrengstgericht aan de hand van wetenschappelijk bewezen theorieën, met het formatief leren als werkwijze.
- Alle leerkrachten werken met het formatief leren binnen het EDIM-model, met in het bijzonder aandacht voor excellentie en hoogbegaafdheid, gezien de onderwijsbehoeften van veel leerlingen.
- Onze basis is een sterk pedagogisch klimaat. Veiligheid en respect voor elkaar zijn daarvoor de kernbegrippen. Wij investeren in ons schoolklimaat
- Een krachtig team dat samenwerkt met diverse partners, ouders, kinderopvang, VO en daarmee elkaar versterkt.
- Nauwe samenwerking en warme overdracht met VO met doorgaande leerlijnen
- IKC-vorming met doorgaande leerlijnen op pedagogisch en didactisch gebied met Het Uilenest voor zowel de peuters als voor de BSO
- ICT zetten wij in als een krachtig instrument om ons gepersonaliseerd onderwijs te ondersteunen en de vaardigheden van de 21 eeuw eigen te maken.
- Door samen te werken met het DOK en de muzieksubsidie worden wij een Cultuurschool met Kwaliteit

De DSV streeft naar kwaliteit en continuïteit en heeft daarbij hoge ambities en verwachtingen. Deze doelen zijn beschreven in het schoolplan voor 2021-2023 en in 2021 is een start gemaakt met de realisatie. 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 2021 biedt een uitgangspunt met de analyse van de sterkte, zwakte, kansen en bedreigingen van waaruit de ontwikkeldoelen vormgegeven kunnen worden. 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 2 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.

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 ruimvoldoende. 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. In de groepen 3 t/m 8 geven alle leerkrachten les op verschillende niveaus, waarbij zij het EDIM-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.

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

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 begeleidt 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 deel aan netwerkbijeenkomsten met de andere intern begeleiders van ons samenwerkingsverband.

Verschillende keren per jaar vergaderen zij samen met de directie over de gang van zaken met betrekking tot de voortgang van de leerlingenzorg. 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.

Referentieniveaus rekenen 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 ligt weliswaar boven de norm, maar op het gebied van rekenen wordt, op basis van onze normering en het gewicht, de afgelopen 3 jaren op de eindtoets, de beoogde ambitienorm op 1S/2F niet behaald. Dit betekent concreet dat onze begaafde leerlingen een hoger resultaat zouden kunnen behalen, met de juiste interventies. Onze uitdaging ligt met name op het gebied van het verhogen van de resultaten op 1F/2S bij rekenen. 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. Hiertoe hebben wij een nieuwe methode voor rekenen, waarin wij adaptief kunnen verwerken en waarmee er door de specialist verrijking een passend beleid en aanbod schoolbreed opgezet wordt voor deze leerlingen met meer groeimogelijkheden. Ook volgt het team scholing en werken zij samen om elkaar ook te inspireren en verrijken met kennis en ervaringen. Wij willen ambities formuleren per groep en per leerling om de doelen daadwerkelijk ook te kunnen realiseren. Wij zullen de resultaten monitoren.

Digitaal onderwijs

Deze periode zet onze school een eigentijdse vernieuwing in, want de school is gaan werken met Chromebooks in plaats van werkboeken in de groepen 4 tot en met 8. De school heeft de ambitie om digitale vaardigheden, gepersonaliseerd leren en creativiteit 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, remediering, 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 komende jaren werkt de school toe naar een smaller aanbod qua vakken om de diepgang in leerstofaanbod van de reguliere methodes te verdiepen. 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 op de leerbehoefte en leerstijl van kinderen. Dit betekent meer verschillende werkvormen, zowel individueel als coöperatief. Rekening houdend met de spanningsboog door bewegen, afwisseling in werkvormen en uitgestelde instructie te benutten. Ook het doortoetsen van leerlingen gaat benut worden om het leerstofaanbod beter af te stemmen.

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.

Cultuureducatie Met Kwaliteit

De DSV neemt vanaf schooljaar 2021-2022 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.



Overige ontwikkelingen

Ook in 2021 hebben we maatschappelijk gezien en ook in het onderwijs opnieuw te maken gehad met Corona en thuisonderwijs. In 2021 is er tijdens de Lockdown en daarbuiten gewerkt aan de ontwikkelingen op het gebied van digitale vaardigheden van het team om zodoende het onderwijs op afstand vorm te geven.

Hiermee kon de continuïteit van het onderwijs zo veel mogelijk gewaarborgd worden. Er is geïnvesteerd in extra chromebooks voor de leerlingen en in nieuwe digitale borden.

De maatregelen om de veiligheid te kunnen bieden voor eenieder zijn vertaald naar extra schoonmaakwerkzaamheden en maatregelen ten behoeve van goede ventilatie. Na een analyse bleek de ventilatie van het gebouw aan de eisen te voldoen, al is het comfort met de lagere temperaturen in de koude maanden daardoor wel lager geweest dan gewenst. Bij veranderend ventilatiebeleid kon kruislinkse ventilatie buiten de lestijden plaatsvinden.

Daarnaast kwamen er wederom afstandsregels, nieuwe pauzetijden, veranderend haal- en brengbeleid om spreiding van het verkeer in de school en buiten het terrein te organiseren waarmee het aantal kinderen en hun ouders en verzorgers die tegelijkertijd op en rond het schoolterrein waren, verminderd werd. Ouders en verzorgers zijn sinds de COVID-19 minder frequent in het schoolgebouw geweest, waarmee zij en de leerkrachten beperkt zijn in hun communicatie over de ontwikkelingen van hun kind of van de organisatie als geheel. Desondanks is getracht de verbinding met elkaar te behouden en de informatie op andere (digitale) wijze te delen. Waar mogelijk is gestreefd naar persoonlijk contact met in achtneming van de maatregelen.

Met de inzet van extra personeel kon de vervanging gerealiseerd worden en is er nauwelijks uitval van onderwijs geweest. Dit heeft financiële gevolgen gehad ten aanzien van de inzet van extra personeel. Het ziekteverzuim op de DSV is verhoogd tijdens de pandemie, maar het percentage lag net onder het landelijk gemiddelde. 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.

In het algemeen kan gesteld worden dat de COVID-19 enerzijds heeft geleid tot extra baten (IOP en NPO) en tot verlaging van uitgaven aan activiteiten voor leerlingen en scholing voor het team en anderzijds tot verhoging van de uitgaven op het gebied van hygiëne en schoonmaak, energielasten en investeringen in ICT-materialen

Toekomstige ontwikkelingen

De DSV heeft ontwikkeling hoog in het vaandel staan en zal, waar mogelijk, ook de ontwikkeling van het onderwijs voortzetten. Ook in 2022 wordt het Formatief leren verder uitgebouwd, waarbij leerlingen uitgedaagd worden actief deel te nemen aan hun leertract en het niveau van de lessen wordt afgestemd op de leerbehoefte van de leerlingen. Het traject heeft afgelopen jaar een vervolg gekregen door 2 leerkrachten intern op te leiden en samen met de expert klassenbezoeken af te leggen aan de hand van een door het team ontwikkelde kijkwijzer. Voor 2022 en 2023 worden er speeddates, 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.

Er wordt aandacht besteed aan afstemming ten behoeve van de doorgaande leerlijn. Leerkrachten zorgen voor goede overdracht naar het volgende leerjaar en de groepsleerkrachten voeren in het begin van het schooljaar een introductiegesprek met ouders, waarbij bijzondere aandachtspunten gedeeld kunnen worden. Voorafgaand aan de start van het schooljaar bekijken de leerkrachten de CITO-resultaten van hun groep en de leerlingen, zodat ze kunnen inschatten op welk niveau ze moeten starten. Dit wordt verder verdiept en uitgebreid met mogelijk ouderkindgesprekken en verbetering van de kwaliteitszorg op individueel, groeps- en schoolniveau.

Op diverse onderwijsinhoudelijke gebieden worden specialisten benoemd en ingezet: rekenen, taal, verrijking, lezen, Engels, ICT en sociale emotionele ontwikkeling. Elke specialist maakt een beleidsplan voor zijn/haar vakgebied. In een specialistenoverleg stemmen ze de inhoud op elkaar af. Voor specialisten is ook een scholingsbudget.

Er is een visie op verrijkingsonderwijs ontwikkeld, dat aansluit bij de doelgroep. De analyses die in 2022 gemaakt worden van de onderwijsopbrengsten, zullen hierin bepalend zijn voor de

afstemming van het onderwijs in basis-, herhalings en verrijkingsaanbod. Daarna kan op constructieve, onderbouwde wijze ondersteuning geboden worden, waar dat nodig en mogelijk is. Zo is er ondersteuning in de klas en ondersteuning buiten de klas.

Om beter aan te sluiten op 21st century skills is er aandacht voor ICT. Zo zijn er in 2021 chromebooks aangeschaft, waarmee in de klas opdrachten gedaan worden. Ook is er online huiswerk beschikbaar. In 2022 wordt 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 2022 is er onderwijsaanbod in taalstimulering beschikbaar in alle groepen voor kinderen die dat nodig hebben. Het reguliere onderwijs in woordenschat en taal- en leesontwikkeling staan in de groepen centraal, waarbij middels het formatieve assessment en evalueren en de analyses van de opbrengsten een beredeneerd aanbod binnen de groep geboden kan worden. Het leesonderwijs is een groot speerpunt voor de tweede helft van 2022 en daarna.

Daarnaast staan de volgende onderwerpen op het programma:

1. De visie van de school en de kinderopvang worden geactualiseerd en vertaald naar concrete stappen naar de vorming van een IKC
2. De specialisten hebben elk een eigen taakverdeling. Zij leveren aan het begin van een schooljaar een deel voor het jaarplan aan. De directie brengt hier een prioritering in aan. Zij coördineren de inhoudelijke veranderprocessen met de werkgroep en het team en zij brengen adviezen uit aan de directie.
3. De rekenmethode zal verder geïmplementeerd worden en de intentie is om het onderwijs meer adaptief te maken met aanvulling van extra verrijking onder begeleiding van iemand van de technische universiteit.
4. In het kader van het verbredingsaanbod en het bieden van 21-eeuwse vaardigheden, wordt in 2022 na uitgebreid onderzoek een besluit genomen omtrent thematisch, vakoverstijgend, geïntegreerd onderwijs. Daarnaast neemt de DSV-deel aan een meerjarig traject ten behoeve van het aanbod van Cultuureducatie Met Kwaliteit.
5. Algeheel plan ter verbetering van het leesonderwijs passend bij onze visie en de behoeften van het kind.

Onderwijsresultaten

De onderwijsprestaties worden grotendeels bepaald aan de hand van de resultaten op de eindtoets in groep 8, de resultaten van Zien! Op het gebied van de sociale veiligheid en de gegeven adviezen. Intern monitoren we onze resultaten uit het Cito-leerlingenvolgsysteem. 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. 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. Kijkend naar onderstaande afbeeldingen (Bron: Scholen op de



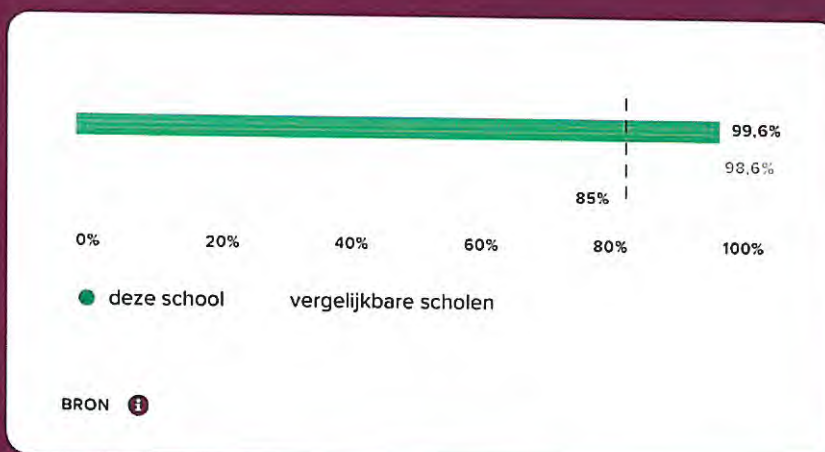
kaart) is zichtbaar dat de DSV met 99,6% op 1F bovengemiddeld scoort, evenals met 81% op 1S/2F.

De uitstroom naar het voortgezet onderwijs is al jaren constant en behoort tot de hoogste in Delft. In het schooljaar 2020-2021 kregen de leerlingen de volgende adviezen: 54,2% VWO, 20,8% HAVO/VWO, 6,3% HAVO, 14,6% VMBO TL/HAVO, 4,2% VMBO TL en 0% VMBO BL-KL. Ook blijkt uit de resultaten na 1 jaar VO respectievelijk 3 jaar VO, dat de adviezen nagenoeg aansluiten bij het niveau dat de leerlingen behalen en behouden (Bron: DUO en Scholen op de kaart).

Welk percentage leerlingen behaalt het fundamentele niveau en welk percentage het streefniveau? ⓘ

Fundamenteel niveau

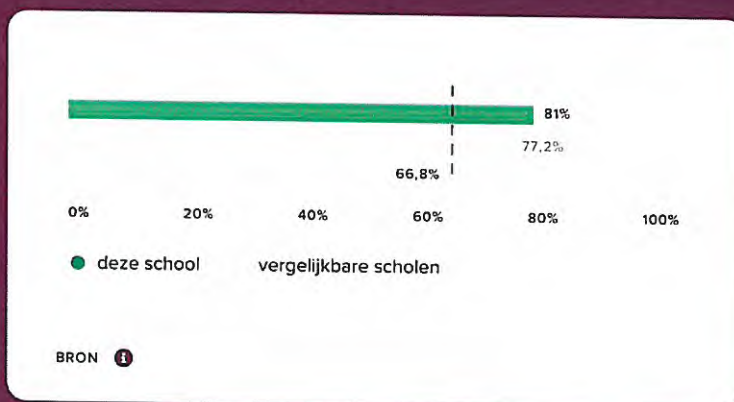
Dit is het percentage leerlingen dat met de eindtoets het basisoniveau voor taal en rekenen behaalt. Dit wordt het fundamentele niveau of 1F genoemd. Iedere leerling zou dit niveau aan het einde van de basisschool moeten behalen. Voor alle basisscholen in Nederland is de signaleringswaarde (minimale waarde) voor het fundamentele niveau 85%. Dus: op alle scholen moet 85% van de leerlingen het basisoniveau halen, anders is dat een signaal voor de inspectie.



Streefniveau

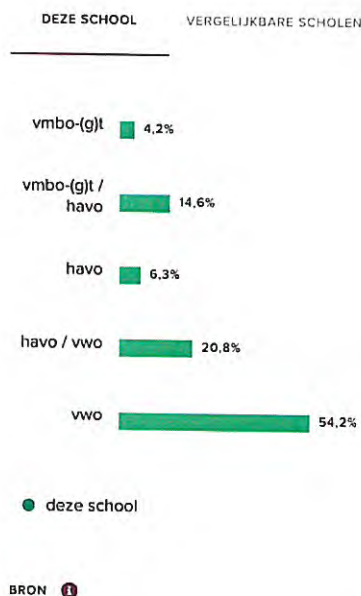
Dit is het percentage leerlingen dat met de eindtoets het hogere niveau voor taal en rekenen behaalt. Dit wordt het streefniveau of 2F (taal) en 1S (rekenen) genoemd. Het streven is dat zoveel mogelijk leerlingen dit niveau aan het einde van de basisschool behalen. Voor elke basisschool in Nederland is de signaleringswaarde (minimale waarde) voor het streefniveau apart bepaald. Hoeveel procent van de leerlingen het hogere niveau moet behalen, verschilt dus per school. De inspectie kijkt eerst goed naar kenmerken van de leerlingen (en van hun ouders) om de verwachting te bepalen. Heeft een school meer leerlingen die meer aandacht nodig hebben, dan ligt de signaleringswaarde van de inspectie lager.

— LEES MINDER



Welk schooladvies kregen de leerlingen van deze school? ⓘ

In groep 8 krijgt elke leerling een persoonlijk advies voor het voortgezet onderwijs. Het advies is voor het onderwijssoort dat past bij het niveau van de leerling. Leerprestaties, aanleg en ontwikkeling op de basisschool spelen hierbij een rol. Heeft de leerling een hogere eindtoetsuitslag dan het gegeven schooladvies? Dan kijkt de school hier opnieuw naar. Een eventueel nieuw advies mag wel hoger zijn, maar niet lager.



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 62 NOAT-leerlingen ingeschreven bij 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 1 taalspecialist, 2 leesspecialisten en 2 onderwijsondersteuners inzetbaar. Vanuit de NPO en IOP-gelden is er in 2021 extra personeel ingezet om eventuele achterstanden die anderstalige leerlingen hebben opgelopen tijdens het volgen van thuisonderwijs, in te halen. In 2021 is het team versterkt met een vakleerkracht Engels, die zelf de taal beheerst als (naar)native speaker.

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

Binnen de ontwikkeling van de strategische visie en de maatschappelijke ontwikkelingen, zal een herziene visie op internationalisering op schoolniveau concreet worden vormgegeven.



Inspectie

- Is er tijdens het verslagjaar een inspectiebezoek geweest?

☐ Ja

☒ Nee De DSV levert via het internetschooldossier de stukken aan, waarmee de inspectie op afstand de kwaliteit kan monitoren. In 2019 heeft de inspectie de DSV beoordeeld met een voldoende op financieel beheer en de kwaliteit van onderwijs. 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.

Visitatie

Er heeft in 2021, mede als gevolg van de Corona, geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Er is in 2022 een start gemaakt met het afleggen en ontvangen van bestuurlijke visitatie door kennis te maken met elkaar en kennis te delen. Er is behoefte aan het verbreden en versterken van het netwerk met andere besturen en daarvoor zal er vanaf 2022 jaarlijks een bestuurlijke visitatie georganiseerd worden.

Passend onderwijs

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

Met passend onderwijs wil de landelijke overheid bereiken dat alle kinderen een passende onderwijsplek krijgen. Om passend onderwijs goed te organiseren heeft de overheid de samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs in het leven geroepen.

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.

Binnen de DSV is het ondersteuningsaanbod beschreven in het ondersteuningsplan. Dit plan is in 2021 herzien. Ten behoeve van het inrichten van passend aanbod worden er door het samenwerkingsverband middelen ter beschikking gesteld om de zorg te coördineren, organiseren, faciliteren en monitoren. Er is een beschikking in 2021 voor de basisondersteuning, zoals de inzet van de intern begeleiders of specialisten om de basiszorg te kunnen bieden. Tevens is er een beschikking licht ondersteuning, voor leerlingen die naast de basiszorg extra ondersteuning nodig hebben. In 2021 is €25 extra per leerling betaald vanuit de reserves van het samenwerkingsverband, ten behoeve van de implementatie van de speerpunten uit het strategisch beleid. Voor de DSV is dit ingezet in verrijkingsonderwijs. Ook is er door een aantal leerkrachten scholing gevolgd op het gebied van verrijking, georganiseerd en bekostigd door het samenwerkingsverband. Indien nodig, kan binnen bepaalde voorwaarden extra ondersteuning aangevraagd worden via het samenwerkingsverband in de vorm van advies of een arrangement. In 2021 zijn geen extra arrangementen aangevraagd.

Onderzoek en ontwikkeling

Tweejaarlijks wordt de door de directie de opdracht gegeven voor het uitvoeren van de veiligheidsmonitor. Deze is in 2020 afgenomen bij leerlingen, leerkrachten en ouders. Gezien de tweejaarlijkse frequentie, is de veiligheidsmonitor in 2020 uitgevoerd. De Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE) is in december 2021 uitgevoerd. Een vierjaarlijkse frequentie is hierin regulier, waarmee in 2025 een nieuwe inventarisatie op de planning staat. In 2022 wordt het plan van

aanpak opgesteld en worden er acties ingezet. Middels een jaarlijkse QuickScan onder het team wordt het plan en de ingezette actiepunten geëvalueerd en indien nodig, bijgesteld.

In 2019 heeft het bestuur de jaarlijkse ouderenquête uitgestuurd en deze is op de ALV besproken met de leden. In 2022 zal een nieuwe enquête uitgezet worden ter voorbereiding op het strategisch vierjarenbeleid.

Het bestuur waardeert de actieve bijdrage van ouders, directie, leerkrachten en leerlingen en zal door middel van monitoring (enquêtes) invulling geven aan het gestructureerd contact met alle belanghebbenden.

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.

Doelen en resultaten

Ambities vanuit het strategische beleidsplan van het bestuur

Ambities

- De beste leerkrachten die er zijn en die zich identificeren met het onderwijsconcept van de school.
- Leerkrachten zijn gemotiveerd om het leerling-potentieel maximaal te benutten
- Iedere medewerker is aantoonbaar eigenaar van zijn eigen beroepskwaliteit met inachtneming van zijn professionele ruimte en bijbehorende verantwoordelijkheden.
- Wij ontwikkelen strategisch personeelsbeleid (instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers) gericht op de onderwijsbehoefte, mogelijke nieuwe onderwijsconcept en organisatievorm.
- Wij bieden een arbeidsvoorwaardenpakket inclusief bewust belonings- en taakbeleid waaruit medewerkers af mogen leiden dat zij ertoe doen en dat kwaliteit wordt gewaardeerd.
- Ons ziekteverzuimpercentage is gebaseerd op onvermijdbaar, niet-beïnvloedbaar ziekverzuim. Dit bereiken wij door te investeren in een goed werkklimaat, zorg voor ons personeel, een actieve toepassing van gezondheidsbeleid, preventief ziekverzuimbeleid en waar nodig curatief ziekverzuimbeleid.

Ambities en voorgenomen beleid van de DSV

Ambities

- De DSV ambieert een professionele leergemeenschap zijn en blijven, door alle lagen in de school: leerlingen, leerkrachten, ouders en alle betrokkenen
- De DSV wil gedeeld leiderschap, autonomie, eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid stimuleren en faciliteren.
- De directie van de DSV stimuleert scholing van leerkrachten, gekoppeld aan de schoolontwikkeling en vindt het belangrijk dat de kennis gedeeld wordt.
- Het team van de DSV 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.
- De directie van de DSV investeert in de leraar als "visitekaartje" van de school.
- Het team van de DSV investeert 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 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.

Strategisch beleid

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.

Op onze school 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 2021 is geïnvesteerd in scholing en begeleiding op het gebied van:

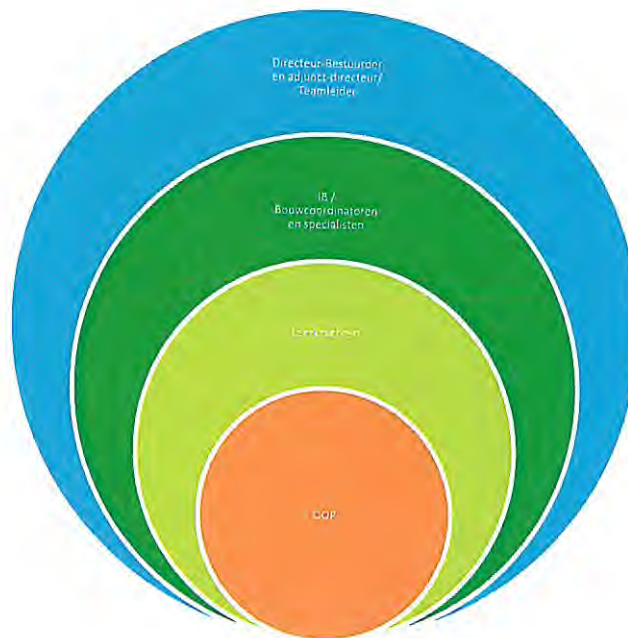
- Het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht;
- Het opbrengstgericht werken;
- De professionele houding van medewerkers;
- Het onderwijskundig en deskundig leiderschap van de directie;
- Het vergroten van de vakkennis van medewerkers: bijvoorbeeld met betrekking tot de toepassing van ICT in het onderwijs.

Instrumenten als klassenbezoeken door de directie, IB, specialisten intern en extern, interscolaire bezoeken aan verschillende scholen binnen en buiten het samenwerkingsverband, coaching van het team 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.

Gewenste situatie

Communicatiestructuur

Met het benoemen van L11-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 is 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.

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 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 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.

Leiderschap en besturing

Ambities vanuit het strategische beleidsplan van het bestuur

Ambities

- De directie motiveert het team om leerling-potentieel optimaal te benutten.
- De directie stelt middelen en methodes beschikbaar die passen bij individueel aandacht geven aan leerlingen
- De directie stuurt het onderwijsproces op eenduidige, collegiale en transparante wijze
- De directie stimuleert een gemeenschappelijke cultuur binnen het integraal kind centrum
- Besturing van de school vanuit een compact en krachtig managementteam

Ambities en voorgenomen beleid van de DSV

Ambities

- 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 schoolontwikkeling en brengt daartoe alle zaken in samenhang

Onderwijskundig leiderschap

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 draagt zorg voor de continuïteit van de school. 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.

Toekomstige ontwikkelingen

De directie stuurt op de verschillende beleidsterreinen en waarborgt de continuïteit van de school. De verandering is dat de wijze waarop de directie de school is gaan leiden. 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 schoolbeleid vooral op hoofdlijnen 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 kan worden. Hierbij is een mix van reguliere formatie, met vast en tijdelijk personeel, personeel dat ingehuurd wordt 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 Corona en andere omstandigheden goed op te kunnen vangen met personeel dat al verbonden is aan de DSV. Daarom investeerden wij in 2021 in de medewerkers die in dienst zijn van de vereniging.

In 2021 heeft de DSV afscheid genomen van 2 onderwijsondersteuners/leerkrachten in opleiding, 1 adjunct-directeur en 3 leerkrachten, van wie 1 van hen met pensioen ging. Er zijn in 2021 6 leerkrachten gestart op de DSV, van wie er 1 is aangesteld als teamleider. Er zijn meerdere leerkrachten benoemd in een L11 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.

Het team heeft scholing gevolgd in kwaliteitszorg, formatief leren, digitalisering van het onderwijs, rekenonderwijs op maat, wereldoriëntatie en 21-eeuwse vaardigheden en op het gebied van leerlijnen en aanbod in taal, lezen en rekenen. Het team heeft onder leiding van de specialisten een visie gevormd op het verrijkingsonderwijs.

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 worden ingericht 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. Hierin laat de DSV zich informeren en bijstaan door middel van advies van externe deskundigen.

Aanpak werkdruk

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

Er is voor het schooljaar 2020/2021 een bedrag van €91.412 toegekend ten behoeve van vermindering van de werkdruk. De DSV heeft in 2019 een werkverdelingsplan gemaakt met input van het team ten aanzien van de knelpunten met betrekking tot werkdruk, die zij ervaren en de oplossingen die zij hiervoor zien. Het bestedingsplan is gecontinueerd voor 2020/2021 en 2021/2022. Dit bestedingsplan is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR.

Het team heeft aangegeven dat er een aantal piekmomenten is in het jaar. Op deze momenten willen zij graag extra administratietijd. Deze piekmomenten liggen vooral rondom de periode dat de Cito toetsen zijn afgenomen. Op die manier hebben zij de tijd om de resultaten te verwerken, te analyseren en het onderwijsaanbod af te stemmen. Hier zijn twee dagen voor afgesproken; een dag in februari en een dag in juni. Daarnaast zijn er verschillende studiedagen gepland. Met het team zal in 2022 een nieuw werkverdelingsplan opgesteld worden met werkdruk verlagende maatregelen en de evaluatie van de ingezette middelen voor 2022/2023. Dit plan wordt ter instemming voorgelegd aan de PMR.

De kosten, die gemoeid zijn met werkdruk verlagende activiteiten, die bekostigd zijn uit deze middelen, zijn als volgt:

Bestedingscategorie	Besteed bedrag (Kalenderjaar)	Toelichting
Personeel	€79.000 OP €42.000 OOP	Ondersteuning in de groepen, bij ziektevervangende en bij administratie t.b.v. werkdrukverlaging
Materieel	-	
Professionalisering	-	

Overig	-	
--------	---	--

Het team heeft in 2022 het plan van aanpak ter voorkoming van werkdruk geëvalueerd met een positief resultaat en de wens om de interventies in 2022-2023 te continueren. Ook wordt het taakbeleid herzien. Het plan wordt opgenomen in het nieuwe werkverdelingsplan dat ter instemming wordt voorgelegd aan de PMR.

Huisvesting & facilitaire zaken

De DSV beschikt over het juridische 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.



Doelen en resultaten

- Er is een nieuwe MJOP opgesteld conform huidige wet- en regelgeving
- Volgens meerjarenouderhoudsplan (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.
- Diverse binnenschilderwerkzaamheden zijn uitgevoerd (o.a. zijn de leslokalen en deuren geschilderd).
- Er heeft regulier onderhoud plaatsgevonden, zowel in het behoud van het gebouw en installaties, als in het kader van de veiligheid
- Er is een nieuwe RI&E afgenomen, waarvoor in 2022 een plan van aanpak opgesteld wordt.

- Vanwege Corona en hygiëne zijn er extra schoonmaakwerkzaamheden verricht

Toekomstige ontwikkelingen

In 2021 zijn plannen opgesteld om de gezamenlijke ruimten, zoals een speelleerruimte voor peuters, kleuters en groep 3, een keuken met kinderkeuken en een vergroend schoolplein te realiseren. Hiervoor zijn middelen gereserveerd. Daarnaast staat een aantal groot onderhoudswerkzaamheden in 2022 gepland vanuit de MJOP, waarvoor budget gereserveerd is middels de dotatie groot onderhoud. Om het gebouw weer de uitstraling te geven dat het verdient, zal er opgeruimd worden en worden de gangen van het gebouw weer in oude stijl teruggebracht met veel licht.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen en IKC-vorming

Ambities vanuit het strategische beleidsplan van het bestuur

Ambities

- Integreer de DSV en Het Uilenest en ontwikkel daaruit een professioneel IKC
- Integreer een cognitief en creatief programma in een degelijk dagarrangement
- Borg het participatief leren-model in elke groep bij elke leerkracht
- Richt het onderwijs en de opvang op het verwerven van 21-eeuwse vaardigheden met behoud van een degelijke kern in rekenen en taal
- Stimuleer een gemeenschappelijke cultuur binnen het integraal kind centrum

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

IKC-vorming in de toekomst

Met de start van IKC-vorming met Het Uilenest, komen naast de peuters van de PSZ mettertijd ook 3-jarige peuters van het kinderdagverblijf. Deze 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. De gelijke schooltijden voor de onderbouw en bovenbouw zijn ingevoerd, hetgeen nieuwe kansen biedt om keuzes vanuit een visie te vormen ten aanzien van de schooltijden en opvang, passend bij de behoeften van kinderen, de wensen van ouders en de mogelijkheden van de medewerkers.

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, 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 – 18.30 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
- Een optimale samenwerking met de kinderopvangorganisatie, zorgpartners, wijkorganisatie, omliggende 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.

Cultuureducatie Met Kwaliteit

De DSV neemt vanaf schooljaar 2021-2022 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.

Financieel beleid

Doelen en resultaten

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

- OC&W: de zogenaamde lumpsumgelden en gelden uit de NPO-middelen;
- Extra gelden vanuit de gemeente Delft;
- Bekostiging voor leerlingzorg vanuit het samenwerkingsverband;

Daarnaast kunnen middelen worden verkregen uit de vrijwillige ouderbijdragen, sponsoring en subsidies. In onze schoolgids is het beleid met betrekking tot de ouderbijdrage 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).

In de periode 2021-2023 ligt het accent op een transparante en integrale financiële bedrijfsvoering in relatie tot de begroting. In 2021 is hiertoe een eerste aanzet gedaan door duidelijke bestemmingsmiddelen te koppelen aan de baten vanuit de ouderbijdrage en de administratieve boekhouding hierop aan te passen. 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, het schoolplan en de daaruit voortvloeiende ontwikkeldoelen, is input geleverd vanuit verschillende specialisten en coördinatoren vanuit de organisatie evenals vanuit het bestuur, de MR en de ALV en in samenhang met elkaar gebracht met andere (organisatie) ontwikkelingen. Dit jaar zullen de kosten daardoor hoger uitvallen dan de baten en zal er 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, personeel dat ingehuurd wordt

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.

Toekomstige ontwikkelingen en investeringsbeleid

Er is een nieuwe investeringsbegroting voor 2022 opgesteld, met de geschatte investeringen voor de verbouwing van de keuken tot speelleerruimte in de huidige keuken naast het Vindparadijs voor de peuters, kleuters en groep 3 en voor het glazen huis tot keuken en kinderkeuken. Het schoolplein wordt aangepast tot een uitnodigende en veilige speelplaats voor alle kinderen met een mix van natuur, spel en sport. In het kader van de digitale ondersteuning van het onderwijs staat de vervanging van 3 Digiborden, vervanging van een aantal desktopcomputers, de verbetering van het netwerk en telefonie op de investeringsbegroting. Ten behoeve van het onderwijs zal er een keuze gemaakt worden voor een nieuwe methode voor Wereldoriëntatie en zal er onderzoek gedaan worden naar de vervanging van de begrijpend leesmethode en de taalmethode. 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.

Voor de te geplande investeringen is een investeringsbegroting opgesteld en deze is voorgelegd aan de leden tijdens de ALV. 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.

Treasury

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

De vereniging heeft, overeenkomstig het treasurystatuut, een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is gebruikgemaakt van spaarrekeningen bij de huisbankier, 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 2021 is treasury management gevoerd conform het vigerende treasury statuut, hetgeen betekent dat het volledige vermogen liquide is gehouden via direct opneembare spaarrekeningen bij de huisbank ING.

In overeenstemming met het treasury statuut 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.

Nationaal Programma Onderwijs

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

In 2021 heeft de overheid per augustus 2021 middelen ter beschikking gesteld voor alle scholen. Gedeeltelijk hebben de NPO-gelden de middelen vanuit de prestatie box vervangen. Het budget dat ter beschikking gesteld wordt is van tijdelijke aard. Het doel is om vanuit de menukaart een beredeneerde keuze te maken uit het aanbod in samenspraak met het team. Het plan op de DSV is opgesteld in samenspraak met het team op basis van een analyse van de enquêtes onder ouders en verzorgers over thuisonderwijs, de onderwijsresultaten en de gesprekken met leerlingen. Het plan is ter instemming voorgelegd aan de MR.

Aangezien een groot gedeelte van de gelden besteed worden aan personele inzet en niet direct per augustus het personeel beschikbaar was voor de DSV, zijn niet alle middelen ingezet in 2021, maar wordt een gedeelte overgeheveld naar 2022. Daarnaast zijn de baten van de NPO-gelden niet structureel. Er is gekozen voor een gedeeltelijke besteding aan personeel dat wordt ingehuurd via derden, namelijk een intern begeleider ad interim.

Een eerste analyse toont aan dat de resultaten van de ingezette interventies effect hebben. Het team heeft in 2022 aangegeven de inzet van de middelen graag te willen voortzetten. Er moet wel een kanttekening geplaatst worden bij de inzet van de middelen voor extra ondersteuning: bij een hoog ziekteverzuim als gevolg van Corona en een gebrek aan personeel dat beschikbaar is voor vervanging, is ervoor gekozen als er geen andere vervanging mogelijk was, om de prioriteit te leggen bij het continueren van het onderwijs in de groep door het inzetten van de onderwijsondersteuners voor vervanging, waarmee de extra ondersteuning aan kleine groepjes leerlingen niet altijd geboden kon worden. Daarentegen is merkbaar dat deze keuze heeft geleid tot betere kwaliteit en continuïteit van onderwijs voor alle kinderen, wat de ontwikkeling van alle kinderen ten goede is gekomen, in tegenstelling tot een klein deel. Met trots kunnen we stellen dat, mede dankzij de inzet van het team, er geen enkele groep naar huis gestuurd is omdat er altijd vervanging geregeld kon worden. Het streven is om de personele inzet in 2022 verder uit te breiden, waar mogelijk.

Met dit extra budget voor personele inzet ten behoeve van het bieden van kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen, is er extra budget voor personeel naast het formatiebudget dat in januari 2021 begroot was voor personele kosten voor het gehele jaar 2021 toegekend. Het is niet gelukt, met de huidige tekorten aan personeel op de arbeidsmarkt, om alle formatie direct in 2021 in te zetten. Er wordt vanuit de NPO een bedrag van €19.097 overgeheveld naar 2022. Dit bedrag zal, conform de richtlijnen, niet terugbetaald hoeven worden, maar dit bedrag mag worden gereserveerd (bestemmingsreserve) voor 2022.

Daarnaast is er een overschot aan regulier formatiebudget, dat heeft gezorgd voor een positief resultaat op de jaarrekening. Hierop wordt verderop in dit jaarverslag een toelichting gegeven.

DSV-besteding Nationaal programma Onderwijs

Schooljaar 2021-2022 en 2022-2023

School	DSV
Ingevuld door	D. Sprenkeling

	Wat	Omschrijving
1	Aanleiding	•A. Wij merken dat er leerlingen zijn, die normaliter hoog scoren op de Cito-toetsen, een lichte daling hebben laten zien het afgelopen jaar, mede als gevolg van het thuisonderwijs en de belemmerende factoren op het gebied van de executieve functies als voorwaarden om optimaal te kunnen leren en ontwikkelen •B. Wij merken dat meerdere leerlingen hiaten hebben in reken-, spelling en lees strategieën en de automatisering op het gebied van rekenen en spelling. •C. Wij merken dat het streefniveau in groep 8 op het gebied van rekenen op basis van onze normering en het gewicht de afgelopen 3 jaren op de eindtoets niet behaald wordt. D. Het is merkbaar dat de zorgstructuur om goede analyses op leerling-, groeps- en schoolniveau te kunnen maken en deze te vertalen naar de juiste interventies, voor verbetering vatbaar is. Dit is een belangrijke voorwaarde voor de verbetering van het onderwijs en de opbrengsten.
	Onderbouwing	•A. Gegevens die verzameld zijn met de toetsen uit het Cito-leerlingvolgsysteem laten zien dat het percentage leerlingen in groep 4 tot en met 8 dat niveau I of II voor rekenen, spelling of lezen haalt, terugloopt t.o.v. de vorige afname bij deze leerlingen, of er is een daling zichtbaar in vaardigheidsgroei voor de leerlingen in score I of II. •B. Op basis van de analyses van de Cito-toetsen op leerling niveau is gebleken dat er bij sommige leerlingen hiaten zijn ontstaan het afgelopen jaar op een of meerdere domeinen. •C. Het bewijs dat is verzameld met de analyse van de eindtoetsen van de afgelopen jaren, laat zien dat het streefniveau voor rekenen niet behaald wordt en lager is dan verwacht mag worden op basis van onze doelgroep •D. Uit eerdere evaluaties blijkt dat de kwaliteit van de leerlingenzorg en het omgaan met verschillen in de groepen (op basis van de groepsplannen) niet optimaal op orde is. Wij denken hiermee de kwaliteit van het onderwijs in het algemeen en de kwaliteit van de leerlingenzorg in het bijzonder te verhogen.



2	Te realiseren doel	• A. We zouden graag de komende twee schooljaren willen bereiken dat alle leerlingen een groei in vaardigheidsscore laten zien die aansluit bij de verwachtingen op leerlingniveau. Dit geldt zowel voor de leerlingen binnen de I en II score als leerlingen die een III, IV of V score halen. Daarbij is het streven dat 85% van onze leerlingen een I en II score behalen, zodat het einddoel qua streefniveau in groep 8 ook behaald wordt. • B. We streven ernaar dat alle kinderen zich optimaal ontwikkelen binnen hun mogelijkheden. Hiertoe is het van belang dat opgelopen achterstanden in kaart gebracht worden en dat er extra effectieve instructies gegeven worden in kleine groepen om de hiaten weg te werken. • C. We streven ernaar de komende twee schooljaren dat minimaal 85% van onze groep 8 leerlingen een 2F/1S niveau behaalt op de eindtoets. • D. Om bovenstaande te kunnen realiseren is een kwalitatief goede zorgstructuur onmisbaar. Wij constateren dat de zorgstructuur onvoldoende goed functioneert om tegemoet te kunnen komen aan alle onderwijsbehoeften en wij willen dit graag verbeteren, ten behoeve van het beredeneerd en passend aanbod aan al onze leerlingen. Hiertoe is een analyse op leerling-, groeps- en schoolniveau essentieel, evenals het in kaart brengen van hiaten, om hierop het onderwijsaanbod te kunnen baseren, zowel in basis-, als in verrijkings- en verdiepingsaanbod.
3	Wijze waarop dit gerealiseerd wordt/interventies	• A. Inzet eigen personeel en specialisten verrijking ten behoeve van werken aan executieve functies • B. Extra inzet personeel voor 1 op 1 begeleiding of begeleiding in kleine groepjes: hulp/ ondersteuning/ uitwisseling op maat in de vakken rekenen, taal en lezen in subgroepjes • C. Scholing, ontwikkeling en coaching van het team: Structurele klassenbezoeken aan de hand van de kijkwijzer door een extern deskundige, samen met de werkgroep formatief leren van de school. De klassenbezoeken worden nabesproken en naar aanleiding hiervan worden er afspraken gemaakt. • D. Analyse van de kwaliteitszorg, van de opbrengsten op zowel micro- als meso-, als macroniveau, vertaald naar een concreet werkplan met passende interventies, inclusief scholing van het team om de kwaliteitscultuur te bevorderen. In afstemming met de directie en team opstellen en uitwerken van het: ☐ visie op onderwijs en zorg ☐ beschrijving zorgniveaus ☐ cyclus (groepsbezoeken, groepsbesprekingen en leerlingenbesprekingen) ☐ zorgbeleid op groepsniveau (groepsoverzichten en groepsplannen) ☐ opbrengstenanalyses

4	Categorie menukaart (A/B/C/D/E/F)	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren door middel van instructie in begeleiding in kleine groepjes en/of individueel en feedback op het leerproces van zowel leerlingen als leerkrachten D. Ontwikkeling van executieve functies van leerlingen, waaronder metacognitie en zelfregulerend leren en samenwerkend leren F. Randvoorwaarden, waaronder inzet van digitale technologie ten behoeve van adaptief onderwijs, inhuren van een specialist kwaliteitszorg en een Intern Begeleider ad interim, professionalisering van het team en enkele specialisten in het bijzonder, schoolontwikkeling in het algemeen en systematisch monitoren en bijstellen (kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur)
5	Inzet eigen personeel/externe partij	Eigen personeel: specialisten verrijking, intern begeleider, specialiseten taal, lezen en rekenen, leerkrachten die ondersteuning bieden in kleine groepjes kinderen Externe partij: Melior advies voor IB ad interim en scholing team in kwaliteitszorg en EDI
6	Kosten	Verbetertraject kwaliteitszorg door inzet personeel, scholing team en IB ad interim: €162.500 Eigen personeel voor specialismen: €72.500 Extra personeel voor ondersteuning: €50.000 Totaal: €285.000
F	Wijze van evaluatie	Tweemaal per jaar worden alle leerkrachten bezocht, aan de hand van een zelfontwikkelde kijkwijzer. Op basis hiervan wordt er een totaaloverzicht opgesteld en/of groepsbijeenkomsten georganiseerd. Tweemaal per jaar worden de resultaten geëvalueerd en vastgelegd. Halverwege het schooljaar evalueren wij de ingezette acties d.m.v. de resultaten op de M-toets 21-22 in groep 4 tot en met 8. Dit zullen wij ook doen voor de E-toets 21-22. Evenzo evalueren we opnieuw in schooljaar 22-23. Tweemaal per jaar worden er groepsplannen opgesteld en geëvalueerd. Zowel de leerkracht als de intern begeleider maken analyses en zullen de ingezette interventies evalueren en bijstellen waar nodig. Een maal per twee jaar wordt de tevredenheid van ouders t.a.v. de leerlingenzorg geëvalueerd. Wij evalueren onze kwaliteitszorg door de effecten van de interventies te meten aan de hand van de opbrengsten en analyses op micro-, meso- en macroniveau en tevredenheidspeilingen.
G	Effecten op lange termijn	De meerwaarde op langere termijn: • Een duidelijk beschreven zorgstructuur binnen optimale kwaliteitszorg • Een professionele kwaliteitscultuur • Een passend beredeneerd onderwijsaanbod voor iedere leerling, zodat het beste uit iedere leerling wordt gehaald. • Verhoging deskundigheid van leerkrachten • Hogere opbrengsten.



In 2021 is nog weinig effect meetbaar van de inzet van de middelen. In 2022 zal, conform de richtlijnen, geanalyseerd en geëvalueerd gaan worden wat de resultaten zijn. Vanuit de gesprekken met het team is de wens uitgesproken om in 2022-2023 met hetzelfde plan verder te werken aan het Nationaal onderwijsprogramma. De MR wordt gevraagd hiermee in te stemmen. Er is ruim €43.000 van de NPO-gelden in 2021 besteed aan extern ingehuurd personeel. Over 2021 wordt 5/12 deel van €285.000=€119.000 toegekend. Van dit bedrag is $\frac{€43.000}{€119.000}=36\%$ besteed aan inzet van inhuur externen. De keuze hiervoor is om enerzijds een kwaliteitsimpuls te geven en anderzijds geen verplichtingen aan te gaan voor het volledige toegende bedrag van de NPO-gelden, aangezien dit een tijdelijke bekostiging is. De inzet van personeel dat extern ingehuurd wordt, is verantwoord middels de PNIL.

In 2022 zullen de resultaten en bevindingen van zowel medewerkers als leerlingen, ouders en specialisten geïnventariseerd door middel van gesprekken en/of enquêtes.

Onderwijsachterstandsmiddelen

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. Voor de aangevraagde en toegekende subsidies in het kader van Inhaal- en Ondersteuningsprogramma, is verantwoording afgelegd en zijn alle middelen ingezet.

Prestatiebox

Schoolbesturen ontvingen tot augustus 2021 naast de reguliere lumpsumbekostiging ook een lumpsumbedrag via de zogenoemde prestatiebox. Vanaf 2021 zijn hiervoor de NPO-gelden in de plaats gekomen. Twee bestaande budgetten waren ondergebracht in de prestatie-box, te weten de budgetten voor taal en rekenen en cultuureducatie.

Het budget is in 2021 ingezet voor opbrengstgericht werken, professionalisering van leraren en schoolleiders en cultuureducatie dat wordt onderverdeeld in een bedrag per leerling en per school. De bijzondere bekostiging mag worden besteed aan activiteiten van de school. Er zijn gelden beschikbaar gesteld voor cultuureducatie voor de leerlijnen, evenals het organiseren van scholing van het team en de inzet van de taal-, lees- en rekenspecialist.

Intern risicobeheersingssysteem

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

De DSV kent als eenpitter 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 management. Het bestuur ziet daarop toe dient goedkeuring te geven voor zaken die het mandaat van de directeur-bestuurder overstijgen. In lijn met de statuten wordt de vereniging vertegenwoordigd door het bestuur of door ten minste twee leden van het uitvoerend bestuur vormt. 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 Onderwijsadministratie, welke op de hoogte is van het mandaat van de directie en jaarlijks een TPM-verklaring ontvangt van de accountant. De samenwerking met Groenendijk vindt plaats op basis van een Service Level Agreement.

Het jaarverslag wordt gecontroleerd door 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)

Belangrijkste risico's en onzekerheden

- Wat waren de belangrijkste risico's en onzekerheden?
- Hoe zijn er passende maatregelen getroffen om aan deze risico's en onzekerheden het hoofd te bieden?

De DSV geniet een uitstekende reputatie en de instroom in groep 1 is ruim voldoende om alle 54 plekken te bezetten. Het vertrek van leerlingen uit hogere klassen vanwege verhuizingen van gezinnen naar een ander deel van het land of naar het buitenland, mede het gevolg van Corona, heeft een negatief effect op de leerlingaantallen. Per teldatum 1.10.2021 stonden er 392 leerlingen ingeschreven, in tegenstelling tot het streefaantal van 420 leerlingen. Het streven is om het leerlingaantal te doen groeien naar omstreeks 420 leerlingen door middel van zij-instroom met in achtneming van het schoolondersteuningsprofiel van de DSV.

De bereidheid om de ouderbijdrage te voldoen is over het algemeen zeer goed. Enkele ouders van de DSV hebben ten gevolge van Corona minder inkomen. Na persoonlijk contact is met elke ouder een passende oplossing gevonden voor de ouderbijdrage.

Het lerarentekort in relatie tot hoger verzuim vanwege Corona, is een risico waarmee ook de DSV te maken heeft gehad. Echter, door als werkgever goed beleid te voeren voor bestaande medewerkers en aantrekkelijk te zijn voor nieuwe werknemers, heeft de school de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs kunnen waarborgen in 2021 en is er, ook tijdens de enorme ziektepiek tijdens de Corona, steeds vervanging georganiseerd.

De grootste risico's zijn volgens het bestuur:

- Relatief sterke afhankelijkheid van (hoge) ouderbijdragen. Als er sprake is van ontevredenheid en onrust onder ouders, is het risico dat het aantal leerlingen daalt en eventueel een teruglopende betalingsmoraal onder ouders.
- Wettelijke beperkingen op de hoogte van de ouderbijdragen. De hoogte van de ouderbijdrage is onderdeel van een breed maatschappelijk debat wat mogelijk leidt tot een beperking op hoogte van de ouderbijdrage.
- Reputatieschade – door allerlei potentiële oorzaken – kan lang doorwerken op de aantrekkingskracht van de school bij ouders en daarmee het teruglopen van het aantal aanmeldingen.
- Gespannen arbeidsmarkt en lerarentekort, waarmee ziektevervangingsmiddelen uitzendkrachten niet mogelijk is.
- Verloop van leerkrachten en schaarste van excellent onderwijspersoneel.
- Afnemende bereidheid van ouders om zicht in te zetten als vrijwilliger.
- Toenemende eisen van de overheid aan besturen

Het bestuur volgt de ontwikkeling van deze risico's op de voet. De reserves van de DSV zijn van voldoende omvang en beschikbaar om tijdelijke tegenvallers, en daarmee de niet te mitigeren risico's, op te vangen.

De DSV is eigen risicodragers (ERD) en heeft zich verzekerd bij het Risicofonds tegen ziektevervangingsmiddelen via een stop loss verzekering.

Risicoprofiel

Risico	Maximale impact per risico (a)	Kans dat risico zich voordoet (b)	Berekende verwachte impact (a x b)
1. Strategisch			
Negatieve beoordeling onderwijsinspectie	€ 90.000 5% vertrekkende leerlingen, 20 leerlingen à € 4.000 + € 500 ouderbijdrage	20% Gering, Aangezien de onderwijsinspectie het onderwijs met voldoende heeft beoordeeld	€ 18.000

2. Operationele activiteiten			
Dalende leerlingaantallen In de meerjaren begroting is een stijging van 10 leerlingen gepland per jaar	€ 112.500 25 leerlingen toename tussen 2020 en 2022, 20 leerlingen à € 4.000 + € 500 ouderbijdrage	40% Redelijke kans, aangezien de geplande toename 2021 niet behaald is en het leerlingaantal geringer is uitgevallen, dan geprognoseerd	€ 45.000
Onverwachte stijging ziekteverzuim personeel Meer ziekteverzuim betekent, dat meer tijdelijke leerkrachten moeten worden ingehuurd op de korte termijn en meer vaste leerkrachten worden aangesteld, indien het ziekteverzuim langdurig hoger blijft.	€ 50.000 Impact wordt deels gecompenseerd door de verzuimverzekering, echter zijn tijdelijke leerkrachten duurder dan vaste leerkrachten	30%	€ 15.000
Veranderende wet- en regelgeving ten aanzien van eigenwachtgeldersregeling en WW-uitkeringen	€ 100.000 Met de nieuwe wet- en regelgeving met beëindiging van het vervangingsfonds en de modernisering participatiefonds, wordt het bestuur eigen risicodragers bij beëindiging van het arbeidscontract	Gemiddeld	€ 50.000
3. Financiële positie			
Financiële gevolgen van arbeidsconflicten	€ 75.000 Uitgaande van een geval met de maximale afkoopsom	30% Gemiddeld	€ 22.500
Wettelijke beperking van de ouderbijdrage	€ 150.000 Ouderbijdrage wordt beperkt tot 1/3 van het huidige bedrag. (€ 240.000)	Gemiddeld	€ 50.000



Continuïteitsparagraaf

Verantwoording van de financiën

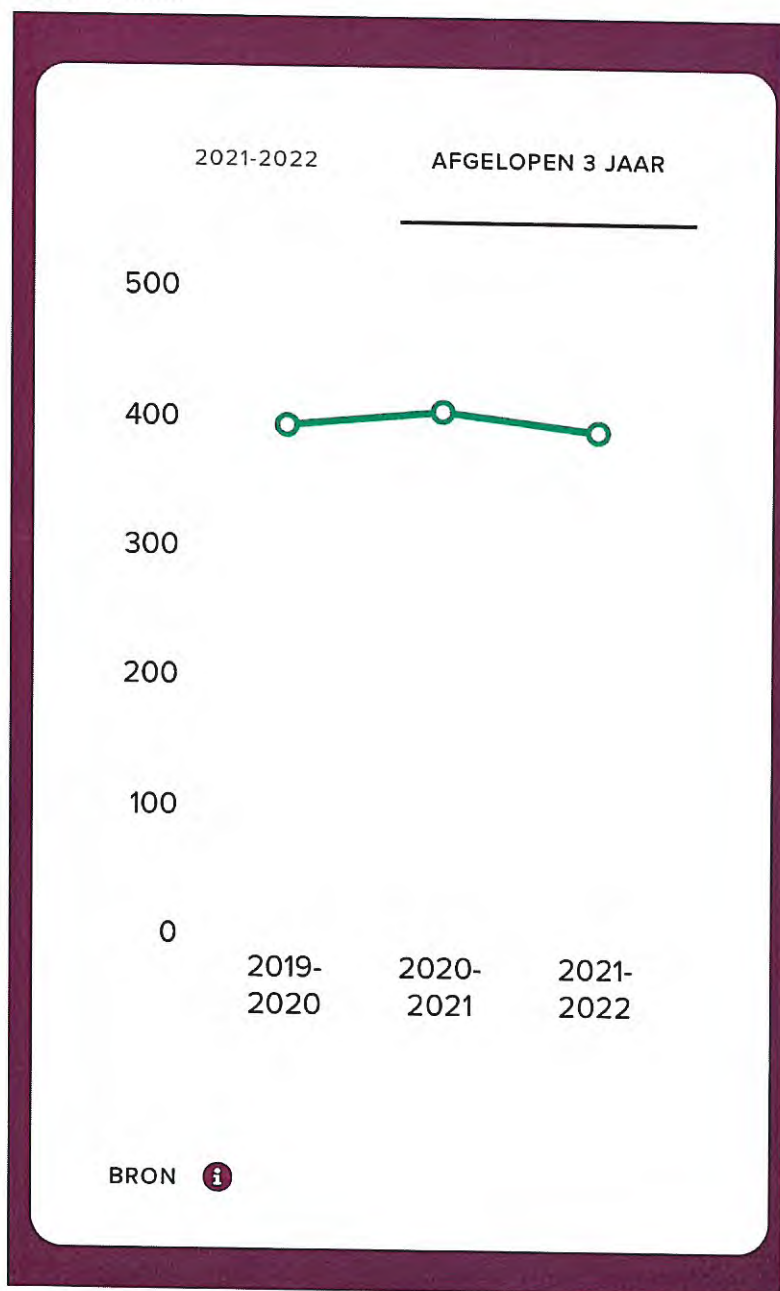
In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur de financiële staat van de vereniging. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur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

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	408	392	395	400	402

In deze telling is geen rekening gehouden met de verplaatsing van de teldatum van 1 oktober naar 1 februari



Voor oktober 2022 wordt een daling van het aantal leerlingen verwacht gebaseerd op de demografische gegevens van de gemeente en een lichte stijging op basis van het toenemend aantal aanmeldingen en de uitstroomcijfers. Tevens hebben we gezien dat er tijdens Corona meer fluctuaties te zien waren in de verhuizingen en in de aanmeldingen voor met name de zijinstroom. Hierin is ons ondersteuningsprofiel en het aannamebeleid leidend, waardoor mogelijk in sommige groepen minder leerlingen zitten dan 27. Voor de komende jaren verwachten wij dat de leerlingaantallen, na een daling van een aantal jaar geleden, met een lichte groei stabiliseren naar ongeveer 410 leerlingen in 1 oktober.

Met de verplaatsing van de teldatum naar 1 februari in plaats van per 1 oktober, verwacht de DSV gemiddeld 425 leerlingen ingeschreven te hebben staan, passend bij de capaciteit van ons gebouw. In de risicoanalyse wordt daarentegen wel rekening gehouden met een mogelijke terugloop, zodat hierop geanticipeerd is en dit financieel opgevangen kan worden.

FTE

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur/ management	1,33	1,92	2	2	2
Onderwijzend personeel	21,67	22,71	23	23	23
Ondersteunend personeel	2,86	4,54	5	5	5
Totaal	25,86	29,17	30	30	30

Er is weliswaar een lichte stijging zichtbaar in de formatie, maar vanuit de NPO-bekostiging zou nog meer formatie mogelijk zijn. Echter, er is vanwege de gespannen arbeidsmarkt, een tekort aan kwalitatief goed personeel. Naast de reguliere formatie, is er ook personeel dat op basis van inhuur in de boekhouding geregistreerd staat. Het relatief aantal personeelsleden is toegenomen, terwijl de totale loonkosten relatief lager liggen dan bij inhuur van uitzendkrachten bij ziektevervanging. Het blijft ook de komende jaren een uitdaging om kwalitatief goed personeel te kunnen werven gezien de spanningen op de arbeidsmarkt. Met name het tijdelijke budget van de NPO-gelden leidt tot nog grotere personeelstekorten 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. Om als eenpitter enigszins flexibel te zijn bij fluctuerende leerlingaantallen, kan het wenselijk zijn om met name bij tijdelijke bekostiging zoals de NPO-gelden of de IOP-gelden, gedeeltelijk te kiezen voor inhuur van personeel zonder verplichtingen.

Staat van baten en lasten en balans

In de tabel hieronder is de realisatie over 2021 afgezet tegen de realisatie over 2020 en ten opzichte van de begroting over 2021 weergegeven. De DSV heeft in 2021 vanuit het ministerie OCW in het kader van de NPO-gelden incidentele baten ontvangen, evenals 2 maal de aangevraagde subsidie voor IOP (Inhaal- en ondersteuningsprogramma). Deze baten (respectievelijk € 118.905 en €72.000) heeft de vereniging in 2021 vrijwel geheel ingezet. Hierdoor zijn de reguliere personele baten niet geheel ingezet voor de formatie, waarmee een bedrag aan ad € 19.097 NPO gelden aan de bestemmingsreserve NPO gelden 2021/2022 toegevoegd. De daadwerkelijke lasten, zijn in het resultaat van 2021 verwerkt.

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
	€	€	€
Rijksbijdragen	2.581.968	2.348.800	2.275.326
Overige overheidsbijdragen	51.454	38.000	44.040
Overige baten	280.883	337.000	318.450
Personele lasten	-2.180.148	-2.212.100	-2.032.584
Afschrijvingen	-85.150	-65.500	-69.440
Huisvestingslasten	-264.722	-224.500	-258.254
Overige instellingslasten	-223.198	-218.600	-181.718
Saldo baten en lasten	161.087	3.100	95.820
Financiële baten	0	0	189
Financiële lasten	-2.946	-100	-781
	-2.946	-100	-592
	158.141	3.000	95.228

Ontwikkeling resultaat t.o.v. begroting 2021

De DSV is 'Eigen Risicodrager' (ERD) en dekt verzuimrisico's af met een stop loss verzekering. In de jaarbegroting 2021 is geen rekening gehouden met deze baten ad € 35.529 in 2021. In 2021 is de bate uit de stop loss verzekering voor een geschat bedrag ad € 25.000 opgenomen. Vanuit de extra afrekening kunnen interne vervangingskosten worden bekostigd

Wij ontvangen daarnaast van het UWV-middelen ter compensatie van de salarislasteren voor medewerkers met zwangerschapsverlof en het voor de inzet van vervangers van arbeidsongeschikte medewerkers. De vergoedingen komen echter later binnen dan de kosten worden gemaakt. Wij hebben vanuit het UWV uitkeringen ontvangen voor vervanging van een medewerker met zwangerschaps- en bevallingsverlof, dat vooraf niet begroot is. Ook is er voor een medewerker subsidie voor loonkosten bij de gemeente Den Haag via "Den Haag Werkt" aangevraagd en met terugwerkende kracht toegekend, waarmee zowel voor 2020 als voor 2021 de subsidie is ontvangen. Deze baten zijn niet begroot. Vanwege Corona konden veel scholings- en ontwikkelingstrajecten niet gevolgd worden, waarmee er minder geld is uitgegeven aan scholing en ontwikkeling dan begroot. Evenzo konden ook veel culturele activiteiten vanuit de prestatiebox niet doorgaan.

Tenslotte is er binnen personele lasten rekening gehouden met een bedrag voor een functioneringstraject met bijbehorende begeleiding en coaching en de kosten voor eventuele transitievergoeding of andere vergoeding, waarvan geen gebruik gemaakt is. Met het vertrek van o.a. de adjunct-directeur per 31 oktober 2021 en een leerkracht die beiden niet direct vervangen konden worden, is er eveneens minder personeel ingezet dan waarvoor budget begroot was. Dit resulteert in een positief resultaat. In 2022 is de prognose dat de personele kosten verder zullen oplopen en blijft de DSV streven naar het werven en behouden van kwalitatief goed personeel en voldoende personeel dat ondersteuning biedt en de vervanging intern kan bieden bij verzuim. In de begroting van 2022 is daartoe extra budget voor Personeel- en Arbeidsbeleid opgenomen, evenals voor scholing.

Er is qua personele inzet van zowel de reguliere formatie als de formatie vanuit NPO-gelden, personele kosten via derden NPO, inhuur interimpersoneel, werkdrukmiddelen, de IOP-gelden en de hogere werkkosten, wel degelijk een verhoging van de personele inzet zichtbaar. Deze personele inzet is niet opgenomen in het overzicht personeelsbezetting en komt boven op de reguliere formatie.

De totale afschrijvingen zijn in 2021 € 20.000 hoger uitgevallen dan begroot. De keuze voor het extra investeren voor de kosten van ICT-investeringen en andere investeringen is pas genomen nadat de begroting over 2021 was vastgesteld. In 2021 is er voor € 110.000 geïnvesteerd in ICT (Chromebooks voor de kinderen en laptops voor het personeel) en €50.000 aan meubilair (kasten groepen 3 tot en met 8). Vanaf 2022 is de afschrijving hierover opgenomen in de begroting. Daardoor is een overschrijding zichtbaar van € 16.000 bij de afschrijvingslasten voor ICT en €1000 voor meubilair dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat investeringen in 2021 zijn gedaan die niet volledig waren meegenomen in de begroting. Daarom hoeft er in 2022 minder geïnvesteerd te worden en waren we in 2021 op ICT-gebied vergevorderd om afstandsonderwijs te bieden. In de begroting 2022 en 2023 is meer aandacht geschonken aan investeringen die gedurende het jaar plaatsvinden.

De rubriek huisvestingslasten bestaat uit onderhoudskosten, dotatie groot onderhoud, energiekosten, schoonmaakkosten, diverse publiekrechtelijke heffingen en overige huisvestingslasten. De materiële instandhouding is hiervoor al jaren niet toereikend gebleken. Daarnaast heeft een school niet altijd volledig invloed op de hoogte van de onderhoudskosten gedurende een jaar en in het bijzonder op de energiekosten door de bouwkundige staat van ons monumentale gebouw en de kosten voor groot onderhoud. Omdat de dotatie nog was begroot op het voormalige Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) en het vernieuwde MJOP aanzienlijk meer onderhoudswerkzaamheden voorziet is daar een overschrijding van respectievelijk € 42.000 zichtbaar. In totaliteit zijn de huisvestingslasten zo'n € 40.000 hoger uitgevallen dan begroot. In dit bedrag zit een hoge afrekening van energiekosten begrepen ad € 15.000.

De overige lasten tenslotte, lagen € 5.000 boven het budget. Er is meer budget uitgegeven aan leermiddelen (OLP) en licenties voor ICT (methoden) met in totaal een overschrijding van ongeveer €25.000 dan begroot. Dit is het gevolg van de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs

om het basis-, verbreding- en verdiegingsaanbod aan te laten sluiten bij onze doelgroep en de daarbij behorende methoden die aangeschaft zijn danwel de licenties van digitale methodes waarmee gewerkt wordt. De keuze hiervoor zijn, in relatie tot visie en urgentie, hebben geleid tot een tussentijdse verhoging per start van het schooljaar, in plaats van het door te schuiven naar een nieuw kalenderjaar. Ook het schoolkamp heeft meer dan het dubbele gekost dan begroot met een overschrijding van zo'n € 10.000. Dit is onder andere het gevolg van Corona waardoor de groepen gesplitst op kamp zijn gegaan. Daarentegen is er als gevolg van Corona €17.000 minder uitgegeven dan begroot aan excursies, uitjes en culturele vorming. Het bedrag voor het 100-jarig jubileum dat was begroot, is overgeheveld naar 2022, mede vanwege Corona. De accountantskosten liggen € 5.000 hoger dan begroot. Dit is vanwege het meerwerk dat zij in rekening hebben gebracht voor de controle jaarrekening 2020.

Ontwikkeling resultaat t.o.v. realisatie 2020

Het resultaat over 2021 bedraagt € 158.141 ten opzichte van een positief resultaat ad € 95.228 in 2020. Daarmee wijkt het resultaat € 62.900 positief af ten opzichte van 2020.

De hogere Rijksbesteding omvat mede € 118.905 NPO gelden en € 72.000 baten uit de in 2021 geheel ingezette subsidie voor IOP (Inhaal- en ondersteuningsprogramma).

Onder de overige overheidsbijdragen is een loonkostensubsidie voor de conciërge ad € 27.419 van de Gemeente Den Haag begrepen. Deze subsidie werd met terugwerkende kracht over 2020 en 2021 toegekend.

De overige baten zijn lager als gevolg van een lagere bate uit ouderbijdragen in 2021.

De overige instellingslasten zijn in 2021 gestegen ten opzichte van 2020 door hogere uitgaven aan onderwijsleermiddelen (€ 24.000) en hogere uitgaven aan schoolkamp en excursies (€ 13.000). In 2020 werden veel excursies door de Coronacrisis afgelast.

Resultaatrekening in meerjarig perspectief

Er zijn verschillende investeringen gepland en ontwikkeld in 2021 waarvan de daadwerkelijke realisatie pas in 2022 zichtbaar zullen zijn op de balans. De afschrijvingslasten voor deze investeringen zullen vanaf 2023 hierdoor aanmerkelijk verhogen. Het is dus van belang om gelden te onttrekken aan de reserves ten behoeve van investeringen waarmee deze ontwikkelingen in 2022 en 2023 gerealiseerd kunnen worden. Daarnaast is er de komende jaren een hogere dotatie voor groot onderhoud noodzakelijk, om de geplande activiteiten vanuit het nieuw opgestelde Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) te kunnen realiseren.

Deze geplande en begrote investeringen voor 2022 en 2023 zijn:

Investerings materieel

Onderwijsleerpakket:	€ 45.000
Gebouw:	€ 195.000
Nieuwe keuken en kinderkeuken	€ 65.000
Vernieuwing schoolplein	€ 65.000
Nieuwe speelomgeving groep 1/2/3	€ 65.000
Inrichting en meubilair:	€ 60.000

Gebudgetteerde onderdekking: € 35.000

De geprognostiseerde resultaatrekening voor de komende jaren zal daardoor zijn:

	2021 (gerealiseerd)	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026
	€	€	€	€	€	€
Baten						
Rijksbijdragen	2.581.968	2.463.658	2.445.947	2.355.556	2.352.621	2.349.703
Overige overheidsbijdragen	51.454	38.000	38.000	38.000	38.000	38.000
Overige baten	280.883	337.000	337.000	337.000	337.000	363.854
	2.914.305	2.838.658	2.820.947	2.730.556	2.727.621	2.751.557
Lasten						
Personele lasten	2.180.148	2.228.555	2.194.254	2.122.707	2.153.179	2.126.362
Afschrijvingen	85.150	106.556	113.431	107.214	99.953	77.612
Huisvestingslasten	264.722	275.500	278.240	281.044	283.912	286.848
Overige instellingslasten	223.198	263.740	254.440	250.147	250.861	278.436
	2.753.218	2.874.351	2.840.365	2.761.112	2.787.905	2.769.258
Saldo baten en lasten	161.087	-35.693	-19.418	-30.556	-60.284	-17.701
Saldo financiële baten en las	-2.946	-950	-950	-950	-950	-950
Resultaat	158.141	-36.643	-20.368	-31.506	-61.234	-18.651

Deze geplande onderdekking van € 35.000 ten laste van de reserves is aanvaardbaar vanwege het hoge eigen vermogen. Ook voor de jaren erna zullen bewuste keuzes gemaakt worden om de reserves aan te wenden ten behoeve van de kwaliteitsverbetering van het onderwijs, zodat de gelden zo veel mogelijk ten goede komen aan de kinderen

Daarnaast wordt is er in 2022 een loonsverhoging binnen de CAO-PO, waarmee de loonkosten zullen stijgen. Ook de baten hiertoe zullen vanuit de rijksbijdragen verhoogd worden. Deze informatie was ten tijde van het opstellen van de meerjarenbegroting niet bekend.



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

Balans per 31 december 2021:

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
ACTIVA		
Materiële vaste activa	739.479	597.798
Vlottende activa		
Vorderingen	173.819	233.720
Liquide middelen	773.752	681.788
	<u>1.687.050</u>	<u>1.513.306</u>
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Algemene Reserve	606.667	433.967
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	438.869	453.428
	<u>1.045.536</u>	<u>887.395</u>
Voorzieningen	381.086	319.762
Kortlopende en langlopende schulden	260.428	306.149
	<u>1.687.050</u>	<u>1.513.306</u>

Het positieve financiële resultaat over 2021 is toegevoegd aan het eigen vermogen.

De materiële vaste activa zijn met € 140.000 gegroeid. Hierin worden de investeringen in meubiliair (+ € 44.000) en Chromebooks (+ € 121.000) zichtbaar. De overige vorderingen zijn met € 59.000 euro gedaald, omdat de vorderingen van de DSV op het Uilenest uit hoofde van de samenwerkingsovereenkomst in 2021 zijn voldaan.

De bestemmingsreserve voor personeel is nu € 19.097. Vanwege nieuwe wet- en regelgeving ten aanzien van de verplichtingen bij ontslag van medewerkers of het niet verlengen van een tijdelijk contract, leiden tot een hoger risico. Hiertoe dient een reserve te worden aangelegd voor 2023 van ongeveer €100.000, op basis van de prognoses van het vervangingsfonds.

Daarnaast is de voorziening groot onderhoud verhoogd. De komende jaren zullen er ook meer kosten betaald worden uit de voorziening die daardoor afneemt en daarnaast ook verbouwingen bekostigd uit de reserves ten behoeve van speelleeromgevingen voor kinderen, waarmee de reserves afnemen en afschrijvingslasten hoger worden. Per saldo neemt hierdoor de publieke bestemmingsreserve af ten bate van de post overige voorzieningen.

Het positieve resultaat leidt ook tot een toename van het saldo liquide middelen. In 2022 en 2023 worden er meerdere investeringen gedaan in onderwijsontwikkelingen en de inrichting van de binnen- en buitenruimten. Door de begrote investeringen in groot onderhoud, meubiliair en

inventaris nemen de materiële vaste activa toe. Dat zal in 2022 en de jaren erna leiden tot een klein verlies op de begroting, waarmee geld onttrokken zal worden aan de reserves.

De belangrijkste (toekomstige) ontwikkelingen op de meerjarenbalans

De cijfers 2021 zijn aangepast naar de stand van de jaarrekening en hiermee is doorgerekend naar de jaren 2022 t/m 2026. In de meerjarenbegroting is gerekend met de toen bekende voorlopige cijfers. Hierdoor wijkt het balanstotaal iets af.

	gerealiseerd 31-12-2021	prognose 31-12-2022	prognose 31-12-2023	prognose 31-12-2024	prognose 31-12-2025	prognose 31-12-2026
	€	€	€	€	€	€
ACTIVA						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	739.479	986.923	973.493	966.280	966.327	988.716
Vlottende activa						
Vorderingen	173.819	62.819	62.819	62.819	62.819	62.819
Liquide middelen						
liquide middelen	773.752	639.361	492.295	530.856	413.551	452.579
	<u>1.687.050</u>	<u>1.689.103</u>	<u>1.528.607</u>	<u>1.559.955</u>	<u>1.442.697</u>	<u>1.504.114</u>
PASSIVA						
Eigen vermogen						
Algemene Reserve	606.667	576.524	569.156	550.650	502.416	496.765
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	438.869	432.369	419.369	406.369	393.369	380.369
	<u>1.045.536</u>	<u>1.008.893</u>	<u>988.525</u>	<u>957.019</u>	<u>895.785</u>	<u>877.134</u>
Voorzieningen						
Voorzieningen	381.086	419.782	279.654	342.508	286.484	366.552
Schulden						
kortlopende en langl. schulden	260.428	260.428	260.428	260.428	260.428	260.428
	<u>1.687.050</u>	<u>1.689.103</u>	<u>1.528.607</u>	<u>1.559.955</u>	<u>1.442.697</u>	<u>1.504.114</u>

In de meerjarenbalans is zichtbaar dat er de komende jaren geld onttrokken wordt aan de reserves. Zowel aan de algemene reserves ten behoeve van investeringen in onderwijs en onderwijsruimten, 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 als aan de voorziening onderhoud, waaruit de kosten voor groot onderhoud worden bekostigd. Aan de voorziening groot onderhoud wordt jaarlijks een dotatie ad € 90.000 toegevoegd. Voor het lopende jaar 2022 wordt € 50.000 aan uitgaven voor groot onderhoud verwacht. Per saldo stijgt het eigen vermogen niet, het laat zelfs een dalende trend zien de komende jaren. Het saldo liquide middelen neemt af door de begrote investeringen. Hierdoor nemen de materiële vaste activa toe (indien de investeringen hoger zijn dan de afschrijvingslasten), maar doordat de inventaris nog verder opnieuw bekeken en bijgewerkt moet worden, zal hierin mogelijk in de komende jaren nog een wijziging zijn. Voor de komende jaren zorgen de investeringen voor een verhoging van de afschrijvingslasten en een afname van de reserves.



Vanaf eind 2022 is het niveau van de vorderingen aanzienlijk lager door het wegvallen van de jaarlijkse vordering Rijksbekostiging als gevolg van de vereenvoudigde bekostiging primair onderwijs.

Het niveau van de vorderingen en kortlopende schulden wordt van 2022 t/m 2026 op een gelijkblijvend niveau begroot.

Financiële positie

Kengetallen

	gerealiseerd 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026
Liquiditeitsratio (vlottende activa / kortlopende schulden)	3,64	2,70	2,13	2,28	1,83	1,98
Solvabiliteit 1 (EV excl. voorz / tot.vermogen * 100%)	61,97%	59,73%	64,67%	61,35%	62,09%	58,32%
Solvabiliteit 2 (EV incl. voorz / tot.vermogen * 100%)	84,56%	84,58%	82,96%	83,31%	81,95%	82,69%
Rentabiliteit Resultaat / totale baten * 100%)	5,43%	-1,29%	-0,72%	-1,15%	-2,24%	-0,68%
Weerstandverm.+MVA (EV / totale baten * 100%)	35,88%	35,54%	35,04%	35,05%	32,84%	31,88%
Weerstandverm.-MVA (EV - MVA / totale baten * 100%)	10,50%	0,77%	0,53%	-0,34%	-2,59%	-4,06%

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 kunnen voldoen (betaling van alle kortlopende schulden).

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. Het doel is om de bekostiging zoveel mogelijk in te zetten voor het geven van onderwijs. Daarentegen zijn wij een eenpitter 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 2021 weliswaar 5,43%, mede als gevolg van de hogere baten voor NPO-gelden; de prognose voor de jaren hierop volgend is een licht negatieve rentabiliteit, vanwege het investeren en negatief begroten om zodoende gelden te onttrekken aan de reserves.

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

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 kunnen voldoen.

Weerstandsvermogen (Eigen vermogen +/- materiële vaste activa)/ Rijksbijdragen OCW Het 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.

Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen

Prognose normatief eigen vermogen 2022 - 2026

	31-12-2021 €	31-12-2022 €	31-12-2023 €	31-12-2024 €	31-12-2025 €	31-12-2026 €
Aanschafwaarde gebouwen (50%)	72.285	72.285	72.285	72.285	72.285	72.285
Boekwaarde overige mva	679.715	930.500	920.411	916.539	919.927	945.657
Vaste risicobuffer	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Normatief (publiek) eigen vermogen	<u>1.052.000</u>	<u>1.302.785</u>	<u>1.292.696</u>	<u>1.288.824</u>	<u>1.292.212</u>	<u>1.317.942</u>
Werkelijk publiek eigen vermogen	<u>625.764</u>	<u>576.524</u>	<u>569.156</u>	<u>550.650</u>	<u>502.415</u>	<u>496.765</u>
Ratio eigen vermogen:	<u>0,59</u>	<u>0,44</u>	<u>0,44</u>	<u>0,43</u>	<u>0,39</u>	<u>0,38</u>

De vereniging voldoet aan alle kengetallen waaronder ook aan de nieuw 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 2021 dienen te verantwoorden voor te hoge signaleringswaarden. De formule luidt: $(0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27) + \text{boekwaarde resterende materiële vaste activa} + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor } 5\% \times \text{totale baten})$.

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 0,59 en valt daarmee binnen de norm van 0 tot 1. De verwachting is dat deze ratio verder 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.

Daphne Sprenkeling
Delft, 21 juni 2022



Verslag intern toezicht

Algemeen

De Delftsche Schoolvereniging ("DSV") volgt:

- Code Goed Bestuur in het primair onderwijs van de PO-Raad (versie 2022) hierna te noemen: "de code", gebaseerd op de Wet op het primair onderwijs ("WPO"); en
- De door VTOI-NVTK in 2020 opgestelde rapport: "Goed Toezicht: IJken en Verrijken" (vastgesteld in 2021), hierna te noemen: "het rapport".

De in de code en het rapport opgenomen adviezen en verplichtingen vormen de basis om de kwaliteit van het toezicht te verbeteren en te borgen en dienen voor de DSV als toetssteen voor het handelen en als basis voor verantwoording met de leden. Het toezichthoudend deel van het bestuur houdt toezicht op de naleving van de wettelijke verplichtingen en de code goed bestuur.

Op grond van de adviezen van de inspectie en onderwijsexperts heeft er op 1 september 2020 een statutenwijziging van de DSV plaatsgevonden van een two-tier board naar een one-tier board. De Raad van Toezicht is geïncorporeerd in het bestuur om onder andere de besluitvaardigheid en de controle van de DSV te vergroten. Het bestuur van de DSV bestaat thans uit een bestuur met daarin een uitvoerend deel en een toezichthoudend deel. Met de komst van een ervaren directeur/bestuurder is invulling gegeven aan de structuur van de one-tier board en de professionalisering en continuïteit van de organisatie.

De belangrijkste kenmerken:

- De bezoldigd directeur maakt onderdeel uit van het uitvoerend bestuur. De overige bestuursleden ontvangen geen bezoldiging en ook geen (onkosten)vergoeding.
- Het uitvoerend deel van het bestuur bestuurt de school.
- Het is mogelijk om andere uitvoerende bestuursleden toe te voegen.
- De resterende leden van het bestuur vormen het toezichthoudende deel van het bestuur.
- Het toezichthoudende deel van het bestuur vormt altijd de meerderheid ten opzichte van het uitvoerende deel.
- Het toezichthoudend deel van het bestuur treedt op als werkgever van de directeur-bestuurder en is belast met de inrichting van het bevoegd gezag.
- In het managementstatuut zijn de bevoegdheden van het bestuur, de directeur/bestuurder en het toezichthoudend deel van het bestuur vastgelegd.
- Het bestuur legt tweemaal per jaar verantwoording af aan de Algemene Ledenvergadering.

- Het toezichthoudend deel van het bestuur houdt toezicht op het uitvoerend deel van het bestuur en adviseert de Algemene Ledenvergadering.

Samenstelling bestuur

Het bestuur streeft naar een samenstelling die voldoende spreiding van deskundigheden en maatschappelijke achtergronden waarborgt. Indien gewenst/noodzakelijk zal extern advies worden ingewonnen.

Rol bestuur DSV	Naam	Hoofdfunctie
Uitvoerend deel bestuur		
Bestuurslid	Mevr. D.N. Sprekeling-Olthoorn, Msc	Directeur/ uitvoerend bestuurder
Bestuurslid	Mevr. Drs. C.A. de Walle	Interimmanager marketing en communicatie
Toezichthoudend deel bestuur		
Voorzitter (t/m 26-04-2022)	Dhr. R. Honig	Entrepreneur
Secretaris	Dhr mr. E.J.H. Jansen	Notaris
Penningmeester	Dhr. G. Anselmann	Directeur Cranes bij Siemens
Bestuurslid	Dhr. Shahin Sibons	Adviseur bedrijfsvoering bij de Rijksoverheid
Bestuurslid	Mevr. L. Brugmans-Rikers	Head of Willemsparkschool at HSV International Primary School (Haagsche Schoolvereniging)

Om de onafhankelijkheid van het intern toezicht te bevorderen bestaat het intern toezicht uit minimaal één lid dat geen kind heeft dat op een school zit die tot het bestuur behoort. Dit kan meegenomen worden in de toekomst bij het werven van nieuwe leden.

Het bestuur (het uitvoerend bestuur) en het intern toezicht (het toezichthoudend bestuur) hebben minimaal elke zes weken het functioneren van het bestuur geëvalueerd. Hierbij is zowel aandacht gegeven voor de resultaten als voor ontwikkeling van competenties in relatie tot toekomstige opgaven. Onderwerpen waren bijvoorbeeld:

- De krapte op de arbeidsmarkt en het zijn van aantrekkelijk werkgever;
- Covid-19 en alle effecten die dit had op het geven van onderwijs, de impact op het team, de faciliteiten;
- De bouw van het Vindparadijs;
- De vorming van een IKC;
- Het beleid op het gebied van de aanschaf van nieuwe methoden;
- De ouderparticipatie;

- De communicatie; en
- De digitalisering van het onderwijs

Het intern toezicht is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren. Het intern toezicht heeft periodiek zijn functioneren als collectief en dat van de individuele leden, het samenspel met het bestuur en eventueel het samenspel met andere belanghebbenden, zoals de (G)MR geëvalueerd. Dit heeft in 2021 een maal plaatsgevonden.

Het bestuur en het intern toezicht hebben hun professionaliseringsbehoefte vastgelegd. Eens in de 4 jaar is een intercollegiale toetsing een eis.

Het bestuur heeft ervoor gezorgd dat periodiek in de organisatie het gesprek wordt gevoerd over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen. Het intern toezicht was hierbij betrokken. De uitkomsten van dit gesprek zijn waar nodig verwerkt in een integriteitscode.

Het bestuur en het intern toezicht hebben periodiek gesproken over de (schijnbare) belangen die hun leden uit hoofde van (neven)functies of persoonlijk hebben. De afspraken over de omgang hiermee zijn vastgelegd. Zoals bijvoorbeeld dat een intern toezichthouder een (potentieel en/of schijnbaar) tegenstrijdig belang meldt aan de voorzitter en zijn collega-leden alle relevante informatie verschaft. Het intern toezicht beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee wordt omgegaan en maakt – indien nodig - melding van deze belangenafweging en de uitkomst in het jaarverslag.

Het bestuur heeft goed laten zien hoe de bestuurlijke inrichting, waaronder de checks and balances, van de organisatie is vormgegeven en specifiek de verantwoordelijkheden tussen intern toezicht, bestuur, schoolleiding en medezeggenschap. Het bestuur heeft goed laten zien hoe de medezeggenschap in de organisatie functioneert.

Financieel Toezicht

De ruggengraat van het financieel toezicht is de controlecyclus bestaande uit begroting, tussentijdse rapportages en het jaarverslag. De begroting is goedgekeurd op de ALV op 27 Januari 2021. 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.

In 2021 heeft het bestuur wederom hard gewerkt aan het door ontwikkelen van DSV-team. De enorme schaarste voor leerkrachten heeft het opbouwen van het onderwijzende personeel bemoeilijkt. Desalniettemin is het bestuur erin geslaagd het aantal leerkrachten te verhogen met 1 FTE naar 22,7 FTE. Er waren 23,4 FTE begroot en het bestuur heeft dit deels gecompenseerd door een opbouw van onderwijsondersteunend personeel.

Het toezichthoudend bestuur heeft enkele investeringsbesluiten goedgekeurd in lijn met de strategische koers. Er zijn Chromebooks aangeschaft om het onderwijs verder te vernieuwen en de lesstof optimaal te kunnen aanbieden op de individuele leerbehoefte. Ook is er meubilair aangeschaft om te werken aan de kwaliteit van het gebouw en de leeromgeving. Deze investeringen zijn getoetst op doelmatige aanwending van de financiële middelen. Daar waar mogelijk is erop toegezien, dat meerdere offertes zijn ingewonnen en de voor de DSV meeste

voordelige partijen zijn gecontracteerd. Uit de SWOT-analyse is gebleken dat de krapte op de arbeidsmarkt steeds groter wordt en toenemend de bedrijfsvoering raakt. Tevens hebben wij de directie aangespoord vast personeel aan te nemen en minder gebruik te maken van duurder ingeleend personeel. Wij constateren eveneens, dat de middelen rechtmatig zijn besteed in overeenstemming met de wet op primair onderwijs.

De overheidsbijdragen zijn EUR 233.000 hoger uitgevallen, terwijl de onderliggende parameters zoals aantal leerlingen, samenstelling van leerlingen en gewogen gemiddelde van leerkrachten t.o.v. de begroting weinig zijn veranderd. Met name de eenmalige bekostiging voor NPO gelden en inhaal- en ondersteuningsprogramma's zijn hoger uitgevallen. De reeds zeer gespannen arbeidsmarkt voor leerkrachten is hierdoor nog meer verkapt, zodat het bestuur deze eenmalige inkomsten niet kon besteden in 2021. Hierdoor is het resultaat aanzienlijk hoger uitgevallen dan begroot. De ouderbijdragen zijn in 2021 lager uitgevallen dan begroot, omdat de DSV is overgestapt naar een nieuwe manier van innen van ouderbijdragen, zodat de facturen voor de eerste termijn later zijn verstuurd.

De reserves van de DSV worden in overeenstemming met het treasury statuut op een spaarrekening geponeerd. Vanwege de relatief hoge reserves en de voorspelde positieve resultaten van de meerjarenbegroting moedigen wij de directie aan om investeringsplannen te ontwikkelen in overeenstemming met het strategische beleid.

Het toezichthoudend bestuur heeft Moore DRV-accountants aangesteld om de jaarrekening te controleren. Tevens heeft het toezichthoudende bestuur goedkeuring verleend aan de jaarrekening 2021.

Delft, 21 juni 2022
mr. E.J.H. Jansen
G.A.G. Anselmann
Bestuursleden toezichthoudend bestuur

B JAARREKENING

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022



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.

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

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 450 aangehouden.

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen berust bij de Gemeente. 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. Voor kosten van groot onderhoud is een voorziening gevormd.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Verbouwingen: 30 jaar.

Terreinen: geen afschrijving.

Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Meubilair: algemeen 20 jaar, inrichting speellokaal 30 jaar, rolgordijnen 10 jaar.

ICT: computers, servers en printers 5 jaar; netwerkbekabeling 20 jaar; digitale schoolborden 7 jaar.

Onderwijsleerpakket: methoden, apparatuur 9 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. Voor het saldo van de ontvangen NPO bekostiging verminderd met de NPO kosten in het verslagjaar wordt een bestemmingsreserve gevormd.

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 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 1 %.

Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud op basis van het meerjarenonderhoudsplan 2014-2061, dat periodiek wordt geaktualiseerd. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Voor de voorziening groot onderhoud wordt gebruikt gemaakt van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1 c.

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 t.l.v. 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. De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van de winst. Er is dus geen statutaire regeling winstbestemming.

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

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

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

Overige baten

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

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds

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

Pensioenen

De 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 2021 is 110,6%.
Per ultimo 2020 was deze 93,5%.

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.

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022



Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2021

	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
Baten			
(Rijks)bijdragen	2.581.968	2.348.800	2.275.326
Overige overheidsbijdragen en subsidies	51.454	38.000	44.040
Overige baten	280.883	337.000	318.450
	2.914.305	2.723.800	2.637.816
Lasten			
Personele lasten	2.180.148	2.212.100	2.032.584
Afschrijvingen	85.150	65.500	69.440
Huisvestingslasten	264.722	224.500	258.254
Overige instellingslasten	223.198	218.600	181.718
	2.753.218	2.720.700	2.541.996
Saldo baten en lasten	161.088	3.100	95.820
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	0	0	189
Financiële lasten	2.946	100	781
Financiële baten en lasten	-2.946	-100	-592
Resultaat	158.141	3.000	95.229

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

	2021		2020	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		161.088		95.820
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	85.150		69.440	
- Mutaties voorzieningen	<u>61.324</u>		<u>-30.298</u>	
		146.474		39.142
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	59.901		-26.330	
- Kortlopende schulden	<u>-45.334</u>		<u>80.644</u>	
		14.566		54.313
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		322.128		189.275
- Ontvangen interest	0		189	
- Betaalde interest	<u>-2.946</u>		<u>-781</u>	
		-2.946		-592
Kasstroom uit operationele activiteiten		319.181		188.684
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-226.831		-201.549	
Desinvesterings in materiële vaste activa	<u>0</u>		<u>-6.000</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-226.831		-195.910
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie langlopende schulden	<u>-387</u>		<u>-387</u>	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-387		-387
Mutatie liquide middelen		<u>91.963</u>		<u>-13.251</u>
Beginstand liquide middelen	681.788		695.039	
Mutatie liquide middelen	<u>91.963</u>		<u>-13.251</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>773.751</u>		<u>681.788</u>

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
1 Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	59.764	63.105
Technische zaken	82.235	91.905
Meubilair	278.457	234.439
ICT	212.577	91.804
OLP en apparatuur	106.446	116.545
	<u>739.479</u>	<u>597.798</u>

	Gebouw- en en terreinen	Tech- nische zaken	Meubilair	ICT	OLP en appara- tuur	Totaal
	€	€	€	€	€	€
<i>Boekwaarde 31 december 2020</i>						
Aanschafwaarde	113.834	224.177	306.336	203.481	230.126	1.077.954
Cumulatieve afschrijvingen	-50.729	-132.272	-71.897	-111.677	-113.581	-480.156
Boekwaarde 31 december 2020	<u>63.105</u>	<u>91.905</u>	<u>234.439</u>	<u>91.804</u>	<u>116.545</u>	<u>597.798</u>
<i>Mutaties</i>						
Investerings	0	0	60.504	155.557	10.770	226.831
Afschrijvingen	-3.341	-9.670	-16.486	-34.784	-20.869	-85.150
Mutaties boekwaarde	<u>-3.341</u>	<u>-9.670</u>	<u>44.018</u>	<u>120.773</u>	<u>-10.098</u>	<u>141.681</u>
<i>Boekwaarde 31 december 2021</i>						
Aanschafwaarde	113.834	224.177	366.840	359.038	240.896	1.304.785
Cumulatieve afschrijvingen	-54.070	-141.942	-88.383	-146.460	-134.450	-565.306
Boekwaarde 31 december 2021	<u>59.764</u>	<u>82.235</u>	<u>278.457</u>	<u>212.577</u>	<u>106.446</u>	<u>739.479</u>

Afschrijvingspercentages

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

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
2 Vorderingen		
Ministerie van OCW	111.666	106.412
Overige vorderingen	43.805	102.552
Overige overlopende activa	18.348	24.756
	<u>173.819</u>	<u>233.720</u>
Ministerie van OCW		
Bekostiging OCW	111.666	106.412
	<u>111.666</u>	<u>106.412</u>
Overige vorderingen		
Gemeente inzake schade / ozb	13.124	0
Overige vorderingen	30.681	102.552
	<u>43.805</u>	<u>102.552</u>
Overige overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	18.348	24.756
	<u>18.348</u>	<u>24.756</u>
	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
3 Liquide middelen		
Banktegoeden	773.751	681.666
Overige	0	122
	<u>773.751</u>	<u>681.788</u>
Banktegoeden		
Betaalrekening bestuur	255.408	162.549
Betaalrekening school	8.714	7.830
Spaarrekening	509.629	511.287
	<u>773.751</u>	<u>681.666</u>
Overige		
Kruisposten	0	122
	<u>0</u>	<u>122</u>

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022



PASSIVA

4 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 1-1-2021	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2021
Algemene reserve	433.967	172.700	0	606.667
Bestemmingreserves publiek (A)				
Reserve NPO gelden 2021/2022	0	19.097	0	19.097
	0	19.097	0	19.097
Bestemmingsreserves privaat (B)				
Reserve fonds vereniging	453.427	-33.656	0	419.772
	453.427	-33.656	0	419.772
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	453.427	-14.559	0	438.869
Eigen vermogen	887.395	158.141	0	1.045.536

	Saldo 1-1-2021	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12-2021
5 Voorzieningen					
Personeel:					
Jubilea	25.021	4.072	0	0	29.093
	25.021	4.072	0	0	29.093
Overig:					
Onderhoud	294.741	90.000	-32.748	0	351.993
	294.741	90.000	-32.748	0	351.993
Voorzieningen	319.762	94.072	-32.748	0	381.086

Overzicht looptijd voorzieningen

	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Jubilea	2.440	9.249	17.404	29.093
	2.440	9.249	17.404	29.093
Onderhoud	50.304	301.689	0	351.993
	52.744	310.938	17.404	381.086

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
6 Langlopende schulden		
(Investerings)subsidies	2.097	2.484
	<u>2.097</u>	<u>2.484</u>
	Boek- Mutatie Boek- Looptijd Looptijd	
	waarde 2021 waarde > 1 jaar >5 jaar	
	01-01- 31-12- > 1 jaar >5 jaar	
	21 21	
	€ € € € €	
(Investerings)subsidies	2.484 -387 2.097 1.162 935	
	<u>2.484</u> <u>-387</u> <u>2.097</u> <u>1.162</u> <u>935</u>	
	31-12-2021 31-12-2020	
	€ €	
7 Kortlopende schulden		
Crediteuren	14.608	25.342
Belastingen en premies sociale verzekeringen	101.881	79.604
Schulden terzake van pensioenen	30.527	24.367
Overige kortlopende schulden	31.504	64.926
Overlopende passiva	<u>79.811</u>	<u>109.426</u>
	<u>258.331</u>	<u>303.665</u>
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	101.783	74.942
Premie vervangingsfonds / participatiefonds	98	4.662
	<u>101.881</u>	<u>79.604</u>
Overige kortlopende schulden		
Overige kortlopende schulden	31.504	64.926
	<u>31.504</u>	<u>64.926</u>
Overlopende passiva		
OCW geormerkt: IOP 2020/2021	0	36.000
Nog te betalen vakantiegeld	64.731	60.246
Vooruitontvangen investeringssubsidies gemeente	387	387
Inschrijfgelden	<u>14.693</u>	<u>12.793</u>
	<u>79.811</u>	<u>109.426</u>

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

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	
Subsidie Inhaal en ondersteuningsprogramma 2020/2021	IOP2-95135-PO	20-11-2020	J
Subsidie Inhaal en ondersteuningsprogramma 2020/2021	IOP4-95135-PO	16-07-2021	J

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

G2A. 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 2021

Baten

	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
(Rijks)bijdragen			
Personele bekostiging regulier	1.573.872	1.520.200	1.501.823
Bijzondere- en aanvullende bekostiging NPO	118.905	0	0
Personeel- en arbeidsmarktbeleid	364.510	339.600	325.206
Materiële instandhouding	298.512	298.900	290.583
Prestatiebox	51.224	82.100	80.602
Professionalisering begeleiding starters en schoolleiders	15.975	0	0
Subsidie inhaal en ondersteuningsprogramma's 20/21	72.000	39.000	0
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	86.970	69.000	77.112
	<u>2.581.968</u>	<u>2.348.800</u>	<u>2.275.326</u>

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Gemeente: overige vergoedingen	51.067	38.000	43.384
Gemeente: vrijval investeringssubsidies	387	0	655
	<u>51.454</u>	<u>38.000</u>	<u>44.040</u>

Overige baten

Ouderbijdragen	212.797	240.000	248.862
Verhuur onroerende zaken	37.470	42.000	37.575
Baten schoolfonds	8.400	10.000	7.725
Impuls muziekonderwijs	0	0	3.889
Baten personeel SHU	20.659	45.000	20.400
Overige baten	1.558	0	0
	<u>280.883</u>	<u>337.000</u>	<u>318.450</u>

Lasten

Personele lasten

Lonen en salarissen	1.548.201	1.663.100	1.398.157
Sociale lasten	239.753	250.000	212.409
Pensioenlasten	254.678	200.000	207.023
Vervangingsfonds	721	0	1.874
Participatiefonds	45.832	0	52.030
Overige personele lasten	126.493	99.000	256.823
Uitkeringen (-/-)	-35.529	0	-95.732
	<u>2.180.148</u>	<u>2.212.100</u>	<u>2.032.584</u>

Lonen en salarissen

Salariskosten directie	189.518	183.400	110.650
Salariskosten OP	1.483.225	1.540.400	1.509.167
Salariskosten werkdrukvermindering OP	78.950	93.400	68.598
Salariskosten NPO OP	63.029	0	0
Salariskosten OOP	134.473	167.400	110.739
Salariskosten werkdrukvermindering OOP	41.741	34.900	22.814
Salariskosten vervanging bij ziekte/zwangerschap	1.895	50.000	18.274
Salariskn verv.pers.e/r Rechtspos. verl.	0	5.000	0
Salariskosten gemeente	11.390	13.000	13.334
Salariskosten seniorenregeling	15.853	15.600	16.388
Salariskosten t.l.v. subsidie IOP	66.134	0	0
Werkkosten via salaris	2.976	10.000	1.530

	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
Correctie sociale lasten	-239.753	-250.000	-212.409
Correctie pensioenen	-254.678	-200.000	-207.023
Correctie Vervangingsfonds	-721	0	-1.874
Correctie Participatiefonds	-45.832	0	-52.030
	<u>1.548.201</u>	<u>1.663.100</u>	<u>1.398.157</u>
Sociale lasten			
Sociale lasten	<u>239.753</u>	<u>250.000</u>	<u>212.409</u>
	<u>239.753</u>	<u>250.000</u>	<u>212.409</u>
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	<u>254.678</u>	<u>200.000</u>	<u>207.023</u>
	<u>254.678</u>	<u>200.000</u>	<u>207.023</u>
Vervangingsfonds			
Premies Vervangingsfonds	<u>721</u>	<u>0</u>	<u>1.874</u>
	<u>721</u>	<u>0</u>	<u>1.874</u>
Participatiefonds			
Premies Participatiefonds	<u>45.832</u>	<u>0</u>	<u>52.030</u>
	<u>45.832</u>	<u>0</u>	<u>52.030</u>
Overige personele lasten			
Personele kosten via derden NPO	36.780	0	0
Nascholing	21.550	50.000	16.855
Kosten schoolbegeleiding	0	2.000	1.024
Kosten Arbo	9.239	10.000	9.856
Dotatie voorziening jubilea	4.072	5.000	4.317
Inhuur interim personeel	0	20.000	66.004
Personele kosten via derden	28.515	0	132.638
Werkkosten	19.599	5.000	7.569
Overige personeelskosten	<u>6.738</u>	<u>7.000</u>	<u>18.560</u>
	<u>126.493</u>	<u>99.000</u>	<u>256.823</u>
Uitkeringen (-/-)			
Achmea (RF) en UWV	<u>-35.529</u>	<u>0</u>	<u>-95.732</u>
	<u>-35.529</u>	<u>0</u>	<u>-95.732</u>

Personeelsbezetting

	2021 Aantal FTE's	2020 Aantal FTE's
DIR	1,92	1,33
OP	22,71	21,67
OOP	<u>4,54</u>	<u>2,86</u>
	<u>29,17</u>	<u>25,86</u>

WNT-verantwoording 2021

De WNT is van toepassing op De Delftsche Schoolvereniging (DSV).
Het voor DSV toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021: € 124.000.

Gemiddelde baten 2 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 1 complexiteitspunt.

Het aantal gewogen onderwijssoorten is 1 complexiteitspunt.

Dit totaal van 4 complexiteitspunten correspondeert met WNT Klasse A.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2021	D.N.
Bedragen x € 1	Sprenkeling
Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 86.478
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.481
<i>Subtotaal</i>	€ 102.959
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 124.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€ 0
Bezoldiging	€ 102.959
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 2020	D.N.
Bedragen x € 1	Sprenkeling
Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/09 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 27.290
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 4.757
<i>Subtotaal</i>	€ 32.047
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 39.667
Bezoldiging	€ 32.047

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

1d Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Gegevens 2021

Naam Topfunctionaris	Functie
mw. drs. C.A. de Walle-Zegwaard	Uitvoerend bestuurder
Toeziethoudend bestuur:	
R. Honig	Bestuursvoorzitter (t/m 26-4-2022)
A. van Oers	Secretaris tot 13-10-2021
G. A.G. Anselmann	Penningmeester
mw. L. Brugmans-Rikers	Onderwijs
S. Sibons	Huisvesting
mr. E.J.H. Jansen	Secretaris (m.i.v. 13-10-2021)

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking, die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijk drempelbedrag hebben ontvangen.

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022



	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	3.341	4.800	3.341
Technische zaken	9.670	9.100	9.340
Meubilair	16.486	15.600	12.632
ICT	34.784	18.800	22.674
OLP en apparatuur	20.869	17.200	15.817
Boekverlies activa (niet meer aanwezig)	0	0	5.637
	<u>85.150</u>	<u>65.500</u>	<u>69.440</u>
Huisvestingslasten			
Dotatie onderhoudsvoorziening	90.000	48.000	93.951
Onderhoud gebouw/installaties	27.247	45.000	33.747
Energie en water	47.472	32.000	32.787
Schoonmaakkosten	84.757	85.000	84.488
Heffingen	8.485	8.000	6.444
Bewaking en beveiliging	2.020	2.500	2.452
Onderhoudsbeheer	4.740	4.000	4.385
	<u>264.722</u>	<u>224.500</u>	<u>258.254</u>
Overige instellingslasten			
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	30.051	30.000	29.961
Accountantskosten	11.174	6.500	6.768
Telefoonkosten	215	200	117
Overige administratie- en beheer	2.381	2.200	2.972
	<u>43.821</u>	<u>38.900</u>	<u>39.818</u>
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud vervanging meubilair	0	1.000	1.729
	<u>0</u>	<u>1.000</u>	<u>1.729</u>
<i>Overige</i>			
Contributies	6.253	5.000	4.947
Excursies / schoolreis / sport	3.756	16.500	2.043
Ouderraad/(G)MR	1.162	12.000	1.838
Verzekeringen	3.603	2.200	6.159
Portikosten / drukwerk	0	500	246
PR	0	5.000	0
Culturele vorming	3.852	7.500	6.299
Schooltest / onderzoek / begeleiding	2.065	2.000	790
Schoolkamp/werkweek	19.909	9.000	6.595
Vergaderingen en bijeenkomsten	0	3.500	2.377
Afscheid en jubilea	3.200	12.000	2.219
Overige uitgaven	9.098	2.000	2.676
	<u>52.899</u>	<u>77.200</u>	<u>36.189</u>
<i>Leermiddelen (PO)</i>			
Onderwijsleerpakket	83.583	76.500	59.357
Informatietechnologie	20.256	5.000	24.350
Kopieerkosten	22.640	20.000	20.274
	<u>126.479</u>	<u>101.500</u>	<u>103.981</u>
Totaal Overige instellingslasten	<u>223.198</u>	<u>218.600</u>	<u>181.718</u>

	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
Financiële baten en lasten			
Financiële baten			
Rentebaten	0	0	189
	0	0	189
Financiële lasten			
Overige financiële lasten	2.946	100	781
	2.946	100	781
Totaal financiële baten en lasten	-2.946	-100	-592

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Specificatie honorarium			
Onderzoek jaarrekening 2021	6.500	6.500	0
Onderzoek jaarrekening 2020	4.674	0	4.800
Onderzoek jaarrekening 2019	0	0	1.968
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
Totaal accountantslasten	11.174	6.500	6.768

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

Model E

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm 2021	Stat. zetel	Code activi- teiten	Eigen Vermogen 31-dec-21 EUR	Resultaat jaar 2021 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
Uilenest	Stichting	Delft	4	NB	NB	nee	nvt	nee

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.

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen

Schoonmaak

De vereniging heeft in 2013 een contract afgesloten met Ouborg. De overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. De schoonmaakkosten zijn in 2021 uitgekomen op € 66.143.

Huurovereenkomst kopieerapparatuur

De vereniging heeft in 2019 een huurovereenkomst afgesloten met Sharp voor kopieerapparatuur. De looptijd van deze overeenkomst is 72 maanden. De huurkosten voor 2022-2025 bedragen naar schatting jaarlijks ongeveer € 20.500 (inc btw).

Duurzame inzetbaarheid

In 2021 is er overleg geweest met de personeelsleden, die in aanmerking kunnen komen voor het sparen van ouderenverlof. Dit heeft niet geleid tot een spaarplan. Er is derhalve geen voorziening duurzame inzetbaarheid gevormd.

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling	Delftsche Schoolvereniging
Adres	Koningsplein 83
Postcode	2611 XG
Plaats	Delft
Bestuursnummer	95135
Telefoon	015-21202628
E-mail	info@dsv-delft.nl
Internet	www.dsv-delft.nl
Directeur	
Brinnummer	08CF

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

STATUAIRE REGELING OMTRENT BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

Het bestuur verdeelt het resultaat over 2021 ad € 158.141 als volgt over de reserves.

	2021
	€
Resultaat algemene reserve	172.700
Resultaat bestemmingsreserve NPO gelden 2021/2022	19.097
Reserve fonds vereniging	-33.656
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)	-14.559
Resultaat Eigen vermogen	<u>158.141</u>

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.

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022



Ondertekening Jaarverslag

Opgesteld door het bestuur te Delft op 21 juni 2022,

mw. D.N. Sprenkeling, Msc
Directie/uitvoerend bestuur

mw. drs. C.A. de Walle
Uitvoerend bestuur

.....

.....

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

.....

G.A.G. Anselmann
Toezichthoudend bestuur
(penningmeester)

S. Sibons
Toezichthoudend bestuur
(huisvesting)

.....

.....

mw. L. Brugmans-Rikers
Toezichthoudend bestuur
(onderwijs)

.....

Vastgesteld op 21 juni 2022 tijdens de algemene ledenvergadering.

.....

Alleen voor identificatiedoeleinden
Moore DRV

21 JUN 2022

