



christelijke basisschool



Bouwen, leren, groeien

Bestuursverslag De Rank 2025

Inclusief verslag intern toezicht

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
De schoolorganisatie	6
Profiel	6
Organisatie	10
Verantwoording van het beleid	16
Onderwijs & Kwaliteit	17
Personeel & Professionalisering	26
Huisvesting & Facilitaire zaken	5
Financieel beleid	6
Continuïteitsparagraaf	9
Verantwoording van de financiën	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Staat van baten en lasten en balans	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Financiële positie	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Handreiking verslag intern toezicht	13
Samenstelling intern toezicht	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Hoe het toezicht is vormgegeven	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Toelichting op gegeven adviezen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.



Voorwoord

Met een gevoel van dankbaarheid en verwondering kijken wij terug op het jaar 2025. Een jaar waarin onze school opnieuw een plek mocht zijn waar kinderen zich gezien, gekend en gedragen wisten. In ons ruime en kleurrijke schoolgebouw klonk dagelijks het geluid van spelende en lerende kinderen, van vragen die werden gesteld en van verhalen die werden gedeeld. Het was een jaar waarin we samen onderweg waren — leerlingen, ouders, team en bestuur — in het vertrouwen dat ieder kind mag groeien en ontwikkelen op eigen wijze en tempo.

Bijzonder was de ontwikkeling van onze school in aantallen en in dynamiek. Waar de prognoses uitgingen van stabiliteit, zagen wij juist een onverwachte groei. Dat gaf nieuwe energie en we mochten zoveel nieuwe leerlingen verwelkomen dat een extra groep werd gevormd waardoor onze vertrouwde teamkamer een klaslokaal werd. Vooral veel jonge kinderen zetten bij ons hun eerste stappen in het onderwijs. Daarnaast meldden zich ook leerlingen van andere scholen aan, vaak kinderen die extra zorg en aandacht nodig hadden. Dat ouders en verzorgers in die situaties voor De Rank kiezen, ervaren wij als een groot vertrouwen en als een bevestiging van de naam die onze school in de regio heeft opgebouwd.

Op onderwijsinhoudelijk gebied hebben we in 2025 mooie en betekenisvolle stappen gezet. Dankzij het budget Basisvaardigheden konden wij gericht investeren in een rijke taalomgeving. De nieuwe schoolbibliotheek werd een plek waar kinderen niet alleen boeken lenen, maar waar zij worden uitgenodigd om te ontdekken, te verdwalen in verhalen en hun verbeelding te laten groeien. Met de ondersteuning van consulent van de bibliotheek (Waalwijk-Taalrijk) en de start van de methode BLINK Lezen hebben we het leesonderwijs verder verdiept. Dagelijks wordt er voorgelezen en is er structureel ruimte voor stillezen. We zien hoe dit bijdraagt aan het leesplezier, het zelfvertrouwen en de taalontwikkeling van onze leerlingen.

Ook het rekenonderwijs kreeg veel aandacht. De leraren hebben met aandacht gewerkt aan het versterken van de rekenvaardigheid van kinderen. Automatiseren en oefening van rekenvaardigheden werd nadrukkelijk onderstreept als fundament voor goede resultaten, uiteraard in combinatie met expliciete directe instructie. Door het inzetten van rekenspellen en digitale games werden leerlingen gestimuleerd om met plezier te blijven oefenen en hun grenzen te verleggen.

Op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling zagen we de positieve effecten van de training *Rots en Water*, begeleid door onze gedragsspecialist. Kinderen leerden steviger te staan, beter te verwoorden wat zij voelen en respectvol om te gaan met elkaar.

Daarnaast waren er binnen het team actieve leerkringen, onder andere rondom hoogbegaafdheid, lezen en digitale geletterdheid. In de onderbouw werd de scholing Begrijpend Luisteren afgerond, wat bijdraagt aan een sterke basis voor taal en communicatie. Ook zijn we gestart met de scholing Formatief Handelen voor het hele team, met verschillende werksessies voor zowel onder- als bovenbouw.

De Rank staat bekend om de zorgvuldige en betrokken begeleiding van leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. We geloven dat ieder kind het verdient om zo veel mogelijk binnen de eigen school te worden ondersteund, in een vertrouwde omgeving. Het was dan ook bijzonder om vanuit het Samenwerkingsverband het compliment te ontvangen dat er in de afgelopen vijf jaar geen leerlingen zijn verwezen naar het speciaal onderwijs. Schijnbaar zijn we dus op de goede weg naar inclusief onderwijs. We participeren dan ook actief binnen het SWV op verschillende niveaus en in diverse netwerken, waaronder de Gebiedsgerichte Benadering. Samen met andere scholen en externe partners zoeken we steeds naar de beste weg voor ieder kind.

Ook in het team was de verbondenheid groot. Er was voldoende personeel en de bereidheid om elkaar te helpen, mee te denken en naast elkaar te staan — juist op de momenten dat het met een kind of situatie ingewikkeld werd. Het ziekteverzuim bleef onder het gemiddelde en iedereen heeft

gebruikgemaakt van mogelijkheden tot professionalisering. Dat zien wij als een teken van betrokkenheid en van de gezamenlijke wens om ons werk steeds te verbeteren.

Het bestuur en de toezichthouders hebben in 2025 structureel overleg gevoerd. De toezichthouders hebben veel tijd en aandacht geïnvesteerd in de werving van een nieuwe directeur-bestuurder. Omdat de huidige directeur-bestuurder in 2026 met pensioen gaat werd het een belangrijk agendapunt. Onder leiding van een deskundig bureau werd het profiel besproken en aangepast op punten. Tot heden is het nog niet gelukt om een opvolger te vinden, maar de zoektocht vraagt geduld, zorgvuldigheid en vertrouwen dat het goedkomt.

Dit verslag is in de eerste plaats bedoeld om verantwoording af te leggen aan de overheid, de toezichthouders, ouders en andere belangstellenden. Tegelijkertijd hopen wij dat het meer is dan een terugblik alleen. We hopen dat het uitnodigt tot ontmoeting, tot gesprek en tot blijvende betrokkenheid bij onze school en bij de kinderen die hier elke dag leren en groeien.

We zijn dankbaar dat wij in 2025 opnieuw een christelijke school mochten zijn, dat de Bijbel opening, de verhalen werden verteld, de feesten werden gevierd en de handen werden gevouwen. In alles wat we deden, mochten we ons gedragen weten door Gods nabijheid.

Met vertrouwen kijken we vooruit en bidden wij om kracht, wijsheid en zegen om dit mooie en betekenisvolle werk ook in de komende jaren voort te zetten — samen met iedereen die De Rank een warm hart toedraagt.

Jacob Uijl,
Directeur-bestuurder



De schoolorganisatie



PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

Kernactiviteiten

De kernactiviteiten van het bestuur zijn:

- Zorgdragen voor goed onderwijs overeenkomstig de wettelijke eisen met een actueel en passend curriculum.
- Zorgdragen voor vakbekwaam personeel die het onderwijs aanbiedt en leerlingen deskundig begeleidt.
- Zorgen voor blijvend gekwalificeerd personeel dat gemotiveerd en met plezier het werk verricht.
- Zorgdragen voor een veilige leeromgeving in een goed geoutilleerd gebouw.
- Het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs, de leerlingenzorg, de veiligheid en het personeel.
- Contacten onderhouden met ketenpartners, ouders en inspectie.

Deze kernactiviteiten worden gerealiseerd door onderwijs te verzorgen, vergaderingen en besprekingen met een vast rooster te organiseren en een agenda samen te stellen waarin genoemde punten structureel voorkomen. De directeur-bestuurder bereidt de agenda samen met de voorzitter voor. In het managementstatuut staat vermeld welke taken en verantwoordelijkheden iedereen heeft.

In het afgelopen kalenderjaar is het bestuur gemiddeld om de 2 maanden bijeengewees voor een vergadering. Van elke vergadering werd een verslag gemaakt gekoppeld aan actiepunten.

Missie

Christelijk onderwijs waarin het welzijn van ieder kind sprankelt en het talent ruimte krijgt om te groeien.

Visie

a. Christelijke dimensie

De christelijke identiteit is leidend; een voorwaarde voor ons onderwijs en zichtbaar in het handelen. In het identiteitsprofiel van de school wordt beschreven wat onder de invulling van christelijk onderwijs wordt verstaan. Aan de hand van specifieke indicatoren kan worden getoetst of de school uitdraagt waarvoor ze staat. We onderwijzen over het christelijk geloof met respect voor andere overtuigingen. De school voert een open toelatingsbeleid, mits de ouders zich conformeren aan de christelijke identiteit.

b. Onderwijskundige dimensie

* Uniceit van het kind: Vanuit de christelijke identiteit wordt recht gedaan aan de uniciteit van elk kind. Dat betekent dat we onderwijs bieden op meerdere niveaus. Elk kind krijgt zoveel mogelijk de extra aandacht die het nodig heeft. Dit geldt ook voor meer- en hoogbegaafde kinderen.

* Onderwijsconcept: De Rank biedt onderwijs aan in het leerstof-jaarklassen-systeem, waarbij gewerkt wordt in 3 niveaus. Sommige leerlingen wijken hiervan af door te werken op een eigen leerlijn. Er is een plusgroep en een praktijkgroep. Van groep 1 t/m 8 is Engels toegevoegd aan het onderwijscurriculum.

* Hoge onderwijskwaliteit: De school streeft naar een hoge kwaliteit van het onderwijs. Het ambitieniveau t.a.v. de opbrengsten is hoog.

* Opbrengstgericht werken: Nederland is een kenniseconomie. Opbrengsten zijn daarom belangrijk. Om het ambitieniveau van hogere prestaties te bereiken zet de school in op opbrengstgericht werken. De leerkrachtvaardigheden t.a.v. opbrengstgericht werken worden bevorderd. De basisvaardigheden lezen, taal en rekenen krijgen de nadruk. Achterstanden worden zo snel mogelijk weggewerkt. Er zijn doorlopende leerlijnen in de school. De school beschikt over instrumenten die de opbrengsten in kaart brengen en die het mogelijk maken om de kwaliteit te bevorderen.

* Passend onderwijs: Elk kind is een uniek schepsel van God. Vanuit deze gedachte heeft het bestuur een zorgplicht voor alle kinderen van 4 – 12 jaar. De kinderen krijgen zoveel mogelijk onderwijs en zorg die ze nodig hebben in hun directe woonomgeving. Dit is ook een uitgangspunt van het Samenwerkingsverband Langstraat-Heusden-Altena waarvan het bestuur deel uitmaakt: zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs, passend bij elk kind. De school heeft de mogelijkheden en ontwikkelingen t.a.v. onderwijs en leerlingen zorg vastgelegd in een schoolontwikkelingsprofiel (SOP). Wettelijk is dit niet meer verplicht, maar in het afgelopen jaar was het nog wel actueel.

* Zelfstandigheid en coöperatief leren: Nederland heeft een kenniseconomie, maar is ook een dienstverlenend land. De kinderen moeten op deze maatschappij voorbereid worden. Het zelfstandig leren werken is hierbij van belang, maar ook het kunnen samenwerken. Elementen van coöperatief leren zijn opgenomen in de methodieken van de school.

* Burgerschap: Het dienstbaar zijn aan de ander, het openstaan voor maatschappelijke ontwikkelingen en hierin participeren is een Bijbelse waarde die we doorgeven aan de kinderen. Om deze reden is burgerschap een belangrijk element in ons onderwijsconcept en zichtbaar in de groep.

* Sociale vaardigheden: De ontwikkeling van een positief kritische sociale houding wordt gestimuleerd, zodat de leerlingen met vertrouwen de weg van de samenleving kunnen vervolgen. De school heeft

inzicht in de sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen en beschikt over een instrument om dit inzichtelijk te maken.

- * Moderne onderwijs- en leermiddelen: De school werkt met moderne onderwijs- en leermiddelen en zorgt voor een uitdagende speel- en leeromgeving.
- * Internationalisering: Het onderwijs internationaliseert steeds mee. Daarom besteden we meer aandacht aan vreemde talen en wordt er wekelijks Engels gegeven in alle groepen.
- * Professionele organisatie: De school wil een professionele organisatie zijn. Er is een missie en visie opgesteld. Vanuit hetzelfde gedachtengoed wordt gewerkt aan gemeenschappelijke doelen, die worden geëvalueerd en bijgesteld. De school is een lerende organisatie en op de werkvloer heerst een professionele cultuur. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het functioneren van de organisatie.
- * Hoge kwaliteit medewerkers: De medewerkers zijn zoveel mogelijk geschoold en de school stimuleert permanente ontwikkeling. Van de medewerkers wordt dit ook verwacht. Door het opdoen van nieuwe kennis en het delen ervan is er ontwikkeling en groei.

c. Pedagogische dimensie

- * Kind en veiligheid, geborgenheid: De Rank draagt er zorg voor dat christelijk onderwijs wordt gegeven in een veilige fysieke en sociale leeromgeving. Het welbevinden is belangrijk voor iedereen die op de school werkzaam is of op andere wijze betrokken is.
- * Veiligheid: Het onderwijs op de school draagt bij aan veiligheid en zekerheid in de directe maatschappelijke omgeving.
- * Pedagogisch klimaat: Op De Rank wordt een goed pedagogisch klimaat vormgegeven waardoor het welbevinden van de kinderen wordt bevorderd.
- * Waardering: Iedereen op de school mag zich gewaardeerd weten. Iedereen doet er toe!
- * Zelfbeeld: Er wordt zorg gedragen voor het positieve zelfbeeld van de kinderen en iedereen die bij de school betrokken is.

d. Maatschappelijke dimensie

- * Burgerschap: Zie onderwijskundige dimensie. Het is van belang om in de school invulling te geven aan de maatschappelijk opdracht. In de lessen is er aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen. Ook speelt aandacht voor normen en waarden hierin een belangrijke rol.
- * Verantwoording aan de maatschappij: De school legt verantwoording af aan de ouders en andere belanghebbenden (stakeholders).
- * Betrokkenheid ouders: Naast de vanzelfsprekende betrokkenheid van ouders bij de ontwikkeling van hun kind, worden ouders ook uitgenodigd actief bij te dragen aan het functioneren van de school door vrijwilligerswerk en deelname aan de medezeggenschaps- en ouderraad.
- * Samenwerking met andere scholen: De school vindt het belangrijk om samen te werken met andere scholen t.a.v. kennisdeling, passend onderwijs en schoolontwikkeling.

Kernwaarden

De kernwaarden zijn de belangrijkste waarden binnen onze organisatie. Het zijn de grondbeginselen van hoe we De Rank willen profileren. De kernwaarden hebben een nauwe relatie met de missie en visie. De Rank heeft de volgende kernwaarden geformuleerd:

Betrokken

Duidelijk

Betrouwbaar

Wat bedoelen we met onze kernwaarden?

We zijn betrokken: De medewerkers van De Rank zijn betrokken op elkaar en op de kinderen. Het welbevinden van de kinderen wordt hierdoor verhoogd en het werkplezier in de school (met de

collega's) wordt versterkt. Beide aspecten zorgen voor een rijke leeromgeving hetgeen de kwaliteit gunstig beïnvloedt.

We zijn duidelijk: Onze school wordt gekenmerkt door orde, rust en regelmaat. Er worden heldere afspraken gemaakt omtrent gewenst gedrag en resultaten.

We zijn betrouwbaar: 'We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen'. Dat is duidelijk, maar ook betrouwbaar. We proberen dit uit te dragen naar de kinderen, naar elkaar en de ouders. Het heeft ook te maken met het leven volgens Bijbelse normen en waarden. Daarin is betrouwbaar zijn een belangrijke pijler. Indien het misgaat op dit gebied is het van belang om dat eerlijk te bekennen.

Strategisch beleidsplan

De belangrijkste speerpunten uit het strategisch beleid zijn:

- Kwalitatief goed onderwijs met (boven)gemiddelde opbrengsten
- Passend onderwijs voor alle leerlingen
- Het voeren van een professioneel kwaliteitsbeleid
- De medewerkers werken gemotiveerd aan de christelijke identiteit
- Kwalitatief goed personeel met permanente educatie
- Een gezonde financiële instelling
- Goede huisvesting die voldoetaan alle eisen
- Het ontwikkelen van een visie gericht op de maatschappelijke opdracht van de school
- Samenwerking met andere scholen op het gebied van (passend) onderwijs en personeel.

Toegankelijkheid & toelating

Het bestuur voert een open toelatingsbeleid onder voorwaarde dat de ouders de grondslag van de school respecteren en dat de kinderen deelnemen aan de vieringen en andere activiteiten m.b.t. de levensbeschouwelijke identiteit.

Het grootste deel van de kinderen komt uit de directe omgeving van de school. Ouders kiezen voor nabijheid van onderwijs of vanwege de protestants christelijke identiteit van de school.



ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Vereniging voor pc basisonderwijs te Sprang-Capelle en Kaatsheuvel

Bestuursnummer: 84827 Brinnr 04FF

KvK-nummer: 40272004

Adres: Willem de Zwijgerstraat 29, 5161 HB Sprang-Capelle

Telefoonnummer: 0416-273311

E-mail: administratie@cbderank.nl

Website: www.cbderank.nl

Bestuur – Raad van Beheer

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
M. Boogaarts	Voorzitter- toezichthouder	Lid kerkenraad	Algemeen
M. Spierings-Colijn	Secretaris uitvoerend bestuur		
A. van Beek	Penningmeester uitvoerend bestuur		Financiën
J. Uijl	Directeur-bestuurder	Voorzitter PoVo- Langstraat	
C. Dorrestijn	Toezichthouder		Algemeen - juridisch
H. Muijen - Drop	Toezichthouder		
A. Voor de Poorte	Toezichthouder		onderwijs
A. Tabbers	Toezichthouder	Lid kerkenraad	HR/personeel
D. Vos-Kant	Toezichthouder		Financiën

Scholen

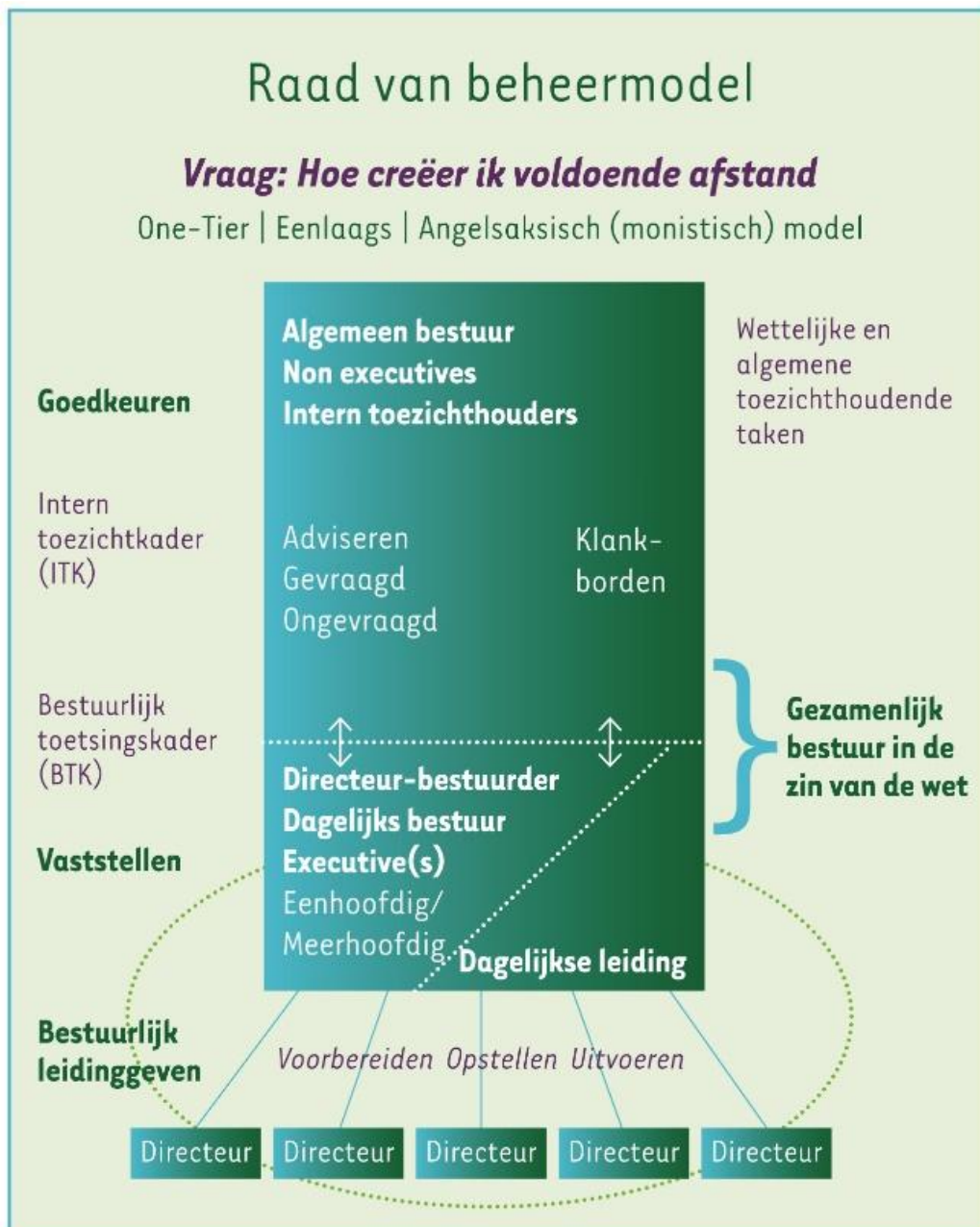
De school is een éénpitter; christelijke basisschool De Rank, Willem de Zwijgerstraat 29, 5161 HB Sprang-Capelle, www.cbderank.nl



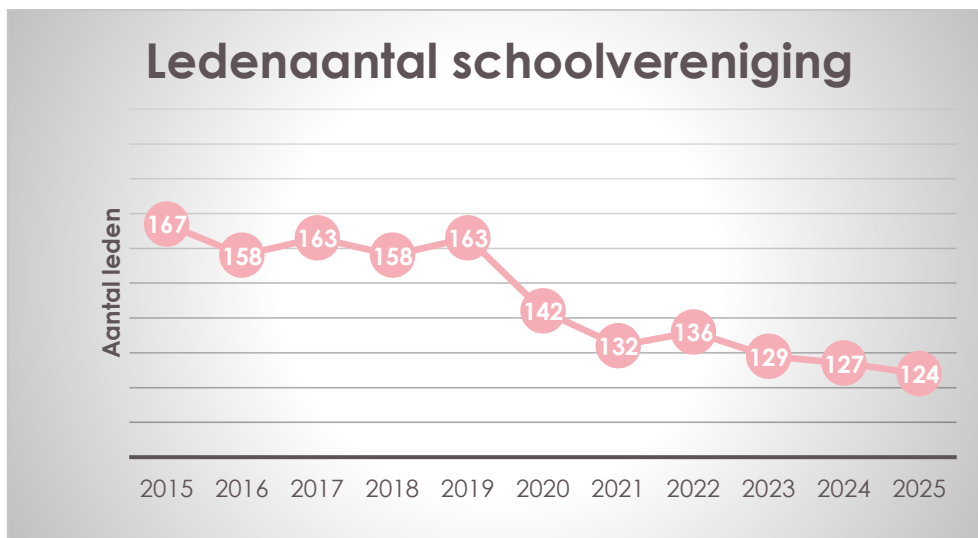
Juridische structuur

De school is een vereniging, opgericht in 1903: Vereniging voor pc basisonderwijs te Sprang-Capelle en Kaatsheuvel. Op 31 december 2024 bedroeg het ledenaantal:

Organisatiestructuur







De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De school kent als éénpitter geen gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De Medezeggenschapsraad telt 8 leden; 4 ouders en 4 personeelsleden. Zij komen structureel bijeen en a.d.h.v. een agenda en een bestuursrapportage worden de belangrijke zaken van de school besproken. Zie jaarverslag MR.

Het afgelopen jaar waren er geen vacatures.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Een school staat midden in de samenleving en is daarom met veel partijen verbonden. Voor onze school zijn dat:

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders	Formeel via ouderraad (OR) en medezeggenschapsraad (MR). Verder bij inschrijving, ouder- en kijkavonden, inloopmorgens, diverse activiteiten zoals, leesouders, overblijfouders, enz. Informatievoorziening via de website, Parro (app), email en facebook.
Medewerkers	Bij aanname/ontslag, functionerings- en beoordelingsgesprekken, vergaderingen en ontmoetingsavonden, ouderavonden en diverse informele momenten.
Gemeente	LEA-vergaderingen (2 – 4 keer per jaar) over de besteding van achterstandsbudget, OOGO (over leerlingenstromen, spreiding van scholen, onderhoud gebouwen en nieuwbouw). Diverse eenmalige activiteiten vanuit de gemeente t.a.v. sport en cultuur. Gebruik sporthal Inkoop buurtsportcoach (intakegesprek en evaluatie) Overleg Brabants Verkeersveiligheidslabel (BVL – 2 keer per jaar een bijeenkomst) Waalwijk-taalrijk (2 bijeenkomsten per jaar) Bibliotheek (contact naar behoefte en op afspraak. Jaarlijks enkele keren.)

	Schoolmaatschappelijk werk.
Kinderopvang	Overeenkomst met Naschoolse Opvang 'Tot Vanavond'- Waalwijk en de medewerkers dagelijks in de school, peuterspeelzaal 'Japie Krekel' voor jaarlijkse overdracht van kinderen.
PO	In het samenwerkingsverband, 2 keer per jaar, IB-netwerk – 4 keer per jaar, PoVo – 3 keer per jaar en een startbijeenkomst Incidenteel overleg met pc-scholen uit de regio: Willem van Oranje onderwijsgroep, Stichting 'De Stroming', schoolvereniging De Brug, Waspik en De Morgenster, Sleeuwijk. Onderwijsregio Rivierenland met scholen PO en VO..
VO	PoVo - 3 keer per jaar en een startbijeenkomst – leerlingenoverdracht met diverse scholen van VO – scholenbezoek aan diverse scholen VO in de regio – zgn. 'doe-middagen' voor leerlingen van groep 8 (bijv. pluslessen, techniek-lab, enz.) Voor meer informatie: http://www.overlegpovo.nl/
Samenwerkingsverband	IB-netwerk – 2 keer per jaar, directeurenbijeenkomst – 2 keer per jaar, OPR – 6 keer per jaar – monitorgesprek – 1 x per jaar. Voor meer informatie: https://www.samenwerkingsverbandlha.nl/
Jeugdgezondheidszorg	Regelmatig met schoolverpleegkundige.
Kerken	Commissie kerk, school en gezin – 6 – 8 bijeenkomsten met de predikant en/of jeugdouderling, bezoek aan een kerk door een groep leerlingen, bezoek van een predikant aan de school, sommige bestuursleden/teamleden zijn lid van een kerkenraad.
Leden schoolvereniging	Jaarlijkse ledenvergadering, soms een extra vergadering. Nieuwsbrief via school.

Governance

Het systeem van bestuur en toezicht werkt naar voldoening en steeds wordt kritisch gekeken naar de kwaliteit. Er bestaan vaste routines, zoals de reguliere vergaderingen zonder en met de bestuurders, de gezamenlijke vergadering met alle gremia aan het begin van het schooljaar, terugkoppeling met het uitvoerend bestuur, gesprekken met de MR en een visitatie op school. De agenda wordt opgesteld i.s.m. de voorzitter en de directeur-bestuurder. Per agendapunt wordt de bevoegdheid van de toezichthouders steeds gewogen. Het uitvoerend bestuur zorgt voor een bestuursrapportage waardoor de toezichthouders zich goed kunnen voorbereiden. Het jaarplan is leidend in de agendavoering.

Functiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur is een organisatie voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en toezicht te scheiden. Het bestuur van de Rank heeft gekozen voor het Raad van Beheer-model, functionele scheiding (one-tier). In de 'Organisatiestructuur' en 'Governance' wordt dit nader omschreven.

Governancecode Funderend Onderwijs

Het bestuur handhaaft de Code Goed Bestuur in de organisatie. Deze wordt minimaal 1 keer per jaar op de agenda geplaatst ter bespreking.

Klachtenbehandeling

Het bestuur heeft het afgelopen jaar geen schriftelijke klachten ontvangen. Klachten worden serieus genomen en niet alleen gezien als kritiek. Ze kunnen dienen als feedback op het handelen van betrokkenen.

Het bestuur hanteert de klachtenregeling van Verus als format. Er zijn 2 interne vertrouwenspersonen en 1 externe vertrouwenspersoon aangesteld.

De klachtenregeling staat in de schoolgids vermeld: [Schoolgids \(scholenopdekaart.nl\)](#) en op de website van de school: www.cbderank.nl

Verantwoording van het beleid



ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

De kwaliteit van het onderwijs is van groot belang voor de school. Kinderen komen naar school om te leren en onderwijs te ontvangen. Goed onderwijs is essentieel voor hun ontwikkeling tot burgers die op volwaardige wijze participeren in de maatschappij. Als school willen we daarom alle talenten van de kinderen inzetten, zodat ze aan het einde van de basisschool een vorm van voortgezet onderwijs kiezen, die passend is. We hechten eraan dat kinderen goed kunnen rekenen, lezen, schrijven en taalvaardig zijn. De cognitieve vakken krijgen daarom de meeste aandacht in ons onderwijs, maar ook burgerschap, dat vaak met andere vakken is verweven. Uiteraard is er ook aandacht voor het sociaal emotioneel leren, zaakvakken onderwijs en creatieve vakken, wijzend naar de slogan van de school: leren met hoofd, hart en handen.

Kwaliteit didactisch handelen: De kinderen vragen om vakbekwame leraren. Daarom worden op onze school alleen bevoegde leraren aangesteld. In 2025 is daarvan wel afgeweken door ook leraren in opleiding lesgevende taken toe te wijzen, maar altijd onder leiding van een bevoegde leraar en met support van de opleidingsschool. Uiteraard speelt hierin ook de geringe beschikbaarheid van bevoegde leraren een rol, want het is moeilijk om goede leraren werven.

Afstemming op leerbehoefte is nodig. Het bestuur streeft dan ook naar vakbekwame leraren voor de groep. De leraren dienen te beschikken over een breed repertoire aan didactische vaardigheden. Omdat het lesgeven zo belangrijk is zijn onderstaande kwaliteitskenmerken geformuleerd voor onze school:

- Een goede voorbereiding van de les door de leerkracht, waaronder het creëren van een veilig pedagogisch klimaat.
- Een duidelijke structuur (= opbouw) dient aanwezig te zijn
- Aansluiting bij de belevingswereld van het kind
- Kennisoverdracht en het leren van vaardigheden
- Variatie in spel- en werkvormen
- Gedegen instructie (Expliciete Directe Instructie-model)
- Differentiatie in 3 niveaus
- Het benoemen van een doel, het evalueren ervan
- Actieve betrokkenheid van alle kinderen
- Zelf enthousiast zijn en kinderen enthousiasmeren
- Voortdurende betrokkenheid van de leerkracht
- Een efficiënt gebruik van de leertijd
- Een uitdagende leeromgeving bieden
- Hoge eisen stellen.

De instructie voldoet hierbij aan de volgende normen:

- De leraar spreekt duidelijk en stemt het taalgebruik af op de leerlingen.
- De leraar benoemt expliciet het doel van de instructie.
- Het directe instructiemodel wordt toegepast.
- De instructie is kort en bondig, bevat structuur (EDI-model).
- De instructie wordt gekenmerkt door verschillende werkvormen: (voor-koor-door), 'modellen', coöperatief leren, e.d.
- Indien mogelijk wordt de zaak visueel, zichtbaar gemaakt.
- De leraar controleert de betrokkenheid van de kinderen.
- Er vindt gedifferentieerde instructie plaats.
- Er is interactie met de kinderen.

- De leraar vat de instructie samen.

- Het doel wordt geëvalueerd.

Ten aanzien van de leertijd geldt dan:

- De geplande leertijd voor het vak wordt volledig benut.

- De leraar laat geen tijd onnodig verloren gaan.

- De leraar zorgt voor een soepele lesovergang.

- De leraar laat leerlingen die de stof beheersen niet onnodig meedoen met de instructie voor de andere kinderen.

Het pedagogisch klimaat dient goed te zijn als randvoorwaarde. Als kwaliteitseisen zijn gesteld:

- De leraar zorgt voor een veilige sfeer in de groep.

- De leraar geeft positieve feedback.

- Er is structuur in de groep.

- Er is structuur in het handelen van de leraar.

- De leraar zorgt voor interactie (ook tussen leerlingen onderling)

- De leraar bemoedigt en stimuleert kinderen die onzeker zijn.

- De leraar corrigeert kinderen die de orde verstoren op deskundige wijze.

De vaardigheden zijn geborgd in het WMK-systeem van de school en de katern passend onderwijs 2025.

Tijdens de functioneringsgesprekken en de klassenbezoeken door de directie en de IB'ers worden deelaspecten (bijv. de instructievaardigheden) getoetst en besproken.

Kwaliteit directie: De directie is een cruciale schakel in de uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school. Van hen wordt verwacht dat zij op vakbekwaam niveau functioneren. De directeur dient daarom als vakbekwaam schoolleider geregistreerd te zijn in het schoolleidersregister en hij/zij dient te beschikken over goed onderwijskundig leiderschap en ontwikkelbaar te zijn. Er is structureel overleg met de IB'ers en sinds 2024 ook met de specialisten. In 2025 heeft één van de IB'ers de opleiding tot kwaliteitscoördinator afgerond.

De Bijbelse normen en waarden zijn leidend in het handelen met kinderen en met elkaar. Dit blijkt uit de grondslag van de school en het daaruit afgeleide identiteitsprofiel, dat de grondslag vertaalt in concrete activiteiten. Hierbij speelt het vak actief burgerschap een belangrijke rol. Dit laatste aspect heeft in 2025 regelmatig op de agenda gestaan. Het bestuur heeft een beleidsdocument vastgesteld waarin veel dwarsverbanden met andere vakken zijn aangegeven. De focus ligt vooral op het dienen van elkaar, actief meedenken, actieve maatschappelijke betrokkenheid en kennis hebben van de inrichting en actuele gebeurtenissen in de maatschappij. De school heeft daarom aan verschillende projecten meegewerkt die actief burgerschap stimuleren, zoals 'Waalwijk in dialoog', de samen-tuin Vrijhoeve, activiteiten in het zorgcentrum, hulpacties, zoals voor 'Spieren voor spieren' en 'De Langstraat bouwt aan verandering'.

De normen en waarden uit de Bijbel zijn ook herkenbaar in het sociaal-emotioneel leren dat de school op het lesrooster heeft staan en in de diverse protocollen die hiervoor zijn ontwikkeld. Het is tevens zichtbaar in het leven van alledag in de school.

Het bestuur houdt zicht op kwaliteit middels de volgende instrumenten: klassenbezoeken, een analyse van de onderwijsresultaten, ouder- en lerarenonderzoeken, functionerings- en beoordelingsgesprekken, audits (door externen) en visitatie door de toezichthouders. In 2024 werd een audit uitgevoerd. De volgende staat voor 2026 op de planning.

Uit bovengenoemde instrumenten worden verbeterpunten geformuleerd. Deze worden in het jaarplan opgenomen en daarna geëvalueerd. In geval de verbeterpunten effectief zijn gebleken worden deze geborgd in het onderwijscurriculum en/of kwaliteitskaarten.

De directeur-bestuurder legt verantwoording af (middels een document zoals de opbrengstenkatern) in de vergaderingen van de toezichthouders en in het jaarlijks functioneringsgesprek. De leraren leggen verantwoording af in het groepsgesprek met de IB'er of in het functioneringsgesprek met de directie.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

Het bestuur heeft vanaf 2024 stevig ingezet op de verbetering van taal en rekenen. Middels toekenning van de subsidie Basisvaardigheden (2024) was het financieel mogelijk om duurzaam en evidence-based te investeren. Leidraad bij lezen/taal was de publicatie 'Rijke taal' (Erna van Koeven en Anneke Smits) die richting gaf aan een andere visie op taal en lezen. Het creëren van een rijke leesomgeving (veel lezen en voorlezen, een vernieuwde schoolbibliotheek met jeugdliteratuur, een nieuwe leesmethode BLINK-lezen) en de participatie in Waalwijk-taalrijk en de samenwerking met de bibliotheek verhoogden de betrokkenheid van de leerlingen en leraren. Door de verbinding van lezen met wereldoriëntatie werd het effect versterkt. De leerlingen gingen vooral veel meer lezen en ervoeren ook leesplezier. Lezen werd weer leuk. De leraren volgden een scholingscursus met in de onderbouw het accent op begrijpend luisteren (als voorbereiding op begrijpend lezen).

Directie en IB'ers participeerden in de leernetwerken met andere scholen die de subsidie hadden ontvangen. Middels collegiale consultatie, waaronder gezamenlijke klassenbezoeken en intervisie leerden de scholen van elkaar. Het proces loopt nog tot juli 2026, waarna het geëvalueerd zal worden. Het doel is om een rijke leescultuur te borgen in een kwaliteitskaart en/of curriculum). Wij willen leerlingen die met plezier en veel lezen. Bij borging van dit curriculum zullen de nieuwe kerndoelen worden geïntegreerd en gekoppeld worden aan concrete doelen.

V.w.b. rekenen is gekozen voor één lijn door de hele school. Grondslag voor verbetering van de kwaliteit vormden de 3 onderstaande modellen:

- Handelingsmodel
- Drieslagmodel
- Hoofd fasenmodel.

Met toepassing van Bareka, het expliciete directe instructiemodel, het versterken van het automatiseren en oefenen én leerkrachtondersteuning door de rekenspecialist willen we de resultaten verbeteren. Inmiddels is een kwaliteitskaart gemaakt waarin de verschillende kwaliteitsaspecten geborgd zijn. Belangrijke elementen als collegiale consultatie, intervisie en feedback worden gecontinueerd. De resultaten geven hoop en worden voortdurend gemonitord door de IB'ers.

Doelen en resultaten onderwijs en kwaliteit

In 2025 werden de volgende doelen geformuleerd:

- Het implementeren van 'Begrijpend luisteren' in groep 1 t/m 3 naar begrijpend lezen met een doorgaande lijn naar begrijpend lezen vanaf groep 4: **Doel behaald**. Een kwaliteitskaart is vastgesteld.
- Het verbeteren van de rekenresultaten: 50% van de leerlingen is op weg naar 1S: **Proces loopt nog, doel nog niet behaald; in januari 2026 doel behaald**.
- Alle leerkrachten werken volgens de kwaliteitskaart rekenen: **Doel behaald**
- Er vindt collegiale uitwisseling plaats in de vorm van overleg en/of consultatie: **Doel behaald**

- Leerkrachten van bovenbouw leren leerlingen via de vertaalcirkel en het drieslagmodel betekenis te verlenen aan redactiesommen, met focus op het herkennen van rekenwoorden en het kiezen van de juiste bewerking: **Doel niet behaald**
- Het leesplezier bevorderen en het leesbegrip verbeteren: **Doel behaald (zie leesmonitor)**
- 75% van de leerlingen is op weg naar 2F m.b.t. lezen/taal: **Doel behaald**
- 55 % van de leerlingen is op weg naar 2F m.b.t. spelling: **Doel niet behaald.**
- Alle collega's hanteren het EDI-model en er is een kwaliteitskaart EDI opgesteld: **Doel behaald**
- Er is een plan Digitale geletterdheid: **Doel behaald**
- De training 'Rots en water' werd geïmplementeerd in de school, de uitvoerder is gecertificeerd: **Doel behaald.**
- Er werd een nieuw gedragsprotocol opgesteld: **Doel behaald**
- De kwaliteitskaart Burgerschap werd opgesteld: **Doel behaald**

Overige ontwikkelingen

- De school heeft de subsidie Masterplan Basisvaardigheden verder uitgerold door investeringen m.b.t. Rekenen, taal/lezen en digitale geletterdheid. De voornemens uit het activiteitenplan zijn geëvalueerd en de eerste resultaten bij rekenen zijn zichtbaar. De leesconsulent was structureel aanwezig in de school en bezocht de groepen, richtte de nieuwe schoolbibliotheek in en gaf feedback aan de leraren. In een teambijeenkomst werd de leesmonitor gepresenteerd. De rekenspecialist observeerde rekenlessen en voorzag de leraren van gepaste feedback. Een kast met rekenspellen werd ingericht en t.a.v. het automatiseren werd een experiment gestart met Snappet. (zie verder: 'Een sterke basis en hoge kwaliteit')
- De methode 'Wonderlijk gemaakt' werd aangeschaft en geïmplementeerd. Voor de ouders was er extra informatie t.a.v. de aanpak op onze school.
- De kwaliteitskaart 'Hoorrecht' werd vastgesteld.
- De school heeft besloten de afname van de doorstroomtoets door AMN te stoppen en over te gaan naar Leerling en Beeld. De reden voor deze wijziging betreft de eindresultaten van AMN, die significant lager scoren dan bij de andere toetsaanbieders.
- De onderbouw startte met het in kaart brengen van de 'De motorische ontwikkeling van het jonge kind'. Hierin wil men doelen stellen a.d.h.v. de 'Leerlijnen van het jonge kind' en gerelateerde activiteiten koppelen binnen het thematisch werken.
- De school participeerde actief in het Samenwerkingsverband door deelname aan 'Waalwijk-buiten' met andere scholen voor primair onderwijs. Het doel is om in overleg zoveel mogelijk kinderen passend onderwijs te bieden met inachtneming van elkaars expertise en de weg te banen naar inclusief onderwijs in 2035.
- De school heeft de exit-vragenlijst afgenomen onder de ouders van groep 8 en deze schoolbreed besproken met de ouderraad, de MR en de toezichthouders.
- De school heeft dit jaar geen oudervragenlijst afgenomen, maar is in gesprek gegaan met een vertegenwoordiging van de ouders. Hiervan werd een verslag gemaakt. De uitkomst werd gedeeld via de nieuwsbrief.
- Er is een onverwachte groei van de leerlingen geconstateerd. De gemeentelijke prognose gaf dit niet aan en voor de school kwam het ook als een verrassing. Er zijn verschillende redenen die hiermee te maken kunnen hebben, zoals de verhuizing van basisschool 'Vrijhoeve' in 2028 naar Landgoed Driessen, de inkrimping van basisschool 'De Bron' en de goede naam van 'De Rank'. Het laatste aspect heeft ertoe bijgedragen dat er veel zorgkinderen van andere scholen werden aangemeld. De school heeft enkele ervan ingeschreven.

- Vanwege de groei van het aantal kleuters werd een extra groep geformeerd, waardoor er ruimtegebrek ontstond. De teamkamer is tijdelijk opgeofferd om de extra kleutergroep te herbergen. De procedure voor een noodlokaal werd gestart. Dit wordt bekostigd uit eigen middelen.
- Er werd een nieuwe externe vertrouwenspersoon aangesteld.

Toekomstige ontwikkelingen

- De school heeft in 2026 te maken met de wisseling van directeur-bestuurder, omdat de huidige zijn pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. De wisseling zal in juli, bij aanvang van de zomervakantie plaatsvinden.
- De groei van het leerlingenaantal is nog diffuus. Zal de school groter worden vanwege de uitbreiding van het voedingsgebied en de goede naam? Er is voldoende ruimte voor een tweede noodlokaal, maar het bestuur staat voor de vraag of groter groeien altijd beter is. Deze vraag zal in 2026 verder worden afgepeld en meegenomen worden in het nieuwe strategisch beleidsplan 2027-2031.

Onderwijsresultaten

De resultaten in 2025 zijn:

1F: 95%

2f/1S: 51,5%



	'22-'23	'23-'24	'24-'25
Schoolweging (gem. 3 schooljaren)	30,1	29,9	29,8
Schoolwegingscategorie	30-31	29-30	29-30
Doorstroomtoets	AMN Doorstroomtoets	AMN Doorstroomtoets	AMN Doorstroomtoets
Aantal leerlingen	33 / 33	33 / 33	33 / 33
Aantal leerlingen ontheffing	1	2	0
Score	413,5	423,8	416,9
Percentage ten minste 1F			
1F Lezen	100%	100%	100%
1F Taalverzorging	97%	100%	100%
1F Rekenen	91%	90,9%	84,9%
Percentage 1S/2F			
2F Lezen	63,6%	66,7%	78,8%
2F Taalverzorging	69,7%	48,5%	39,4%
1S Rekenen	45,5%	39,4%	36,4%
Percentage behaalde referentieniveaus (1 jaar)			
1F	96%	97%	95%
1S/2F	59,6%	51,5%	51,5%
Percentage behaalde referentieniveaus (gem. 3 jaar)			
1F - gem. 3 jaar	96,4%	96%	96%
1S/2F - gem. 3 jaar	60%	58%	54,2%

Gegevens afkomstig van ParnasSys Ultimview

● boven de ondergrens ● onder de ondergrens

Schooljaar	Categorie	Landelijk gemiddelde		Signaleringswaarden (Correctiewaarden)		Behaalde referentieniveaus		% ≥ TL/Havo advies
		1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F	
	gem. 3 jaar					gem. 3 jaar	gem. 3 jaar	
2022 / 2023	30-31	95,3%	57,9%	85% (82%)	47,3% (41,5%)	96,4%	60%	50%
2023 / 2024	29-30	95,9%	57,8%	85%	47,1%	96%	58%	58%
2024 / 2025	29-30	95,9%	57,8%	85%	47,1%	96%	54,2%	61%

● boven de signaleringswaarde / onder de schoolnorm ● tussen de signaleringswaarde en de correctiewaarde ● onder de signaleringswaarde

Vergelijking 2024 / 2025

Omschrijving	04FF	Vergelijkingsgroep	Verskil
Schoolweging (CBS)	29,8	gemiddeld [27-33]	
Spreiding (CBS)	6	gemiddeld [5-7]	
1F - gem. van 3 jaar	96%	95,3%	+0,7%
1S/2F - gem. van 3 jaar	54,2%	57%	-2,8%
Aantal scholen in de benchmark		1571	
Schoolwegingscategorie	29-30		
1F - landelijk gemiddelde	96%	95,9%	+0,1%
1S/2F - landelijk gemiddelde	54,2%	57,8%	-3,6%

Referentieniveau 1F per jaar

Schooljaar	LL	1F Lezen	1F Taalverzorging	1F Rekenen	1F	
2022 / 2023	33	100%	97%	91%	96%	
2023 / 2024	33	100%	100%	90,9%	97%	
2024 / 2025	33	100%	100%	84,9%	95%	

Referentieniveau 1S/2F per jaar

Schooljaar	LL	2F Lezen	2F Taalverzorging	1S Rekenen	1S/2F	% ≥ TL/Havo advies
2022 / 2023	33	63,6%	69,7%	45,5%	59,6%	50%
2023 / 2024	33	66,7%	48,5%	39,4%	51,5%	58%
2024 / 2025	33	78,8%	39,4%	36,4%	51,5%	61%

Onderwijs aan nieuwkomers

In 2025 zijn geen nieuwkomers ingeschreven. De gemeente Waalwijk heeft een voorziening geselecteerd die alle nieuwkomers 1 jaar opvangt, waarna de leerlingen over de verschillende scholen worden verspreid.

Internationalisering

De school biedt Engels aan van groep 1 t/m 8. Vanwege de internationalisering, mede veroorzaakt door intensiever gebruik van ICT door kinderen is hiervoor gekozen. De school beschikt over een beleidsnotitie en er is een coördinator Engels aangesteld, materialen en een methode aangeschaft.

Onderzoek

De school heeft geen beleid ontwikkeld op het thema 'Onderzoek'. Wel vindt onderzoek plaats in de vorm van leerkringen. Het afgelopen jaar werden enkele nieuwe leerkringen gestart, zoals Schrijven, wereldoriëntatie, het speelplein, e.d.

Klachten(procedure)

De school heeft in 2025 geen klachten ontvangen.

Inspectie van het Onderwijs

De inspecteur van onderwijs heeft in 2025 een kennismakingsbezoek gebracht waarin de werkwijze van de inspectie werd toegelicht. In het gesprek werden ook de schoolontwikkelingen besproken. Van het bezoek werd geen verslag gemaakt.

Visitatie

Enkele toezichthouders hebben een schoolbezoek gebracht. Zij hebben lessen geobserveerd en gesprekken gevoerd. In een rapport hebben zij hun bevindingen gedeeld. De toezichthouders waren tevreden over het functioneren van de medewerkers en de directie.

De school heeft een audit uitgevoerd t.a.v. onderwijs en kwaliteit.

Vanuit het leernetwerk (Masterplan Basisvaardigheden) hebben verschillende directeuren en IB'ers van andere scholen voor primair onderwijs een schoolbezoek gebracht. Zij bezochten verschillende klassen en de (toekomstig) leesspecialist verzorgde een presentatie over de nieuwe koers m.b.t. rijke taal en lezen.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Het veiligheidsbeleid wordt op voorstel van de directie door het bestuur vastgesteld. Voorafgaande dit moment zijn veel mensen betrokken bij het opstellen hiervan:

- het team, de IB'ers en specifiek de gedragsspecialisten;
- de directie van de school;
- de veiligheidscommissie, bestaande uit teamleden, een MR- en OR-lid en enkele ouders;
- de MR;

Jaarlijks wordt de schoolmonitoring uitgevoerd. De uitkomst wordt besproken en in sommige gevallen heeft het geleid tot passende interventies, zoals een training 'Rots en water', aanpassing van de pleinregels, enz. De verschillende protocollen van de school worden wel regelmatig herzien en opnieuw vastgesteld. In december werd een nieuw gedragsprotocol vastgesteld.

Een van de gedragsspecialist heeft de cursus 'Rots en water' gevolgd en dit met kleine groepen kinderen uitgevoerd, maar ook met een hele klas. De resultaten waren bemoedigend, zodat het een vervolg krijgt.

Het veiligheidsbeleid (of delen ervan) wordt jaarlijks gemonitord in de teamvergadering en de MR, maar ook bij de ouders in de exit-vragenlijst. Afgelopen jaar werden de ouders middels een gesprek bevraagd over de veiligheid in en rondom. Structureel wordt een RI&E uitgevoerd waarbij ook de veiligheid van het team wordt gemonitord. Dit had in 2025 moeten gebeuren, maar dat is niet gedaan. In voorjaar 2026 zal de RI&E worden uitgevoerd.

De resultaten van de veiligheidsmonitor 2025:

	Percentielscore	Signaal
Gevoel van sociale veiligheid	20	
Schoolbeleving	21	
Veilige leeromgeving	23	



PERONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

Ten aanzien van het personeelsbeleid heeft het bestuur de volgende doelen gesteld (zie strategisch beleidsplan)

Het bestuur hecht eraan dat de vereniging op professionele wijze functioneert

- Op school heerst een professionele cultuur **Proces loopt voortdurend**. Het is een voortdurend punt van aandacht sinds het inspectiebezoek van 2018 en de audit in 2024. Het wordt jaarlijks benoemd in het jaarplan en er zijn al flinke stappen gezet in de realisatie van deze cultuur.
- De directeur-bestuurder werkt volgens het managementstatuut. **Doel behaald**.
- De Raad van Beheer werkt met betrokken vrijwilligers die handelen conform de opgestelde documenten en waarin kennis van onderwijs is gewaarborgd. **Doel behaald**. De Raad van Beheer heeft betrokken vrijwilligers met kennis van onderwijs. Toch kampt zij voortdurend met vacatures die moeizaam worden vervuld. De vacature van secretaris wordt sinds 2025 bezet door Mariska Spierings, maar tegelijkertijd heeft de penningmeester Antoine van Beek per 1 februari 2026 bedankt.
- Er is een protocol 'Vervanging directeur-bestuurder' **Doel niet behaald** In 2026 gaat de huidige directeur-bestuurder met pensioen. De toezichthouders zijn gestart met de werving van een opvolger.
- De Raad van Beheer evalueert jaarlijks haar functioneren. **Doel behaald** Jaarlijks vindt een evaluatie plaats van het functioneren van de Raad van Beheer, soms met een externe partij, soms intern. In 2024 werd hiervoor Verus geconsulteerd.

Het bestuur hecht aan kwalitatief goed personeel en aan permanente educatie van alle medewerkers

- De directeur-bestuurder heeft een gecertificeerd diploma en is ingeschreven in het schoolleidersregister. **Doel behaald**. De directeur-bestuurder heeft een certificatie met een geldigheid tot maart 2027.
- De gediplomeerde directeur-bestuurder schoolt zich minimaal één keer per drie jaar. **Doel behaald**
- De IB'ers hebben een volwaardige opleiding tot IB'er afgerond. **Doel behaald**
- Er is een document gesprekkencyclus aanwezig waaruit blijkt dat de medewerkers tweejaarlijks worden beoordeeld. **Proces loopt nog**. De medewerkers worden wel beoordeeld, maar het document is nog niet gereed.
- Minimaal 25% van de leerkrachten is benoemd in schaal LC. **Doel behaald**. Alle leerkrachten die functioneren in schaal LC hebben ook extra taken in de school, zoals bouwcoördinator, specialist, IB'er, e.d.

Het bestuur hecht grote waarde aan goed arbo-beleid

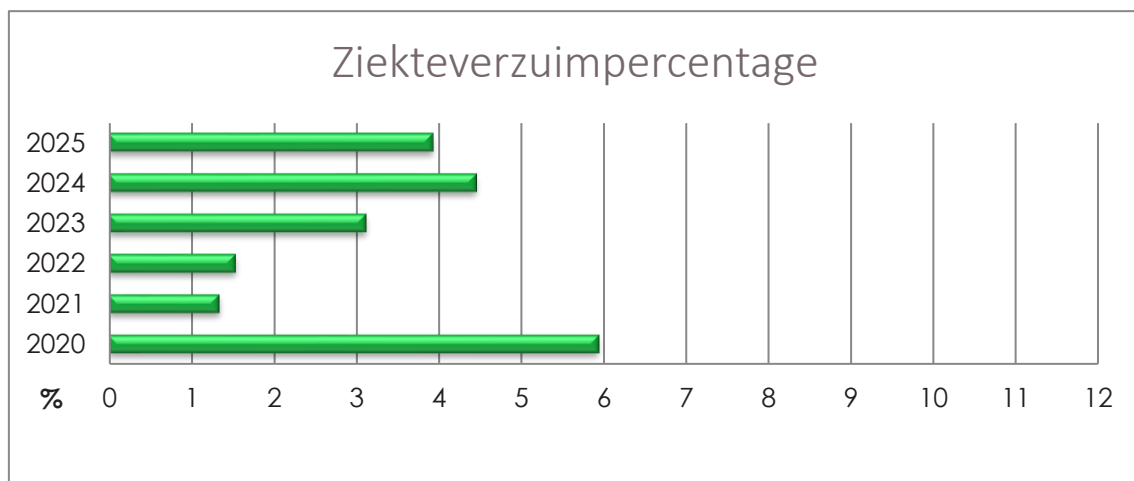
- Om de 4 jaar wordt een RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie) afgenomen **Doel behaald** In 2021 is de laatste RI&E afgenomen en jaarlijks zijn vastgestelde tekortkomingen opgelost en/of gerepareerd. Het is niet gelukt om een RI&E af te nemen in 2025. Deze wordt verplaatst naar 2026.
- De school heeft een preventiemedewerker en werkt met een Arbo-jaarplan. Jaarlijks wordt gerapporteerd over de voortgang van de RI&E en het ziekteverzuim. **Doel niet behaald**. De school beschikt niet over een preventiemedewerker, wel over een case-manager. De directeur heeft deze taak in zijn takenpakket opgenomen, omdat er geen ander beschikbaar was. De school werkt niet met een jaarplan.
- Het verzuimcijfer ligt onder de 5% **Doel behaald** De school had een verzuimpercentage van 3,91%. De ziektemeldfrequentie van 0,78 ligt ook binnen de norm $\geq 1,5\%$.

Een ontwikkelpunt vanuit het jaarplan was het op orde brengen van de gesprekkencyclus met een update van de cyclus van startgesprek tot functioneringsgesprek → beoordelingsgesprek. De inspectie had bij haar laatste bezoek in 2018 aangegeven dat het verplicht was om beoordelingsgesprekken te

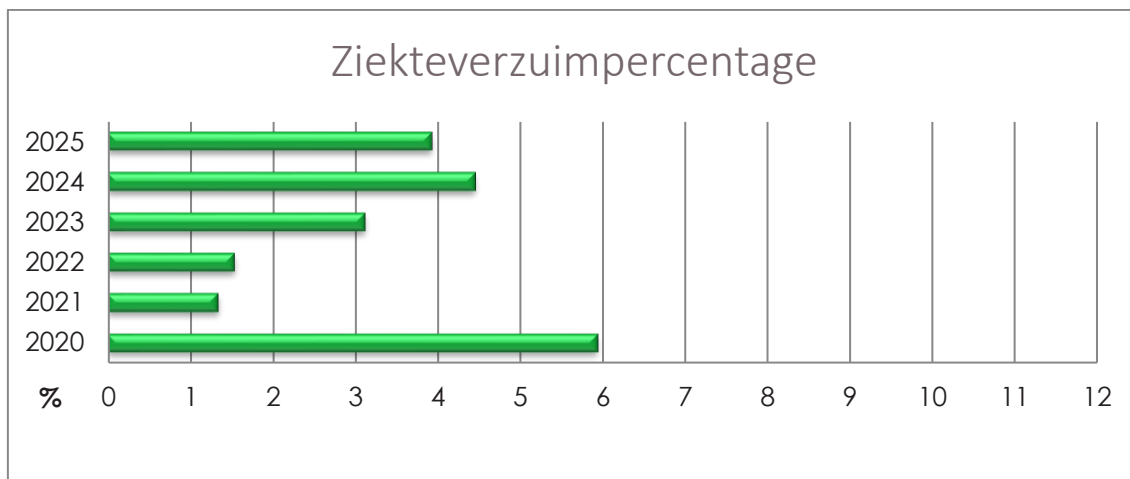
voeren. Dit werd in 2021 en 2023 uitgevoerd, maar nog niet geborgd in een document. Inmiddels is het document gereed en vastgesteld. **Doel behaald.**

In 2025 zijn er functioneringsgesprekken gevoerd en lesbezoeken gebracht, ook door externen. Na de lesbezoeken werd feedback gegeven op het didactisch handelen van de leerkracht.

Ziekteverzuimpercentage	
2020	5,92
2021	1,32
2022	1,52
2023	3,10
2024	4,44
2025	3,91



Ziekmeldfrequentie	
2020	0,73
2021	0,58
2022	1,07
2023	0,78
2024	0,48
2025	0,78



Toekomstige ontwikkelingen

Het bestuur houdt voor de toekomst rekening met knelpunten in de personele bezetting. De school groeit en heeft naast de ontwikkeling naar inclusief onderwijs gekwalificeerd personeel nodig waaronder mensen met specifieke expertise. Die laatste doelgroep is moeilijk te vinden. Intern worden mensen gestimuleerd deze expertise op te bouwen middels scholing.

Een nieuwe directeur-bestuurder zal in de zomer van 2026 aan het roer staan. Deze zal wellicht nieuwe en frisse ideeën implementeren waardoor bestaande routines worden doorbroken. Voor veel mensen is dat spannend, maar het kan de school ook een impuls geven in de ontwikkeling.

Het vinden van invalkrachten kan een knelpunt worden in de toekomst. In geval van ziekte is het altijd speurwerk naar een vervanger en niet zelden worden onderwijsassistenten voor de groep geplaatst of wordt de klas verdeeld. Nooit worden kinderen naar huis gestuurd. Een vervangingspool heeft tot heden geen soelaas geboden.

T.a.v. het leren en opleiden in de school zullen afspraken worden gemaakt in Onderwijsregio 'Rivierenland' waarin de school participeert.

De samenwerking met de scholen in 'Waalwijk-buiten' zal verstevigd worden in de ontwikkeling naar inclusief onderwijs met veel overleg over de praktische invulling hiervan. Netwerken worden dus opgebouwd, middels intervisie, casuïstiek, enz.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Gedurende het afgelopen schooljaar waren er geen ontwikkelingen met grote personele betekenis. De management-assistente is hersteld gemeld, zodat de directeur-bestuurder minder werd belast. Twee leerkrachten vierden hun jubileum, 25 en 40 jaar verbonden aan de school. Dit werd op feestelijke wijze gevierd met alle kinderen en collega's van de school. Hoogtepunt hierbij was ongetwijfeld de sponsorloop voor 'Spieren voor spieren' die ruim € 11000 opbracht.

Uitkeringen na ontslag

In 2025 waren er geen kosten voor uitkeringen na ontslag. In geval dit in de toekomst optreedt zal het bestuur handelen conform de wettelijke regelgeving.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De directeur-bestuurder heeft het (ge-accrediteerde) netwerk 'kleine PO-besturen' van de PO-raad structureel bijgewoond. De inhoud hiervan is actueel en bekende sprekers leveren een bijdrage. De startende leerkracht werd gecoacht door een deskundige vanuit het Vervangingsfonds. Dit traject werd eind 2025 afgerond.

Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is in het afgelopen jaar structureel aan de orde geweest. In de gezamenlijke startvergadering met de MR en enkele toezichthouders werd hierover gediscussieerd.

Het personeelsbeleid heeft afstemming gehad met de onderwijskundige visie en actuele gebeurtenissen in het samenwerkingsverband. De school is zich ervan bewust dat goed opgeleid en deskundig personeel de olie in de machine is. Een onderwijsassistente is gestart met de opleiding tot leraar. Drie andere onderwijsassistenten zijn nog bezig met hun opleiding tot leraar. Bij allen verloopt het proces voorspoedig.

Het personeelsbeleid wordt in het bestuur ontwikkeld waarbij wettelijke voorschriften, actuele zaken, signalen uit het personeelsbestand leiden tot (gewijzigd) beleid. Uiteraard worden de bevindingen van de toezichthouders na een visitatie meegenomen.

Nieuw beleid wordt besproken in de teamvergadering, gemonitord met de toezichthouders en (voorlopig) vastgesteld door het uitvoerend bestuur. Daarna wordt het aangeboden aan de MR ter advisering. In de laatste fase wordt het definitief vastgesteld door het uitvoerend bestuur.

Actuele thema's die een rol speelden bij het strategisch beleidsplan waren; de kwaliteitseisen van het personeel, hun ontwikkeling en de samenwerking met andere besturen.

Banenafpraak

De school heeft geen specifiek beleid ontwikkeld voor het creëren van werkplekken voor mensen met een beperking, maar heeft daar wel ervaring mee. Eerder participeerde naar tevredenheid een vrijwilliger en functioneerde een betaalde kracht (nog via de zgn. Melkertbaan) in de school.

Werkdrukmiddelen

In de teamvergadering heeft de werkdruk een plaats op de agenda gekregen. Er werd gesproken over werkdrukbeleving en in welke mate dit het werkplezier heeft beïnvloed. Geëvalueerd werd ook in hoeverre de inzet van de middelen hebben bijgedragen aan werkdrukverlichting.

Ook in de functioneringsgesprekken stond het onderwerp op de agenda.

De volgende zaken werden positief gewaardeerd:

- De inzet van de buurtsportcoach voor de groepen 1 en 2 (en onbevoegde leraren)
- De inzet van de onderwijsassistenten en leraarondersteuner
- De muzieklessen van een bevoegd muziekdocent
- De geplande werkdagen (zonder leerlingen) om de groepsadministratie op orde te brengen, gesprekken te voeren
- Ontspannen activiteiten met het team.

Besteding van de werkdruk gelden 2025-2026

Inkomsten voor 2025-2026: € 320,64 per leerling

295 x € 320 =

€ 94.400,-

Te besteden aan:

Buurtsportcoach

€ 28.000,-

Onderwijsassistenten

€ 78.000,-

Totaal

€ 106.000,-

Procedure van besluitvorming en invoering

Het werkdrukbestedingsplan werd opgesteld door de directeur-bestuurder van de school, die het heeft besproken in het uitvoerend bestuur.

Het vastgestelde plan werd voorgelegd aan de Medezeggenschapsraad waarbij de personeelsgeleding instemmingsrecht had. Uiteraard koppelden deze geleding het plan terug aan het team. Na enkele correcties werd het vastgesteld en ter informatie aan de toezichthouders aangeboden..

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹

Nieuwe VOG's ² in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	7	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³	0	0	0

Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5.



¹ Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RIO.

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

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

HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Voor de huisvesting heeft het bestuur de volgende strategische doelen gesteld:

- Het bestuur hecht aan een goede huisvesting die voldoet aan alle eisen van het uitgevoerde onderwijsconcept.

Het resultaat is een MOP dat 5-jaarlijks wordt geactualiseerd, het uitvoeren van structureel onderhoud volgens een plan en sluitende gebruiksovereenkomsten voor verhuur en medegebruik. **Doel behaald**

In 2025 werden weinig werkzaamheden aan het gebouw uitgevoerd, wel is airco aangebracht in alle lokalen en op het grote leerplein. Het MOP werd niet aangepast.

Met de aanbevelingen uit het opgeleverde energierapport (2023) werd niets gedaan. Het voorgenomen om te onderzoeken of extra zonnepanelen rendabel zijn werd doorgeschoven vanwege de onzekere markt.

Toekomstige ontwikkelingen

Vanwege de onverwachte groei van het aantal leerlingen speelde plotseling het tekort aan ruimte voor 13 groepen. Besloten werd om de teamkamer op te offeren aan een extra groep. De leraren creëerden hierna een eigen ruimte op het grote leerplein.

Inmiddels werd een procedure gestart voor plaatsing van een unit op de grote speelplaats. De school betaalt dit uit eigen middelen, omdat op basisschool Vrijhoeve leegstand is. De school wil geen groep kinderen op een naburige school plaatsen.

Inmiddels is alles geregeld en is het wachten op de vergunning.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

De wens om te verduurzamen was er wel, maar is even op een laag pitje gezet vanwege de onzekere energiemarkt.

FINANCIEEL BELEID

Doelen en resultaten

De gestelde strategische doelen zijn:

- Het bestuur zorgt voor een financieel gezonde instelling met als resultaat: een taakstellende meerjarenbegroting, kengetallen binnen de bandbreedte van kwaliteitseisen en een nauwkeurige en sluitende financiële administratie. **Doel behaald**

Het bestuur heeft geen specifieke doelen gesteld t.a.v. de kengetallen, mede vanwege de kleine omvang van de organisatie (éénpitter). Jaarlijks wordt bezien of de kengetallen nog overeenkomstig de verwachtingen zijn. Hierbij worden de adviezen van de po-raad gevolgd. Deze kengetallen worden geëvalueerd in de bestuursvergadering, door de toezichthouders én in de ledenvergadering.

Al meerdere jaren werd geconstateerd dat het vermogen van de vereniging te groot is. Op advies van de toezichthouders heeft het bestuur het bovenmatig vermogen ingezet voor investeringen in het onderwijs door extra personeel aan te trekken. Door toekenning van extra subsidie 'Masterplan basisvaardigheden' is het vermogen nog niet zichtbaar geslonken. Toch is er extra geïnvesteerd in personeel en leermiddelen, bijv. een nieuwe schoolbibliotheek en laptops. In de loop der jaren zal zichtbaar worden dat het eigen vermogen afneemt.

Uitgezonderd de directeur-bestuurder hebben bestuur en toezichthouders geen kosten gemaakt, wel in advies en ondersteuning, maar niet in toelagen of vacatiegelden. Dit vanwege het vrijwillige karakter van de Raad van Beheer. Bij toetreding ontvangen de nieuwe leden een tablet. Deze mogen ze na afloop behouden.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting van 2026-2030 laat jaarlijks een flink tekort zien met als doel het vermogen af te bouwen tot een aanvaardbare omvang met voldoende reserves om tegenslagen, genoemd in de risico-inventarisatie 2021 op te vangen.

De inzet van middelen werd vooral bepaald op meer personeel, ICT en thematisch werken. Ook werd extra materiaal voor de groepen 1 en 2 begroot. Het budget 'Masterplan basisvaardigheden' zal volledig worden besteed overeenkomstig het activiteitenplan.

Subsidies

- De subsidie Basisvaardigheden werd in 2025 ontvangen en is ingezet voor de (individuele) begeleiding van kinderen m.b.t. taal en rekenen, de inzet van de bibliotheekconsulente, het inrichten van een nieuwe bibliotheek, ondersteuning van leraren in de groep, scholing en de aanschaf van een nieuwe leesmethode BLINK-lezen.

- De subsidie onderwijsassistent opleiding tot leraar (3x) werd besteed aan collegegeld, boeken en materialen, een laptop, reis- en vervangingskosten voor de betrokken personen.

- De subsidie Impuls bewegingsonderwijs is uitgeput. Wel zijn er nog kinderen opgeleid tot junior-sportcoaches.



Toekomstige ontwikkelingen

Het bestuur verwacht een doorzetting van de groei van het leerlingenaantal. Mede daardoor zal de ruimtebehoefte toenemen. Ook de ontwikkeling naar inclusief onderwijs draagt hieraan. Het bestuur wil in die ruimte voorzien door aanschaf van units uit eigen middelen.

Investeringsbeleid

Het bestuur heeft geen investeringsbeleidsplan, maar werkt a.d.h.v. het meerjarenonderhouds-plan, afschrijvingstermijnen en overzichten van te vervangen hardware en onderwijsmethodieken. Deze worden altijd meegenomen tijdens het opstellen van de meerjarenbegroting. Dit heeft alles te maken met de kleine omvang van de organisatie en de ervaring van de directeur-bestuurder door de jaren heen.

Treasury

Het bestuur is zeer terughoudend in beleggen, belenen en derivaten. In 2018 heeft het bestuur een nieuw treasurystatuut vastgesteld overeenkomstig de wettelijke eisen. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen, die direct opeisbaar zijn. Alle spaarrekeningen heeft het bestuur ondergebracht bij de Rabobank. In vergelijking met het vorige boekjaar zijn geen wijzigingen doorgevoerd. Met het oog op risicospreiding heeft het bestuur wel eens overwogen een extra rekening te openen bij de ING. Tot heden is dat niet gerealiseerd.

Planning- en controlcyclus

Jaarlijks wordt een meerjarenbegroting opgesteld door de penningmeester en de directeur-bestuurder. Aan de hand van de personele verplichtingen, de eventuele formatieruimte en de

onderwijsontwikkelingen worden de budgetten bepaald. Beleidsvoornemens t.a.v. het onderwijs spelen hierbij zeker een rol. Een voorbeeld hiervan is ICT.

Na het vaststellen van de begroting wordt deze gepresenteerd in de Medezeggenschapsraad en bij de toezichthouders. Laatstgenoemd gremium verleent uiteindelijk goedkeuring.

Gedurende het kalenderjaar wordt via zgn. soft-closes bepaald of de inkomsten en uitgaven in de pas lopen met de begroting. In de soft-closes worden de toezichthouders en de leden van de MR altijd meegenomen.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

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

Personeel

Het bestuur laat iedere 4 jaar een risico-analyse uitvoeren door een erkend bureau. Dit vond voor het laatst plaats in december 2022. De volgende domeinen werden doorgelicht:

- Onderwijs en kwaliteit;
- personeel;
- financiën;
- huisvesting en ICT;
- bestuur en organisatie;
- communicatie.

Om de 4 jaar wordt een RI&E uitgevoerd (Arbomeester) waaraan een Plan van aanpak wordt gekoppeld. In 2020 is de laatste RI&E uitgevoerd, waarvan het Plan van aanpak in 2021 werd besproken in de Veiligheidscommissie, de MR (instemming) en het bestuur. De toezichthouders werden geïnformeerd. In de RI&E van 2020 werd tevens de quickscan 'welzijn personeel' afgenomen waarbij actiepunten zijn geformuleerd. Een belangrijk punt was het ontbreken van een actueel Arbobeleidsplan en ziekteverzuimbeleid. Dit werd in 2021 opgesteld.

Het voornemen om in 2025 een nieuwe RI&E uit te voeren werd niet gerealiseerd. Dit is verschoven naar 2026.

Jaarlijks wordt met alle teamleden een functioneringsgesprek gevoerd. De toezichthouders voeren een gesprek met de adjunct-directeur en de directeur-bestuurder. Beoordelingen worden ook gegeven, maar verpakt in (functionerings) gesprekken waarbij teamleden feedback ontvangen n.a.v. een geobserveerde les (ook door externen). Verbeterpunten worden dan gezamenlijk geformuleerd. Zo worden risico's, zoals uitval of onbekwaamheden toch zichtbaar en worden verbeterpunten vanuit de persoon zelf benoemd. Is dit niet het geval, dan wordt het benoemd door de directie en/of IB'er. In sommige gevallen worden interventies dan opgelegd, bijv. een coachingstraject, scholing, e.d.

Om de kwaliteit en het vakmanschap te borgen wordt er alleen gekwalificeerd personeel benoemd op de school. Leraren worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen. Scholing of participatie in een leerkring is verplicht. In geval een leraar een masterstudie afrondt of een studie op vergelijkbaar niveau kan hij/zij solliciteren naar schaal L11, teneinde een kwaliteitsslag te maken en leraren te behouden voor de school. Inmiddels zijn 7 leraren geplaatst in schaal L11

T.a.v. ziekte en verzuim wordt gehandeld volgens wettelijke regelgeving met extra nadruk op structurele gespreksvoering met betrokkenen. Jaarlijks worden de verzuimcijfers gedeeld met de toezichthouders. De voortgang wordt mondeling toegelicht vanwege privacygevoelige informatie. Bij langdurig verzuim voert de directeur gesprekken met de bedrijfsarts.

Met vertrekkende teamleden wordt een exitgesprek gevoerd, zowel door de directie als het bestuur. De bevindingen worden besproken in de bestuursvergadering.

Met het uitvoeren van een risico-analyse, een RI&E, een vaste gesprekkencyclus, cyclische besprekingen van personele zaken op verschillende niveaus meent het bestuur voldoende zicht te hebben op de personele risico's van de organisatie.

Het grootste risico van de organisatie is plotselinge ziekte of uitval van de directeur-bestuurder. Dit is onvoldoende afgedekt.

Resultaat: een cyclus van personele risico's komt jaarlijks op de agenda van bestuur, toezichthouders en MR. In 2020 is een informatieprotocol voor bestuur en toezicht vastgesteld waarin structureel aandacht is voor de risico tijdens de formatiebesprekingen, de ziekteverzuimcijfers en de (evaluatie van) de jaarplannen.

T.a.v. het risico van de beschikbaarheid van onvoldoende invalkrachten werd besloten om boven de benodigde wtf onderwijspersoneel te benoemen, zij-instromers en/of LIO-stagiaires te werven en deze voor de school te behouden.

De school heeft alleen gekwalificeerd personeel in dienst waarvan 7 werkzaam zijn in schaal L11

Leerlingen

T.a.v. de leerlingenaantallen worden de eventuele risico's in kaart gebracht na presentatie van de leerlingenprognoses vanuit de gemeente (tweejaarlijks), na de open dag en tijdens de presentatie van het formatieplan. In geval er risico's zijn wordt de pr-campagne voor werving geïntensiveerd. Dit was niet noodzakelijk in 2025. Toen werd tegen de verwachtingen in weer groei geconstateerd.

Onderwijs en organisatie

Tweejaarlijks wordt een audit uitgevoerd door een extern bureau, waarbij een inspectiebezoek ook als audit geldt. Het laatste inspectiebezoek vond plaats in juni 2025, maar dat betrof vooral een kennismakingsbezoek met aandacht voor de resultaten en de actuele ontwikkelingen. In 2018 was het laatste bezoek waarbij een rapport verscheen. De aanbevelingen in dat rapport zijn volledig uitgewerkt en hebben bijgedragen aan een kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

Het rapport van de audit of het inspectiebezoek wordt besproken in de teamvergadering, in het bestuur en de MR. Er wordt verslag gedaan aan de toezichthouders. De tekortkomingen worden snel opgepakt en meegenomen in de jaarplanning.

In 2024 werd de laatste audit uitgevoerd.

Resultaat: De bevindingen van de audit werden gepresenteerd in een rapport. Het rapport werd besproken in het bestuur en de MR. De toezichthouders hebben gediscussieerd over het rapport. Er werden interventies opgesteld in samenspraak met het team. De auditor gaf op de achtergrond feedback aan de directie. Het proces liep door in 2025 waarbij de de primaire aandacht lag bij het verstevigen van de professionele cultuur in de school. De interventies konden mooi worden verweven in het activiteitenplan van de Subsidie Basisvaardigheden.

In het schooljaarplan worden actiepunten t.a.v. onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg benoemd. Dit plan wordt in het bestuur gepresenteerd, die in januari/februari een tussenevaluatie verlangt. Hierbij kan eventueel een bijstelling van het beleid worden voorgesteld of geëist. Aan het einde van het schooljaar of bij aanvang van het nieuwe schooljaar presenteert de directeur een eindevaluatie met eventuele verbeterpunten bij de toezichthouders.

Hetzelfde protocol geldt voor de onderwijsresultaten.

T.a.v. de algemene kwaliteitszorg worden alle geplande onderzoeken en quickscans besproken in het bestuur. Hier worden in de meeste gevallen actiepunten aan gekoppeld.

De directie en de IB'ers brengen lesbezoeken om het didactisch en pedagogisch handelen af te stemmen met het beleid.

Resultaat: N.a.v. de audit zijn de onderwijsresultaten verbeterd, m.n. de tussenopbrengsten geven een stijgende lijn aan.

Onderhoud

T.a.v. het onderhoud heeft het bestuur een MOP opgesteld dat jaarlijks wordt besproken in de vergadering, m.n. tijdens de besprekingen voor de meerjarenbegroting. Het MOP is in 2023 geactualiseerd.

In 2020 werd tevens de RI&E uitgevoerd waarvan in 2021 een plan van aanpak werd gemaakt.

Resultaat: Een geactualiseerde MOP. De geplande RI&E werd in 2025 niet uitgevoerd, maar doorgeschoven naar 2026.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

- In 2025 was het grootste personele risico de beschikbaarheid aan invalkrachten. Bij langdurige ziekte of plotselinge vacature zou de continuïteit van het onderwijs niet langer geborgd kunnen worden.

Maatregel

De school heeft middels social media, nieuwsbrieven en netwerken personeel geworven, in een enkel geval een onderwijsassistent of leraarondersteuner voor de groep geplaatst en met de beschikbare invalkrachten afspraken gemaakt.

- I.v.m. de pensionering van de directeur-bestuurder in februari 2026 was er een risico voor het vinden van een bewaam opvolger, overeenkomstig het opgestelde profiel.

Maatregel

De toezichthouders zijn vroeg gestart met de werving van een bewaam directeur-bestuurder. Hiervoor werd adviesbureau B en T ingeschakeld om een zuivere procedure te plannen conform regelgeving. De werving startte in augustus en was in december 2025 nog niet afgerond. De toezichthouders hebben intern wel afspraken gemaakt t.a.v. het mogelijk hiaat dat zou kunnen ontstaan tussen pensionering en aantreden van een opvolger.

- Een ander risico in 2025 is een toename van de zorgzwaarte van de groep voor de leraar. Er wordt een toename van complex gedrag geconstateerd, verminderde executieve functies bij leerlingen en meer gezinsproblematiek. Passend onderwijs vraagt steeds meer van de leraar, zoals begeleiding van kinderen met ASS, hoogbegaafdheid, echtscheiding, faalangst, enz.

Maatregel

De school heeft afgesproken om bij aanmelden van nieuwe leerlingen duidelijke selectiecriteria te hanteren, ook bij plaatsing goed te bekijken welke groep de beste plaats is. Het aannamebeleid werd herzien en vastgelegd.

- Daling van de leerresultaten. De school constateert dat de leerresultaten dalen als gevolg van eerder genoemde problematiek en de directe nabijheid van een school met volledig dagonderwijs voor hoogbegaafde leerlingen. Ook de gevolgen van minder lezen, het missen van vaardigheden als klokkijken, geld-rekenen, e.d. draagt hieraan bij.

Maatregel

De genoemde maatregelen in 2023 bleken onvoldoende te werken. De subsidie Masterplan Basisvaardigheden werd aangevraagd om extra te kunnen investeren in de basisvaardigheden. De subsidie werd ontvangen waarbij nieuwe accenten werden gelegd om verbeteringen door te voeren:

- Extra inzet op rekenen: Bareka, ambulante tijd voor rekespecialist, aanschaf materialen
- Het behoud van goed gekwalificeerd personeel voor de school.
- Visievorming taal en herijking taalmethodiek, aanschaf BLINK Taal
- Integratie BLINK Taal en BLINK Wereld
- Samenwerking met de bibliotheek in het project ; De bibliotheek op school.
- Het uitvoeren van een audit door een extern bureau.

De uitwerking van het plan besloeg het gehele kalenderjaar 2025 en inmiddels zijn er successen te vieren in de vorm van hogere tussenopbrengsten en een andere visie op lezen.

- De school heeft een breed scala aan personeelsleden; mannen(!) en vrouwen, specialisten, ervaren en onervaren én voldoende ondersteunend personeel. Het is belangrijk om de mensen te behouden vanwege een zuigende werking van andere scholen in de omgeving. Het wordt gemakkelijker om de baan op te zeggen en dicht bij het woonadres te gaan werken.

Maatregel

Aantrekkelijk werkgever zijn door carrièreperspectief te bieden (schaal L11), een goede cafetariaregeling te implementeren, scholing te stimuleren (en deze te bekostigen) en de teamgeest te stimuleren met informele activiteiten en leuke extra's (kerstpakket, etentje, e.d.)

- De groei van het leerlingenaantal zorgde voor gebrek aan onderwijsruimte. De 13^e groep werd geplaatst in de teamkamer.

Maatregel

Het bestuur heeft een aanvraag ingediend voor een unit. Deze wordt bekostigd uit eigen middelen en biedt de mogelijkheid om er een tweede aan te koppelen.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Ten aanzien van digitale veiligheid, privacy-schending, e.d. heeft de school de volgende maatregelen genomen. Het afgelopen jaar heeft de school alle AVG-documenten geüpdatet onder leiding van een erkend bureau. Het geheel is weer actueel. In de loop van 2026 zal worden gestart met het normenkader.

Maatregel

1. Privacybeleid vastgelegd in diverse documenten, besproken in het bestuur, personeel en de MR..
2. Een contract met een externe partij (Symbis-Alblasserdam) die structureel het netwerk beheert en controleert op virussen, cyberaanvallen, datalekken enz. De beveiligingen t.a.v. het netwerk zijn systematisch gecontroleerd, waarna een update volgde.

Verslag intern toezicht

Overzicht toezichthouders

In 2025 telde de raad van beheer zeven toezichthouders.

In 2025 is het toezichthoudend bestuur uitgebreid (na de ledenvergadering in juni) met een extra toezichthouder. Dhr. Koenraad van Eersel is toegetreden als toezichthouder.

Toezichthouders Raad van Beheermodel	Periode toezichthoudend bestuurder	Aandachtsgebieden
Mark Boogaarts (voorzitter)	Geheel 2025	Algemeen
Amadeüs Tabbers (vicevoorzitter)	Geheel 2025	HR / Personeel
Cornelie Dorrestijn	Geheel 2025	Algemeen/Juridisch
Arriën voor de Poorte	Geheel 2025	Onderwijs*
Diana Vos	Geheel 2025	Juridisch/financieel
Hanneke Muijen	Geheel 2025	Algemeen**
Koenraad van Eersel	Vanaf juni 2025	

*geen kind meer op onze school

**op voordracht MR

Toezichthouden (Verantwoording van taken)

Klankborden, adviseren en besluiten

In het kalenderjaar 2025 is er totaal zeven keer vergaderd als Raad van Beheer.

De vergaderingen vinden plaats op de school en ten aanzien van de inhoudelijke punten wordt de jaarplanning gevolgd. De vergaderingen wordt voorbereid door de voorzitter in nauwe samenwerking met de directeur-bestuurder.

Voorafgaand aan de vergaderingen werd er o.a. een bestuursrapportage aangeleverd door het uitvoerend bestuur met zaken ter informatie, ter advisering en ter besluitvorming. Als voorbereiding op de Raad van Beheer-vergadering hebben de toezichthouders een eigen vergadering gehouden voorafgaand aan de vergadering als Raad van Beheer. In deze vergadering worden de stukken, die vooraf zijn ontvangen van het uitvoerend bestuur, gezamenlijk voorbereid. Wanneer er veel en/of grotere documenten besproken moesten worden is er een aparte vergadering belegd.

Het afgelopen jaar is een aparte vergadering belegd voor de beoordeling van de begroting 2026 en ook voor de komende vacature van de directeur-bestuurder.

Het toezichthoudend bestuur werkt met een vastgestelde meerjarenplanning, intern toezichtskader, informatieprotocol en Governancekader.

Het toezichthoudend bestuur houdt een actie- en besluitenlijst bij per schooljaar. Besluiten worden medegedeeld in de Raad van Beheer vergadering en genotuleerd in deze vergadering.

Er zijn afgelopen jaar de volgende besluiten genomen

Vergadering (Datum)	Actie / Besluit	Status
01-11-2022	De audit commissie heeft de accountant aangewezen voor de komende drie jaren. RA12 is de accountant.	Vastgelegd in notulen RvB 1/11/2022
20-01-2025	Er is in het Uitvoerend Bestuur gesproken over het 4-ogenprincipe en voorgesteld dit vanaf een bedrag van €10.000,- te hanteren. De leden van de RvT vinden dit bedrag te hoog en willen dit principe graag hanteren vanaf €5000,-. Ze geven aan zo goed in de gaten te kunnen houden of de uitgaven in de pas lopen met de begroting. Ze willen dit gedurende een jaar uitproberen.	Genotuleerd in RvB 20-01-2025
16-04-2025	Goedkeuring bestuursverslag 2024	Vastgelegd in notulen RvB 16-04-2025
29-09-2025	Goedkeuring van de jaarrekening 2024	Vastgelegd in notulen RvB 29-09-2025
12-11-2025	De toezichthouders gaan akkoord met de afwijking op de begroting voor de realisatie van een noodlokaal inclusief aanpassing van het schoolplein	Vastgelegd in notulen RvB 12-11-2025
04-12-2025	Goedkeuring begroting 2025	Vastgelegd in notulen RvB 12-11-2025

De toezichthouders hebben geadviseerd over verschillende (beleids-)onderwerpen die op de agenda van de Raad van Beheer stonden. De voornaamste onderwerpen in 2025 waren:

- Softclose / begroting
- Auditresultaten n.a.v. onderwijsresultaten
- Update bestuurlijke documenten i.s.m. Verus
- Onderwijskwaliteit i.s.m. IB'ers
- Huisvesting
- Schoolresultaten

De volgende resultaten zijn bereikt:

- Accountant aangewezen
- Goedgekeurd jaarverslag 2024
- Schoolbezoek afgelegd in mei 2025
- Werving en selectieprocedure vervanging directeur-bestuurder
- Goedgekeurde begroting 2026

Schoolbezoek

Het toezichthoudend bestuur heeft op woensdagmorgen 21 mei 2025 een schoolbezoek afgelegd. Het schoolbezoek is om 08:00 uur gestart met een korte introductie aan het personeel m.b.t. het doel van het schoolbezoek.

In de ochtend zijn lesbezoeken afgelegd bij nagenoeg alle leerjaren. Naast deze lesbezoeken zijn er gesprekken gevoerd met o.a.

- Ondersteunend personeel
- Adjunct-directeur
- Intern begeleider

Naast de lesbezoeken is er ook een bezoek aan het plein gebracht tijdens de pauze omdat hier veel meldingen kwamen van onveilige situaties.

Aandachtspunten 2025 waren o.a.:

1. Hoe leerkrachten omgaan met het beschikbare innovatiebudget
2. Werkdrukverdeling
3. Vervanging bij uitval leerkrachten wat ten koste gaat van de werkdrukverlichting
4. Oplossing personeelskamer door de komst van een extra lokaal

Samenwerking met andere PO scholen

De samenwerking met de andere PC-scholen is een continu proces waar de directeur-bestuurder actief aan deelneemt.

Werkgeverschap

In juli 2025 is een functioneringsgesprek gevoerd met de directeur-bestuurder. In het gesprek is nader gesproken over de periode tot pensionering.

Werving & selectie procedure directeur-bestuurder

In 2025 is in samenwerking met een wervings- en selectiebureau (B&T) gewerkt aan de vervanging van de directeur bestuurder die begin 2026 met pensioen zal gaan. Personeel en MR zijn hierbij betrokken.

Onder begeleiding van B&T zijn de procedures doorlopen en zijn alle voorbereidingen voor de zomer van 2025 afgerond. Net voor de zomervakantie is de vacature geplaatst.

In het najaar hebben gesprekken plaatsgevonden, die uiteindelijk niet hebben geleid tot een positief resultaat. De vacature wordt begin 2026 opnieuw geplaatst.

Professionalisering

Op 25 februari is er een avond gehouden over onze bestuurlijke documenten onder leiding van Verus.

Overleg Medezeggenschapraad

De toezichthouders hebben in 2025 meerdere malen een overleg gevoerd met de Medezeggenschapsraad (MR).

Op 4 februari 2025 is er een vergadering geweest met de MR. Er is gesproken over o.a. procedure vervanging directeur-bestuurder, de groei van de naschoolse opvang en de profilering van de school i.r.t. andere scholen.

In de periode mei-juni is er verschillende keren overleg geweest over profiel directeur bestuurder en de samenstelling van de benoemingsadviescommissie.

Het schooljaar 2025-2026 is op 1 september gestart met een gezamenlijke vergadering met het uitvoerend bestuur, OR, MR en de veiligheidscommissie. In deze vergadering zijn per geleding de jaarplannen toegelicht en de resultaten/ mogelijke verbeteringen van de exit vragenlijst zijn besproken.

Opdrachtverstrekking jaarrekening controle Accountant

In dit geval is de opdracht verstrekt aan A12 Registeraccountants B.V. via DVE Audit B.V.

Conclusie

De toezichthouders zijn tevreden over de wijze waarop het bestuur haar taken in 2025 heeft uitgevoerd voor de school. De toezichthouders hebben op diverse momenten als klankbord gefunctioneerd en werden goed geïnformeerd door het uitvoerend bestuur.

Bijlage

Scholen op de kaart: [Christelijke Basisschool De Rank \(Sprang-Capelle\) | Scholen op de kaart](#)

Strategisch beleidsplan: [OpenFile \(aenc.nl\)](#)

Jaarverslag MR: [OpenFile](#)

Treasurystatuut: [Treasurystatuut 2017 aangepast 2018-10-09.doc \(sharepoint.com\)](#)

Katern Passend ond: [Passend onderwijs 2024.docx](#)

Klachtenregeling:
[http://mobilecms.blob.core.windows.net/appfiles/app_1943/File/Klachtenregeling_De_Rank_2025.pdf](#)

Kwaliteitsbeleid: [Kwaliteitsbeleidsplan 2022-2026.docx \(sharepoint.com\)](#)

