

BESTUURSVERSLAG

2025



Groen van Prinstererschool

SCHOOL VOOR REFORMATORISCH BASISONDERWIJS



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1. Schoolbestuur	2
1.1 Profiel	2
1.2 Organisatie	4
1.3 Identiteit	7
2. Verantwoording beleid	9
2.1 Onderwijs en kwaliteit	9
2.2 Personeel en professionalisering	14
2.3 Huisvesting en facilitair	16
2.4 Financieel beleid	17
2.5 Continuïteitsparagraaf	18
3. Verantwoording financiën	22
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	22
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	24
3.3 Financiële positie	27
4. Verslag intern toezicht	29
4.1 Samenstelling intern toezicht	29
4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven	30
4.3 Toelichting op gegeven adviezen	31
4.4 Tot slot	31

1. Schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie en visie

De Groen van Prinstererschool gaat uit van de Schoolvereniging uitgaande van de Gereformeerde Gemeente in Kampen. De school bestaat sinds 1932 en heeft sinds die tijd de volgende elementen vastgelegd in zijn statuten:

1. Het doel van de vereniging is het verstrekken van primair onderwijs op de in artikel 3 genoemde grondslag.
2. De vereniging probeert dit doel te bereiken door het stichten en in stand houden van één of meer scholen en door andere wettige middelen, die het doel van de vereniging kunnen bevorderen.
3. De vereniging is gegrond op de onveranderlijke waarheden in Gods Woord geopenbaard, overeenkomstig de verklaring daarvan in de onverkorte Drie Formulieren van Enigheid, vastgesteld door de Nationale Synode van Dordrecht in de jaren zestienhonderd achttien en zestienhonderd negentien.

Het maakt duidelijk dat de vereniging verwacht dat de Groen van Prinstererschool onderwijs verstrekt op grond van Gods Woord, geïnterpreteerd op de wijze zoals beschreven in de drie formulieren van enigheid. Het is een boodschap van genade in een gebroken wereld. Dat is enerzijds glasheldere taal, anderzijds laat dat nog erg veel ruimte voor invulling naar de hedendaagse actualiteit. In het strategisch beleid voor 2022-2026 willen we onze missie als volgt verder aanscherpen:

De Groen van Prinstererschool en zijn leerkrachten bieden dagelijks kwalitatief hoogstaand en inhoudelijk breed georiënteerd onderwijs aan kinderen die allen uniek zijn in hun mogelijkheden en karakter. Sinds de zondeval weten we dat van de mens niets goeds valt te verwachten en dat het paradijs, een volmaakte wereld, voor de mens onbereikbaar is. Toch vraagt God van ons om ons in te spannen zijn geboden te houden. Niet uit werkheiligheid, maar 'om die te doen uit dankbaarheid'. Het onderwijs op de Groen van Prinstererschool steekt er - in alle gebrek dat er is - op in om leerlingen, schepselen van God met een ziel voor de eeuwigheid, te laten opgroeien tot betrokken christenen met een evenwichtig zelfbewustzijn, een stevig deel parate kennis en de sociale, cognitieve en executieve vaardigheden om zelfstandig hun plek in de maatschappij in te nemen en te bewaren. Het onderwijs is actueel en weloverwogen, gaat uit van vertrouwen en is Coram Deo: voor het aangezicht van God.

We hechten als school aan beelden uit de schepping. De schoonheid van de schepping, het ritme van de seizoenen, het zaaien, groeien en bloeien: het zijn allemaal beelden die in de Bijbel volop gebruikt worden en waaraan dankbaar inspiratie is ontleend voor het formuleren van een kernzin die weergeeft waar we als school voor staan.

In Jesaja 58:11 lezen we: 'En de HEERE zal u geduriglijk leiden, en Hij zal uw ziel verzadigen in grote droogten, en uw beenderen vaardig maken; en gij zult zijn als een gewaterde hof, en als een springader der wateren, welker wateren niet ontbreken.' Het is een belofte die God doet aan Zijn volk, die volgt op een oproep tot een leven tot Zijn eer.

Dit citaat geeft prachtig weer hoe God de bron van alle leven en groei is. Het werken op een school is als het werken in Gods tuin: we spitten, we schoffelen, we bemesten en we snoeien om al die verschillende bloemen tot hun recht te laten komen. De metafoor is ook schitterend uitgewerkt in een kunstwerk in de hal. Alle leerlingen hebben op hun eigen wijze een bloem geschilderd. Al die bloemen samen zijn een prachtig boeket geworden.

Kernactiviteiten

De Groen van Prinstererschool biedt onderwijs aan volgens de kerndoelen die de overheid heeft opgesteld voor het Nederlandse onderwijs. De school doet dit vanuit de levensbeschouwelijke overtuigingen die zijn weergegeven in het vorige hoofdstuk. Het bestuur formuleert daarbij de volgende kernwaarden:

Christenzijn

We geloven dat hemel en aarde en alles wat daarop leeft geschapen zijn door God tot zijn eer en dat God daarom recht heeft op ons hart en leven. In alle gebrek is het ons dagelijks streven tot Gods eer te leven en laten we deze grondgedachte ons leven bepalen.

Vreugde

We zijn dankbaar voor wat God ons geeft in elkaar en de school. Deze dankbaarheid brengen we tot uiting in het dankgebed, maar ook in het streven naar en uitstralen van arbeidsvreugde, onderlinge bemoediging en positieve benadering van alle betrokkenen bij school.

Kwaliteit

Wat we doen, doen we goed. We maken weloverwogen keuzes in ons aanbod en de didactiek ervan en brengen vernieuwingen op een zorgvuldige manier de school in. Ook ten aanzien van ons werk (voorbereiding, nawerk en verantwoording intern en extern) betrachten we zorgvuldigheid.

Vertrouwen

Hoewel we weten dat vertrouwen in alle gebrek gaat, is het werken vanuit vertrouwen een belangrijke kernwaarde. We geven collega's en leerlingen het vertrouwen dat ze iets kunnen en het ook doen.

Eigenheid

De leerkracht heeft oog voor en geeft ruimte aan de eigenheid van elk kind. Elk kind brengt zijn eigen kwaliteiten mee en daar zoekt de leerkracht aansluiting bij.

Maatschappelijk betrokken

Onze school maakt andere keuzes dan veel collega-scholen. Toch willen we ons daarmee niet afzonderen en willen we leerlingen ook voorbereiden op volwaardige deelname aan de maatschappij.

We denken met deze kernwaarden een voor alle betrokkenen veilige en professionele omgeving te kunnen neerzetten.

Strategisch beleidsplan

Voor de periode 2023-2027 zijn de volgende strategische doelen geformuleerd:

1. We willen stapsgewijs toegroeien naar een situatie waarin de leerbehoefte van de leerling centraal komt te staan. Dat wil niet zeggen dat de leerling de baas wordt over wat en

wanneer er geleerd moet worden, maar wel dat we op meer individueel niveau gaan onderzoeken welk onderwijs past bij de leerbehoefte van de leerling.

2. We willen onze klassikale instructies tot het minimum beperken en leerlingen zo snel mogelijk op hun eigen niveau aan het werk zetten.
3. We willen het werken aan executieve functies een vaste plek in ons onderwijs geven, volgens een zorgvuldig opgezette leerlijn.
4. We willen de leerlijn Burgerschap een vast plek in het curriculum en de dagelijkse onderwijspraktijk geven.
5. We willen de school naar buiten toe zichtbaarder maken en zo onze missionaire taak in de maatschappij oppakken.

Deze doelen worden doorlopend opgepakt in werkgroepen en uitgewerkt in kleinere doelen en tussenstappen. In schooljaar 2025-2026 werkt het bestuur aan een nieuw strategisch plan.

1.2 Organisatie

Schoolgegevens

Naam bestuur: Schoolvereniging uitgaande van de Gereformeerde Gemeente Kampen
 Bestuursnummer: 43824
 Adres: Akelei 5
 8265KA Kampen
 Website: www.gvpschoolkampen.nl
 Email: info@gvpschoolkampen.nl

Contactgegevens

Dagelijks bestuur

Directeur-bestuurder Dhr. G.J.J. Karsten 038-3327507 dir@gvpschoolkampen.nl

Toezichthoudend bestuur

Voorzitter Dhr. E. Kodde 0644357544 ekodde@gvpschoolkampen.nl
 Secretaris Mevr. G. van Lagen 038-3315632 gvlagen@gvpschoolkampen.nl

Bestuur

De zittingsperiode van de bestuursleden in het toezichthoudend bestuur wordt hieronder weergegeven.

Naam	Gekozen in	Herkozen in	Aftredend in	Nevenfuncties
Dhr. B.J. van den Belt	2021	2025	2029	Technical Support Specialist binnen Hospital Patiënt Monitoring bij Philips BeNeLux Kringmentor van Solidamentum kring Zwolle Comitélid GBS in Kampen
Dhr. W. R. Bos	2025		2029	Bankier
Dhr. G. Bosman	2022		2026	Inspecteur wegvervoer bij de Inspectie Leefomgeving en Transport

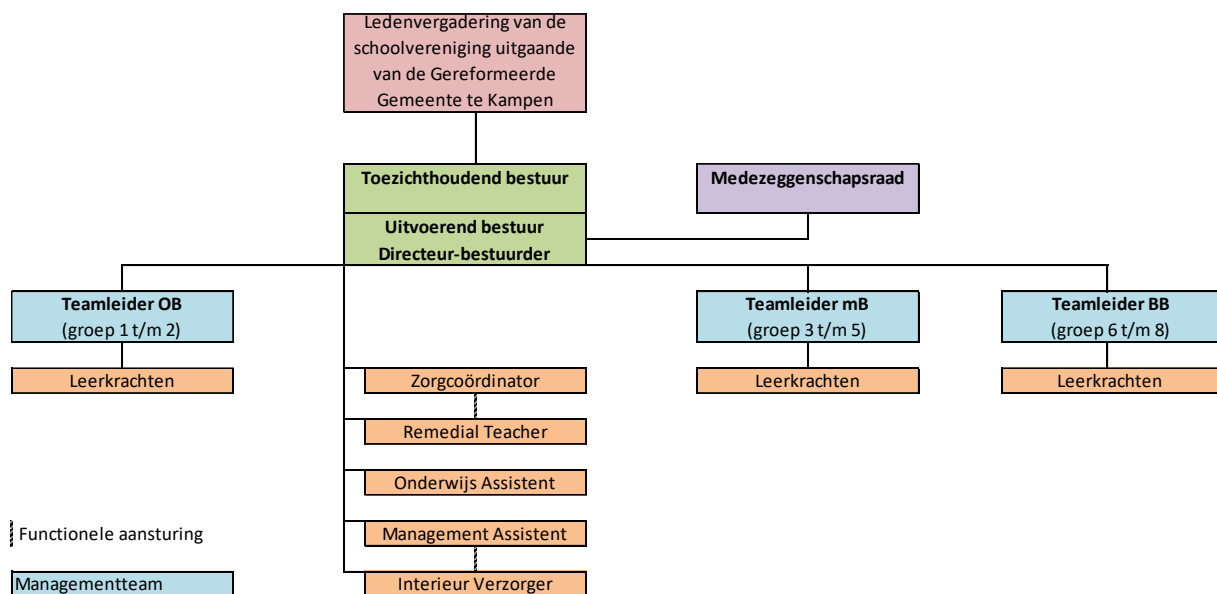
Dhr. M.H. ten Caat	2020	2024	2028	Vrijwilliger deputaatschap Bijzondere Noden – werkgroep Hulp Irak Coördinator internationale diensten Kampen / lid stuurgroep
Dhr. E. Kodde	2021	2023	2027	Zorgcoördinator bij zorg-woonboerderij Ezra
Mevr. G. van Lagen	2023		2027	Docent en schoolopleider Pieter Zandt Schrijfster / spreekster Columnist ND

In navolging van de vernieuwde Code Goed Bestuur (2021) duurt een bestuurstermijn 4 jaar en kan een bestuurder maximaal 2 termijnen dienen. Er worden geen vergoedingen verstrekt aan de bestuursleden.

Dhr. M.H. ten Caat en dhr. R. Bos hebben als bestuurslid geen enkele binding met de school, waarmee aan de code goed bestuur wordt voldaan.

Organisatiestructuur

De Groen van Prinstererschool is als volgt georganiseerd:



Horizontale dialoog en verbonden partijen

De Groen van Prinstererschool is verbonden aan het samenwerkingsverband Berséba, dat de handelingen ten aanzien van bijzondere zorg die verleend wordt op school, faciliteert. Berséba verdeelt en bewaakt de nodige (financiële) middelen, bewaakt de kwaliteit van de verleende zorg, bevordert expertiseontwikkeling en stimuleert intervisie met andere scholen.

De Groen van Prinstererschool heeft haar (personeels)administratie, HRM en juridische ondersteuning ondergebracht bij VGS.

Daarnaast participeert de Groen van Prinstererschool in een federatie van scholen, die elkaar ontmoeten op inhoud. Hoewel de Groen van Prinstererschool middels een contributie bijdraagt aan

het dekken van de kosten van onder andere vergaderingen, is verder geen formele status aan deze samenwerking verleend. Wel is de directeur-bestuurder een dagdeel per week aan de federatie gedetacheerd.

Verder is er een goede samenwerking met kinderopvangorganisatie Kibeo, die in een unit op het plein de peuterspeelzaal verzorgt. Er is jaarlijks overleg en de Groen van Prinstererschool heeft inspraak in het benoemingsbeleid.

Klachtenbehandeling

Uiteraard komen er regelmatig opmerkingen binnen van ouders over zaken die ze graag anders hadden gezien. Daar wordt goed naar geluisterd. Soms is zo'n klacht goed te verhelpen door duidelijk te maken hoe de school tot haar beleid is gekomen. Soms kan de school z'n voordeel met zo'n opmerking doen.

Voor klachten die vanwege hun aard of omvang niet met een goed gesprek kunnen worden weggenomen, geldt de klachtenprocedure waarbij eerst de leerkracht, dan de directie en vervolgens het bestuur in beeld komen. De klachtenprocedure is op te vragen bij de schoolleiding. Door de genoemde verantwoordingsdocumenten zijn ouders opgeroepen hun mening, op- en aanmerkingen (en klachten) te delen met de school.

Er zijn in het afgelopen jaar geen formele klachten behandeld.

Juridische structuur

De school kent een verenigingsvorm. Het bestuur wordt door de leden van de vereniging uit hun midden gekozen en bestaat uit 6 personen met verschillende expertisegebieden. Eén lid van het bestuur wordt door statutair door de kerkenraad van de Gereformeerde Gemeente Kampen aangedragen. Eén lid van het bestuur, de directeur-bestuurder, heeft een betaalde functie en wordt door het bestuur benoemd.

Het bestuur heeft op 7 februari 2022 een toezichthoudende rol aangenomen en haar besturende taken (met uitzondering van het domein identiteit) aan de directeur-bestuurder gemandateerd. Het bestuur evalueert het gevoerde beleid met de directeur-bestuurder.

Het bestuur verspreidt de notulen en bijbehorende bijlagen (met uitzondering van de vertrouwelijke personeelsdossiers) onder alle stakeholders van de school.

Governance

In februari 2022 is de nieuwe bestuursstructuur bekrachtigd. Daarmee is de directeur toegetreden tot het bestuur en heeft van het bestuur mandaat gekregen om zelfstandig te besturen, met uitzondering van het domein identiteit. Inmiddels werken we ruim een jaar in deze nieuwe opstelling en tot dusverre bevalt dat erg goed.

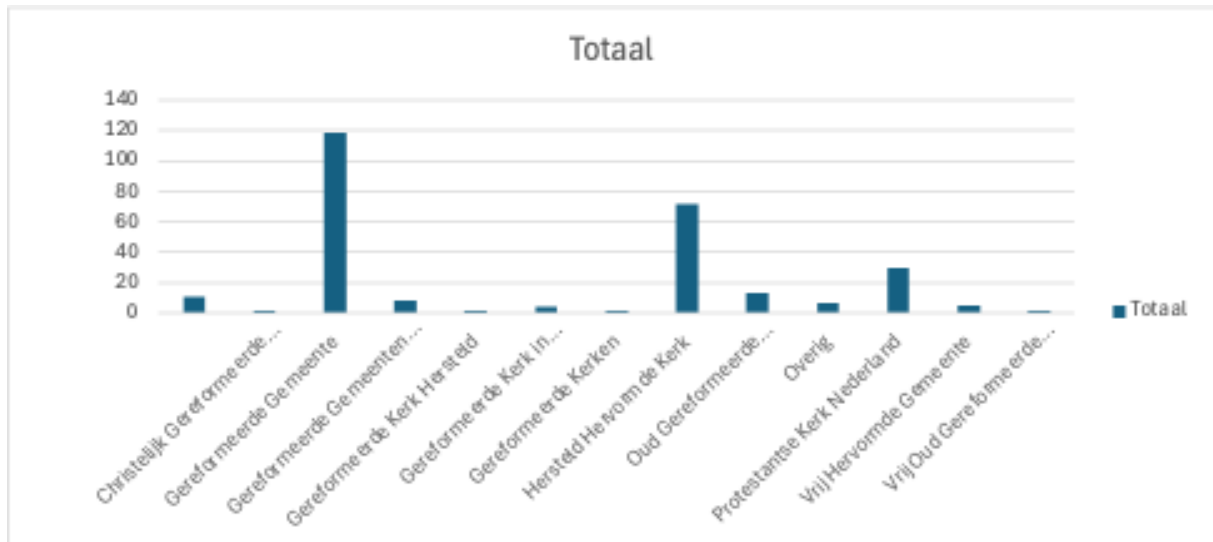
Functiescheiding

Het bestuur neemt een toezichthoudende rol aan en evalueert het gevoerde beleid achteraf. Het bestuur is wel nog steeds verantwoordelijk voor het gevoerde beleid, want directeur-bestuurder en toezichthoudend bestuur zijn via een one-tier samen het volledige bestuur. Het toezichthoudend bestuur is ook werkgever van de directeur-bestuurder.

1.3 Identiteit

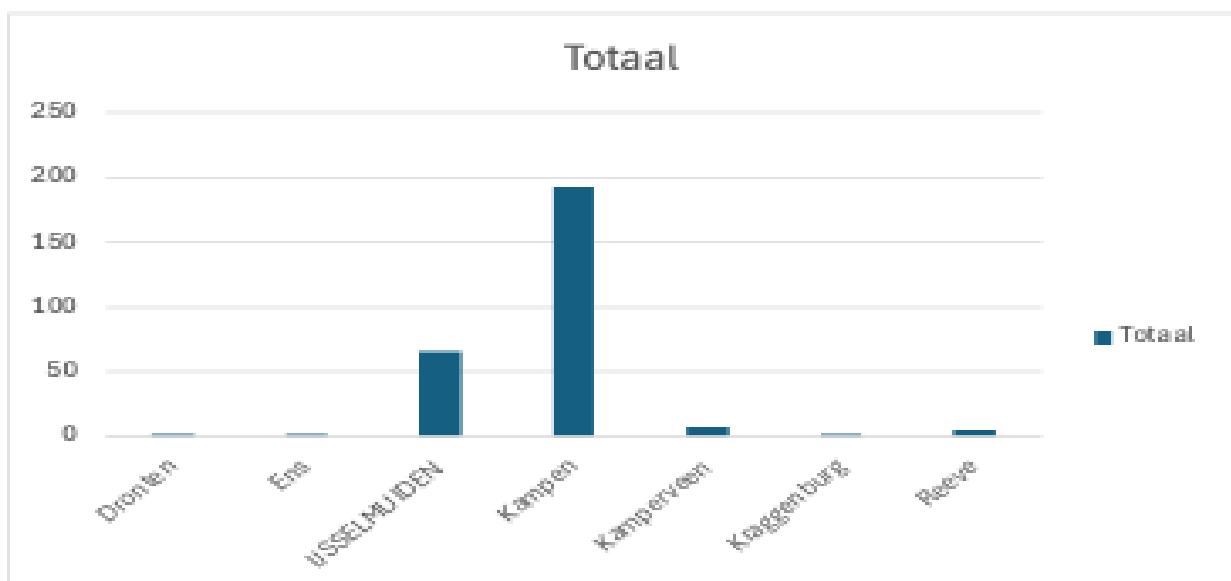
Toegankelijkheid & toelating

Ten opzichte van voorgaande schooljaren zijn er geen wijzigingen op dit vlak te vermelden. De school hanteert een duidelijk toelatingsbeleid ten aanzien van identiteit. Ouders geven meestal aan zich daarin te kunnen vinden. Als dat niet het geval is, dan volgt er een gesprek met het bestuur. Meestal volgt daar alsnog toelating op. Ouders die niet worden toegelaten, zien over het algemeen bij nader inzien zelf ook wel in dat ze moeite zouden hebben met aansluiting.



Geografische gebieden en afnemers

De Groen van Prinstererschool is een school die reformatisch primair onderwijs biedt. Ouders die voor onze school kiezen, doen dat uit principe. De voedingsbodem voor de school verspreidt zich als volgt over de regio:



Projecten

Behalve dat de school dagelijks bezighoudt met goed onderwijs en het onderhouden van langdurige relaties met alle betrokkenen, zijn er ook zaken die als project kunnen worden aangeduid en die tijdelijk om inspanning vroegen.

We hebben in 2025 de subsidie basisvaardigheden toegekend gekregen. We hebben daarvoor een plan opgesteld om als team te komen tot verbetering van ons onderwijs ten aanzien van de basisvaardigheden. Verderop in dit verslag volgt daar meer informatie over.

Daarnaast hebben we de subsidie meerurenmaatwerk toegekend gekregen, die we vooral benutten om in samenwerking met andere scholen binnen de federatie te komen tot een invalpool.

Maatschappelijke ontwikkelingen

De school spant zich in om maatschappelijk relevant te zijn. Dat zit hem in kleine dingetjes als een kerstkaart bezorgen bij de buurt van de school en het uitnodigen van burens op evenementen van de school. Maar ook in grotere zaken, zoals deelname aan de avondvierdaagse, dodenherdenking en Hello Light (een christelijke tegenhanger van Halloween). In het bijzonder noemen we hier ook de opvang van vluchtelingen in de regio. Hoewel we de vluchtelingen een warm hart toedragen, hebben we noch de ruimte, noch het personeel om heel veel voor deze mensen te kunnen doen. We zijn blij dat in Kampen enkele andere scholen deze mogelijkheden wel hebben. Als we kans zien om iets bij te dragen, dan zullen we het niet nalaten.

Lokaal zien we dat de gemeente zich goed ontwikkelt ten aanzien van de LEA (Lokale Educatieve Agenda) en inmiddels een strategische onderwijsagenda heeft opgesteld en gepresenteerd. Er worden weloverwogen pilots opgezet om de Kamper scholen te ondersteunen bij lokale educatieve vraagstukken. Veel van deze pilots vinden plaats in overleg, dan wel in samenwerking met het lokale samenwerkingsverband. De Groen van Prinstererschool is echter aangesloten bij een landelijk reformatorisch samenwerkingsverband. Dit maakt dat voluit aanhaken bij de lokale projecten wat ingewikkeld is, omdat ze vaak overlappen bij wat het landelijke samenwerkingsverband oppakt.

De Groen van Prinstererschool is aangesloten bij een landelijk opererende, reformatorische voorlopersregio: Progressus. Hoewel er veel bewondering is voor de kracht die de reformatorische scholen weten vrij te maken, is er ook de zorg over het teveel opsluiten in de eigen bubbel. Progressus boekt inmiddels de eerste resultaten, hoewel die voor een belangrijk deel gaan over het kanaliseren van geldstromen van aangesloten scholen naar de betrokken PABO. Daarnaast is er een denktank over het bestrijden van het personeelstekort, waarin de Groen van Prinstererschool actief deelneemt.

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

De school levert kwaliteit als elke individuele leerling het aanbod krijgt dat bij hem of haar past en als hij of zij de maximaal haalbare vorderingen maakt.

De Groen van Prinstererschool pleegt systematisch kwaliteitszorg. We beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en we werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werken we vanuit de PDCA-cyclus. We hebben onze kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen we (zelfevaluatie) regelmatig – conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten we onze kwaliteit systematisch door leerkrachten, ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Tenslotte beoordelen de scholen elkaar via een systeem voor collegiale consultatie. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: we werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Tijdens de managementrapportagegesprekken zijn de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gespreksthema's. Indien de monitoring uitwijst dat de onderwijskwaliteit tekortschiet, dan worden –na analyse- verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen. In dat plan is (onder meer) de verantwoordelijkheidsdeling tussen bestuur en de school beschreven. Het bestuur heeft voor haar scholen "tegenspraak" georganiseerd door één keer per vier jaar een externe audit te organiseren voor de scholen.

De kwaliteit van het onderwijs wordt verder uitgewerkt in het strategisch beleidsplan voor 2023-2027.

Doelen en resultaten

Doelstelling: We willen stapsgewijs toegroeien naar een situatie waarin de leerbehoefte van de leerling centraal komt te staan. Dat wil niet zeggen dat de leerling de baas wordt over wat en wanneer er geleerd moet worden, maar wel dat we op meer individueel niveau gaan onderzoeken welk onderwijs past bij de leerbehoefte van de leerling.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
In 2023 zijn we gestart met de introductie van Samen op Aarde, een thematisch opgezette methode voor zaakvakonderwijs. Het eerste jaar stond in het teken van kennismaken met deze aanpak, in 2024 startte het tweede jaar, wat in het teken staat van zo goed mogelijk volgens de uitgangspunten van de methode werken. 2025 zou het jaar moeten zijn waarin we op volle sterkte werken met Samen op Aarde, maar het blijkt dat er toch de nodige knelpunten zijn, die deels op de		

methode, deels op onze eigen vaardigheden zijn terug te voeren. Het is daarom dat dit doel blijft steken op 'deels gehaald'.

De vakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur&techniek worden afgedekt met deze aanpak. Sinds eind 2024 valt ook het vak handvaardigheid binnen de aanpak van Samen op Aarde.

De resultaten worden (nog) niet gemeten in termen van leeropbrengst. Bij deze aanpak, waarbij leerlingen vooral vanuit hun eigen leervraag te werk gaan, zou ondoordacht toetsen afbreuk kunnen doen aan de motivatie van leerlingen. Resultaten zijn daarom voor te benoemen in de werkhouding van leerlingen, hun voortgang ten aanzien van de executieve functies en de mate van zelfvertrouwen die leerkrachten opbouwen in deze aanpak.

Doelstelling: We willen de leerlijn Burgerschap een vaste plek in het curriculum en de dagelijkse onderwijspraktijk geven.

Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<p>Er is een permanente werkgroep burgerschap geïnstalleerd, die de leerlijn bewaakt en op de juiste momenten impulsen geeft om activiteiten en lessen op te pakken. Veel doelen worden behaald door lessen te geven die in de reeds aanwezige methoden aanwezig zijn. Zo heeft Samen op Aarde de leerlijn burgerschap dermate geïntegreerd dat daarmee de kerndoelen volledig zijn afgedekt. Daarnaast hebben we de methode Kwink in huis, die eveneens alle kerndoelen dekt, maar daar pikken we dan ook de spreekwoordelijke 'krenten uit de pap': we geven alleen die lessen die iets toevoegen bovenop de lessen die we al geven.</p> <p>Verder is de werkgroep bezig om het beleid op papier te zetten en de activiteiten te monitoren.</p>		

Doelstelling: We willen de school naar buiten toe zichtbaarder maken en zo onze missionaire taak in de maatschappij oppakken.

Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<p>De school is inmiddels een trouw deelnemer van de wandelvierdaagsen in Kampen en IJsselmuiden. In 2023 zijn shirts aangeschaft met het logo en het motto van de school en als zodanig nemen de leerlingen herkenbaar deel aan deze evenementen. Ook loopt jaarlijks een groep leerlingen mee in het défilé op 4 mei.</p>		

Overige ontwikkelingen

In 2024 hebben we een vervolg gegeven aan het werken met geïntegreerd zaakvakonderwijs. We zijn, na een jaar van proberen, steviger in onze rol gekomen en streven daarmee de volgende onderwijsdoelen na:

- We nemen de leerlingbehoefte van elk kind apart meer als uitgangspunt
- We willen de motivatie van alle leerlingen vergroten
- We willen meer differentiatie op alle fronten: niveau, interesse, tijd, etc.
- We willen meer aandacht voor executieve functies: de leerling moet leren hoe hij zijn taak het best aan kan pakken
- We willen meer kansen creëren voor meer- en minderbegaafde leerlingen
- We willen bezig zijn met schoolontwikkeling om van te leren en ervaringsgewijs te ontdekken wat we willen en niet willen op onze school
- We willen laten merken dat we iets doen met input van ouders
- We willen een optimale aansluiting tussen onderbouw en middenbouw

De feedback die we van ouders en leerlingen krijgen is positief. We besteden per jaar 3 studiedagen aan het voorbereiden van de thema's en het plannen van de gastsprekers en bezoeken. Dat is pittig, maar levert erg veel op ten aanzien van de kwaliteit van de lessen.

Toekomstige ontwikkelingen

Als school stellen we ons al een poos de vraag hoe we om moeten gaan met passend, dan wel inclusief onderwijs. Enerzijds dragen we alle kinderen die op de Groen van Prinstererschool worden aangemeld een warm hart toe, anderzijds lopen we af en toe ook stevig tegen onze grenzen aan, met soms uitval van collega's tot gevolg.

Het maakt dat we onszelf als school de elementaire vraag stellen: waar liggen onze grenzen ten aanzien van passend onderwijs, en daaruit voortvloeiend: wat hebben we als collega's en als school nog te leren om het voorgestelde aanbod waar te maken?

Het maakt dat we aan het begin staan van een meerjarige zoektocht naar een antwoord op deze vraag. Dit traject biedt ons veel mogelijkheden om ons te spiegelen en ons op het spoor van ontwikkelpunten te zetten.

Inmiddels hebben we ook de nieuwe kerndoelen ontvangen. Deze gaan we bestuderen en de nodige aanpassingen krijgen een plekje in ons schoolplan dat we in 2026-2027 gaan schrijven.

Subsidie basisvaardigheden

De verstrekking van de subsidie basisvaardigheden biedt ons de kans om onze kwaliteit nog verder te verbeteren. Hoewel er op onze school geen hele urgente problemen zijn ten aanzien van het aanbod en de resultaten, staan we er altijd voor open om de kwaliteit van onze aanpak tegen het licht te houden. In 2025 zijn we vooral plannend bezig geweest. Er zijn werkgroepen geïnstalleerd en er is een tweedaagse gepland. Kalenderjaar 2026 zal meer in het teken van uitvoering staan.

We zien kansen op verschillende terreinen, waarbij het uitgangspunt steeds ligt bij het verbeteren van onze aanpak, in plaats van het veranderen van onze aanpak. De domeinen die in beeld komen zijn in eerste plaats vakgebiedoverstijgend, maar ook taal en digitalisering komen in beeld.

Ten aanzien van vakgebiedoverstijgend willen we inzetten op het ontwikkelen van het personeel, specifiek op het vlak van inclusief klassenmanagement. We weten dat in 2035 het onderwijs meer inclusief moet zijn en willen ons goed voorbereiden op deze situatie. Dit gaan we doen door collegiale intervisie, lesbezoeken en scholing. Een tweede aanpak die we willen inzetten, is het opfrissen van EDI (Effectieve Directe Instructie). Dit is een instructiemodel dat evidence based is, dat aansluit op de meeste methoden die we gebruiken en dat de meeste leerkrachten al kennen. Er kan alleen nog veel meer uitgehaald worden. Ook hierbij willen we ons niet alleen laten trainen, maar ook laten coachen in de klassesetting.

Ten aanzien van taal gaan we investeren in een nieuwe methode, die weer helemaal bij de tijd is. Ook kijken we kritisch naar onze leerlijn begrijpend lezen en onze methode voor aanvankelijk taalonderwijs.

Voor digitalisering kijken we wat verder vooruit: in het schoolplan voor 2027-2031 moet een goed plan komen om dit een vaste plek in ons curriculum te geven.

Onderwijsresultaten

Afgelopen jaar hebben we een redelijke opbrengst gezien op ten aanzien van de uitstroom. Ruim 98% van onze leerlingen behaalde het 1F niveau en 62,8% stroomde uit op 1S/2F-niveau. De trend blijft echter dalen. Wel zien we dat rekenen moeilijk blijft. Slechts 41,7% van de leerlingen behaalde op de eindtoets de 1S-norm. Voor een volledig overzicht van de onderwijsresultaten verwijzen we u graag naar www.scholenopdekaart.nl.

Internationalisering

De wereld wordt kleiner en absolute grenzen vervagen. Door kennis te maken met andere landen en mensen uit verschillende culturen leren kinderen veel over de ander en zichzelf. Dit geeft leerlingen een streepje voor in onze internationale samenleving.

Ten aanzien van internationalisering stelt de Groen van Prinstererschool geen doelen. Het schoolvak Engels wordt gegeven en waar mogelijk kiezen leerkrachten thema's die raken aan andere culturen. Dit is echter ad hoc. Afgelopen jaar is diverse keren de vraag gekomen of we als school iets kunnen betekenen voor het vluchtelingenprobleem dat ook in Kampen speelt. Helaas hebben we noch de ruimte, noch de mankracht om hier iets in te doen.

Onderzoek

De Groen van Prinstererschool heeft geen beleid ten aanzien van onderzoek in de zin van het (al dan niet zelfstandig) onderzoeken van het effect van onderwijs-interventies. Wel kijkt de school kritisch en analytisch naar de verhouding tussen onderwijsleeraanbod en de daaruit voortvloeiende resultaten.

Verder werkt de Groen van Prinstererschool mee aan onderzoeken van derden, waar de gelegenheid zich voordoet. We kiezen daarbij voor onderzoeken die in het verlengde liggen van de belangen van de school of bijdragen aan het algemeen nut. Tegelijk letten we op de belasting voor leerlingen en leerkrachten.

Inspectie

Er heeft in 2025 geen inspectiebezoek plaatsgevonden. De (kleine) herstelopdrachten uit 2022 zijn allemaal afdoende opgepakt.

Visitatie

Er heeft in 2025 een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Het is inmiddels een goede gewoonte om dit vierjaarlijks te doen, in samenwerking met VGS. Deze keer spitste het bezoek zich toe op het bestuursmodel dat we hanteren en de rolvastheid van het toezichthoudend bestuur. We kregen complimenten voor het narratief van de school (de manier waarop we onze visie uitdragen), maar er werden ook kritische vragen gesteld over de mate waarin het bestuur kritisch durft te zijn. Al met al een leerzame bijeenkomst.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is de optelsom van alle menselijke interacties die op school plaatsvinden. Het gaat dan om de veiligheid in de klas en op het plein, de veiligheid die leerlingen ervaren bij hun leerkrachten en de veiligheid die leerlingen onderling ervaren.

De aanpak voor het bereiken van sociale veiligheid en het bestrijden van onveilige situaties staat beschreven in het document sociale veiligheid. Dit document is opgesteld door het management na het ophalen van input uit het team, in samenspraak met de aandachtsfunctionaris en ter goedkeuring voorgelegd aan het voltallige team.

Jaarlijks wordt de sociale veiligheid gemonitord. Tot en met schooljaar 2022-2023 gebeurde dat met het goedgekeurde instrument Zien! van Driestar Educatief, met ingang van het schooljaar 2023-2024 gebruiken we de goedgekeurde tool Kindbegrip van ParnasSys. De gegevens worden jaarlijks gedeeld met overheidsinstanties als de inspectie en DUO. Eventuele misstanden die blijken uit deze monitoring worden met prioriteit geanalyseerd en opgepakt.

Daarnaast zijn op school vertrouwenspersonen actief. Aan de leerlingen worden deze jaarlijks voorgesteld en de leerlingen worden erop gewezen dat ze hun vragen en opmerkingen kunnen deponeren in de daarvoor bedoelde brievenbus. De vertrouwenspersonen rapporteren jaarlijks aan het bestuur over hun bevindingen. Gelukkig blijft het aantal meldingen beperkt in aantal en inhoudelijk tot kinderverdriet dat geen grote gevolgen heeft voor de school.

2.2 Personeel en professionalisering

Doelen en resultaten

De volgende doelen heeft het schoolbestuur zichzelf gesteld ten aanzien van personeel en de professionalisering en de volgende resultaten zijn geboekt.

Doelstelling: Het personeel raakt vertrouwd met de methode Samen op Aarde.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het gaat hierbij om een doel waar we 3 jaar de tijd voor nemen. We liggen keurig op schema, maar de markering staat nog wel op oranje. We zijn in de zomer 2024 met de methode gestart en hebben er ook in 2025 drie studiedagen aan gewijd. Het team krijgt veel tijd en ruimte om zich de aanpak eigen te maken. We lopen in 2025 tegen de nodige knelpunten aan.		

Doelstelling: Het team beheerst de meldcode goed.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Jaarlijks wordt dit onderwerp onder de aandacht gebracht van de collega's door middel van een e-wisecursus (zelfstudie). Daarnaast hebben we als team de studiedag van de federatie IJsselland bezocht, die in het teken stond van sociale veiligheid.		

Doelstelling: Er zijn voldoende personeelsleden met een EHBO-diploma		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Jaarlijks worden er een aantal personeelsleden geschoold ten aanzien van EHBO. Dit levert een inschrijving op bij het oranje kruis. Voor school zijn de ongevallen veelal beperkt: geschaafde knieën, een tand door de lip of een buil zijn de meest voorkomende blessures.		

Doelstelling: we verdiepen onze kennis van passend onderwijs		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het hele team heeft deelgenomen aan een bijeenkomst die samenwerkingsverband Berseba heeft georganiseerd rond het thema passend onderwijs. Er waren verschillende workshops die collega's konden volgen over onder andere hechting en wat daarbij mis kan gaan, neurodiversiteit en hoogbegaafdheid.		

Toekomstige ontwikkelingen

We hebben de afgelopen jaren een daling in de leerlingentaallen gezien, waardoor er gekrompen moet worden in de formatie. Helaas heeft de daling ook in schooljaar 2024-2025 doorgezet en is verdere krimp noodzakelijk. Het personeel is hiervan op de hoogte en de doelstelling is om dit zoveel als mogelijk op een natuurlijke manier te laten verlopen. Schooljaar 2026-2027 wordt aangegrepen om een formatie te realiseren waarin één groep minder wordt meegenomen.

Daarnaast is een traject gestart waarin we ons bezinnen op de mate waarin de school klaar is voor vraagstukken in het kader van passend onderwijs. In eerste instantie komt deze vraag uit het team zelf, omdat we af en toe tegen onze grenzen aanlopen bij het aanbieden van zorg en/of hulp aan leerlingen die dat nodig hebben. Daarnaast heeft minOCW aangekondigd dat in 2035 alle onderwijs inclusief moet zijn. Het traject houdt in dat we ons in een aantal studiedagen de vraag stellen wat we nodig hebben en waar onze ontwikkeling dan op moet focussen.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Hoewel we ook in het kalenderjaar 2025 te maken hadden met langdurig zieken, heeft dat nauwelijks geleid tot formatieproblemen. We hebben in alle gevallen passende en stabiele vervanging weten te vinden, wat maakt dat de lesactiviteiten goed konden worden voortgezet.

Daarnaast blijft het een puzzel om de gymlessen goed bemenst te krijgen. Het aantal daarvoor bevoegde leerkrachten neemt steeds verder af, wat het roostertechisch steeds ingewikkelder maakt om de lessen goed ingepast te krijgen. Er is een werkgroep bewegingsonderwijs ingericht die zich buigt over incidentele en structurele oplossingen. Mogelijk dat een en ander leidt tot een herindeling van de taken en uren.

Uitkeringen na ontslag

Dit speelt niet op de Groen van Prinstererschool.

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staat. Er is een duidelijke functieomschrijving voor de verschillende functies die de school kent. Dat betekent enerzijds dat van leerkrachten verwacht mag worden dat ze leveren wat daarin gevraagd wordt, dat betekent anderzijds dat de school geen zaken kan verwachten van collega's die niet in hun functieomschrijving staan. Dit heeft bijvoorbeeld als consequentie dat onderwijsassistenten ook als zodanig worden ingezet en dat het niet de bedoeling is om hen de verantwoordelijkheid voor een groep te geven. De onderwijskundige visie van de school wordt afgestemd met de collega's. Iedereen krijgt ruimschoots de gelegenheid om z'n mening te geven. Tegelijk blijft het MT verantwoordelijk voor de te kiezen koers en moeten er soms beslissingen genomen worden waar niet het hele team achter staat.

Het personeelsbeleid bestaat uit een repeterende cyclus van twee jaar. Die begint met een startgesprek, waarin de collega's hun doelen stellen voor de aankomende twee jaar (op basis van input die ze ophalen uit een 360-graden feedbackronde). Na een jaar volgt een voortgangsgesprek en aan het eind van het tweede jaar wordt elke collega beoordeeld.

Voor nieuwkomers geldt dat ze vallen onder het beleid voor nieuwe collega's. Ze worden minder belast, krijgen extra onderwijsassistentie, hebben regelmatig formele en informele gesprekken met hun teamleider en krijgen een buddy toegewezen om dagelijkse vragen aan te stellen.

Uit de leerkrachttevredenheidsenquête, op te vragen bij de schoolleiding, blijkt dat de collega's tevreden zijn met de school en geven de school als geheel een 8.

Banenafpraak

De Banenafpraak is een afspraak tussen de overheid, werkgeversorganisaties en de vakbonden om mensen met een arbeidsbeperking meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. De Groen van Prinstererschool vindt dit een goede afspraak en zoekt naar kansen om hierin mee te doen. Vooralnog blijft dit beperkt tot het inzetten van vrijwilligers op vaste basis tegen de maximale vrijwilligersvergoeding. De financiële toestand van de school laat het niet toe banen te creëren speciaal voor deze doelgroep, maar we staan zeker open voor het benutten van mogelijkheden als die zich voordoen.

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

De Groen van Prinstererschool hanteert voor invallers een doorlopend 0-urencontract. Het risico om door de invaller aan de daaruit voortvloeiende juridische verplichting gehouden te worden, nemen we op de koop toe, omdat de invallers over het algemeen zelf niet in dienst willen. Daardoor komen we zelden in de situatie dat een VOG niet op tijd in orde is.

VOG's	Geldige VOG op 1^e werkdag (niet ouder dan 6 maanden)	Geldige VOG, te laat aanwezig	Geen geldige VOG
Aantal	4	0	0
TOTAAL	4	0	0

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

Het enige voordeel wat er aan de krimp van de school is te ontdekken, is het afnemende ruimtegebrek. In 2025 is er een lokaal extra vrijgekomen, waar we dankbaar gebruik van maken. Het is nog te vroeg om na te denken over het verwijderen van de units van het plein, maar mocht de krimp nog verder doorzetten, dan is dat zeker een optie.

Het gebouw is ruim 40 jaar oud, maar prima onderhouden. Het onderhoud wordt zorgvuldig gepland in een MJOP (Meerjarenonderhoudsplan) en volgens plan uitgevoerd. De schilderwerkzaamheden die steeds in de vakanties worden uitgevoerd, zijn bijna voltooid.

Toekomstige ontwikkelingen

Ten aanzien van huisvesting en facilitair zijn er geen grote ontwikkelingen te noemen. We onderhouden het gebouw zoals het is en kunnen daar prima mee uit de voeten.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Vanuit de provincie kwam het aanbod om het schoolgebouw te screenen op energiebesparende maatregelen die eventueel nog wat zouden kunnen helpen in de bestaande situatie. Daartoe is een eerste gesprek geweest en zijn de gegevens over het gebouw verzameld. Het was de bedoeling dat in 2025 een vervolg aan dit gesprek werd gegeven en dat er een inschatting wordt gemaakt of er voor de hand liggende maatregelen zijn die opgepakt kunnen worden. Door personeelwisselingen bij de provincie heeft dit gesprek pas eind 2025 plaatsgevonden. Daarbij werd duidelijk dat er weliswaar nog wel wat winst te behalen valt ten aanzien van isolatie etc., maar dat het de vraag is of dat nog terug te verdienen valt in de kleine twintig jaar die ons pand nog mee moet.

Digitale veiligheid

In samenwerking met de collega-scholen uit de federatie is ervoor gekozen om de in 2027 verplichte beleidsmaatregel (ook wel IBP) gezamenlijk op te pakken. Inmiddels is bij een AVG-officer een traject ingekocht waarmee we tot een valide 0-meting kunnen komen, die als uitgangspunt kan dienen voor het verder vormgeven van het beleid.

Voor het overige ligt bescherming van onze data in handen van onze ICT-leverancier, die ons helpt bij het treffen van de juiste maatregelen. Ook bij het aangaan van overeenkomst met andere verwerkers van data van onze leerlingen en collega's wordt erop toegezien dat er deugdelijke maatregelen worden

getroffen, die ook worden afgedekt met een verwerkersovereenkomst. Er zijn in 2025 geen incidenten ten aanzien van de veiligheid geweest.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Ieder jaar wordt uiterlijk in december de meerjarenbegroting door het bestuur goedgekeurd en door de Commissie van Toezicht vastgesteld. De beleidskeuzes ten aanzien van personeelsbeleid, huisvestingsbeleid en onderwijskundig beleid moeten hun weerslag krijgen in de begroting. De directie rapporteert periodiek (vier keer per jaar) aan het bestuur middels een managementrapportage. Hierin is standaard een financieel hoofdstuk opgenomen, waarin de realisatie wordt vergeleken met de begroting en afwijkingen worden verklaard. Na afloop van het boekjaar wordt de jaarrekening opgesteld, die uiterlijk in mei gereed moet zijn, een maand voor de ledenvergadering.

In 2024 is gestart met schatkistbankieren. Dit houdt in dat de (publieke) gelden van de school zijn ondergebracht bij de staat. Dit zorgt voor betere garanties en een betere rente. Voor 2025 wordt gerekend met een plus van €8000 ten opzichte van de oude situatie.

Opstellen meerjarenbegroting

De begroting is in grote lijnen voor vijf jaar opgesteld. De begroting voor het volgende kalenderjaar is in oktober opgesteld aan de hand van de input van de volgende punten:

1. De leerling-prognose.
2. De meerjarenbegroting wordt getoetst aan de hand van de begroting voor het nieuwe jaar.
3. Het meerjarenonderhoudsplan wordt getoetst.
4. De personele bezetting wordt geactualiseerd en er wordt een prognose gemaakt van de verwachte bezetting in het volgende schooljaar.
5. Gedurende het lopende kalenderjaar verzamelt en bespreekt de directeur wensen van leerkrachten en bespreekt deze met hen.
6. In het schoolplan is een aantal voorstellen opgenomen, waaraan bepaalde kosten zijn verbonden.
7. Bepaalde budgetten moeten op basis van ervaring en geschiedenis naar beneden of boven bijgesteld worden.
8. De opmerkingen en waarschuwingen van de VGS worden verwerkt.

De ontstane begroting is besproken met de financieel beleidsmedewerker van de VGS. Vervolgens is het voorstel naar de MR en het bestuur gegaan. Na terugkoppeling door de MR is de begroting vastgesteld door het bestuur.

Belangrijk uitgangspunt voor de begroting voor 2026 was het verder dichten van het gat in de begroting dat is ontstaan door de krimp van het leerlingenaantal. Zoals eerder gemeld is een belangrijke stap hierin het terugbrengen van het aantal groepen van 12 naar 11.

Investeringsbeleid

De reserves van de school zijn gedaald en bereiken het door de inspectie gewenste niveau. Dat is overeenkomstig het streven van het bestuur om de reserves terug te brengen tot op of onder de

signaleringswaarde van de inspectie. De verwachting is, afhankelijk van de leerlingaantallen, dat een en ander zich na de ingrepen in 2026 zich stabiliseert.

Treasury

Het treasurybeleid is onveranderd ten opzichte van vorig jaar. In 2025 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

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

In 2024 is gestart met schatkistbankieren. Dit houdt in dat de publieke gelden van de school zijn ondergebracht bij de Staat. Dit zorgt voor betere garanties en een betere rente. De niet-ingezette private middelen worden rentedragend gesteld bij banken, die vallen onder het depositogarantiestelsel van De Nederlandsche Bank. Er wordt niet belegd. Het uitvoerend bestuur zorgt voor de bewaking van de liquiditeit en het overboeken tussen betaal- en spaarrekeningen. Kasopnames door de directie zijn mogelijk, maar worden zoveel mogelijk voorkomen.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Ten aanzien van onderwijsachterstanden zijn er geen zichtbare of meetbare gevallen bekend. De schoolweging van het CBS is er ook niet naar dat wij extra middelen krijgen.

Bijz. bekostiging prof. en begeleiding starters / schooll.

In het jaar 2025 waren geen collega's op de Groen van Prinstererschool werkzaam die als starter gekenmerkt worden. Starters worden volgens protocol opgevangen en begeleid. Het protocol voorziet in een vrijstelling van bepaalde taken, het toewijzen van een buddy voor dagelijkse vragen en een aantal lesbezoeken door de leidinggevende. Daarnaast nemen de leerkrachten deel aan de leerwerkplek startende leerkrachten, die door de federatie wordt georganiseerd.

2.5 Continuïteitsparagraaf

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

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

Intern risicobeheersingssysteem

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

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing.

Belangrijke risico's

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

Lerarentekort

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

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

Vervanging

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

De school beschikt gelukkig over een behoorlijk goed gevulde invalpool, die ook voortdurend wordt aangevuld. Aan het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door overbenoeming is inzet mogelijk.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

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

Voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Naar alle waarschijnlijkheid vervalt dit aan het einde van het schooljaar 2025/26. Deze kosten komen vervolgens voor eigen rekening.

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

Overdraagbaarheid van taken

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

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

Onderwijskwaliteit

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

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

Leerlingaantal

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

Voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een daling van het leerlingaantal. Daarom is er reeds rekening gehouden met een formatieve vermindering van de leerkrachtinzet en inzet van onderwijsondersteunend personeel. Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. De voorziening groot onderhoud is daardoor bepaald per onderhoudscomponent én is op een beleidsrijke manier bepaald.

Risico's kunnen zijn het niet, onvoldoende of te laat opnemen van het desbetreffende component. In dat geval zijn er inhaaldotaties benodigd.

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

Met behulp van het MJOP is de onderhoudsplanning in kaart gebracht. Dit MJOP heeft vervolgens als grondslag gediend voor de voorziening groot onderhoud, die op een beleidsrijke manier is bepaald.

Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente wordt gemonitord op welke termijn er renovatie of (ver)nieuwbouw plaats zal mogen vinden. Hier zal tijdig op worden geanticipeerd waarbij de dialoog met de gemeente wordt aangegaan om zicht te krijgen op een (mogelijk) eigen financiële bijdrage die de school moet leveren aan deze huisvestingsplannen.

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

Beheersing van de risico's

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

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

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

Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

In 2025 heeft de Groen van Prinstererschool, in samenwerking met de andere scholen die lid zijn van de federatie Ijsselland, gewerkt aan het verbeteren van het privacybeleid. Dit is ingegeven door de aankondiging dat in 2027 alle scholen moeten voldoen aan het zogeheten normenkader. Begeleid door Arboneel, onze AVG-officer, hebben we een(-)meting gemaakt om in kaart te brengen waar we nog werk te doen hebben. In de loop van 2026 zullen we hier uitvoering aan geven. Voor het overige hanteren we de afspraken uit ons huidige beleid zorgvuldig. In praktische zin in 2FA doorgevoerd op alle systemen waarin we data verwerken.

3. Verantwoording financiën

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

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Vershil
Baten				
Rijksbijdragen	2.105	2.163	2.129	34
Overige overheidsbijdragen	2	3	-	3
Overige baten	36	60	46	13
Totaal baten	2.143	2.226	2.176	50
Lasten				
Personele lasten	1.887	1.954	1.958	-4
Afschrijvingen	52	55	56	-1
Huisvestingslasten	98	71	96	-26
Leermiddelen	94	106	103	3
Overige instellingslasten	91	100	95	5
Totaal lasten	2.223	2.287	2.309	-22
Saldo baten en lasten	-80	-61	-133	72
Saldo fin. baten en lasten	16	17	5	12
Nettoresultaat	-64	-44	-128	84

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

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil
Groen van Prinstererschool	-62.295	-46.497	-124.433	77.936
Vereniging	-1.889	2.330	-3.850	6.180
Totaal	-64.184	-44.167	-128.283	84.116

Toelichting verschillen realisatie 2025 ten opzichte van vorig jaar

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

Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 34.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- (+ € 37.000): extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten van 37.000 euro;
- (- € 3.000): lagere baten Passend Onderwijs. Enerzijds vanwege de lagere jaarbeschikking. Anderzijds vanwege de begrote extra middelen uit zorgarrangementen die dit jaar niet zijn toegekend.

De bijdragen vanuit de *gemeente* zien op middelen voor cultuureducatie. Deze inkomsten waren niet begroot.

De *overige baten* komen 13.000 euro hoger uit dan begroot. Dit ziet vrijwel volledig op de hogere baten uit veldopleiderschap.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 4.000 euro lager uit dan begroot. Voor 21.000 euro (voordelig) heeft dit betrekking op loonkosten en voor 17.000 euro (nadelig) op overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten:

- (+ € 12.500): voor circa 12.500 euro wordt dit verklaard vanwege de CAO verhoging. Deze is in november ingegaan;
- (- € 27.000): voor circa 27.000 euro wordt dit verklaard door een positief saldo op de vervangingen (loonkosten voor vervangingsinzet minus uitkeringen voor ziekte en diverse verlofregelingen (VFGS/UWV));
- (- € 6.500): als laatste verschil op de loonkosten is er een BWGS-premierestitutie ontvangen. Deze was niet verwacht/begroot en bestaat uit een teruggave van circa 6.500 euro, welke is gecorrigeerd op de sociale lasten.

Overige personele lasten:

- De hogere overige personele lasten zien met name op hogere besteding voor scholing/schoolontwikkeling (E-Wise, cursussen en trainingen) en kosten voor bedrijfsgezondheidszorg (consulten en onderzoeken).

De *afschrijvingen* komen vrijwel conform begroting uit. De *huisvestingslasten* laten een besparing zien van 26.000 euro. Dit ziet grotendeels op de lagere dotatielasten voorziening groot onderhoud. Door bijstelling van MJOP componenten is een vrijval gerealiseerd. Bij de *leermiddelen* is een beperkte overschrijding zichtbaar van 3.000 euro. Dit is toe te schrijven aan de hogere besteding voor het documentatiecentrum. De *overige instellingslasten* laten tenslotte een overschrijding van 5.000 euro zien. Er is met name een overschrijding onder 'overige' zichtbaar. Hieronder zijn bestedingen verantwoord voor leerlinggebonden activiteiten en divers inkoopmateriaal. De ontvangen rente is hoger dan begroot.

Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Materiële vaste activa	480	515	479
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>480</i>	<i>515</i>	<i>479</i>

Vorderingen	46	53	44
Liquide middelen	825	798	898
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>871</i>	<i>852</i>	<i>942</i>
Totaal activa	1.351	1.367	1.422
PASSIVA	Ultimo 2025	Ultimo 2024	Ultimo 2023
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Algemene reserve	751	797	1.029
Bestemmingsreserves privaat	120	118	120
<i>Eigen vermogen</i>	<i>871</i>	<i>915</i>	<i>1.149</i>
Voorzieningen	207	241	71
Kortlopende schulden	273	210	203
Totaal passiva	1.351	1.367	1.422

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

In 2025 is er voor ruim 22.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 40.000 euro. De afschrijvingen in 2025 bedroegen 55.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Leermiddelen	14.000 euro	<i>Lessenpakket Samen op aarde, kleutermateriaal</i>
Inventaris en apparatuur	4.000 euro	<i>Bureaustoelen, bank, boenmachine</i>
Overige MVA	4.000 euro	<i>Zandbak kleuters</i>
Totaal	22.000 euro	

De *reserves* zijn met circa 44.000 euro gedaald wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

De *voorzieningen* zijn met 34.000 euro gedaald. Aan de voorziening groot onderhoud is 17.000 euro gedoteerd en ruim 50.000 euro onttrokken (met name schilderwerk en gevelonderhoud). Door bijstelling van onderhoudscomponenten in het MJOP is een vrijval gerealiseerd waardoor de dotatielasten lager zijn uitgevallen dan begroot. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een vrijval van de voorziening jubileumuitkering en een dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid plaatsgevonden.

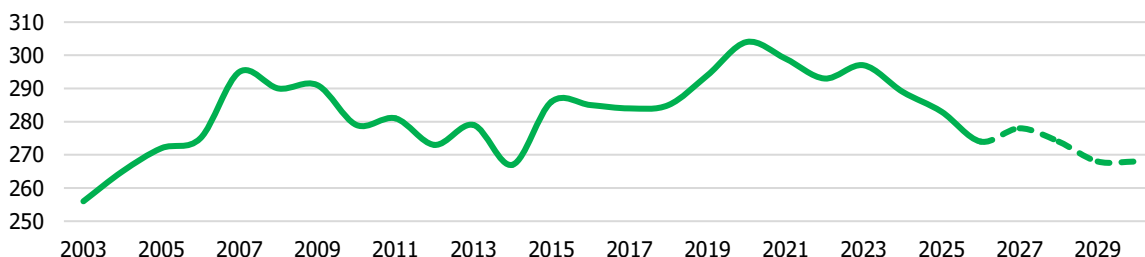
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

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

Teldatum per 1 februari	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Groen van Prinstererschool	283	274	278	274	268	268

Het historisch en verwacht verloop is als volgt:



Het leerlingaantal is afgelopen jaren gedaald. De komende jaren is rekening gehouden met een meerjarig dalende trend. Het meerjarige personeelsbeleid is hierop afgestemd.

FTE

Functiecategorie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	16,10	15,62	14,29	13,37	13,37	13,37
Onderwijsondersteunend personeel	2,24	1,95	2,32	1,95	1,95	1,95
Schoonmaak	0,80	0,74	0,72	0,72	0,72	0,72
Vervanging eigen rekening	-	-	0,25	0,25	0,25	0,25
Totaal	20,15	19,32	18,58	17,29	17,29	17,29

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Er is langjarig met name gekeken bij welke inzet de begroting, relatief gezien, beheersbaar blijft, in relatie tot de onderwijskwaliteit, maar ook wat formatief nodig is in relatie tot de leerlingaantallen. Ten opzichte van 2025 neemt de inzet de komende jaren stapsgewijs af. Vanuit goed werkgeverschap en vanwege rust in de school heeft een geleidelijke teruggang, in principe door natuurlijk verloop, ook de voorkeur. De inzet van onderwijsondersteunend personeel ligt in 2026 hoger door de begrote LIO-inzet in het eerste halfjaar van 2026 ten behoeve van de instroomgroep.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	2.163	2.450	2.277	2.255
Overige overheidsbijdragen	3	-	-	-
Overige baten	60	49	49	49
Totaal baten	2.226	2.499	2.327	2.304
Lasten				
Personele lasten	1.954	2.123	1.911	1.898
Afschrijvingen	55	60	65	65
Huisvestingslasten	71	94	89	88
Leermiddelen	106	107	107	107
Overige instellingslasten	100	107	107	107

Totaal lasten	2.287	2.491	2.278	2.265
Saldo baten en lasten	-61	8	48	40
Saldo fin. baten en lasten	17	10	10	10
Nettoresultaat	-44	18	58	50

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren positieve resultaten zien. Dit is ook de doelstelling. Wel zal er van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van met name de kengetallen.

Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2028 en 2029 zijn er resultaten richting de nullijn begroot. Dit is ook de lijn die op langere termijn gehanteerd zal worden.

Wat betreft de contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten; er is de komende jaren sprake van detachering van de directeur ten behoeve van de Federatie IJsselland. Ook zijn er vergoedingen voor veldopleiderschap begroot.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Materiële vaste activa	480	500	476	441
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>480</i>	<i>500</i>	<i>476</i>	<i>441</i>
Vorderingen	46	55	55	55
Liquide middelen	825	648	742	862
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>871</i>	<i>703</i>	<i>797</i>	<i>917</i>
Totaal activa	1.351	1.203	1.273	1.358
PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Algemene reserve	751	685	746	797
Best. reserve privaat	120	115	113	111
<i>Eigen vermogen</i>	<i>871</i>	<i>800</i>	<i>859</i>	<i>908</i>
Voorzieningen	207	193	205	240
Kortlopende schulden	273	210	210	210
Totaal passiva	1.351	1.203	1.273	1.358

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

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren af zullen nemen. In de investeringsbegroting is er gebruik gemaakt van realistische stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn aanschaf methode vanuit subsidie basisvaardigheden en vervangingsinvesteringen wat betreft ICT.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een wisselend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste onttrekkingen vanuit het MJOP voor de komende jaren zijn; schilderwerk en vervangen van de brandmeldinstallatie.

3.3 Financiële positie

Kengetallen, signaleringswaarde en reservepositie

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2024 en 2025, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft een signaleringswaarde (geen harde norm) van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit II	0,30	0,85	0,80	0,83	0,84	0,85
Liquiditeit	1,50	4,05	3,19	3,35	3,80	4,37
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	0,98	0,96	0,86	0,96	1,08

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

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,50. Bij een waarde van 1,50 zijn de aanwezige kortlopende middelen anderhalf keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven. De absolute ondergrens van de liquide middelen ligt op 100.000 euro.

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. Vanuit de meerjarenbegroting is te zien dat in 2028 er mogelijk een hoger publiek vermogen dan de signaleringswaarde zal worden behaald. Dit is echter nog onzeker en vormt een aandachtspunt in de begrotingscyclus 2027-2031.

Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor wordt gestuurd op het weerstandsvermogen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan

vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Spaardoelen voor toekomstige nieuwbouw of renovatie zijn (nog) niet geconcretiseerd.

Voor onze organisatie hanteren we het weerstandsvermogen als kengetal. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. De norm van 15% betreft een algemene, niet-schoolspecifieke, norm. In 2025 wordt op bestuursniveau (publiek en privaat vermogen) aan deze norm voldaan. Doordat het resultaat in 2025 voordelig uitkomt dan tijdens de meerjarenbegroting 2026 werd verwacht geven de kengetallen een enigszins vertekend beeld. Verwacht wordt dat het weerstandsvermogen naar 2026 toe stabiel zal ontwikkelen:

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	19,02%	18,08%	12,24%	16,81%	20,71%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	15%	13,42%	12,51%	7,55%	11,85%	15,79%

Bijlage: Verslag intern toezicht

Voor een uitgebreidere toelichting op de inhoud van het verslag intern toezicht zie www.vtoi-nvbk.nl.

4. Verslag intern toezicht

4.1 Samenstelling intern toezicht

Naam: Bert-Jan van Belt

Functie: Lid

Andere functies (betaald en onbetaald): Technical Support Specialist binnen Hospital Patiënt Monitoring bij Philips BeNeLux, Kringmentor van Solidamentum kring Zwolle, Comitélid GBS in Kampen

Aandachtsgebied en /of commissies: Algemeen

Naam: Reinier Bos

Functie: Lid

Andere functies (betaald en onbetaald): Financieringsspecialist Rabobank, Kerkenraadslid Gereformeerde Gemeente Kampen

Aandachtsgebied en /of commissies: Algemeen

Naam: Gert Bosman

Functie: Lid

Andere functies: (betaald en onbetaald) Inspecteur wegvervoer bij de Inspectie Leefomgeving en Transport

Aandachtsgebied en /of commissies: Algemeen

Naam: Martin ten Caat

Functie: Lid

Andere functies: (betaald en onbetaald) Leraar MBO, Secretaris stichting Hulp Irak, Coördinator internationale diensten Kampen / lid stuurgroep

Aandachtsgebied en /of commissies: Gebouwbeheer

Naam: Eric Kodde

Functie: Voorzitter

Andere functies (betaald en onbetaald): Leraar VO

Aandachtsgebied en /of commissies: Algemeen

Naam: Gerjanne van Lagen

Functie: Secretaris

Andere functies (betaald en onbetaald): Docent en schoolopleider Pieter Zandt, Schrijfster / spreekster, Columnist ND

Aandachtsgebied en /of commissies: Algemeen

Het interne toezicht ontvangt geen vergoeding.

4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven

Het toezichthoudend bestuur heeft het afgelopen jaar 10 keer vergaderd. Dat is gedaan aan de hand van de jaargenda die vooraf is vastgesteld. Tijdens de vergaderingen is onder andere gesproken over identiteit, maar ook over financieel beleid, meerjarenbegroting, strategisch plan en schoolrapportages.

Op basis van de begroting, de jaarkalender, de managementrapportages en de mondelinge verantwoording van de directeur-bestuurder wordt er toegezien op een rechtmatige, maar ook effectieve besteding van middelen als ook op het naleven van de wettelijke voorschriften. Als accountant is van Ree accountant opnieuw aangewezen. Het toezichthoudend bestuur wil zicht houden op de financiële ontwikkelingen, maar ook op de kerntaak van de school: het geven van kwalitatief goed onderwijs.

Het toezichthoudend bestuur is over de kwaliteit van onderwijs steeds goed geïnformeerd door de directeur-bestuurder. Gedurende 2025 hebben er enkele bestuursbezoeken plaatsgevonden waarbij diverse klassen zijn bezocht en gesprekken zijn gevoerd met onderwijsondersteunende personeelsleden. Het toezichthoudend bestuur kijkt positief terug op de indrukken die zijn opgedaan tijdens deze bezoeken.

Een belangrijke taak van het toezichthoudend bestuur is het bewaken van de identiteit. Dit staat centraal in alle besluiten die worden genomen. Bij de benoeming van leerkrachten of onderwijsondersteunend personeel voert het toezichthoudend bestuur een gesprek met de kandidaat. In alle gevallen heeft het toezichthoudend bestuur het afgelopen jaar een positief advies afgegeven. Daarnaast heeft het toezichthoudend bestuur in 2025 een Persoonlijk Identiteitsgesprek (PIG) gevoerd met elk personeelslid van de school. Op deze manier probeer het toezichthoudend bestuur de vinger aan de pols te houden en betrokken te blijven op wat er op het gebied van identiteit leeft binnen de school.

Tevens is gebruik gemaakt van de Code Goed Bestuur. Deze fungeert als leidraad voor bewustwording en verantwoordelijk handelen op (actuele) thema's en onderwerpen. Tevens hoort hierbij dat het bestuur actief werkt aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf. Het streven naar kwaliteit en professionalisering komt niet alleen voort uit de Code Goed Bestuur. Wij zijn het als christelijke school aan onze grondslag verplicht om ons in te zetten voor kwalitatief goed bestuur. Het gaat om identiteit en kwaliteit. Het onderscheiden op identiteit brengt met zich mee dat de kwaliteit in ieder geval niet ter discussie mag staan. Hiervoor is het van belang om onszelf ook regelmatig de spiegel voor te (laten) houden. Dit wordt gedaan door middel van de bestuurlijke zelfevaluatie. Door middel van een digitale tool van de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS), is de bestuurlijke zelfevaluatie uitgevoerd. De uitkomsten hiervan zijn geagendeerd en besproken op een bestuursvergadering. Thema's die hierbij aan bod komen zijn onder meer: samenspel met het bestuur, toezicht houden, belangenverstrengeling, rol van de voorzitter alsmede individuele aspecten.

Waar nodig hebben wij advies gevraagd en/of zijn wij ondersteund door de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS). Daarnaast zijn op meerdere momenten onder andere, de teamleiders, medezeggenschapsraad (MR), Ib'ers en vakcoördinatoren aangesloten op onze uitnodiging. Op deze wijze was het voor ons mogelijk om informatie op te halen vanuit de school, om te kunnen toetsen of hetgeen is beschreven in beleidsplannen ook in werkelijkheid functioneert en loopt.

Naast de jaarrekening wordt elk kwartaal ook de financiële rapportages besproken. Het doel hierbij was om erop toe te zien dat er op de juiste wijze uitvoering is gegeven op rechtmatige en doelmatige bestemming van middelen. Waar nodig is expertise van anderen ingewonnen, ook hierbij ondersteund de VGS gevraagd en ongevraagd waar nodig.

Ook is er in 2025 een functioneringsgesprek gevoerd met de directeur-bestuurder. Ter voorbereiding op dit gesprek hebben we input opgehaald bij het personeel. Wij zijn tevreden met het functioneren van de directeur-bestuurder.

4.3 Toelichting op gegeven adviezen

Als toezichthoudend bestuur hebben we geen bindende adviezen gegeven richting het dagelijkse/uitvoerend bestuur. Wel vinden er regelmatig klankbordgesprekken plaats waarbij aanvullende overwegingen worden meegegeven aan het uitvoerend bestuur om in de besluitvorming mee te laten wegen.

4.4 Tot slot

Het toezichthoudend bestuur is dankbaar dat de school ook in 2025 een bijdrage heeft mogen leveren aan het onderwijs en vorming van de kinderen. Het doel van ons onderwijs is kinderen te leren hun geschonken gaven in te zetten ten dienste van God en de naaste.

We zijn dankbaar dat ondanks tekorten die er zijn in het onderwijs, vacatures toch weer ingevuld mochten worden. Het past ons vanaf deze plaats om het personeel, de directeur-bestuurder en de vrijwilligers die zich hebben ingezet te danken voor alle werkzaamheden die verricht mochten worden.