



Bestuursverslag 2025



Digitaal ondertekend door:

Willem Slotboom
12 juni 2026 07:03 -00:00

Naam	Krimpenerwaard College
Adres	Groene Wetering 1
Telefoonnummer	0180 - 45 01 15
Website	www.kwcollege.nl
Brinnummer	14WL
Bestuursnummer	42555
Kvknnummer	51309351

Inhoud

1.	Voorwoord	5
2.	Context en identiteit	6
2.1	Inleiding	6
2.2	Doelstelling, missie en visie	6
2.3	Bestuurlijke opdracht	10
2.4	Bestuurlijke uitdagingen	11
2.5	Samenwerkingsverbanden	14
2.6	Horizontale verantwoording	16
3.	Jaarverslag 2025 raad van toezicht (rvt).....	17
4.	Onderwijs	20
4.1	Onderwijs in getallen	20
4.1.1	De populatie van de school	20
4.1.2	De onderwijsresultaten.....	23
4.1.3	Schoolklimaat en veiligheid.....	26
4.2	Onderwijs in ontwikkeling	28
4.2.1	De wereld om ons heen	29
4.2.2	Elkaar zien: passend onderwijs, zorg en begeleiding.....	30
4.2.3	Zelf kiezen	34
4.3	Vooruitblik	35
5.	Personeel en bedrijfsvoering	37
5.1	Personele ambities.....	38
5.2	Personeel in cijfers	41
5.3	Bedrijfsvoering	44
5.3.1	Huisvesting.....	44
5.3.2	ICT.....	45
5.3.3	IPB/AVG	45
6.	Financiën	47
6.1	Financieel beleid, planning en control.....	47
6.2	Treasury	47
6.3	Toelichting op de balans	48
6.4	Toelichting op de exploitatie.....	49
6.5	Indicatoren	50
6.6	Europese aanbestedingen	51
7.	Continuïteitsparagraaf	52
7.1	Financieel toekomstperspectief	52

7.2	Ontwikkeling personele bezetting o.b.v. leerlingenaantallen	54
7.3	Risicobeheersings- en controlesystemen	55
7.4	Belangrijkste risico's en onzekerheden	56
8.	Klachten.....	60
BIJLAGE: Financieel jaarverslag 2025		61

1. Voorwoord

Het Krimpenerwaard College ziet het als haar belangrijkste opdracht leerlingen voor te bereiden op het leven buiten en na school, door hen te ontwikkelen tot bevlogen, betrokken, kritische en nieuwsgierige volwassenen die een betekenisvolle rol kunnen vervullen in de samenleving. Daarbij vinden wij het als school belangrijk dat onze leerlingen op school de ruimte krijgen om zichzelf en de ander te ontmoeten.

Samen werken aan een kansrijke toekomst is het motto van onze school. Dat is waar onze medewerkers zich dagelijks voor inzetten. Samen met leerlingen en ouders vormen zij het verhaal van de school. We zijn een school waar een leerling zich gezien en gehoord voelt en waar deze zich in alle veiligheid kan ontwikkelen. Ons verhaal gaat over het vieren van verschillen en omarmen van overeenkomsten.

Dit bestuursverslag gaat over 2025. We staan stil bij de onderwijskundige en financiële ontwikkelingen. Daarnaast benoemen we ook de uitdagingen. Vanwege de omvang is de school kwetsbaar. Een belangrijke opdracht is dan ook ervoor te zorgen dat de continuïteit van ons onderwijs geborgd wordt. Hiervoor is samenwerking met andere partijen noodzakelijk. Gelukkig onderhoudt de organisatie uitstekende contacten met haar omgeving en is de organisatie wendbaar en veerkrachtig.

2025 sluiten we af met een positief resultaat. Dat geldt zowel voor de onderwijsresultaten als financieel. Daar zijn we tevreden mee. We weten ook dat 2026 een spannend jaar wordt, zowel financieel als ook op het gebied van onderwijsresultaten. We hebben er echter vertrouwen in dat we de juiste stappen zetten.

Ook dit jaar leggen wij verantwoording af over een aantal maatschappelijke thema's. Dit zijn thema's die brede maatschappelijke aandacht vragen. Ze worden jaarlijks vastgesteld door de Onderwijsinspectie. De maatschappelijke thema's voor verslagjaar 2025 zijn als volgt.

Thema	In hoofdstuk
Een sterke basis en hoge kwaliteit	4.1.2
Goed en voldoende onderwijspersoneel	5.1
Sociale veiligheid en gelijke behandeling	4.1.3
Informatiebeveiliging en privacy	5.3.3
Banenafpraak	5.2

Krimpen aan den IJssel, maart 2026

Arjan van der Wart
Rector-bestuurder

2. Context en identiteit

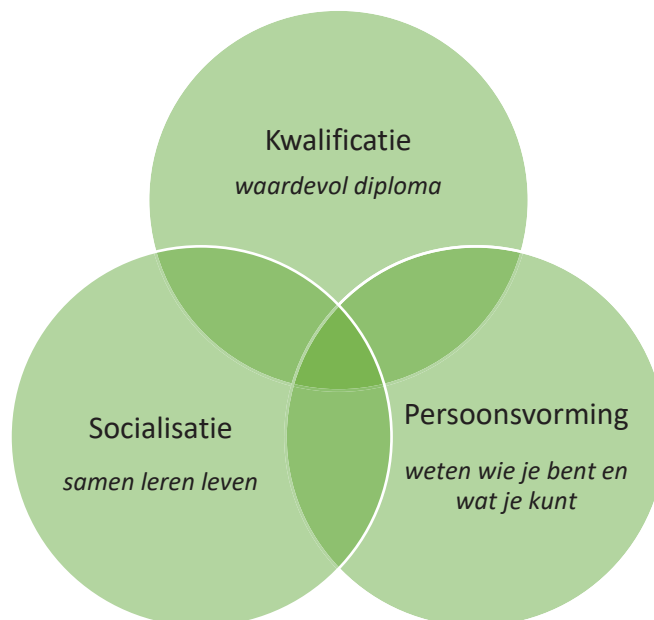
2.1 Inleiding

Het Krimpenewaard College is neutraal bijzonder. Neutraal, omdat we ons onderwijs niet baseren op een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging. Bijzonder, omdat de school niet valt onder het openbaar onderwijs. Het beheer is in handen van de Stichting Krimpenewaard College. De school is een regioschool met een breed aanbod (van mavo tot en met gymnasium). Het onderwijsproces wordt van docentenzijde gestuurd. Er wordt gestreefd naar een goed evenwicht tussen kennis en vaardigheden. Aan de leerlingen wordt ruimte geboden voor individuele ontwikkeling binnen een duidelijke structuur. Het Krimpenewaard College is sterk aan de regio gebonden en staat voor kwaliteit. De school onderhoudt goede relaties met andere scholen, waaronder Gemini Lekkerkerk en Comenius College Krimpen en Capelle. Voor de omgeving staat de school bekend als een openbare school. De samenwerking met de gemeente is goed.

2.2 Doelstelling, missie en visie

Opdracht

De school ziet het als haar maatschappelijke opdracht algemeen toegankelijk, kwalitatief hoogwaardig onderwijs te verzorgen voor leerlingen uit Krimpen aan den IJssel, het westelijke gedeelte van de Krimpenewaard en de dichtstbij gelegen delen van Capelle aan den IJssel en Rotterdam. Daarbij hanteert de school onderstaande doelen.



Missie

We werken samen aan een kansrijke toekomst. Deze missie geven wij vorm via vier leidende principes:

- zien en gezien worden
- houvast bieden en ruimte laten
- ruimte nemen en verantwoordelijkheid dragen
- met elkaar in gesprek gaan en ervaringen delen

Visie

Onze school wil leerlingen goed voorbereiden op het vervolg van hun maatschappelijke loopbaan, of dat nu is in een vervolgstudie of in een baan. Daarbij sluiten wij optimaal aan bij de talenten, interesses en leerstijlen van leerlingen en zorgen wij dat leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Om dat te realiseren hebben we een gedifferentieerd aanbod, met gevarieerde werkvormen en werkwijzen, borgen we doorlopende leerlijnen en maken we optimaal gebruik van de mogelijkheden van ICT.

Leerlingen die actief betrokken zijn bij hun eigen leerproces, zijn gelukkiger en bereiken meer. Daarom benaderen wij leerlingen positief, stimulerend, activerend en coachend. Gedurende hun schoolloopbaan begeleiden wij de leerlingen op het Krimpenerwaard College stapsgewijs naar meer zelfstandigheid en meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces.

Dat leerproces heeft niet alleen betrekking op kennis en vaardigheden. Ook de persoonlijke en sociale ontwikkeling krijgt op onze school veel aandacht. Wij willen onze leerlingen voldoende meegeven om zich te ontwikkelen tot evenwichtige persoonlijkheden en waardige en waardevolle leden van de samenleving.

Waarden

Met onze waarden verwoorden we wat wij in ons hart belangrijk vinden. Onze waarden geven richting aan het gedrag van ieder van ons; van medewerkers én leerlingen. Tezamen laten de waarden zien waar wij voor staan.

Onze kernwaarden zijn:

- **Betrokkenheid:** we voelen ons deel van het geheel en hebben belangstelling voor elkaar.
- **Openheid:** we zijn toegankelijk in denken en doen en laten dit zien aan onze omgeving.
- **Respect:** we zien de ander en kunnen omgaan met elkaars verschillen.
- **Eerlijkheid:** we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen.

Bestuursstructuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een stichting. De Stichting Krimpenerwaard College vormt het bevoegd gezag van het Krimpenerwaard College. Het bestuur ligt sinds 1 augustus 2022 in handen van Arjan van der Wart. Voor het toezicht op het bestuur is een raad van toezicht ingesteld. Het jaarverslag van de raad van toezicht is in dit bestuursverslag opgenomen. De man/vrouwverhouding binnen de raad van toezicht is 4:1.

Uitgangspunten van bestuur

Uitgangspunt van het bestuur is de code *Goed onderwijsbestuur* van de VO-raad¹. Er is geen sprake van afwijkingen van deze code. Het *Governancemodel* vormt het uitgangspunt voor het managementstatuut. In dit statuut zijn bepalingen opgenomen omtrent het mandaat van taken en bevoegdheden van de rector-bestuurder naar de conrectoren. De gemandateerde bevoegdheden zijn hierin niet gedetailleerd beschreven, maar begrensd door een lijst van uitsluitingen.

¹ Zie [VO-raad](#), opgeroepen op 23 februari 2026.

De besturingsfilosofie laat zich omschrijven als een combinatie van regisseren en faciliteren. Er is een duidelijke koers uitgezet. Hierin zijn ambities en kaders opgenomen. In het bereiken van de ambities is er veel ruimte voor de individuele medewerker. De bestuurder hecht belang aan het horen van de minderheidsstem. Het liefst baseert de bestuurder beleidskeuzes op adviezen van medewerkers of een werkgroep. Daarbij organiseert hij ook tegenspraak of ruimte om deze te geven. Binnen de organisatie is er ruimte om fouten te maken, om fouten te vieren en van fouten te leren. Daarbij is voorbeeldgedrag van het managementteam onontbeerlijk.

De bestuurder is ingeschreven in het UBO-register (Ultimate Beneficial Owners) bij de Kamer van Koophandel. Het UBO-register draagt bij aan het voorkomen van het gebruik van het financiële stelsel voor witwaspraktijken en terrorismefinanciering. Het UBO-register maakt transparanter wie aan de touwtjes trekt bij organisaties die in Nederland zijn opgericht.

Medezeggenschap

Het Krimpenerwaard College heeft een medezeggenschapsraad (mr), die is samengesteld uit vier leden van het onderwijzend personeel en twee van het onderwijsondersteunende personeel, alsmede uit drie ouders en drie leerlingen. De samenwerking tussen bestuur en directie enerzijds en de mr anderzijds is geregeld in het *Medezeggenschapsreglement*.

Organogram

Begrippen

Rector-bestuurder:	eindverantwoordelijk voor de gehele schoolorganisatie, in dit stuk soms aangeduid als bestuurder of bestuur.
Schoolleiding:	de schoolleiding bestaat uit de rector-bestuurder, de conrector onderwijs en de conrector bedrijfsvoering.
Managementteam:	schoolleiding, aangevuld met drie teamleiders (brugklas, mavo/havo en vwo).
Kernteam:	teamleider en leerjaarcoördinatoren
Stafafdeling:	onderwijsondersteunend personeel dat onder de conrectoren valt: • Personeelszaken • Financiën • Huisvesting/ict • Roosterkamer • Ondersteuningsteam

Het organogram van het Krimpenerwaard College ziet er als volgt uit.



De teamleiders zijn samen met de conrector onderwijs verantwoordelijk voor het onderwijs en de onderwijsontwikkeling binnen hun afdeling. Daarnaast sturen zij secties en individuele medewerkers aan.

Positionering

De school profileert zich als een school waar het om meer gaat dan het behalen van goede cijfers. We vinden het ook belangrijk dat leerlingen zich als mens ontwikkelen. We willen dat leerlingen zich thuis voelen op school en dat zij zichzelf kunnen zijn. De school is een ontmoetingsplek. Er vindt een ontmoeting plaats tussen leerlingen en medewerkers die een eigen verhaal en een mening hebben. Die verschillen maken school boeiend.

Leerlingen hebben veel keuzevrijheid, zowel binnen als buiten de lessen. Zo lopen alle leerlingen tijdens hun middelbare schoolperiode stage. Daarbij doen zij vaardigheden op die belangrijk zijn voor school, vervolgopleiding én werk.



In een eigentijdse remake van *De school van Athene* (van Rafael) zijn de vijf thema's uit het Koersplan 2024-2028 van het Krimpenerwaard College te herkennen: 'de wereld om ons heen', 'elkaar zien', 'zo werken wij', 'zelf kiezen' en 'trots op onze school'. Deze vijf thema's hebben we uitgewerkt in richtinggevend ambities en concrete, meetbare doelstellingen.

2.3 Bestuurlijke opdracht

In samenspraak met de raad van toezicht stelt de bestuurder jaarlijks een bestuurlijke opdracht vast. Voor 2025 zag deze opdracht er als volgt uit.

Thema	Doel	Waarom?
Strategische koers	Zichtbare uitvoering van het Koersplan en sturing daarop.	In het Koersplan worden ambities geformuleerd rondom vijf thema's. Alle organisatorische en onderwijskundige besluiten worden getoetst aan ons Koersplan.
Onderwijskwaliteit	Ombuigen van een onvoldoende naar een voldoende voor de havo-afdeling.	Een onvoldoende voor de onderwijskwaliteit levert niet enkel een imagoprobleem op, maar gaat ook ten koste van de leerlingen. Daarnaast, en misschien wel vooral, doen wij leerlingen tekort.
Bestuurlijke samenwerking	De toekomst van het Krimpenerwaard College blijft gewaarborgd, mét haar bijzonder neutrale (i.e. openbare) identiteit.	Bestuurlijke samenwerking biedt een kleine organisatie als het Krimpenerwaard College voordelen. Niet alleen op het gebied van bedrijfsvoering, maar ook op het gebied van onderwijs, onderwijsontwikkeling, onderwijsaanbod en professionalisering. Het is een antwoord op de krimp in de regio, met name omdat er sprake is van afbouw van het vakkenaanbod. Dit wordt namelijk te kostbaar.
Organisatie	Een bezuiniging van €200.000 en een groei van het aantal leerlingen naar 925 leerlingen.	Voor 2025 hebben we een positieve begroting opgesteld. (+€200.000). In de begroting zit echter een 'verborgen' tekort van €200.000. Dit betekent dat wij nog steeds een bezuinigingsopdracht hebben, ook om ons weerstandsvermogen weer wat te verhogen.
Personeelsbeleid	We koppelen het personeelsbeleid aan de belofte aan onze medewerkers en de ambities uit ons Koersplan. We streven naar een cultuur van meer openheid en diversiteit. We maken zo min mogelijk gebruik van "Personeel niet in loondienst (PNIL) en vervullen onze vacatures zelf of in samenspraak met de Onderwijsregio.	Ons personeelsbeleid is zeer volledig, maar heeft nog geen duidelijke koppeling met onze huidige koers. Als lid van de onderwijsregio liggen er kansen m.b.t. de ontwikkeling van personeelsbeleid en de werving van nieuwe personeel. Het is belangrijk om hier optimaal gebruik van te maken.

2.4 Bestuurlijke uitdagingen

Omvang school

Met 841 leerlingen is het Krimpenerwaard College een relatief kleine vo-school. Vooral omdat zij drie opleidingen aanbiedt: mavo, havo en vwo. Met dit leerlingenaantal is het moeilijk om bedrijfseconomisch rendabel te kunnen blijven draaien. Zeker omdat het Krimpenerwaard College ook nog een gymnasiumopleiding en een zeer uitgebreid vakkenaanbod heeft. Tot op heden is het nog niet gelukt om in het vakkenaanbod te schrappen of om de profielkeuze te beperken. Om financieel rendabel te blijven zou het leerlingenaantal moeten groeien naar minimaal 950. Dit is geen realistische verwachting op korte termijn. De school staat namelijk in een krimpregio.

Binnen de stafafdeling zijn er veel dubbelrollen. Zo is het hoofd personeelszaken ook hoofd financiën. De conrector bedrijfsvoering is ook controller en bovendien verantwoordelijk voor de leerlingenzorg. De rector-bestuurder is ook verantwoordelijk voor de pr. Dit maakt de stafafdeling en daarmee de school kwetsbaar. Er is een gebrek aan 'bestuurlijk comfort'.

Het lukt de organisatie nog wel om te voldoen aan de bestuurlijke verwachtingen en eisen van de overheid, inspectie en andere instanties. Daarnaast lijkt de organisatie wendbaar en weerbaar.

Medewerkerstevredenheid

In mei en juni 2025 is onder alle medewerkers van het Krimpenerwaard College een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Van de 96 genodigden hebben 46 collega's de vragenlijst ingevuld. Met 47% is de respons laag te noemen. Het doel van het onderzoek was om een helder beeld te krijgen van hoe medewerkers hun werk ervaren, wat goed gaat en waar ruimte is voor verbetering. De resultaten geven – ondanks de lage respons – een waardevolle inkijk in het werkklimaat op het Krimpenerwaard College.

Het onderzoek laat zien dat medewerkers in de kern positief zijn over hun eigen werk. Ze voelen zich betrokken, ervaren hun werk als zinvol en geven aan dat ze trots zijn op wat ze doen. Ook werkplezier wordt vaak genoemd. Veel medewerkers voelen zich fysiek en emotioneel in staat om hun werk goed uit te voeren, wat duidt op een sterke persoonlijke draagkracht.

De samenwerking met directe collega's wordt overwegend als prettig ervaren. De onderlinge hulpbereidheid is groot en de werksfeer binnen secties wordt gewaardeerd. Ook de directe leidinggevenden worden in het algemeen positief beoordeeld. Ze zijn bereikbaar, ondersteunen waar nodig en staan open voor feedback. Het dagelijkse werkklimaat binnen teams blijkt daarmee in veel gevallen ondersteunend en collegiaal.

Tegelijkertijd zijn er ook zorgen. Zo geeft een aantal collega's aan te weinig tijd te hebben om hun werk goed te doen en wordt de balans tussen werk en privé als kwetsbaar ervaren. In de open antwoorden klinkt regelmatig door dat de werkdruk hoog is en de jaarplanning als vol en onoverzichtelijk wordt ervaren. Ook de communicatie vanuit de schoolleiding wordt als verbeterpunt genoemd. Medewerkers missen duidelijkheid over beleid en besluiten, en ervaren een zekere afstand tot het management.

Een ander aandachtspunt betreft de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling. Hoewel er ruimte is voor eigen initiatief, ervaren medewerkers dat er te weinig structuur is voor loopbaanontwikkeling of bijscholing. Ook het formele gesprek over functioneren en groei – de gesprekscyclus – wordt niet altijd als effectief ervaren. Daarnaast leeft er onder medewerkers

de wens om helderder en consequenter om te gaan met regels en verwachtingen, zowel richting leerlingen als binnen teams.

In de open opmerkingen spreken medewerkers hun waardering uit voor de onderlinge, collegiale sfeer, de ruimte om het werk op eigen wijze in te richten en het contact met leerlingen. Tegelijk komt ook de wens naar voren voor meer structuur, duidelijkere communicatie en betere afstemming van roosters en planningen. Verschillende medewerkers geven aan zich meer gehoord te willen voelen en hopen op meer persoonlijke aandacht voor hun welzijn.

Door samen werk te maken van heldere communicatie, goed leiderschap en oog te houden voor werkdruk, wil het managementteam bouwen aan een prettige en professionele werkomgeving. Daarnaast wil het managementteam vaker feedback ophalen over het functioneren van de organisatie, onder meer door (korte) enquêtes en door het onderwerp te agenderen tijdens afdelings- en teamoverleggen. In het najaar 2025 vindt er een verdiepend onderzoek naar werkgeluk plaats.

Personeel

In een krappe arbeidsmarkt is het voor een compacte school als het Krimpenerwaard College ingewikkeld om nieuw personeel te werven, met name in de tekortvakken en in het eerstegraadsgebied. Er is een poging ondernomen om gezamenlijk met de andere school binnen de gemeente te werven. Dit heeft niet tot concrete resultaten geleid. Door de omvang van de school is de begeleidingscapaciteit niet groot: het begeleiden van nieuw personeel vraagt veel van een beperkt deel van de medewerkers.

Het is voor schooljaar 2025-2026 niet gelukt om een eerstegraadsdocent Nederlands te vinden. Een gepensioneerde medewerker geeft een deel van deze lessen nu. Deze is universitair geschoold, maar beschikt over een tweedegraadsbevoegdheid. Er is wel een medewerker aangenomen die het zij-instroomtraject voor eerstegraadsdocent Nederlands volgt. De begeleiding binnen deze sectie is kwetsbaar, aangezien er naast deze medewerker ook drie andere medewerkers in opleiding zijn.

Daarnaast heeft eind vorig schooljaar de eerstegraadsdocent Duits vanwege onenigheid binnen de sectie ontslag genomen. De vervanger heeft een tweedegraads bevoegdheid en is in de laatste fase van zijn opleiding tot eerstegraadsdocent. Informatica in de bovenbouw havo/vwo wordt eveneens gegeven door een onderbevoegde docent.

Bestuurlijke samenwerking

De grootste uitdaging ligt in de wijze waarop het bestuur de school toekomstbestendig wil maken. Dit zou het bestuur kunnen bereiken door bestuurlijk samengaan met een openbaar schoolbestuur uit de omgeving en het uiteindelijk opheffen van de stichting. Een onafhankelijke adviseur bevestigt dat bestuurlijke samenwerking een organisatie als het Krimpenerwaard College voordelen kan bieden:

- Bestuurlijke samenwerking kan zorgen voor ruimte voor onderwijsontwikkeling en positionering van het Krimpenerwaard College waardoor er een kwalitatief en duurzaam toekomstperspectief voor de school kan ontstaan. Die ruimte ontstaat doordat de afdeling bedrijfsvoering en de stafafdeling versterkt worden. De bestuurlijke druk binnen de stafafdeling is hoog en staffuncties zijn sterk persoonsafhankelijk en daarmee kwetsbaar. Dit heeft te maken met een aantal dubbelrollen, waardoor er steeds keuzes

moeten worden gemaakt. Deze komen niet altijd ten goede aan de onderwijsontwikkeling.

- Bestuurlijke samenwerking kan het Krimpenwaard College een aantrekkelijker werkgever maken, o.a. op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden en werving van nieuwe medewerkers. Binnen een grotere organisatie kan er ruimte ontstaan voor ontwikkelmogelijkheden, (vrijwillige) interne mobiliteit en loopbaanperspectieven.

Voor het Krimpenwaard College ligt bestuurlijke samenwerking met een openbaar bestuur het meest voor de hand. De Comenius Scholengroep is onderdeel van CVO Rotterdam, een christelijke organisatie. Gemini Lekkerkerk is onderdeel van OZHW, een bestuur voor openbaar onderwijs in de regio.

De geschiedenis van het Krimpenwaard College kenmerkt zich door mislukte of bijna-geslaagde samenwerkingspogingen. Het Krimpenwaard College vormde in de jaren '90 één bestuur met het IJsselcollege te Capelle aan den IJssel. Dit mondde uit in één van de eerste défusies binnen de regio. Daarna zijn er verschillende pogingen ondernomen om te komen tot bestuurlijke samenwerking, van fusie tot regiestichting. Op dit moment vinden er verkennende gesprekken plaats met OZHW. Op 31 oktober 2025 hebben de bestuurders van OZHW en het Krimpenwaard College een intentieverklaring getekend en is een aantal werkgroepen gestart om te onderzoeken wat de gevolgen zijn voor het Krimpenwaard College als deze onderdeel zou worden van OZHW. De werkgroepen buigen zich over:

- 1) onderwijs
- 2) financiën
- 3) ict/huisvesting
- 4) P&O

De werkgroepen brengen in maart 2026 een advies uit aan de bestuurders van beide organisaties.

Daarnaast participeert de bestuurder in verschillende netwerken met andere vo-organisaties².

Concurrentie

In de regio Rotterdam Oost werken de directeuren op een prettige manier samen binnen het directeurenoverleg SCHOOR. Binnen deze samenwerking worden afspraken gemaakt over wervingsactiviteiten, onderwijsaanbod en – indien nodig – leerlingenstromen. De afgelopen periode is er een toename te zien in concurrerende activiteiten tussen met name de grote stadsbesturen. Zo organiseert SARO een eigen vo-markt voor haar po-scholen. BOOR neemt naar verwachting EYE College, een vmbo-school van Blick op Onderwijs, over. Deze school heeft ook nog een slapende havo/vwo-licentie. BOOR en CVO zijn voornemens een samenwerkingsschool te starten in de gemeente Zuidplas. Daarnaast is SIPOR, een islamitische po-organisatie van plan een vo-school voor islamitisch mavo-, havo-, en vwo-onderwijs in Rotterdam Oost te starten. Door deze bewegingen komen de leerlingenaantallen van de andere vo-scholen onder druk te staan. Voor het Krimpenwaard College zou dit een verlies van zo'n 50 leerlingen kunnen betekenen. Daarmee zou het leerlingenaantal onder de 800 leerlingen uit kunnen komen.

² Zie 2.4 - Samenwerkingsverbanden

Het is het Krimpenerwaard College goed gelukt om de school te positioneren en onderscheidend te maken van andere scholen. De vraag is echter of dit afdoende is om de teruggang van het aantal leerlingen te keren.

Financiële positie

De financiële positie van het Krimpenerwaard blijft kwetsbaar. De uiteindelijke daling van het aantal leerlingen zorgt voor lagere inkomsten, terwijl de loonkosten juist hoger uitvallen dan begroot door onverwachte vervangingen, extra inzet op onderwijsvernieuwing en een hoger ziekteverzuim.

Ondanks een (deels incidentele) verhoging van de bekostiging en enkele substantiële subsidies – waarvan de continuïteit onzeker is – groeit het weerstandsvermogen van de school niet. Hierdoor is er weinig financiële buffer voor tegenvallers en blijft het risico op structurele tekorten bestaan. Het is essentieel om scherp te sturen op kostenbeheersing, flexibiliteit in de inzet van personeel en het veiligstellen van structurele inkomsten om de financiële stabiliteit van het Krimpenerwaard College te waarborgen.

Er is geen vreemd vermogen binnen de organisatie. De school is financieel nog gezond. Wel is financieel ingrijpen noodzakelijk. Voor 2026 lukt het namelijk niet een positieve begroting op te leveren. Er dient in 2026 zo'n 5%-7% aan bezuinigen plaats te vinden.

2.5 Samenwerkingsverbanden

Het Krimpenerwaard College participeert in de volgende samenwerkingsverbanden:

KoersVO

KoersVO is een vereniging van 19 schoolbesturen en 112 scholen voor voortgezet en gespecialiseerd voortgezet onderwijs in de regio Rotterdam. Samen met de gemeenten en onderwijspartners vormt KoersVO een belangrijk netwerk op het snijvlak van jeugdhulp/zorg, passend onderwijs en de arbeidsmarkt. Door de expertises binnen dit samenwerkingsverband en de expertises van haar partners te bundelen, scheppen de leden van KoersVO de voorwaarden die cruciaal zijn in het volbrengen van hun missie: Samen werken aan een perspectiefrijke toekomst voor elke jongere.

Het Krimpenerwaard College is – net als de meeste andere schoolbesturen in de regio – lid van KoersVO. Het schoolondersteuningsprofiel van het Krimpenerwaard College is terug te vinden op de website van het samenwerkingsverband.

In 2025 ontving het Krimpenwaard College vanuit KoersVO subsidie voor de ontwikkeling van hoogbegaafdheidsonderwijs en subsidie voor het opzetten van een trajectvoorziening (zie ook paragraaf 4.2.1).

Regionaal Plan Onderwijsvoorziening Kerk, Drecht en IJssel

In het najaar van 2025 is er een nieuw Regionaal Plan Onderwijsvoorziening opgesteld door de besturen uit de regio Kerk, Drecht en IJssel. Het RPO heeft als belangrijkste doelstelling dat schoolbesturen gezamenlijk een goede afstemming tussen de onderwijsvraag en het onderwijsaanbod regelen zonder dat voor elke afzonderlijke aanvraag goedkeuring van de minister nodig is.

RPO Rijnmond

Om een bijdrage te leveren aan de opleiding van goede leraren is het Krimpenerwaard College in 2022 lid geworden van RPO Rijnmond (Regionaal samenwerken voor het Professionaliseren en Opleiden van leraren in Rijnmond). RPO Rijnmond is een opleidingsschool voor eerste- en tweedegraads docenten die tevens professionaliseringsmogelijkheden biedt voor ervaren leraren en schoolleiders. In RPO Rijnmond werken 16 schoolbesturen samen, met bij elkaar 60 schoollocaties, en drie lerarenopleidingen (Hogeschool Rotterdam, Universiteit Leiden en TU Delft). De opleidingsschool strekt zich uit van Vlaardingen tot Spijkenisse, van Middelharnis tot Dordrecht. De gemeente Rotterdam heeft haar eigen opleidingsschool. OZHW is penvoerder voor RPO Rijnmond. RPO Rijnmond werkt binnen de onderwijsregio veel samen met SCOL, de opleidingsschool van Lentiz.

Coöperatie VO

In 2022 is het Krimpenerwaard College lid geworden van de Coöperatie VO (het eerste Coöperatieve Werkgeversverband van scholen in het VO). De Coöperatie VO startte in 2003 als groep van twintig éénpitters en relatief kleine schoolbesturen in het VO. De coöperatie sloot zich in 2004 aan als eerste en enige collectieve lid van het werkgeversverbond voortgezet onderwijs. Sinds de statuten van de VO-raad alleen individuele rechtspersonen als lid toestaan, bundelen coöperatieleden hun kracht met een permanente volmacht aan het coöperatiebestuur. De Coöperatie VO vertegenwoordigt het specifieke belang van compacte schoolbesturen en vertegenwoordigt deze in kennisgroepen en besluitvormende organen van de VO-raad. De Coöperatie VO verbindt deze schoolbesturen en geeft vorm en inhoud aan de diversiteit en representativiteit binnen de VO-raad. Daarbij streeft de Coöperatie VO naar goede en voldoende vertegenwoordigers van relatief kleine schoolbesturen in de organen van de VO-raad. Dit doet zij onder het motto 'KLEIN moet MOGELIJK zijn!'

Rectorenoverleg Rotterdam Oost (SCHOOR)

Minimaal vier keer per jaar komen de directeurs van de verschillende scholen in Rotterdam Oost op initiatief van het Krimpenerwaard College bij elkaar. Tijdens dit overleg worden niet alleen afspraken gemaakt over wervingsdata en -activiteiten, maar onderzoeken de directeurs ook op welke andere gebieden de vo-scholen aan de oostkant van Rotterdam elkaar kunnen versterken.

Onderwijsregio Rijnmond

Binnen Onderwijsregio Rijnmond werken 21 vo-schoolbesturen, 1 mbo-schoolbestuur, 1 mbo/vo-schoolbestuur, 3 lerarenopleidingen en 2 opleidingsscholen samen om hoogwaardig onderwijs te bieden. In een gebied dat 22 gemeenten beslaat onder de rook van Rotterdam en Den Haag bundelen de besturen hun krachten om het lerarentekort vanuit de onderstaande idealen:

- het voortzetten en uitbouwen van de robuuste samenwerking binnen deze regio op het gebied van de instroom vanuit de arbeidsmarkt, het opleiden en professionaliseren van leraren en de ontwikkeling van het onderwijs vanuit het perspectief van de maatschappelijke opgave voor het onderwijs in de regio;
- het mede kunnen vormgeven aan het proces van totstandkoming van regionale samenwerking en daarbij het delen van ervaringen en voorbeelden met andere regio's in ontwikkeling;

- het kunnen vormgeven en uitvoeren van experimenten die gericht zijn op het versterken van de beroepsgroep en de aantrekkelijkheid van het werken in het onderwijs.

Het lijkt erop dat de ontwikkelingen binnen de onderwijsregio ook kansen bieden bij de instandhouding van de schoolorganisatie. Tegelijkertijd levert de onderwijsregio ook extra bestuurlijke druk op³.

Binnen de onderwijsregio's zijn er drie subregio's: Nieuwe Waterweg Noord, Voorne Putten, Rozenburg en Zuid-Holland Zuid.

Het Krimpenerwaard College maakt deel uit van het cluster Nieuwe Waterweg Noord. Namens dit cluster zit de rector-bestuurder van het Krimpenerwaard College in het dagelijks bestuur.

Collectieve arbeidsmarktprogramma's, strategische personeelsplanning en duurzame professionalisering zijn de pijlers van onze gezamenlijke aanpak.

2.6 Horizontale verantwoording

Het bestuur legt horizontale verantwoording af aan belangrijke interne gremia, waaronder de medezeggenschapsraad en de raad van toezicht. Dit geschiedt door middel van management-rapportages, het bestuursverslag en de jaarrekening. Ook aan andere belangrijke stakeholders, waaronder ouders, gemeente en bovengenoemde samenwerkingspartners, wordt verantwoording afgelegd. Dit gebeurt onder meer door het bestuursverslag op de website van de school te zetten.⁴ Het bestuur beschikt over een stakeholdersbeleid dat ondersteuning biedt bij het betrekken van stakeholders en het op de juiste wijze verantwoorden van het beleid. Het stakeholdersbeleid wordt in 2026 herzien.

³ Zie [Homepagina | Onderwijsregio Rijnmond](#).

⁴ Zie [Documenten | Krimpenerwaard College](#).

3. Jaarverslag 2025 raad van toezicht (rvt)

Toezicht, visie en kader

De Stichting Krimpenerwaard College stelt zich ten doel het doen geven en bevorderen van algemeen bijzonder voortgezet onderwijs, zoals bedoeld in de Wet op het Voortgezet Onderwijs. De Stichting heeft een éénhoofdig bestuur en een raad van toezicht.

De rvt is het toezichthoudend orgaan van de Stichting en bestaat statutair uit minimaal vijf en maximaal zeven leden. De maximale zittingstermijn is acht jaar. De leden treden af volgens een door de rvt vastgesteld rooster. De rvt is zodanig samengesteld, dat de leden ten opzichte van elkaar, het College van Bestuur en andere mogelijke belanghebbenden en deelbelangen, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Twee leden zijn op bindende voordracht van de Vereniging Krimpenerwaard College (VKC) benoemd. Daarnaast is een lid op bindende voordracht van de medezeggenschapsraad benoemd. Alle leden zitten zonder last of ruggenspraak in de rvt.

De rvt handelt volgens het eigen toezichtkader dat een toelichting op de visie, de uitgangspunten en werkwijze van de rvt en het toetsingskader voor de middelenkeuze van de rector-bestuurder bevat. De rvt respecteert in zijn handelen de normen van de Code Goed Onderwijsbestuur Voortgezet Onderwijs en de lidmaatschapseisen van de VO-raad en VTOI-NVK.

De rvt onderscheidt vier hoofdtaken:

- toezichthoudende functie
- klankbord voor de rector-bestuurder
- werkgever van de rector-bestuur
- eigen professionalisering

Vanaf oktober 2025 is de vicevoorzitter als interim voorzitter opgetreden, vanwege een langer verblijf in het buitenland van de voorzitter. Het benodigde forum bleef vertegenwoordigd tijdens de vergaderingen. En ook alle expertise (competenties en ervaring) bleef goed vertegenwoordigd bij de vier leden van de raad.

De onderwijscommissie heeft met de rector-bestuurder en afwisselend leden van het managementteam over diverse onderwijszaken gesproken, in voorbereiding op de rvt-bestuurdersvergaderingen. Deze werkwijze geeft een structureel karakter aan de dialoog over de kwaliteit van het onderwijs.

De auditcommissie heeft de voorbereidende gesprekken over de jaarstukken van 2024 gevoerd met de accountant en daarmee de goedkeurende besluitvorming in de raad voorbereid.

De raad heeft de werkgeversrol met betrekking tot de rector-bestuurder. De werkgeverscommissie van de raad bespreekt jaarlijks het functioneren van de rector-bestuurder en faciliteert de rector-bestuurder, zodat hij naar behoren kan functioneren. Daartoe wordt met hem ook een scholingsplan opgesteld. De beloning van de rector-bestuurder vindt plaats conform de CAO Bestuurders VO.

De WNT-norm is berekend op basis van complexiteitspunten.

De belangrijkste onderwerpen waarover de raad haar toezicht in 2025 heeft uitgeoefend, bestonden uit de opdracht om bestuurlijke samenwerking te onderzoeken, het volgen van de laatste uitwerkingen van het verbeterplan naar aanleiding van het inspectierapport 2022, het strategische Koersplan, de onderwijskwaliteit, de onderwijsresultaten en de doelmatige aanwending van de financiën.

Om goed op de hoogte te blijven van wat zich in de school en haar omgeving afspeelt, zijn er diverse bezoeken door de leden van de raad afgelegd. In 2025 heeft de raad vijf formele vergaderingen gehad en twee keer een informeel overleg met de medezeggenschapsraad. De raad heeft een werkbezoek afgelegd waarbij een aantal lessen zijn bijgewoond.

In het kader van de een mogelijke bestuurlijke samenwerking heeft de raad met de medezeggenschapsraad gezamenlijk een sessie over de Governance binnen het voortgezet onderwijs gevolgd.

Verder heeft een afvaardiging van de raad kennisgemaakt met een afvaardiging van de raad van toezicht van de onderwijsgroep OZHW. In die kennismaking hebben beide afvaardigingen hun gezichtspunten uitgewisseld die relevant zijn bij verdere verkenningen tot bestuurlijke samenwerking. Voor het Krimpenerwaard College is van belang dat de eigen identiteit wordt behouden.

Verder heeft de raad gezorgd voor het actualiseren van de diverse reglementen en het toezichtkader.

De raad houdt verder haar kennis bij door het ontvangen van digitale voorlichtingen van de VTOI-NVTK.

Periodieke rapportages

De raad is middels het afgesproken rapportagesysteem door de bestuurder wederom viermaal geïnformeerd over de stand van zaken op school: de eerste rapportage (R1) beslaat de periode januari tot en met april, de tweede periode (R2) betreft de periode mei tot en met augustus, de derde periode (R3) behandelt de maanden september en oktober en de laatste rapportage (R4) beslaat november en december. In het voorjaar worden de jaarrekening en het jaarverslag opgesteld. In het laatste kwartaal wordt de (meerjaren-)begroting besproken.

In 2025 heeft de rvt het jaarverslag 2024 en de begroting voor 2026 goedgekeurd.

Samenstelling rvt

De rvt bestond in 2025 uit de volgende personen:

Naam		Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Datum aftreden
Arjan Beune, voorzitter	Werkgever-commissie	Manager culturele programmering De Nieuwe Veste, Breda	• Lid RvT Stedelijk Dalton Lyceum Dordrecht • Lid RvT Forum Bibliotheek Zoetermeer • Voorzitter Stichting ABC	11/04/2026
Rob Geleijnse	Werkgever-commissie	Directeur Judobond (tot 1/11/2025)	• Lid Algemeen Bestuur Sportvisserij Nederland (tot 20/10/2025)	14/10/2027
Ton Hokken	Onderwijs-commissie	gepensioneerd	• Lid kerkenraad PKN Stolwijk • Vertrouwenspersoon CNV • Lid werkgroep Justitiepastoraat	21/02/2026
Arjan Neeleman, plv. voorzitter	Audit-commissie	Sr Adviseur B14-Consultancy & Financial Management	• Afdelingsvoorzitter Water Natuurlijk, afdeling Hoogheemraadschap Schieland en de Krimpenerwaard	02/12/2028
Margreet Stok	Onderwijs-commissie/ Audit-commissie	Hoofd lobby- en beleidsregie, Techniek Nederland		21/02/2026

De vijf leden van de raad beschikken gezamenlijk over de gewenste competenties en ervaring. De raad voldoet aan het volgens haar reglement gestelde minimum aantal leden van vijf. Arjan Neeleman was tevens aftredend, maar was wel beschikbaar voor herbenoeming en is daadwerkelijk herbenoemd.

De leden van de raad ontvangen voor hun werkzaamheden een (vrijwilligers)bijdrage van € 1.800 per kalenderjaar. Dit is ruim onder de gestelde adviesbedragen honorering toezichthouders onderwijs van de VTOI-NVTK.

4. Onderwijs

De eerste paragraaf van dit hoofdstuk bevat getalsmatige gegevens over onze leerlingpopulatie en de onderwijsresultaten. In de tweede paragraaf wordt gekeken naar de doelstellingen uit het Koersplan. De derde paragraaf kijkt vooruit, naar de toekomstige ontwikkelingen, kansen en risico's van het nieuwe Koersplan. Dit Koersplan ging in op 1 januari 2024 en heeft een looptijd van vier jaar.

In mei 2024 voerde de onderwijsinspectie op het Krimpenerwaard College een herstel-onderzoek uit. Na afloop van het inspectiebezoek kregen we te horen dat de onderwijskwaliteit van het Krimpenerwaard College weer aan de inspectienormen voldeed en door de inspecteurs als voldoende werd beoordeeld. De inspecteurs benoemden wel een aantal ontwikkelpunten en gaven ons twee herstelopdrachten. Deze opdrachten, op het gebied van *Afsluiting* en *Burgerschap*, kregen een plek in het schooljaarplannen 2024-2025 en 2025-2026.

Afsluiting (OP6)

Om uitvoering te geven aan de verbeteropdracht op het gebied van Afsluiting heeft het Krimpenerwaard College de positie van de examencommissie verder versterkt. Behalve op het gebied van de programma's van toetsing en afsluiting stuurt de examencommissie ook meer op de toetsing en is er extra tijd geïnvesteerd in controle op de juiste verwerking.

Begin februari 2025 kregen we te horen dat dit onderdeel nu ook als voldoende werd beoordeeld door de onderwijsinspectie.

Burgerschap (OP0)

In het kader van de verbeteropdracht op het gebied van Burgerschap heeft het Krimpenerwaard College het bestaande beleidsplan aangepast en geschetst wat de toekomstige stappen zijn om op de juiste wijze vorm te geven aan deze wettelijke opdracht.

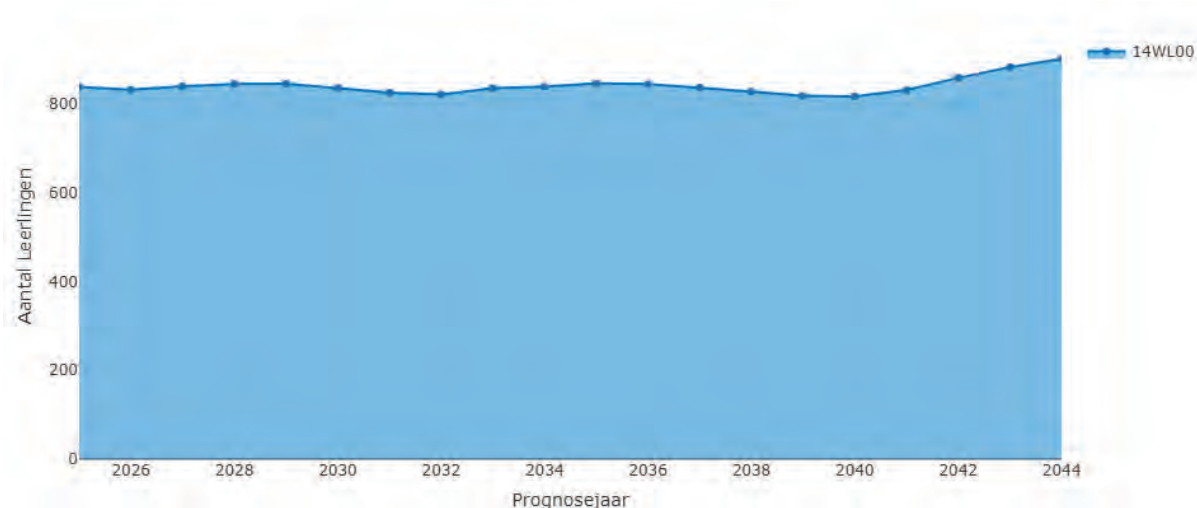
Burgerschapsonderwijs is dan wellicht nog niet voldoende gestructureerd, maar de ingezette ontwikkeling kan rekenen op het vertrouwen van de onderwijsinspectie.

4.1 Onderwijs in getallen

4.1.1 De populatie van de school

Op 1 oktober 2025 zijn er 841 leerlingen ingeschreven op het Krimpenerwaard College. Zes van hen volgen volwassenonderwijs. Vorig schooljaar stonden er 844 leerlingen inschreven. Dit is een daling van 0,36%. Het aantal leerlingen komt redelijk overeen met de leerlingprognoses die DUO jaarlijks publiceert⁵.

⁵ Zie [Dashboard Prognoses Voortgezet Onderwijs](#), opgeroepen op 3-3-2026.



Ondanks het hoge aantal aanmeldingen is het leerlingenaantal gedaald. Dit heeft te maken met de hoge uitstroom. Dit waren er meer dan van tevoren geprognostiseerd. Het betreft vooral uitstroom naar een ander niveau (kader).

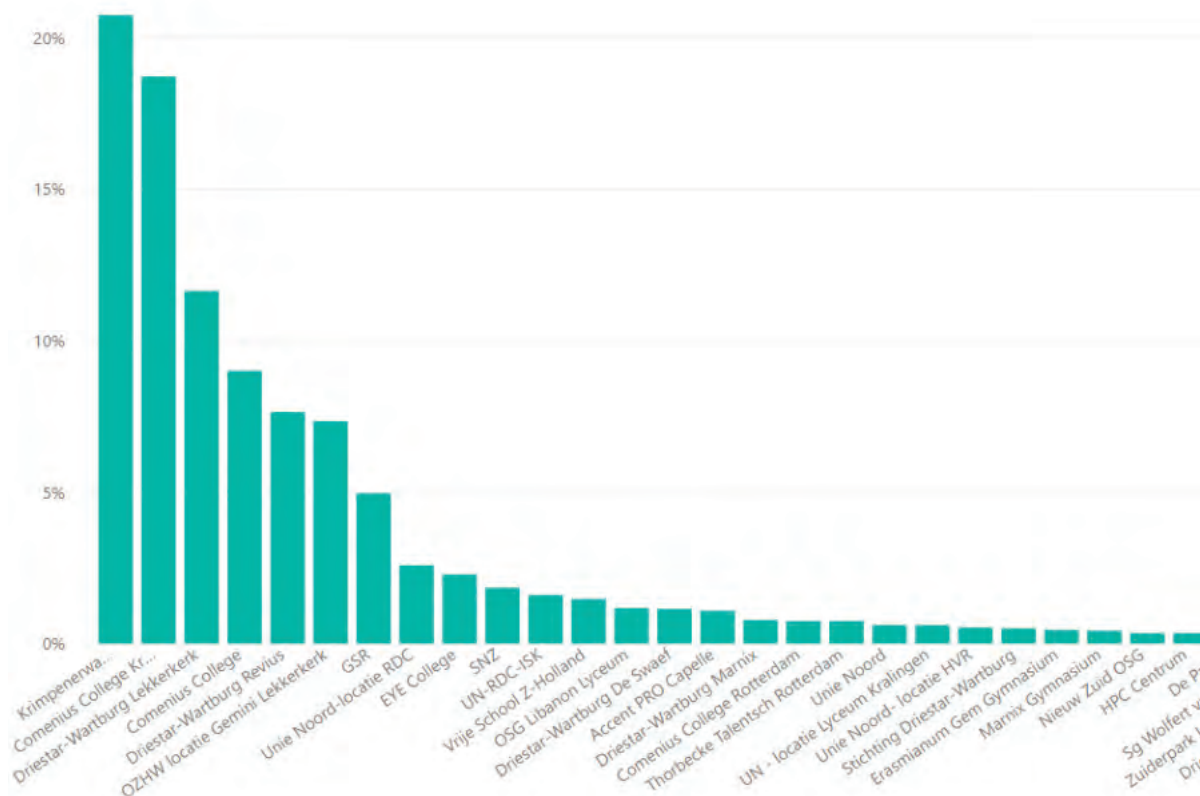
Het totaal aantal leerlingen is eveneens lager dan de prognose die in de meerjarenbegroting is gehanteerd. De statistische prognose ging op uit van 856 leerlingen op 1 oktober 2025. Voion ging in haar prognoses uit van een leerlingenaantal van 849. Ongeveer 50% van de leerlingen van het KC afkomstig is uit de gemeente Krimpen aan den IJssel, ongeveer 20% van onze leerlingen komt uit de gemeente Krimpenerwaard en ongeveer 15% van onze leerlingen is woonachtig in de gemeente Capelle aan den IJssel.⁶

GemeenteNaam	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036
Alblasserdam	1	1	1	1	1	0									
Capelle aan den IJssel	168	159	165	151	150	144	144	143	144	141	138	136	134	133	133
Drimmelen	1	1	1	1	1	1	0								
Krimpen aan den IJssel	416	401	408	416	427	432	434	432	420	414	409	404	404	404	404
Krimpenerwaard	252	247	251	248	246	249	248	244	242	241	239	240	240	239	239
Nissewaard	1	1	1	1	0										
Pijnacker-Nootdorp	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Rotterdam	24	22	23	24	27	25	22	19	19	19	19	19	19	19	19
Zuidplas	6	5	5	6	7	6	6	6	7	7	7	8	8	8	8
Totaal	869	838	856	849	861	858	855	846	832	823	813	808	806	804	803

In de gemeente Krimpen aan den IJssel is het marktaandeel van het Krimpenerwaard College op dit moment 20,7%, Comenius College Krimpen heeft een marktaandeel van 18,7%. Dat is te zien in onderstaande tabel. Het marktaandeel van Comenius College Capelle is ‘slechts’ 9%.⁷

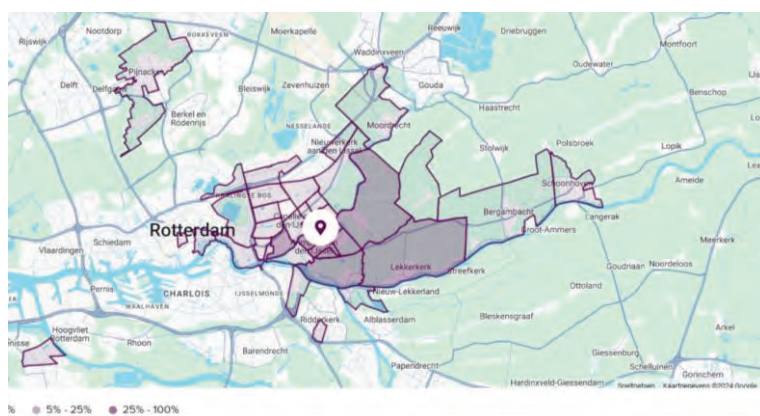
⁶ Gegevens zijn terug te vinden via [Uitkomsten van de prognose](#) van Voion, opgeroepen op 3-11-2025.

⁷ Gegevens zijn terug te vinden via [Uitkomsten van de prognose](#) van Voion, opgeroepen op 3-11-2025.



Ongeveer 50% van de leerlingen van het KC is afkomstig uit de gemeente Krimpen aan den IJssel, ongeveer 20% van onze leerlingen komt uit de gemeente Krimpenaerwaard en ongeveer 15% van onze leerlingen is woonachtig in de gemeente Capelle aan den IJssel.⁸

Op onderstaande kaart is te zien waar de huidige leerlingen vandaan komen.⁹



De prognose voor de ontwikkeling van de basisgeneratie 12-/13-jarigen laat zien dat er nog steeds uitgegaan wordt van krimp in de regio. Dat geldt voor alle drie gemeenten in het voedingsgebied van de school.¹⁰

⁸ Gegevens zijn terug te vinden via [Uitkomsten van de prognose](#) van Voion, opgeroepen op 3-11-2025.

⁹ Bron: [Krimpenaerwaard College \(Krimpen aan den IJssel\) | Scholen op de kaart](#), opgeroepen op 12 november 2025

¹⁰ Gegevens zijn terug te vinden via [Uitkomsten van de prognose](#) van Voion, opgeroepen op 3 november 2025.

Gemeente	1-1-2024	1-1-2035	Toename	Toename in %
Capelle aan den IJssel	1481	1345	-136	-9%
Krimpenerwaard	1329	1239	-90	-7%
Krimpen aan den IJssel	701	681	-20	-3%
Totaal	3511	3265	-246	-7%

Het totale leerlingaantal is uiteindelijk te klein voor het brede onderwijsaanbod van het Krimpenerwaard College. Een stijging tot 950 leerlingen is wenselijk om het brede aanbod op de lange termijn te kunnen blijven realiseren. Gezien de prognoses is dit geen realistische verwachting.

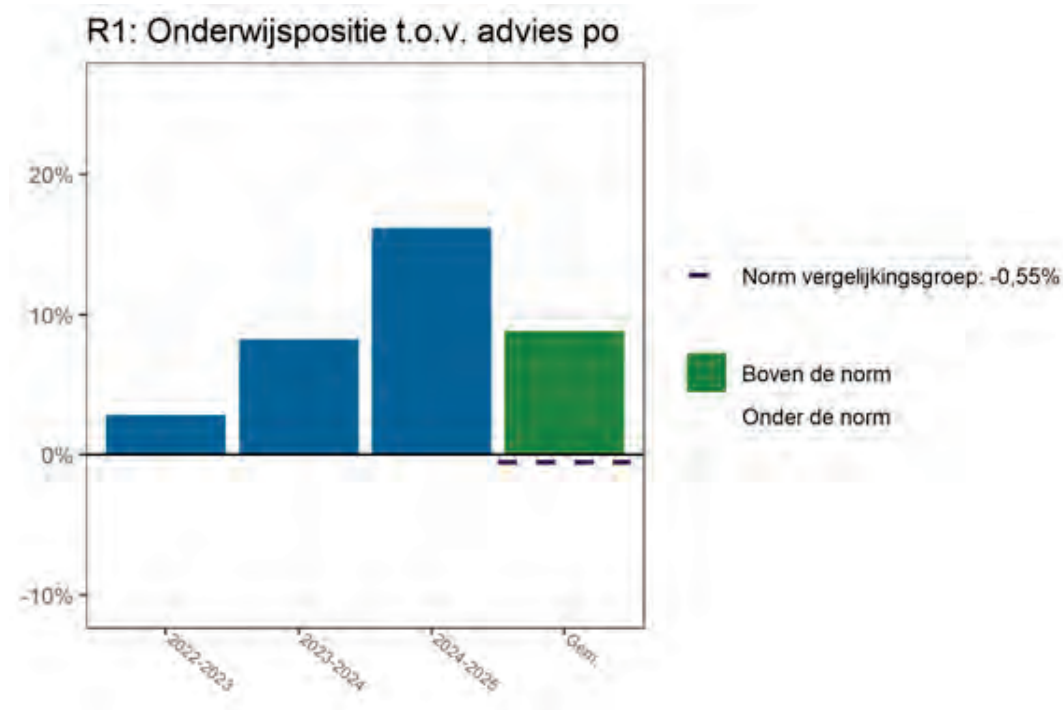
Informatie over toegankelijkheid en het toelatingsbeleid van leerlingen is opgenomen op onze website ([Aanmelden – Krimpenerwaard College](#)), in de schoolgids en in het schoolprofiel op de website van KoersVO ([KoersVO Schoolprofielen](#)).

4.1.2 De onderwijsresultaten

Het Krimpenerwaard College sluit het kalenderjaar af met voldoende onderwijsresultaten. De inspectie baseert haar oordeel op vier indicatoren: onderwijspositie t.o.v. basisschooladvies, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers. De indicator bovenbouwsucces voor de havo-afdeling is welonvoldoende¹¹.

Onderwijspositie

In deze indicator worden de onderwijspositie van de leerling in leerjaar drie en het ontvangen basisschooladvies in groep 8 tegen elkaar afgezet. Het doel van deze indicator is om zichtbaar te maken of de school in staat is om leerlingen in de eerste jaren van het voortgezet onderwijs tot het niveau te brengen dat ten opzichte van het advies mag worden verwacht. De verwachting is dat deze indicator komend jaar voldoende blijft.

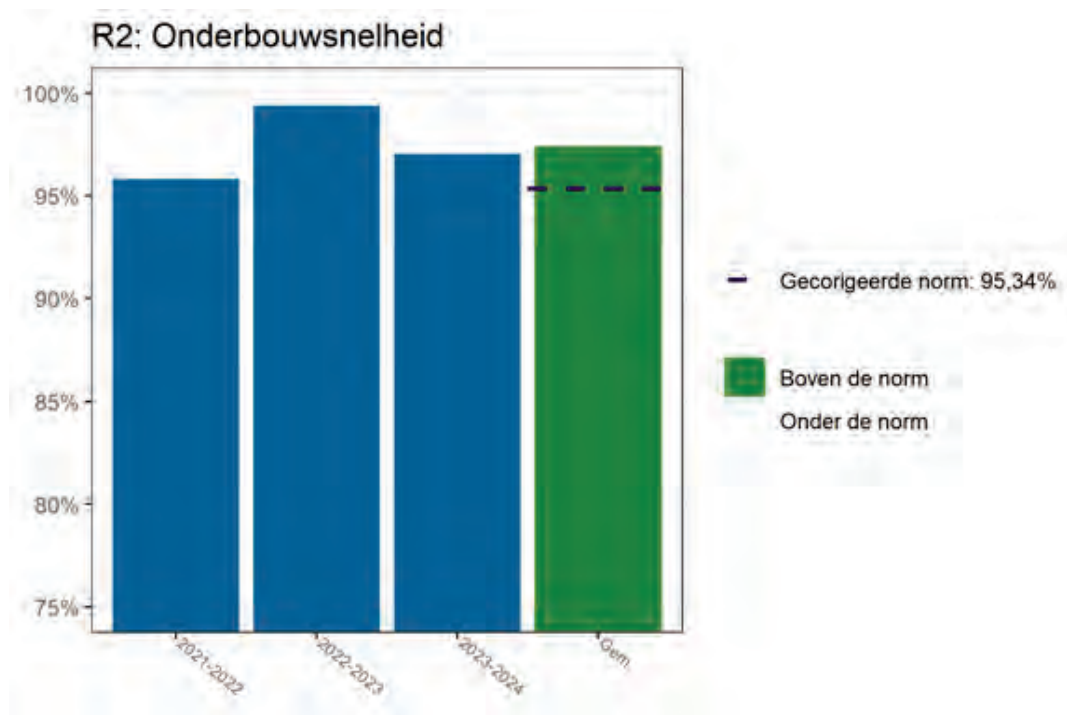


¹¹ Zie volgende pagina.

Onderbouwsnelheid

Deze indicator is bedoeld om te bepalen hoeveel leerlingen onvertraagd overgaan van leerjaar 1 naar leerjaar 2 en van leerjaar 2 naar leerjaar 3. De indicator geldt net als de indicator Onderwijspositie t.o.v. advies po voor de gehele vestiging.

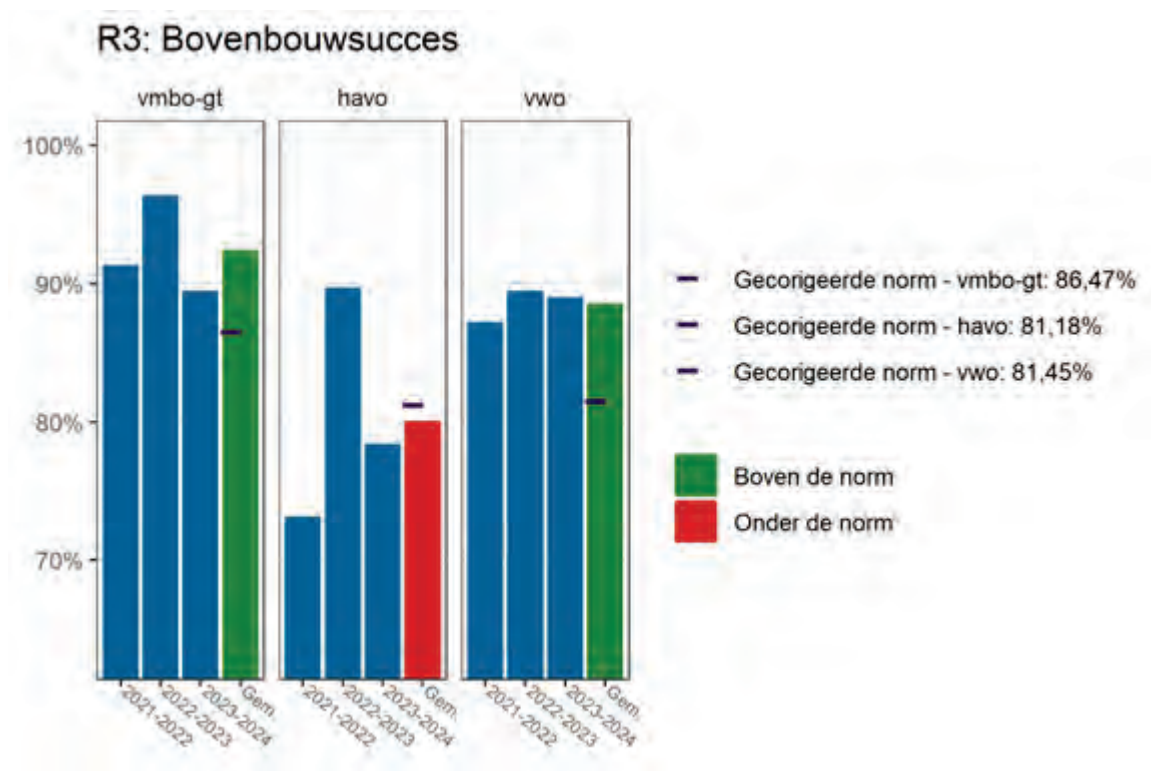
De hoeveelheid zittenblijvers in de onderbouw van het voortgezet onderwijs is landelijk niet zo groot. Meestal blijven leerlingen zitten doordat ze langdurig ziek zijn geweest of door privéomstandigheden te weinig onderwijs hebben kunnen volgen – niet omdat het onderwijs ondermaats is geweest. Toch is de hoeveelheid zittenblijvers voor de onderwijsinspectie een belangrijke indicatie voor de mate waarin scholen het niveau van leerlingen juist in beeld hebben en voldoende ondersteuning en begeleiding bieden. De verwachting is dat deze indicator komend jaar voldoende blijft.



Bovenbouwsucces

Voor deze indicator bepalen we voor elke leerling in de bovenbouw vanaf leerjaar 3 of de overgang naar het volgend schooljaar succesvol is of niet. Als onderdeel van deze indicator kijken we naar de hoeveelheid zittenblijvers in de bovenbouw, naar de hoeveelheid leerlingen die opstromen naar een hoger onderwijsniveau en naar het slagingspercentage. Deze indicator is van belang omdat we hiermee een indruk krijgen van de tijd die leerlingen nodig hebben om een diploma te halen nadat ze op een bepaald niveau zijn geplaatst of een keuze voor een profiel hebben gemaakt. In de bovenbouw van het voortgezet onderwijs stromen weinig leerlingen op naar een hoger niveau. Het percentage zittenblijvers en het slagingspercentage vormen dus het voornaamste deel van deze indicator. De verwachting is dat de indicator voor de mavo- en de vwo-afdeling voldoende blijft in 2026. De indicator van de havo-afdeling is zoals reeds benoemd onvoldoende, aangezien de resultaten in 2021-2022 en de resultaten van het afgelopen schooljaar onder de norm liggen (norm: 81,18%, 2021-2022: 73,19% en 2023-2024: 78,43%). De score voor schooljaar 2024-2025 is vergelijkbaar. In 2022-2023 scoorde de havo-afdeling wel voor het laatst (ruim) boven de norm. Het percentage was toen 89,71%. Daarmee lijkt deze indicator voor de nieuwe kwaliteitskaart voldoende te zijn (81,62%).¹²

¹² Inmiddels is duidelijk dat de deze indicator voor in de opbrengstenkaart 2026 ook voor de havo-afdeling voldoende is.

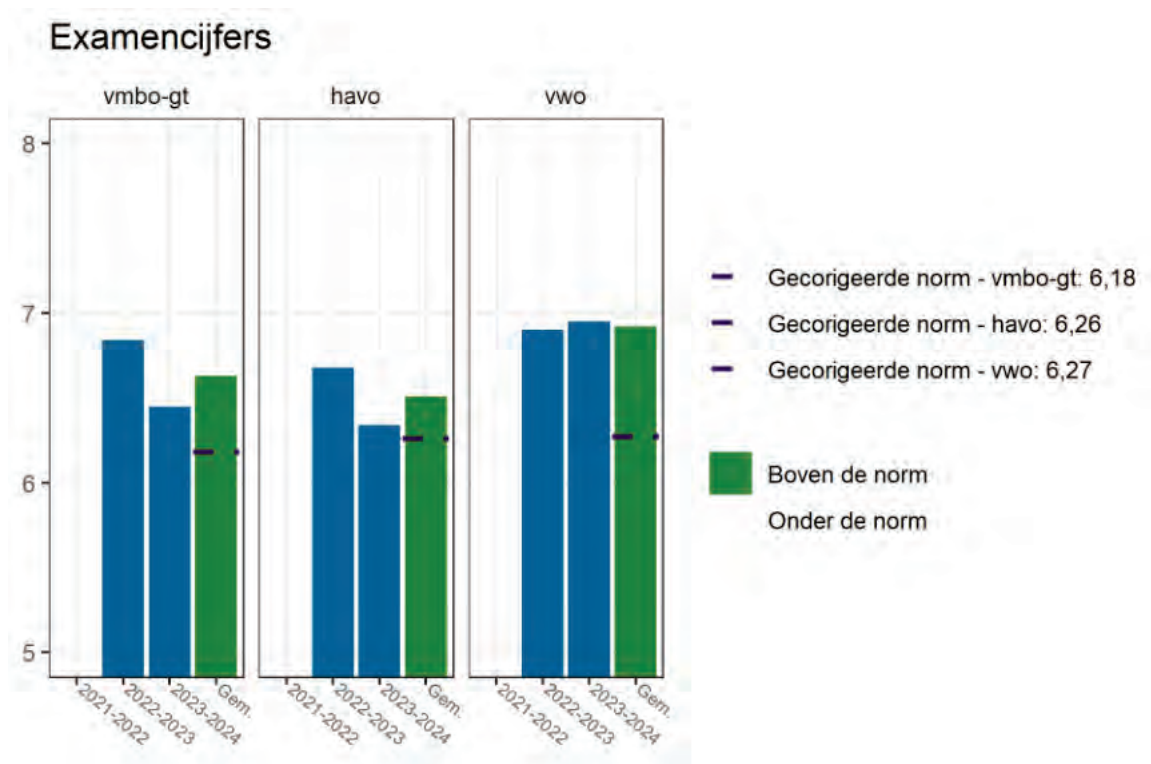


Examencijfers

Vanzelfsprekend gaat het voor leerlingen om een diploma. De examencijfers geven voor ons een belangrijke indicatie van het niveau waarop wij leerlingen hebben weten te brengen.

De indicator Examencijfers van de inspectie gaat over het gemiddeld cijfer van het centraal examen van alle vakken in een onderwijssoort. Alle vakken met een centraal examencijfer die meetellen bij de uitslagbepaling, worden daarin meegenomen.

Het Krimpenerwaard College voldoet aan deze indicator.



Examencommissie

De examencommissie heeft voorstellen gedaan die hebben geleid tot aanpassingen in het examenreglement en in de programma's van toetsing en afsluiting (pta). Jaarlijks voert de commissie met vertegenwoordigers van de secties gesprekken over het pta.

Daarnaast worden de schoolexamens en de resultaten periodiek geëvalueerd en voert de examencommissie controles uit op de administratieve afhandeling van de examinering. Waar nodig worden gesprekken gevoerd met docenten om de kwaliteit van de schoolexaminering te borgen.

Om de kwaliteit van de examencommissie zelf te borgen, nemen de leden van de commissie regelmatig deel aan bijeenkomsten van PLEXS, het landelijk platform voor examensecretarissen en volgen zij scholing. Daarnaast vindt collegiale consultatie plaats. De examencommissie komt regelmatig bijeen, indien nodig wekelijks.

Reken- en taalonderwijs

Met ingang van schooljaar 2025-2026 heeft het Krimpenerwaard College een reken- en een taalcoördinator. Deze medewerkers zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het reken- en taalbeleid. Bij alle brugklasleerlingen wordt het taalniveau gemeten door middel van een centrale toets. Leerlingen die uitvallen kunnen in de onderbouw gebruik maken van de keuzelessen rekenen en taal. Voor leerlingen die in de bovenbouw geen wiskunde hebben gekozen, biedt de school extra rekenlessen aan.

Om lezen te bevorderen werkt het Krimpenerwaard College samen met de Bibliotheek aan den IJssel. Al onze leerlingen zijn gratis lid. De medewerkers zijn betrokken bij de jaarlijkse schrijversbezoeken en organiseren allerhande activiteiten om onze leerlingen voor lezen te enthousiasmeren.¹³

4.1.3 Schoolklimaat en veiligheid

Het Krimpenerwaard College volgt systematisch de tevredenheid van ouders en leerlingen. Daartoe worden ieder schooljaar uitgebreide onderzoeken gedaan onder ouders en leerlingen van diverse jaarlagen.

Leerlingtevredenheid

In het voorjaar van 2025 hebben in totaal 470 leerlingen een gestandaardiseerde vragenlijst ingevuld. Dat komt overeen met 56% van de totale leerlingpopulatie. Daarmee is de uitslag van de leerlingtevredenheidsenquête op schoolniveau betrouwbaar. De vragenlijsten hebben we het afgelopen schooljaar afgenomen in de eerste en de derde klas en de examenklassen (4-mavo, 5-havo en 6-vwo). De uitkomsten van het leerlingtevredenheidsonderzoek zijn een belangrijke bouwsteen voor de afdelingsplannen.

Op dit moment is de tevredenheid te laag. Zowel in de onderbouw als in 6-vwo scoren we onder de benchmark. Leerlingen uit 4-mavo en 5-havo scoren wel conform de benchmark.

¹³ Zie [Bibliotheek op school](#), opgeroepen op 16 maart 2026.

	Tevredenheid	Benchmark
Klas1	6.9	7.0
Klas 2	5.9	6.1
Klas 3	6.0	6.2
4-mavo	6.2	6.1
5-havo	6.3	6.3
6-vwo	5.9	6.6

De vragenlijst is ingedeeld in drie deelgebieden

1. Uitdaging voor elke leerling



2. Brede vorming



3. Eigentijds onderwijs



De school scoort onvoldoende op de deelgebieden 1 en 2. Bij eigentijds onderwijs scoort de school gemiddeld boven de benchmark. De uitslag van de leerlingtevredenheidsonderzoek is ook besproken in de verschillende kernteams. De afdelingsplannen moeten een bijdrage leveren aan het vergroten van de tevredenheid. Daarbij is het van belang om ook in gesprek te gaan met de leerlingen. Juist ook omdat we op dat onderdeel laag scoren.

Er zijn op dit moment geen grote zorgen met betrekking tot de sfeer en veiligheid op het Krimpenerwaard College. Het valt op dat de meeste leerjaren rond de benchmark scoren. Bij de afdelingen die opvallen in hun afwijking hebben gedurende het jaar interventies plaatsgevonden. De inzet van een *Rots en Water*-programma in de brugklas zal naar verwachting een positief effect gaan hebben op de sfeer- en veiligheidsbeleving.



Oudertevredenheid

Het Krimpenerwaard College brengt ook jaarlijks in beeld hoe tevreden ouders zijn over de school. Hiervoor worden gestandaardiseerde vragenlijsten ingevuld. In schooljaar 2024-2025 zijn alle ouders benaderd. Het aantal ouders dat de vragenlijst heeft ingevuld bedroeg 319. Daarmee is de uitkomst van het onderzoek op schoolniveau betrouwbaar.

?

In schooljaar 2024-2025 waren ouders over het algemeen minder tevreden dan in schooljaar 2023-2024. De tevredenheid is het meeste afgenomen in de vwo-afdeling. (-0,5 pt). Een deel van de ontevredenheid kan worden verklaard doordat het moment van de afname samenviel met onrust over de planning van toetsweken en de resultaten van de leerlingen in een aantal leerjaren. Ook zou de onderwijskundige verandering een rol gespeeld kunnen hebben. Om de ouderbetrokkenheid en daarmee ook de tevredenheid te vergroten, heeft de school een OnderwijsOntmoetingsavond geïntroduceerd. De eerste avond in maart 2025 werd goed bezocht. De tweede avond in november 2025 leverde slechts vijf aanmeldingen op.

Het is lastig te duiden of aanpassingen in bijvoorbeeld het toetsbeleid en de gewenning aan het 80-40-minutenrooster een positief of negatief effect hebben op de oudertevredenheid.

4.2 Onderwijs in ontwikkeling

In dit hoofdstuk staan we stil bij de onderwijskundige vertaling van onze ambities uit het Koersplan. Deze ambities staan niet op zichzelf. Ze zijn nadrukkelijk gekoppeld aan de manier waarop ook de onderwijsinspectie kijkt naar ons onderwijs. De onderwijskundige vertaling biedt voldoende ruimte voor de ontwikkelingen rondom de curriculumherziening. Tijdens de

sectiegesprekken wordt stilgestaan de onderwijskundige koers en de uitdagingen van de curriculumherziening. Indien nodig kunnen docenten gebruik maken van scholingsaanbod.

2025 stond op het Krimpenerwaard College in het teken van de implementatie van een nieuw onderwijsconcept. Doel van deze vernieuwingen is dat de school zich ontwikkelt tot een school waar de regie meer bij de leerling komt te liggen en waarbij de kwaliteit van het onderwijs geborgd blijft. Een school waar kwalificatie belangrijk is, maar waar ook aandacht is voor elk individu, de onderlinge relatie en de relatie tot de buitenwereld.

De meest zichtbare onderwijskundige veranderingen waren:

- Lessen van 80 en 40 minuten.
Voor de eerste drie leerjaren zijn er kernlessen van 80 minuten en keuzelessen van 40 minuten. Voor de bovenbouw worden de lessen ook zoveel mogelijk gegeven in eenheden van 80 minuten.
- Introductie van vier toetsweken.
Het doel van toetsweken is het verminderen van de toetsdruk. Buiten de toetsweken kunnen alleen kleinere summatieve toetsen of formatieve toetsen worden afgenomen.
- Werken met periodeplanners.
Eigenaarschap voor de leerling vereist dat de leerling weet waar de komende tijd aan gewerkt moet worden. Daarom verstrekken vakken een periodeplanner aan de leerling.

Deze veranderingen hebben bijgedragen aan meer overzichtelijkheid en meer rust, zodat de leerling beter in staat is meer verantwoordelijkheid te nemen in het leerproces. Ondanks deze veranderingen blijft het Krimpenerwaard College een school waar de docent in belangrijke mate de regie voert.

Eigenaarschap van de leerling vraagt ook om goede feedback en feedforward van docenten. Met de invoering van *Catwise* kunnen docenten elke leerling voorzien van feedback. De leerling heeft zo belangrijke informatie en vertelt in de driehoeksgesprekken op welke manier er de komende tijd gewerkt kan worden aan het eigen leerproces.

De nieuwe koers heeft vorm gekregen in vijf samenhangende thema's met bijbehorende ambities:

1. De wereld om ons heen
2. Elkaar zien
3. Zo werken wij (zie hoofdstuk 5)
4. Zelf kiezen
5. Trots op onze school

4.2.1 De wereld om ons heen

Op onze school willen we leerlingen leren om de (onbekende) ander kritisch maar respectvol te bevragen, zodat zij uiteindelijk zelf verantwoorde keuzes kunnen maken en als bevlogen, betrokken, maatschappijkritische, milieubewuste en nieuwsgierige volwassenen hun eigen bijdrage aan de samenleving kunnen leveren. Burgerschapsonderwijs speelt daarin een belangrijke rol.

Onze school brengt leerlingen en medewerkers met diverse achtergronden en overtuigingen samen. We streven naar een inclusieve omgeving waarin kritisch denken, meningsverschillen en samenwerking centraal staan. Ons onderwijs is gebaseerd op democratische waarden en stimuleert een respectvolle dialoog. Burgerschapsvorming krijgt al op heel veel plekken in het

lesprogramma aandacht, maar is voor de leerlingen nog onvoldoende herkenbaar in de regulieren lessen. Dat zien we aan de relatief lage score voor brede vorming in de tevredenheidsonderzoeken. Om hier een stevige impuls aan te geven, is het vak basisvaardigheden (bava) opgenomen in de lessentabel van klas 1 en 2 met de opdracht om vanuit deze lessen een samenhangend traject vorm te geven dat voldoet aan de wettelijke opdracht en dat herkenbaar is voor de leerlingen. Het beleidsplan Burgerschap dient voor de studiedagen als basis om hier verder vorm aan te geven. De grootste uitdaging is, dat hiervoor een cultuurverandering nodig is met een bredere kijk op onderwijs, waarbij naast kwalificatie ook actualiteit en persoonlijke ontwikkeling ruim aandacht krijgen.

Om de gewenste ontwikkeling te stimuleren, heeft het Krimpenerwaard College een burgerschapscoördinator. Deze is verantwoordelijk voor het stimuleren van gestructureerd burgerschapsonderwijs. Om de Plan-Do-Check-Act-cyclus goed te kunnen doorlopen, is een online meetinstrument aangeschaft.

4.2.2 Elkaar zien: passend onderwijs, zorg en begeleiding

Om leerlingen goed te begeleiden bij hun ontwikkeling op cognitief, persoonlijk en sociaal gebied, is het nodig dat we elkaar zien. Zicht op ontwikkeling begint in de klas en gaat in belangrijke mate over aandacht en een open houding. Dat vragen we niet alleen van docenten. Dat vragen we van iedereen op onze school. Of je nu leerling bent, ouder of medewerker.

De visie van de school komt terug in de zorgstructuur. De school doet alles wat binnen haar mogelijkheden ligt om de leerlingen te begeleiden naar een diploma en te werken aan een kansrijke toekomst. Daarvoor is de school alert op het signaleren van problemen die de leerontwikkeling belemmeren. Te denken valt aan leerproblemen, problemen in de thuissituatie, gedragsproblemen enzovoorts. De school zet extra begeleiding in om de leerontwikkeling kansrijk te maken.

Doelstelling van de (extra) begeleiding op school is de belemmeringen weg te nemen die leerlingen verhinderen hun schoolopleiding met goed gevolg te doorlopen. Daarbij kan het gaan om belemmeringen van cognitieve, emotionele of psychosociale aard. Naar de overtuiging van de school kan dit alleen slagen als dit zoveel mogelijk in samenspraak en samenwerking met de ouders of verzorgers gebeurt.

Voorwaarde voor een succesvolle begeleiding is dat iedereen die tot het schoolteam behoort vanuit zijn eigen rol een bijdrage levert aan de begeleiding en zich medeverantwoordelijk voelt. Tenslotte geldt als uitgangspunt dat problemen bij voorkeur eerst vanuit de basisondersteuning moeten worden opgelost.

Passend Onderwijs

Het Krimpenerwaard College is aangesloten bij het samenwerkingsverband KoersVO¹⁴. Vanuit het samenwerkingsverband ontvangt de school financiële middelen om extra ondersteuning te kunnen bekostigen. Van KoersVO ontving de school de volgende bedragen.

- o schooljaar 2021-2022: € 96.302,-
- o schooljaar 2022-2023: € 103.415,-
- o schooljaar 2023-2024: € 104.865,-

¹⁴ Zie 2.3

- o schooljaar 2024-2025: € 102.145,-
- o schooljaar 2025-2026: € 102.440,-

Daarnaast ontvangt de school van het samenwerkingsverband een subsidie voor de HB-Peergroep en het opzetten van de Trajectvoorziening (zie hieronder bij de speerpunten voor schooljaar 2025-2026).

De gelden van het samenwerkingsverband zijn als volgt besteed:

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Schoolpsycholoog	3 klu per week (8.325,-)	3 klu per week (8.325,-)	2klu per week (5550,-)	2klu per week (6000,-)
BPO	0,32 fte (25.670,-)	0,32 fte (26.241,-)	0,2584 fte (24.000,-)	0,2664 fte (29.000,-)
SMW	14.000,-	14.000,-	14.000,-	21.000,-
Zorgcoördinator	0,6 fte (41.105,-)	0,6 fte (49.202,-)	0,6 fte (54.000,-)	0,6 fte (66.000,-)
Overig (bijv. extra surveillance, abonnementen, Diataal, SVL, maatwerkbegeleiding)	10.000,-	10.000,-	10.000,-	10.000,-
Extra scholing (o.a. Rots en Water)	ca. 15.000,-	ca. 10.000,-	0	0
Taakuren leerlingbegeleiding	2,55 fte	3,33 fte	3,7 fte	1,26 fte

Verantwoording ondersteuningsgelden van het samenwerkingsverband KoersVO

De taakuren die docenten krijgen voor leerlingbegeleiding (o.a. vertrouwenspersonen, faalangstbegeleiding, dyslexiecoördinatie, SELfie, zorgcoaches etc.) worden niet bekostigd uit het ondersteuningsgeld. In 2025-2026 is het taakbeleid gewijzigd en worden de begeleidingsuren anders gerekend. Het ondersteuningsgeld van KoersVO volgt niet de CAO-loonstijgingen.

Evaluatie schooljaar Ondersteuningsplan 2024-2025

In juli 2024 heeft de zorgcoördinator nieuwe speerpunten geformuleerd voor schooljaar 2024-2025. Deze speerpunten zijn voortgekomen uit de ervaring van de afgelopen jaren met betrekking tot de ondersteuning op het Krimpenerwaard College.

De speerpunten voor 2024-2025 waren als volgt:

1. Ondersteuningsplan herzien
2. Peergroep (hoog)begaafdheid implementeren
3. Suïcideprotocol herzien
4. Overlegstructuur aanpassen en vastleggen
5. Zijinstroom; rol van de zorgcoördinator vaststellen
6. Budgetbeheer en verantwoording KoersVO

Hieronder wordt per speerpunt beschreven of en hoe dit ontwikkelpunt gerealiseerd is.

1. Dit ondersteuningsplan is tot stand gekomen naar aanleiding van de ontwikkeling die de ondersteuningsstructuur op het Krimpenerwaard College heeft doorgemaakt. Dit

ondersteuningsplan is tevens het startpunt om jaarlijks de ondersteuningsstructuur te evalueren, de gelden van KoersVO te verantwoorden en nieuwe pijlers te formuleren voor het komende schooljaar.

2. Twee jaar geleden hebben wij mede dankzij de subsidie van KoersVO een peergroep voor (hoog)begaafde leerlingen opgericht. Leerlingen met een HB-profiel kunnen deelnemen aan deze peergroep en zo met gelijkgestemden in contact komen. Het doel van de peergroep is om deze doelgroep zo goed mogelijk te kunnen voorzien in hun ondersteuningsbehoefte. Leerlingen geven met name aan dat ze de mogelijkheid tot ontspanning en het ontmoeten van gelijkgestemden als heel waardevol ervaren. De peergroep vindt plaats tijdens lessen en leerlingen mogen zelf bepalen hoe zij deze tijd invullen.
3. Het suïcideprotocol is herzien door de zorgcoördinator in samenwerking met de vertrouwenspersonen, jeugdmaatschappelijk werk en de jeugdverpleegkundige. Het vernieuwde suïcideprotocol is gedeeld met alle kernteams.
4. De overlegstructuur is geëvalueerd en aangepast. Op basis van deze evaluatie kan geconcludeerd worden dat er meer verbinding nodig is tussen het ondersteuningsteam en de kernteams. Dit heeft ertoe geleid dat ieder blok (4 keer per jaar) een overleg plaatsvindt met ieder kernteam afzonderlijk met de zorgcoördinator en de jeugdmaatschappelijk werkers. Op deze manier komen nieuwe hulpvragen eerder aan het licht en worden bestaande hulpvragen nauwkeurig opgevolgd. Daarbij wordt een gedeelde verantwoordelijkheid ervaren door zowel het ondersteuningsteam als de kernteams.

Drie keer per jaar overlegt de zorgcoördinator met het managementteam. In deze overleggen worden met name vernieuwingen besproken en doelen gesteld voor de toekomst als het gaat om het ondersteuningsaanbod.

Daarnaast wordt ook geconcludeerd dat advies van externe partijen, zoals Leerplicht en KoersVO in een eerder stadium wenselijk zou zijn. Om die reden is het ondersteunings-overleg breed (OOB) in het leven geroepen.

Tot slot wordt aan het begin van ieder schooljaar de groep nieuwe collega's ingelicht over de ondersteuningsmogelijkheden op het Krimpenerwaard College. Zij krijgen alle benodigde informatie als het gaat om signaleren en aanmelden van leerlingen met een (extra) ondersteuningsbehoefte.

5. De rol van de zorgcoördinator bij de aanmelding van zij-instromers is verder geconcretiseerd. De zorgcoördinator beoordeelt de nieuwe dossiers die binnenkomen en stelt vast of aanwezigheid bij het intakegesprek wenselijk is. Daarnaast stelt de zorgcoördinator vast of en zo ja, welke vorm van ondersteuning nodig is om een soepele overstap te kunnen realiseren. Daarbij is ook een nieuw ontwikkelpunt tot stand gekomen, namelijk de doorstroom naar andere (reguliere) VO-scholen. Dit punt wordt hieronder verder uitgewerkt.
6. Naar aanleiding van het Anders Verantwoorden festival van KoersVO evalueren wij ieder jaar ons ondersteuningsaanbod en de ondersteuningsstructuur. Dit jaar hebben wij ervoor gekozen om de verantwoording van de ondersteuningsgelden op te nemen in het ondersteuningsplan. Hieraan worden doelen voor het nieuwe schooljaar gekoppeld. Op die manier werken we toe naar een cyclische werkvorm. Een onderdeel hiervan is het budgetbeheer van de gelden die het Krimpenerwaard

College ontvangt van KoersVO. De zorgcoördinator is samen met de conrector bedrijfsvoering verantwoordelijk voor het goed besteden van deze ondersteuningsgelden.

Overige evaluatiepunten

- Dit schooljaar hebben we te maken gehad met wachtlijsten voor zowel jeugd-maatschappelijk werk als begeleiding passend onderwijs (BPO). Hierdoor wordt de noodzaak gezien om te kijken naar optimalisering. Naar aanleiding hiervan hebben we een pilot met BPO gedraaid om te kijken of we meer leerlingen tegelijk kunnen dienen door de structuur van BPO te wijzigen. Hiervan is een aparte evaluatie geschreven. Om de wachtlijst bij jeugdmaatschappelijk werk te verminderen, hebben we samengewerkt met de vertrouwenspersonen.
- Voor SELfie hebben we gekeken naar het aanbod en de toeleiding. Bieden we de juiste modules aan? Worden de juiste hulpvragen aangemeld op de juiste plek? Hierover zijn we nog in overleg.

Speerpunten schooljaar 2025-2026

1. Ondersteuningsstructuur

- 1.1. Is ons aanbod nog passend bij de ondersteuningsvragen die spelen op school?
- 1.2. Het organiseren en toekennen van faciliteiten. Tot op heden wordt hierbij gedacht vanuit diagnoses in plaats vanuit ondersteuningsbehoeften. Het is nodig om hier een paradigmashift te maken. Daarbij kan ook gedacht worden aan de manier waarop de faciliteitenkaarten ingezet en geëvalueerd worden. De nieuwe faciliteit “mogelijkheid tot time-out” moet hierbij ook verder uitgewerkt worden.
- 1.3. De wens bestaat om collega's een ander perspectief te bieden op een aantal veelvoorkomende diagnoses.
- 1.4. De wens bestaat om SELfie verder te ontwikkelen en nieuwe modules (Boks en Brains en Rots en Water) verder uit te werken.

2. In- en uitstroom van leerlingen

Dit schooljaar zijn er stappen gezet als het gaat om het vaststellen van de rol van de zorgcoördinator bij de in- en uitstroom van leerlingen. De wens is om dit verder uit te werken en te implementeren in de gehele organisatie.

3. Studiemiddagen

De zorgcoördinator is verantwoordelijk voor de invulling van de vier studiemiddagen met betrekking tot ondersteuning en begeleiding.

4. Voorlichtingen

Oppakken van het programma Helder op School in samenwerking met Youz. Er zijn twee trainingen met als onderwerp gesprekstechnieken om de problematiek bespreekbaar te maken, één voor alle collega's en één voor een groep mentoren en leerjaarcoördinatoren.

5. Trajectklas

De wens is om een trajectklas op te richten samen met geïnteresseerde collega's. De trajectvoorziening is bedoeld voor leerlingen uit alle leerjaren die tijdelijk beperkt belastbaar zijn. Denk aan jongeren met psychische problematiek, medische

aandoeningen of een complexe thuissituatie. Wanneer andere interventies binnen het Passend Onderwijs niet toereikend zijn, biedt de trajectvoorziening een alternatief.

Aantallen

Het aantal zorgleerlingen en de ernst van hun problematiek nemen toe. Het aantal leerlingen dat in beeld is bij de zorgcoördinator omdat er extra ondersteuning moet worden gegeven, staat weergegeven in onderstaande tabel.

	Leerlingen met extra ondersteuning
2015-2016	56
2016-2017	66
2017-2018	44
2019-2020	79
2020-2021	118
2021-2022	134
2022-2023	147
2023-2024	170
2024-2025	178
December 2025	144

4.2.3 Zelf kiezen

Wij willen leerlingen leren zelfstandig keuzes te maken, verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen handelen en kritisch te denken. Dat is belangrijk om hen goed voor te bereiden op het vervolgonderwijs. Ook zorgt het ervoor dat leerlingen gemotiveerder raken en hun prestaties verbeteren.

Met ingang van schooljaar 2024-2025 heeft het Krimpenerwaard College in de eerste drie leerjaren vormgegeven aan *zelf kiezen*. Er is gekozen voor een lessentabel en rooster waarbij vakken verplichte lessen hebben van 80 minuten. Daar omheen kunnen de leerlingen kiezen uit lessen van 40 minuten. In dit aanbod is ruimte voor ondersteuning, extra uitdaging, huiswerk, speciale begeleiding en andere niet-vakgebonden lessen.

In de bovenbouw kunnen de leerlingen een aantal momenten kiezen om te werken aan hun huiswerk.

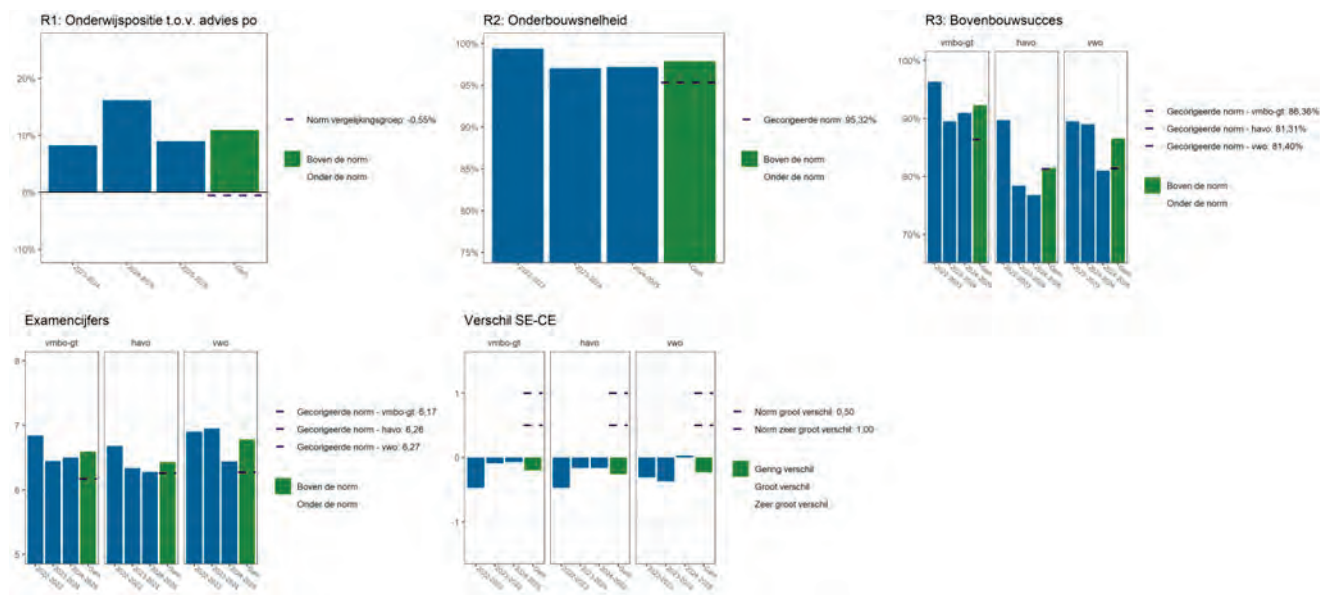
Leerlingen kiezen steeds voor een periode van ongeveer zes weken een aantal keuzelessen. Daarbij stelt de school een minimum en een maximum per leerjaar. De mentor en de leerjaarcoördinator kunnen in individuele gevallen hiervan afwijken.

In hoeverre deze aanpassingen daadwerkelijk bijdragen aan de motivatie en het gevoel van verantwoordelijkheid valt nog niet te meten. Wel zien we dat leerlingen hier behoefte hebben aan hulp en sturing.

Zelf kiezen in de reguliere lessen lukt een groot deel van de docenten nog niet onvoldoende, als we uitgaan van de score van differentiëren in de tevredenheidsonderzoeken. Het onderwijs is vaak nog sterk docentgestuurd en we vinden het vaak moeilijk om daarin verschillen te maken voor leerlingen.

4.3 Vooruitblik

Wanneer we kijken naar de opbrengstenkaart voor 2026 staan alle indicatoren op voldoende. Het bovenbouwsucces van de havo blijft een aandachtspunt. De afdeling werkt actief en gezamenlijk aan een plan van aanpak.



Elkaar zien

Wanneer we kijken naar de koers, hebben we de afgelopen jaren een sterke ontwikkeling doorgemaakt op het gebied van zicht op de leerling. Het begint steeds normaler te worden om álle leerlingen te zien en niet alleen de uitzonderlijke leerlingen. Het zal echter nog een paar jaar aandacht vragen voordat het een onderdeel van het school-dna wordt. Het blijft dan ook een aandachtspunt tijdens alle gesprekken. Individueel, met secties, binnen de teams en op scholingsdagen.

Zien van de leerling gaat ook om feedback geven. Formatief handelen is daarbij van groot belang. Een kerngroep is met externe, wetenschappelijk onderbouwde begeleiding bezig met scholing. Vanuit deze kerngroep is het de bedoeling dat formatief handelen een extra impuls krijgt.

Ook summatieve toetsen geven feedback. Het is dan wel belangrijk om bewuste keuzes te maken wat er hoe en wanneer getoetst moet worden. De curriculumherziening die start in 2026-2027 kan een impuls worden voor de secties om wederom kritisch naar het aangeboden programma te kijken.

Zelf kiezen

Waar leerlingen in de onderbouw nu heel duidelijk keuzes kunnen maken, zien we dat er op het gebied van het begeleiden van de verantwoordelijkheid die de leerling daarmee krijgt nog ontwikkelingen nodig zijn. Op de studiedagen wordt gewerkt aan een mentoraatsprogramma. Een doorlopende lijn in het omgaan met verantwoordelijkheid is daar een onderdeel van.

De wereld om ons heen

Sinds de start van het Koersplan is hard gewerkt aan een structureel programma voor burgerschap. Enerzijds vanuit de wettelijke opdracht, anderzijds omdat we het vanuit de koers

belangrijk vinden dat onze leerlingen de wereld om ons heen leren begrijpen en daarin kunnen manoeuvreren en participeren.

Vanaf schooljaar 2025-2026 is in de eerste twee leerjaren een extra lesuur opgenomen waarin ruim aandacht is voor burgerschap. Op de studiedagen wordt gewerkt aan een programma om burgerschap gestructureerd aan te bieden binnen alle reguliere vakken.

Zo werken wij

Een gezamenlijke aanpak wordt vaak gezien als één van de meest effectieve manieren om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Waar we het belangrijk vinden om ruimte te bieden aan individuele docenten om vorm te geven aan hun onderwijs, gaan we binnen de teams op zoek naar de kracht van gezamenlijk acteren. We formuleren elementen die, en gedrag dat, we in een gemiddelde les op het Krimpenerwaard College verwachten te zien.

Onderdeel van hoe wij werken is ook de omgang met digitale hulpmiddelen en (generatieve) AI. Beleid en scholing zijn noodzakelijk om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en de leerlingen te leren hoe ze verstandig gebruik maken van deze nieuwe ontwikkelingen.

Trots op onze school

Uiteindelijk moeten alle interventies leiden tot een gevoel van trots op onze school. Dat willen we uiteraard ook terug kunnen zien in de tevredenheidsonderzoeken.

Daarvoor blijven we de dialoog opzoeken met alle betrokkenen.

5. Personeel en bedrijfsvoering

In het Koersplan doen we een belofte aan medewerkers. Elk besluit wat genomen wordt, wordt idealiter getoetst aan deze belofte. In het Koersplan worden vijf ambities verwoordt, die in dit bestuursverslag worden verantwoord.

Onze belofte aan medewerkers

Onze school streeft naar een kansrijke toekomst. Niet alleen voor onze leerlingen, óók voor jou. We erkennen en waarderen je inzet, expertise en toewijding. Samen met je collega's vorm je de ruggengraat van onze school.

Wij beloven jou dat je bij ons op school kunt blijven ontwikkelen en dat we samen je successen én je fouten vieren. Wij bieden je een inspirerende en verrijkende werkomgeving, waarin je met en van je collega's leert. Je voelt je uitgenodigd om je ideeën te delen, feedback te geven en te ontvangen en proactief verantwoordelijkheid te nemen voor je keuzes en je gedrag. Je ervaart dat onze school open staat voor vernieuwing en sterk betrokken is bij de bredere samenleving. Iedereen op onze school voelt zich gezien en gesteund. Je weet dat je op je collega's en je leidinggevenden kunt bouwen en vertrouwen. Er is een sterk gevoel van verbondenheid en een grote mate van veiligheid.

Met deze belofte bevestigen we onze toewijding aan onze gezamenlijke missie: een kansrijke toekomst voor iedereen die bij onze gemeenschap betrokken is. Op een school als de onze wil je heel graag werken!

Zo werken wij

Als leerlingen, medewerkers en ouders zich gezien en gewaardeerd voelen, creëren we een vruchtbare bodem voor ontwikkeling. Een sterke onderlinge verbinding draagt bij aan versterking van de professionele cultuur op onze school en dat heeft zijn weerslag op het onderwijs aan leerlingen.

Ambities

- 1. We bieden elke medewerker goede mogelijkheden om zich professioneel te ontwikkelen en daar werken we planmatig aan. Medewerkers voeren daarover voortdurend de dialoog met hun leidinggevende in een gesprekkencyclus die in de hele school, voor alle medewerkers, op dezelfde duidelijke wijze wordt vormgegeven.*
- 2. Alle secties werken planmatig aan de ontwikkeling van het onderwijs. Sectievoorzitters voeren daarover het gesprek met hun teamleider in periodieke sectiejaarplangesprekken in een cyclus die voor de hele school hetzelfde is. Bij deze gesprekken wordt ook stilgestaan bij de gevolgen van de curriculumherziening.*
- 3. Studie- en ontwikkeldagen voor medewerkers worden voor een groot deel ingevuld met didactische en pedagogische thema's en dragen zo bij aan de professionele ontwikkeling van medewerkers.*
- 4. We voeren in het schoolteam meerdere keren per jaar de dialoog over de kernwaarden en hun betekenis voor ons handelen.*

5.1 Personele ambities

Ambitie 1: professionele ontwikkeling sHRM

De kwaliteit van het personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs, en een goede verbinding van het personeelsbeleid met de opgaven waar de scholen voor staan, is van grote meerwaarde. Een gedegen verantwoording kan helpen om het goede gesprek te (blijven) voeren. De school hanteert een aantal instrumenten om hieraan te kunnen voldoen. Via de Onderwijsregio Rijnmond werkt de school aan de volgende pijlers:

Onze aanpak rust op vier inhoudelijke lijnen:



In het kader van *Samen professionaliseren* is de school aangesloten bij het kennisnetwerk sHRM, en via de HR-businesspool wordt de school begeleid in het opstellen van het nieuwe sHRM-beleidplan, afgestemd op het Koersplan, zoals blijkt uit onderstaand filmpje.



De onderwijsregio ondersteunt de scholen in de begeleiding van zij-instromers. In maart 2025 heeft de school een zij-instromer voor het vak Nederlands aangetrokken.

Om de arbeidsmarkt te versterken participeert de school in het project *Wereldburgers voor de klas*, een traject voor hoogopgeleide statushouders, Oekraïense ontheemden en kennis-migranten met een erkende bevoegdheid. Zij krijgen de kans om hun onderwijsloopbaan in Nederland voort te zetten. De school biedt hun ruimte voor de wekelijkse lessen, maar ook met stageplaatsen als (technisch) onderwijsassistent.

Taakbeleid

In schooljaar 2024-2025 is een werkgroep aan de slag gegaan met het herzien van het taakbeleid, zodat het aansluit bij de huidige Koersplan en de onderwijsvernieuwing. Dit taakbeleid is met tweederde stemming aangenomen en in januari 2026 geëvalueerd.

Werkdrukmiddelen

Tweemaandelijks is een overleg tussen de directie en de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (pmr) over zaken die op school spelen en over de implementatie, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid. Op deze manier is het bestuur in een gezamenlijke aanpak tot een evenwichtige verdeling van de werkdrukmiddelen gekomen en is er een werkgroep gestart om het taakbeleid te herzien, passend bij de onderwijsvernieuwing.

Sinds 2023 ontvangt school collectieve werkdrukmiddelen. Jaarlijks wordt de besteding van deze gelden herijkt en verantwoord in het bestuursverslag. In het schooljaar 2023-2024 hebben de schoolleiding en de pmr de financiële en organisatorische conceptkaders ontworpen waarbinnen de collectieve werkdrukmiddelen kunnen worden besteed. Daarbij is gebruik gemaakt van de ondersteuning door Voion. Het Krimpenerwaard College heeft één locatie, er is dus geen sprake van allocatie van de middelen.

Het totaal te besteden bedrag in 2024 was € 244.000. Daarvan is 50 procent van de werkdruk-middelen die de school ontvangt, via de collectieve aanpak uitgegeven. De besteding is, gebruikmakend van de ondersteuning via Voion, collectief bepaald. In het eerste jaar zijn de gekozen maatregelen uitgebreider geëvalueerd. Voor 2025 is in samenspraak met de pmr de inzet opnieuw vastgesteld. Voor aanstaande jaren wordt de inzet bepaald in de werkgroep die de bijlage met de lesverdringende taken uit het taakbeleid evalueert en bijstelt.

Individuele werknemers krijgen meer uren binnen de jaartaak om op individuele basis een invulling te kiezen die aansluit bij de specifieke behoeften door een verhoging van het keuzebudget naar 90 uur.

Het mentoraat wordt als werkdrukverhogend ervaren. Om de onderwijsresultaten op niveau te houden, wordt van de school verwacht dat we de leerlingen beter volgen en eerder kunnen ingrijpen, mochten de resultaten tegenvallen. Daarnaast neemt de problematiek van de leerlingen toe. Vanuit de collectieve werkdrukmiddelen hebben collega's het dubbele aantal taakuren gekregen voor het mentoraat.

In 2023-2024 was het aantal lesuren voor het mentoraat 64 lu (ca. € 281.000).

In 2024-2025 was het aantal lesuren voor het mentoraat 67,2 lu (ca. € 238.000).

In 2025-2026 is het aantal lesuren voor het mentoraat 63 lu (ca. € 233.000).

Aanvullende bekostiging professionalisering

Voor de schooljaren 2021–2022 en 2022–2023, kalenderjaren 2023, 2024 en 2025 verstrekt de staatssecretaris per schooljaar of kalenderjaar, of gedeelte daarvan, aan het bevoegd gezag van een school aanvullende bekostiging voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders.

De school heeft het inductieprogramma voor startende leraren uitgebreid naar drie jaar, zoals in de CAO genoemd.

In de schoolleiding hebben de startende teamleiders en de startende conrector coaching en scholing gevolgd. Ook heeft het managementteam onder begeleiding een scholing gevolgd.

Ambitie 2: planmatig werkende secties

Kwaliteitszorg

Het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsagenda zijn aangepast aan de eisen van de inspectie. Er is instrumentarium aangeschaft om de kwaliteit te monitoren (*Cum Laude*). In de *Basiskwaliteitsbewaking vanuit de afdeling* zijn drempelniveaus gedefinieerd die de medewerkers in staat stellen leerlingen op de juiste manier te begeleiden. Met behulp van *Cum Laude* kunnen de teamleiders en leerjaarcoördinatoren cijferanalyses opstellen, analyseren en sturing geven aan het proces tot kwaliteitsverbetering.

Er zijn afspraken met de secties over het cijfermatig volgen van de resultaten. Dit heeft een plek gekregen in de sectiejaarplannen.

Ambitie 3: studie- en ontwikkeldagen

Studiedagen zijn dagen met een verplichte aanwezigheid, waarbij er ruimte wordt gecreëerd om gezamenlijk de vijf thema's uit het Koersplan te realiseren.

In 2024-2025 zijn daartoe de eerste stappen gezet. Er zijn drie studiedagen gepland om de collega's te begeleiden in de aangepaste lessen, rond vier thema's:

Thema 1: Een effectieve les in 80 minuten - het belang van leerdoelen

Thema 2: De kunst van het vragen stellen

Thema 3: Eigenaarschap en afnemende sturing

Thema 4: Het verschil tussen taakgericht en leerdoelgericht lesgeven

De onderwijsvernieuwing is gedurende het schooljaar 2024-2025 op meerdere momenten en in meerdere gremia geëvalueerd. Daaruit blijkt dat de volgende thema's aandacht blijven verdienen: de didactiek in de vaste lessen, de autonomie en begeleiding van onze leerlingen, effectieve inzet van de keuzelessen, de toetscultuur en het levend houden van het Koersplan.

Tijdens de vier studiedagen in 2025-2026 gaan collega's samen aan de slag met één van de volgende onderwerpen: toetscultuur, basisvaardigheden en burgerschap, ontwikkelen mentoraatsprogramma, didactisch coachen, intervisie 80-minutenlessen en 40-minutenlessen, ontwikkelen leermiddelenbeleid en digitale didactiek, ondersteuning en begeleiding en een programma voor het onderwijsondersteunend personeel. De thema's zijn zodanig gekozen dat ze aansluiten bij het Koersplan, het verbeterplan (laatste inspectiebezoeken) en/of de onderwijsvernieuwing. Collega's kunnen ervoor kiezen om zich extern te laten begeleiden of extern (bij te) scholen. Een groep bestaat uit ongeveer tien collega's. Elke groep verzorgt een terugkoppeling naar het hele personeel over de opbrengst van de studiedag.

Ambitie 4: kernwaarden van de school

Bij elk teamoverleg, elke plenaire opening van een studiedag, elke communicatie en elke andere mogelijke gelegenheid worden de kernwaarden van de school, de ambities en thema's uit het Koersplan herhaald en gerelateerd aan de acties die worden ondernomen.

5.2 Personeel in cijfers

In deze paragraaf zijn kengetallen opgenomen, die de bezetting in fte weergeven van alle medewerkers, met een onderverdeling in bestuur, management, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel.

Bestuur en management	2,70 fte
Onderwijzend personeel	51,33 fte
Ondersteunend personeel	20,71 fte

Tabel 1 Samenstelling fte 1-10-2025

De personele lasten bedragen ruim 80% van de totale lasten en vormen het grootste risico voor de bedrijfsvoering. Bij een teruglopend leerlingenaantal heeft de school immers nog na-ijlende verplichtingen aan het zittende personeel. Het is daarom van het grootste belang dat de formatie in verhouding blijft met het leerlingenaantal. Dat kan deels door de flexibele schil (tijdelijk aanstellingen) groot genoeg te houden.

De uitstroom van collega's per augustus 2024 was groot. De diversiteit aan redenen is nog groter. Met een onderwijsontwikkeling waarbij 10-20% minder les wordt gegeven, kwam deze uitstroom niet ongelegen. Tot nu toe was de uitstroom redelijk over de secties verdeeld, waardoor het een deel van de boventalligheid oplost. De school zal echter aanstaande jaren opnieuw structureel moeten inzetten op het vergroten van de flexibele schil, om toekomstige fluctuaties in leerlingaantallen op te kunnen vangen. In 2025-2026 zijn veel nieuwe en jonge collega's op school gestart.

De samenstelling van de aanstellingen is als volgt:

	1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025
In dienst vaste aanstelling	45,7 fte	40,75 fte	39,2078 fte
In dienst tijdelijke aanstelling	14,56 fte	10,77 fte	16,4525 fte
PNIL	2,12 fte	0 fte	0 fte
Verlof	-2,89 fte	-2,26 fte	3,4337 fte
Ziekteverzuim			0,9 fte
Vacature			0 fte
Netto	59,49 fte	49,26 fte	51,3266 fte

Samenstelling OP per 1-10-2025

De flexibele schil bedraagt in 2025 $(16,4525)/54,7603=30\%$.

Onderstaande kentallen worden gebruikt om te controleren of de school met de leerling/leraar-ratio nog in de pas loopt. Deze gegevens komen van de VO-raad: [VO in cijfers & sectorrapportage VO – VO-raad](#).

	totaal	op	oop	directie
KC in 2020	12,5	17,6	49,2	364,1
KC in 2023	11,6	15,9	49,7	306,3
KC in 2024	12,23	17,09	51,03	271,61
KC in 2025	10,99	16,2	45,38	310,93
Ter vergelijking 2024:				
Landelijk	10	14,1	50,4	486,8
Schoolsoort	11,2	15,4	47,3	517,9
In randstad		15,9		

2 https://www.duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/personeel/leerling-leraarratio-per-instelling.jsp

De gemiddelde leerling/leraar-ratio (= aantal leerlingen gedeeld door aantal fte onderwijzend personeel) voor onze schoolsoort (mhv-scholen met gemiddeld 3000 leerlingen) is 15,4. Door de aanpassing van de lessentabel lukt het de school eindelijk weer het streefgetal te halen.

Hoewel de bekostiging van het onderwijsondersteunend personeel niet los staat van het leerlingenaantal, wordt de omvang van deze deelformatie veel meer bepaald door de ondersteuningsvraag dan door het actuele leerlingenaantal. Mede door het gegeven dat de school zelf voor alle benodigde ondersteuning moet zorgen, is deze deelformatie de afgelopen jaren groter geweest dan op basis van bekostigingsnormen verwacht mag worden. Dit laat onverlet dat ook steeds kritisch naar de omvang van de deelformatie onderwijsondersteunend personeel gekeken wordt.

De formatie onderwijsondersteunend personeel ziet er als volgt uit:

Functiecategorie	Fte					
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Leerlingenadministratie	2,67	2,75	2,74	2,4	2,9	2,37
ICT	2,00	2,00	2,0	1,0	1,0	1,0
Facilitair (conciërge, schoonmaak, hoofd facilitair, kantine)	6,08	6,69	5,38	5,38	6,1	6
FPA	2,87	2,87	2,87	2,87	2,87	2,87
Directiesecretaresse	0,70	0,60	0,6	0,5	0,5	0,5
Overig (decaan, TOA, roostermaker, zorgcoördinator, onderwijsassistent)	3,97	4,14	5,14	4,5	3,1	5,27
Management	4,46	3,66	2,7	4,7	2,7	2,7
	22,75	22,70	21,43	21,35	19,17	20,71

Formatie onderwijsondersteunend personeel naar functiecategorie 2025-2026

De wijzigingen zijn als volgt te verklaren:

De aanstelling van de onderwijsassistent voor de bezetting van de stilte-uren, de beleidsmedewerker die voorheen docent was en de decaan die weer de switch maakt naar onderwijsondersteunend personeel.

Verklaringen omtrent gedrag

Scholen wordt gevraagd om vrijwillig een controle te laten uitvoeren op de tijdige aanwezigheid van de 'verklaringen omtrent gedrag' (VOG's). Deze controle maakt met ingang van 2024 geen onderdeel meer uit van de verplichte jaarrekeningcontrole.

Al jaren complimenteert de accountant de school voor een goede naleving van de regelgeving. Ook dit jaar voldoet de school aan het tijdig aanwezig zijn van VOG's. Daarom voegen we ook dit jaar het aantal VOG's toe aan het bestuursverslag.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	27	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG-verplichting	6	0	0

PNIL

Onder 'personeel niet in loondienst' vallen (ingehuurde) personen die tegen betaling reguliere werkzaamheden (t.b.v. de in het onderwijs/de school voorkomende gebruikelijke functies) voor een schoolbestuur uitvoeren zonder dat zij in loondienst zijn van dit bestuur. Hierbij kan het gaan om personeel dat in dienst is van derden (zoals uitzend-, detacherings- en payrollbureaus) of om zelfstandig personeel (zoals zzp'ers). Ook inhuur van personeel van andere schoolbesturen of (inval)pools valt onder PNIL. Vrijwilligers worden niet tot PNIL gerekend.

	kosten PNIL	% van totale personeelslasten
2021	186.271,-	2,52%
2022	675.709,-	8,57%
2023	638.909,-	8,05%
2024	94.454,-	1,24%
2025	6.882,-	0,09%
2026 (begroting)	45.000,-	0,56%

Als eigenrisicodragers betaalt de school de WW-kosten als werknemers werkloos worden. In de huidige krappe arbeidsmarkt is de kans echter gering dat de school de WW-kosten moet betalen. Daarom is toch steeds de keuze gemaakt om bij vervanging iemand in dienst te nemen, in plaats van iemand in te huren. En de doelstelling om geen gebruik te maken van PNIL wordt gehaald, op de inzet van een enkele adviseur na.

Uitkeringen na ontslag

In 2025 bedragen de 'Uitkeringskosten personeel uit dienst' € 65.187,- (begroot was € 70.000,-), dus 7% minder dan verwacht.

Bij een signaal van WW-aanvraag wordt door de school altijd contact gezocht met de oud-werknemer. Is de werkloosheid verwijtbaar? In dat geval zal de school bezwaar maken. Is de oud-werknemer buiten zijn schuld nog altijd werkloos, dan houden we contact om solliciteren te motiveren en te controleren. Indien nodig wordt de oud-collega ondersteunt met een loopbaancoach.

Banenafpraak

Het aantal schoolorganisaties in het voortgezet onderwijs dat aangeeft in 2024 werknemers uit de doelgroep Banenafpraak te hebben werken, is wederom licht gestegen van 66% (2023) naar 67% in 2024. Ook het aantal besturen dat acties heeft ondernomen op de Banenafpraak nam toe (2022: 46% 2023: 53,6%, 2024: 62,2%). In totaal zijn ongeveer 750 banen gerealiseerd en via inkoop nog eens ongeveer 668 banen. Dit aantal banen zorgt voor een gezamenlijk realisatiepercentage van ongeveer 37% (van het totaal aantal te realiseren banen). Dit blijkt uit de brief die minister Rijklaart (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) op 18 november 2025 naar de Tweede Kamer stuurde.

Ondanks de inspanningen die in de sector worden verricht, geven schoolorganisaties ook aan veel moeite te hebben om banen te creëren voor de doelgroep. Kenmerkend voor de sector is dat er slechts een klein percentage van de formatie beschikbaar is voor ondersteunende functies, het gedeelte van de formatie waarbinnen de schoolbesturen banen kunnen realiseren. Veruit het grootste deel van de formatie geeft les, waarvoor de werknemer in kwestie een lesbevoegdheid nodig heeft. In de groep van mensen met een arbeidsbeperking zijn vrijwel geen mensen bevoegd om als leraar of docent in het primair of voortgezet onderwijs te werken. De taakstelling van het voortgezet onderwijs is echter gebaseerd op het gehele personeelsbestand, hetgeen een niet-realistische taakstelling is.

Ook het Krimpenerwaard College heeft zich ingezet. Zo zijn er oriënterende gesprekken geweest met uitvoeringsorganisaties van de participatiewet in de regio. Dit heeft nog niet geleid tot een nieuwe collega met afstand tot de arbeidsmarkt.

In 2025 is een collega aangenomen, die in een re-integratietraject zat op een andere school. Dit telt niet mee in de cijfers van de Banenafpraak, maar laat wel zien dat de school openstaat voor de doelgroep.

Tot slot stelt de school het gebouw open voor ‘Wereldburgers voor de klas’ en lopen er in 2025-2026 twee collega’s stage uit deze groep. De ene als technisch onderwijsassistent, de ander als begeleider van het stiltelokaal en vrijwilliger in de Bibliotheek op school.

5.3 Bedrijfsvoering

Het gebouw, de ict, de faciliteiten, duurzaamheid, de wijze van privacywaarborging: bedrijfsvoering ondersteunt de onderwijskundige ambities van de school.

5.3.1 Huisvesting

Het gebouw is toegankelijk, transparant en een fijne en veilige plek om onderwijs te volgen.

De belangrijkste gebeurtenis in 2025 is dat er eindelijk, na zeven jaar van onderzoeken, berekeningen, bijstellingen van rekenregels, financieringsvraagstukken etc, een start is gemaakt met het herstel van de vloerconstructie, met in het voorjaar van 2026 de laatste herstelwerkzaamheden.

Het gebouw is nu tien jaar in gebruik. Tot nu toe zijn met beperkte maatregelen het gebouw en de installaties optimaal gehouden. Na tien jaar begint de situatie te ontstaan dat er wat meer verwachte en onverwachte vraagstukken komen rondom installaties.

Ook het meerjarenonderhoudsplan is tien jaar oud en moet in 2026 voor de tweede keer worden herzien. Daarmee kan, na overleg met de accountant, opnieuw besloten worden over de wijze

van de verwerking van groot onderhoud in de jaarrekening. Er blijft vrijheid voor schoolorganisaties om te kiezen voor het activeren en afschrijven van de kosten van groot onderhoud of voor de verwerking via een voorziening groot onderhoud¹⁵. Deze keuze heeft een mogelijke impact op vermogenspositie. Zo heeft deze aangepaste regelgeving direct invloed op de kengetallen die schoolbesturen hanteren voor het bepalen van hun financiële ruimte en het weerstandsvermogen. Ook heeft deze nieuwe regelgeving invloed op de landelijk discussie over mogelijke bovenmatige reserves.

5.3.2 ICT

Om het onderwijs optimaal te ondersteunen is een ict-infrastructuur van groot belang. De ict-infrastructuur is zo goed als mogelijk geoptimaliseerd om uitvoering te kunnen geven aan het Koersplan. In 2025 zijn alle voorbereidingen getroffen om de migratie van Veldwerk naar Bright mogelijk te maken. De gehele serverruimte is geschikt gemaakt voor deze migratie.

5.3.3 IPB/AVG

Het onderwijsveld is in toenemende mate afhankelijk van informatie en (meestal geautomatiseerde) informatievoorzieningen. Ook neemt de hoeveelheid informatie toe door ontwikkelingen als gepersonaliseerd leren met ict. Deze afhankelijkheid van ict en gegevens brengt nieuwe kwetsbaarheden en risico's met zich mee. Het is van belang om adequate maatregelen te nemen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy (IBP) om de gevolgen van deze risico's tot een aanvaardbaar niveau te reduceren en de voortgang van het onderwijs en de bedrijfsvoering optimaal te kunnen waarborgen.

AVG-jaarplan

Per schooljaar wordt in overleg met de Functionaris Gegevensbescherming een jaarplan opgesteld. Daarin staat opgenomen welke documenten in revisie gaan, op welke momenten awareness moet plaatsvinden en welke DPIA's gepland staan. Het is in schooljaar 2024-2025 goed gelukt het jaarplan te volgen. In dit [document](#) staan de ambities en de opvolging. Ook voor het schooljaar 2025-2026 loopt de planning volgens verwachting, zoals in dit [document](#) is te lezen.

Logboek datalekken

In 2025 is, naar aanleiding een klacht over een collega, een melding onderzocht. Klacht is ingetrokken, er was geen sprake van een datalek, er is geen melding gemaakt bij AP.

Awareness

De zwakke schakel blijft de mens. Er wordt maandelijks in een item in *Mijn KC-medewerkers* aandacht geschonken aan AVG/IBP/Privacy. Ook worden de nieuwe collega's ingelicht over de regels, taken en verantwoordelijkheden en waar informatie te vinden is.

De berichten worden afgestemd op recente ontwikkelingen, nieuwsitems of activiteiten op school. Zo is er voor de leerlingbesprekingen bijvoorbeeld herhaald wat de afspraken zijn over leerlingbesprekingslijsten en wordt voor de zomervakantie aandacht besteed aan het digitaal opruimen van bestanden.

¹⁵ [Handreiking verwerking van groot onderhoud verschenen - VO-raad](#)

Wanneer een voorgenomen verwerking van persoonsgegevens waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen, dient er voorafgaand aan de verwerking een zogenaamde gegevensbeschermingseffectbeoordeling uitgevoerd te worden. In 2024-2025 is de DPIA van Entree Federatie afgenomen en zijn schooleigen mitigerende maatregelen genomen. In december 2025 is de DPIA Malmberg besproken in een werkgroep van gebruikers en in maart 2026 is deze aangeboden aan de medezeggenschapsraad. De school volgt hier Kennisnet en SIVON.

Jaarverslag FC

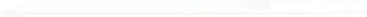
2025

Krimpenerwaard College

The logo consists of a circular icon with a stylized 'P' and 'C' inside, with the word 'PRIVACY' written below it.

In de periode februari-maart 2026 heeft de Functionaris Gegevensbescherming (FG) voor de tweede keer een beoordeling uitgevoerd op het privacydeel van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). Deze beoordeling geeft inzicht in welke mate het Krimpenerwaard College de bescherming

Het beeld laat zien dat de ‘overall’ gemiddelde volwassenheidsscore van het Krimpenerwaard College nu 2,4 is. Afgezet tegen het toetsingskader dat uitgaat van een minimaal volwassenheidsniveau 3 voor alle normen, is dat nog niet op alle punten voldoende. Ter vergelijking: op 1 januari 2025 lag deze score op 2,1. De conclusie is dat het Krimpenerwaard College goed op weg is, maar nog niet voldoet aan de baseline van het privacydeel van het Normenkader IBP (25 normen). De organisatie is daarmee nog niet voldoende in controle voor wat betreft gegevens-

DOMEIN / STATEMENT		VOLWASSENHEID		VOLWASSENHEIDSNIVEAUS	
Titel		01-01-2025	Nu	Groei	Verdeling
^	Domeinen Privacy (P)	~2,1	~2,4	⊕ 0,3	
▼	1. Beleid	~2,7	~3,3	⊕ 0,6	
▼	2. Processen	~1,6	~1,9	⊕ 0,3	
▼	3. Organisatorische inbedding	~3,0	~3,0		
▼	4. Rechten van betrokkenen	~1,8	~2,0	⊕ 0,2	
▼	5. Samenwerking	~2,0	~2,3	⊕ 0,3	
▼	6. Beveiliging	~2,0	~2,7	⊕ 0,7	
▼	7. Verantwoording	~3,0	~3,0		

6. Financiën

In dit hoofdstuk wordt de balans en de staat van baten en lasten toegelicht. De cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening 2025.

6.1 Financieel beleid, planning en control

Het financieel beleid is gericht op de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs in al haar aspecten en dimensies voor de korte en middellange termijn. Centraal staat steeds de balans tussen de eisen van het onderwijs (het primaire proces) en het financiële perspectief. De Stichting Krimpenerwaard College streeft naar een solide financiële basis met een jaarlijks sluitende exploitatie, voldoende reserves en adequate voorzieningen.

Het financieel beleid moet zoveel mogelijk risico's afdekken en is gebaseerd op een goede planning- en controlcyclus, die begint met een actuele en betrouwbare begroting en meerjarenbegroting. De belangrijkste uitgangspunten voor de begrotingscyclus zijn:

- We werken vanuit de visie, uitgangspunten en kernwaarden zoals opgenomen in het Koersplan.
- We werken met een geïntegreerde begroting waarin geen scheiding bestaat tussen personele en materiële middelen.
- We begroten op basis van wat we in werkelijkheid nodig denken te hebben. Daar waar dat leidt tot knelpunten, moeten beleidsmatige keuzes worden gemaakt voor de inzet van middelen.
- Bij de toedeling van de middelen willen we zoveel mogelijk aansluiten op de bekostiging, maar ook beleidsrijk kiezen voor inzet van middelen op de punten waar dat nodig is.
- De bestuurder stelt de begroting vast, na advies van de medezeggenschapsraad.
- De raad van toezicht keurt de begroting goed.
- De begroting is taakstellend en gekoppeld aan de meerjarenbegroting.

De begroting is hiermee een leidend sturingselement als basis voor monitoring tijdens het jaar. Gedurende 2025 is de exploitatie regelmatig getoetst aan de begroting, als input voor eventuele bijsturing. Deze werkwijze is complex geworden door de vele en diverse subsidies.

6.2 Treasury

Het Ministerie van OCW stelt ten aanzien van beleggingen als uitgangspunt dat publiek geld wordt verstrekt ten behoeve van het primaire proces van onderwijsinstellingen: het verzorgen van onderwijs en onderzoek. Het financiële beleid en het beheer van de instellingen is dienstbaar aan het realiseren van de publieke doelstellingen en is daartoe op transparante wijze gericht op de financiële continuïteit. Dit proces mag niet in gevaar worden gebracht door het aangaan van risico's die daarop niet direct betrekking hebben.

Het treasurybeleid van de Stichting Krimpenerwaard College wordt gevoerd binnen de kaders van de 'Regeling beleggen, belenen en derivaten OCW' die op 19 december 2018 is geactualiseerd. Het primaire doel is het beheersen van de financiële risico's, het secundaire doel is het reduceren van eventuele financieringskosten. Er is geen sprake van speculatieve financiële instrumenten en/of derivaten.

De algemene doelstellingen van het treasurybeleid zijn:

- o het zorgdragen voor de tijdige beschikbaarheid van de benodigde middelen tegen acceptabele condities;
- o het minimaliseren van de kosten van het verkrijgen van financiële middelen;
- o het optimaliseren van het rendement van eventuele tijdelijk overtollige liquide middelen;
- o het beheersen van financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen zijn verbonden;
- o het registreren van transacties in de administratie;
- o het vormen van adequate dossiers;
- o een goede interne en externe informatievoorziening over de uitvoering van het treasurybeleid;
- o het omgaan met de eventueel (beperkte) private middelen op dezelfde manier als met de publieke middelen;
- o het nakomen van wettelijke verplichtingen inzake het bovenstaande.

Het treasurystatuut is in maart 2025 geactualiseerd en goedgekeurd door de raad van toezicht.

De wijzigingen in deze versie zijn beperkt van aard:

- Er zijn enkele tekstuele onvolkomenheden gecorrigeerd;
- relevante bronverwijzingen zijn toegevoegd of geactualiseerd;
- de opmaak is op enkele punten verbeterd.

De inhoudelijke richtlijnen zijn ongewijzigd gebleven, aangezien de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten' uit 2018 nog steeds van kracht is en er geen nieuwe wettelijke kaders zijn die aanpassingen noodzakelijk maken.

6.3 Toelichting op de balans

De financiële positie van de Stichting Krimpenerwaard College komt tot uitdrukking in de balans. De verkorte balans is hieronder weergegeven en bevat een vergelijking van de balanstotalen van de jaren 2024 en 2025.

	Werkelijk 2024	Werkelijk 2025	Mutatie 2024
ACTIVA			
Materiele vaste activa	1.346.523	1.186.596	-159.927
Vorderingen	313.519	404.459	90.940
Liquide middelen	1.683.037	1.363.885	-319.152
Totaal activa	3.343.079	2.954.940	-388.139

PASSIVA			
Eigen vermogen	574.023	839.349	265.326
Voorzieningen	1.049.153	1.221.823	172.670
Kortlopende schulden	1.719.903	893.768	-826.135
Totaal passiva	3.343.079	2.954.940	-388.139

Het balanstotaal van de Stichting Krimpenerwaard College neemt ten opzichte van 2024 af met € 388.139 tot € 2.954.940. Voor een nadere onderbouwing van samenstelling en verloop van de overige verschillende onderdelen van de balans verwijzen we naar de toelichting op de balans zoals opgenomen in de jaarrekening.

6.4 Toelichting op de exploitatie

	Werkelijk 2024	Begroting	Werkelijk 2025
BATEN			
Rijksbijdragen	8.891.343	8.919.141	9.623.176
Overige baten	326.001	320.596	360.033
Totaal baten	9.217.344	9.239.737	9.983.209
LASTEN			
Personeelskosten	7.684.846	7.146.210	7.937.537
Afschrijvingen	176.360	175.796	186.679
Huisvestingskosten	553.025	629.500	560.984
Overige lasten	1.017.864	1.058.207	1.046.385
Totaal lasten	9.432.095	9.009.713	9.700.585
Saldo baten en lasten	-214.751	230.024	282.624
Financiële baten en lasten	15.560	0	13.701
Nettoresultaat	-199.191	230.024	265.325

Aan de lastenkant zijn enkele verschillen als volgt te verklaren.

Omdat de personele lasten van grote invloed zijn op de financiën van school, blijft het noodzakelijk om deze lasten het hele jaar te volgen. Splitsen we de personele lasten uit naar enkele verschillende looncomponenten, dan zien we het volgende:

	Begroting	Uitputting loonkosten december 2025	Afwijking %
441000-Loonkosten OP	5.076.238,-	5.609.556,40	111%
441020-Loonkosten directie	296.677,-	309.335,96	104%
441025-Loonkosten bestuur	160.328,-	167.158,54	104%
441030-Loonkosten OOP	1.143.512,-	1.307.799,74	114%
441070-Loonkosten vervanging eigen risico	113.505,-	123.635,05	109%
TOTAAL	6.790.260,-	7.517.485,69	

De totale loonkosten hebben de begroting overschreden, op alle componenten. Dat heeft meerdere oorzaken.

- De eerste zeven maanden was er direct een overschrijding te zien. Dat waren CAO-gerelateerde kosten die eind december 2024 duidelijk werden.
- Voor de laatste 5 maanden van het jaar is het niet gelukt dat te herstellen. Daar liggen de volgende oorzaken aan ten grondslag:
 - o Het verschil tussen bruto en netto inzet is vergroot door de startende docenten met lesreductie.
 - o In de onderwijsvernieuwing is extra onderwijstijd gecreëerd door de inzet van een extra oop-er. De lessentabel is aangepast op enkele wensen van secties, correctie op onderwijstijd in enkele leerjaren en het toevoegen van lessen basisvaardigheden, OLO-lessen en lessen binnen ondersteuning (Selfie, R&W, leerstrategieën).
 - o Het ziekteverzuimpercentage is hoger dan het gemiddelde verzuimpercentage.
 - o De leerlingratio komt in september 2025 uit op 16,2. Dat is laag, maar hoger dan 2024-2025.

Over de overschrijding van de personele lasten is al gedurende het hele kalenderjaar gerapporteerd.

De afschrijvingskosten, huisvestingslasten en overige lasten blijven binnen de begroting. De energiekosten zijn goed ingeschat en de school ontvangt geld terug over 2025. Het contract voor 2026 is daarop aangepast.

Ook aan de batenkant is een verschil te zien, die als volgt is te verklaren.

- In juli 2025 is de bekostigingsregeling voor het voortgezet onderwijs gepubliceerd, met daarin een verhoging van met 4,88% i.v.m. de loon- en prijsontwikkeling in 2025.
- Daarnaast zijn er voor 2025 extra incidentele middelen beschikbaar waardoor de indexatie in 2025 afgerond uitkomt op 5,01%.
- Een verhoging én verlenging van de subsidie voor het opstarten van de parkrijgerichte havo.
- Een verhoging van de aangevraagde subsidie voor de trajectvoorziening (= een voorziening voor leerlingen die dreigen uit te vallen).

6.5 Indicatoren

Op basis van de balans en exploitatierekening is een aantal indicatoren becijferd (zie onderstaande tabel). De Inspectie van het Onderwijs hanteert signaleringswaarden voor het beoordelen van de financiële positie van onderwijsinstellingen. Deze signaleringswaarden zijn bij de indicatoren vermeld.

Indicator	Signaleringswaarde	Werkelijk eind 2024	Werkelijk eind 2025
Liquiditeit	< 1,0	1,16	1,98
Solvabiliteit 2	< 0,3	0,49	0,70
Absolute omvang liquide middelen	< 100.000	1.683.037	1.364.895

Indicatoren [Signaleringswaarden financieel continuïteitstoezicht](#) | [Toezicht op financieel beheer](#) | [Inspectie van het onderwijs](#)

De Inspectie van het Onderwijs heeft een advies gegeven aan de Minister van OCW over een indicator en een signaleringswaarde bij onderwijsinstellingen om bovenmatig publiek eigen vermogen te detecteren. De formule hiervoor luidt:

Normatief Eigen Vermogen =

- o 0,5 * (aanschafwaarde gebouw * 1,27)
- o + boekwaarde resterende materiele vaste activa
- o + 0,05 * alle baten

Dit betekent voor de Stichting Krimpenerwaard College naar de stand van 31 december 2025:

Onderdelen normatief eigen vermogen	Bedrag
Gerealiseerd publiek eigen vermogen	839.349
Normatief publiek eigen vermogen	1.752.010
Onderschrijding	912.661

Op basis van de formule voor het detecteren van mogelijk bovenmatig publiek vermogen is er bij de Stichting Krimpenerwaard College ultimo 2025 sprake van een *onderschrijding* van € 912.661 (ratio 0,5). Uit de toepassing van dit kengetal op de jaarrekeningcijfers 2025 blijkt dat de Stichting Krimpenerwaard College naar het oordeel van de Inspectie van het Onderwijs geen overtollige publieke reserves aanhoudt.

6.6 Europese aanbestedingen

In 2025 is gestart met de Europese aanbestedingen voor de leermiddelen. Deze is in januari 2026 afgerond. Op dit moment laten de kosten voor leermiddelen een stijgende lijn zien, maar hebben net nog niet het niveau van voor de eerste aanbesteding,

	2019	2020	2021	2022	2022 zonder overnameboete	2023	2024	2025
aantal lln	393.306	350.437	346.655	364.282	294.349	235.086	256.930	307.842
€ per lln	985	927	901	849	849	825	843	841
	399,30	378,03	384,74	429,07	346,70	284,95	304,78	366,04

Leermiddelen kosten (kosten Iddink, VanDijk, Wasp, Expo, Fundament, Inf Actief en vervroegde afschrijvingen exclusief materialen op sectiebudget bij bijv. techniek, beeldende vorming etc.)

In 2025 was het spannend wat de overheid zou besluiten over de btw op leermiddelen. De btw-verhoging was in eerste instantie definitief, toen zocht de minister naar alternatieve dekking, toen werd het stil en later viel het kabinet. De onbetrouwbaarheid van de overheid maakt het lastig te begroten en te plannen.

7. Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf wordt aandacht besteedt aan de belangrijke ontwikkelingen die worden verwacht. Het gaat daarbij met name om:

- belangrijke ontwikkelingen in de baten en lasten, mede op basis van de verwachte ontwikkeling van kengetallen en bekostigingsvariabelen (zie meerjarenbegroting),
- het huisvestingsbeleid en de overige voorgenomen investeringen en projecten,
- de ontwikkelingen rond contractactiviteiten en zogeheten derde geldstroomactiviteiten,
- de verwachte mutaties in reserves (onderscheiden naar de algemene reserves, de bestemmingsreserves, en overige reserves en fondsen) en voorzieningen. Dit is een conclusie gebaseerd op de gegevens uit hoofdstuk 6.

7.1 Financieel toekomstperspectief

Een belangrijke basis voor de continuïteitsparagraaf wordt gevormd door de meerjarenbegroting. Hierin hebben we onze ambities, speerpunten en doelstellingen voor 2025 in financiële zin vertaald.

In mei 2026 is de meerjarenbegroting 2026-2029 opgesteld. Deze is goedgekeurd door de raad van toezicht en eveneens vastgesteld door de rector-bestuurder. Dat geldt ook voor de meerjarenbalans. De kengetallen van 2025 voldoen aan de gestelde normen van het ministerie van OCW.

Meerjarenexploitatie en -balans KC

Meerjarenbegroting

	2025r	2026	2027	2028	2029
baten					
rijksbijdragen	9443	9145	9310	9310	9310
overige overheidsbijdragen en subsidies	180	176	165	165	165
overige baten	360	496	280	265	265
totaal baten	9983	9817	9755	9740	9740
lasten					
personele lasten	7938	8210	8080	8080	8080
afschrijvingslasten	187	170	165	165	165
huisvestingslasten	561	601	605	605	605
overige lasten	1046	1200	968	968	968
totaal lasten	9732	10181	9818	9818	9818
saldo baten en lasten	251	-364	-63	-78	-78
saldo financiële baten en lasten	14	0	0	0	0
totaal netto resultaat	265	-364	-63	-78	-78

Meerjarenbalans

	2025	2026	2027	2028	2029
activa					
vaste activa					
materiele vaste activa	1187	1160	1160	1160	1160
totaal vaste activa	1187	1160	1160	1160	1160

vorderingen	404	199	210	210	210
liquide middelen	1364	1095	1030	965	887
totaal vlottende activa	1768	1294	1240	1175	1097
totaal activa	2955	2454	2400	2335	2257
passiva					
eigen vermogen					
algemene reserve	308	-56	-119	-197	-275
bestemmingsreserve publiek	531	531	531	531	531
totaal eigen vermogen	839	475	412	334	256
voorzieningen	1222	1009	1048	1071	1071
kortlopende schulden	894	970	940	930	930
totaal passiva	2955	2454	2400	2335	2257
liquiditeit (signaleringswaarde <1,0)	1,98	1,33	1,32	1,26	1,18
solvabiliteit 2 (signaleringswaarde <0,3)	0,7	0,6	0,61	0,6	0,59
weerstandsvermogen >10% en <40%	28,39%	19,36%	17,17%	14,30%	11,34%

De meerjarenbegroting houdt rekening met de volgende wijzigingen:

2025

De gegevens van 2025 zijn gebaseerd op de jaarrekening zoals die nu (juni 2026) is gepresenteerd aan de accountant. Daar is in gewijzigd de dotatie voorzieningen budgetturen, zonder compensatie uit de risicoanalyse.

2026

De begroting 2026 is niet gewijzigd en is weergegeven zoals goedgekeurd door het bestuur in november 2025. Er is een aantal wijzigingen bekend, die nog niet zijn verwerkt:

- In de begroting 2026 is uitgegaan van 841 leerlingen en de personele bezetting (peildatum 1-11-2025) van ca. 51,77 fte OP en 24,33 fte OOP.
- Voor schooljaar 2026-2027 blijkt nu naar verwachting het aantal leerlingen iets hoger te liggen, namelijk 858,5. In het Plan van Inzet wordt uitgegaan van 858,5 leerlingen en de personele bezetting (peildatum 1-8-2026) van ca. 46,0317 fte OP (incl. stiltelokaal) en 23,5028 fte OOP.

De baten zullen toenemen:

- Op basis van de 1-okt-telling: ca 153k. Dit telt mee in de begroting 2027.
- De extra structurele/gerichte/aanvullende bava-gelden: ca. 175k. De gelden ontvangt de school blijkbaar eind 2026.

Aan de kostenkant zijn de volgende wijzigingen ten opzichte van de begroting te zien:

- Er is een lijst met besparingen opgesteld. Deze levert het volgende op voor 5/12 van 2026:
 - o Onderwijs: 24.000,-
 - o OOP: 7.500,-

- o Organisatiestructuur: 9.000,-
- o Materieel: 0,-
- o Leerlingbegeleiding: 11.900,-
- o Totaal: 52.000,-
- Als het lukt om strak te formeren, de leerlingratio rond de 1:18 te houden én in de vacatures jonge docenten aan te nemen, dan zou op personele kosten ca. 3 fte kunnen worden bespaard (in vergelijking met de begroting 2026). Dat betekent 5/12 van 3 fte met een gemiddelde loonkosten van 110k is 137k). Omdat daar zitten bovenstaande kostenbesparingen in. Dus in totaal zou vanaf augustus nog (137-52) extra 85k kunnen worden bespaard in de formatie.

Voor de begroting 2026 betekent dit een plus van 175k in de baten én 85k minder in de personele lasten. Het tekort wordt kleiner.

2027 en verder

De rijksbijdragen zijn gebaseerd op leerlingaantallen. Besloten is deze voor 2027 en verder stabiel te houden op 850 leerlingen. Dus iets voorzichter te zijn dan de leerlingprognose aangeeft.

Te lezen valt dat de bava-gelden voor 2027 182,- tot 206,- per leerling is. Deze is als gemiddelde verwerkt in de rijksbijdragen.

De overige overheidsbijdragen en subsidies blijven vooralsnog stabiel. Op dit moment wordt er een MDT-subsidie aangevraagd voor 1,2 miljoen voor aankomende 3 jaar. Deze is nog niet opgenomen. Ook nog niet verwerkt is de KoersVO-subsidie voor de trajectvoorziening 80k voor 3 jaar.

De overige bijdragen bestaat uit de VKC-gelden. In de toekomst worden geen wijzigingen verwacht in het beleid van de VKC.

Aan de lastenkant wordt rekening gehouden met de volgende wijzigingen:

- Bij gelijkblijvende leerlingaantallen blijven in principe de personele lasten gelijk. In 2027 is rekening gehouden met de pensionering van 1,3 fte, gelijk aan 130k. Ook worden op dit moment gesprekken gevoerd voor een wijziging in de organisatiestructuur.
- De afschrijvings- en huisvestingslasten zullen naar verwachting niet veel afwijken. Dat is wel afhankelijk van het nieuw op te stellen mjoep en een besluit over het wel of niet overstappen naar de componentenmethode.
- Vanaf 2027 en verder zal extra gestuurd worden op kosten en licenties.

7.2 Ontwikkeling personele bezetting o.b.v. leerlingenaantallen

In paragraaf 4.1.1 wordt de leerlingprognose besproken en geanalyseerd.

De 1-oktobertelling 2025 laat een daling zien in leerlingaantallen. Het blijft noodzakelijk dat het Krimpenerwaard College beschikt over een flexibele schil, omdat het anticiperen op de daling van de formatie voor het onderwijzend personeel hoofdzakelijk geschiedt door gebruik te maken van de flexibele schil (tijdelijke aanstellingen).

In de begroting houden we in de komende jaren rekening met de volgende personele bezetting van het onderwijzend personeel. Het aantal fte van het onderwijsondersteunend personeel is minder afhankelijk van het aantal leerlingen.

	Aantal leerlingen	Totaal fte	Flexibele schil fte en %	Lln ratio (in lln/fte)
2017-2018	1123	66,478	12,271 (18%)	17,7
2018-2019	1049	60,301	12,194 (20%)	17,3
2019-2020	986	59,574	16,661 (28%)	16,44
2020-2021	927	54,722	12,629 (23%)	16,5
2021-2022	901	56,46	12,969 (23%)	15,6
2022-2023	845	58,34	18,42 (32%)	14,5
2023-2024	828	57,64	12,5 (22%)	14,4
2024-2025	843	49,26	10,77 (21%)	17,1
2025-2026	832	54,76	16,45 (30%)	18,8
2026-2027*	858	52,41	7,86 (20,5%)	19,8
2027-2028*	858	47,67		18
2028-2029*	858	47,67		18
*Peildatum fte 1-10, o.b.v. statistische prognose				

7.3 Risicobeheersings- en controlesystemen

Risicomanagement is een onderdeel van de financiële planning- en controlcyclus van het Krimpenerwaard College. Bij risicomanagement worden de risico's die de school loopt (gericht op de toekomst) op diverse gebieden in kaart gebracht en worden zo mogelijk beheersingsmaatregelen getroffen. Aan de hand van de risicoanalyse kan dus proactief met de risico's omgegaan worden, waardoor de organisatie meer tijd heeft om in te spelen op de ontwikkelingen die op het Krimpenerwaard College afkomen.

Jaarlijks voert de schoolleiding een risicoanalyse uit om vast te stellen op welke terreinen extra aandacht en/of financiële middelen nodig zijn. De risicoanalyse vindt plaats in oktober als voorbereiding op de begroting van het volgende kalenderjaar, om ervoor te zorgen dat de algemene reserve voldoende is om de risico's te dekken. Een risicoanalyse bestaat uit de volgende stappen:

1. identificeren van de risico's;
2. beoordelen van de geïdentificeerde risico's (kans en impact);
3. beoordelen of er beheersingsmaatregelen gewenst en mogelijk zijn;
4. meten, controleren en bijsturen.

De eindverantwoordelijkheid voor het bestaan en de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen ligt bij de rector-bestuurder. Deze systemen hebben als doel het bewaken van de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van de wet- en regelgeving. Alle procedures, taken en verantwoordelijkheden zijn beschreven in het Handboek AO. Deze procedures worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

De bestuurder, de conrector bedrijfsvoering en het hoofd financiën hebben bij twijfel of bij vraagstukken de basishouding om andere experts te raadplegen, zoals de accountant of de financiële commissie van de raad van toezicht. De Stichting Krimpenerwaard College is lid van de brancheorganisatie voor het voortgezet onderwijs, de VO-raad, het netwerk voor compacte

besturen, de Coöperatie VO¹⁶ en de vereniging voor openbare en algemeen toegankelijke scholen VOS ABB.

7.4 Belangrijkste risico's en onzekerheden

De VO-raad ontwikkelde een aantal hulpmiddelen dat scholen helpt invulling te geven aan hun risicomanagement. De basis van de documenten is gelegd door het Nederlands Adviesbureau voor Risicomanagement.

Voor de onderkende risico's kunnen in veel gevallen beheersingsmaatregelen ingezet worden, om te voorkomen dat de risico's zich voordoen of om ze te beperken.

Voor een risico waarvoor geen beheersingsmaatregel mogelijk is of waar na het inzetten van de beheersingsmaatregel nog een (rest)risico overblijft dient ingeschat te worden wat de kans is dat het risico zich dan nog voordoet en wat de impact is (financieel) als het risico zich voordoet. In onderstaande afbeelding (door op de afbeelding te klikken, opent het bestand zich) staat per risicogebied de kans, de impact, de buffer en de beheersmaatregelen.

¹⁶ Zie 2.3.

Risicogebied	Omschrijving	Kans	Impact	Risicoscore	Beheersmaatregel
1 leerlingen		3	4	€ 70.000	
	Negatieve ontwikkeling leerlingenaantallen (lange termijn)	3	4		Juste statistische prognose toepassen, formatie aanpassen op prognose, jaarlijks de betrouwbaarheid van de leerlingprognose bespreken met de kernteams, flexibele schil behouden.
	Aanbod van aantal zorgleerlingen neemt toe	3	2		Het aantal lrt met extra ondersteuning groeit en is onder tussen ca. 20% van de inpopulatie. In school is voldoende extra ondersteuning. De basisondersteuning moet versterkt. Nodig is om de kennis en kunde bij docenten en mentoren te vergroten, d.m.v. mentorentraining, uitbreiding inductieprogramma, uitbreiden collegys die vaardig zijn in RAW en SELFie.
	Onzekere financiering	3	5		Vanuit een subsidie wordt in 2026 een trajectklas opgestart, daarna zal de school de trajectklas zelf moeten financieren. Ontbrekende overheid: betrouwbare risicoanalyse en voldoende solvabiliteit behouden.
	Groeit in relatie tot de (achterlopende) financiering	3	2		Grotere groei dan verwacht, zal het eerste deel van het schooljaar worden opgevangen door voldoende weerstandvermogen.
2 onderwijs en kwaliteit		4	3	€ 125.000	
	Zorgleerlingen onvoldoende kunnen voorzien van gepast onderwijs	3	3		Het aantal lrt met extra ondersteuning groeit en is onder tussen ca. 20% van de inpopulatie. In school is voldoende extra ondersteuning. De basisondersteuning moet versterkt. Nodig is om de kennis en kunde bij docenten en mentoren te vergroten, d.m.v. mentorentraining, uitbreiding inductieprogramma, uitbreiden collegys die vaardig zijn in RAW en SELFie.
	Onvoldoende in staat om onderwijsvernieuwing (de nieuwe Kers) te realiseren	3	4		Vanuit een subsidie wordt in 2026 een trajectklas opgestart, daarna zal de school de trajectklas zelf moeten financieren. Er is in 2024 een gedragen Koersplan ontwikkeld. Aandacht en hernaming van de doelen blijft nodig. Binnen het mt werken aan eenduidigheid over doel/weg/route.
	Niet realiseren van wettelijk voorgeschreven onderwijs(tijd) (aantal klokuren)	4	2		De kans dat onvoldoende onderwijs(tijd) wordt gerealiseerd is groot door krapte op de arbeidsmarkt. Risico wordt geaccepteerd, want uitlogbaar.
	Feitelijke onderwijsresultaten- en scores blijven achter bij de doelstellingen	4	4		Risico is aanwezig en impact is groot door imageschade.
	Kwaliteit van het onderwijszorgsysteem niet toereikend (voor het leveren van onderwijskwaliteit en verantwoording)	2	2		Door consequente uitvoeren van de kwaliteitsagenda, het volgen van de mt-jaarplanning en aanschaf van CamLaude maakt de kans klein dat dit gebeurt.
	Onvoldoende sturing op kwaliteit, onvoldoende urgentiebesef, onvoldoende data driven werken.	4	3		Door professionalisering van het mt, consequente uitvoeren van de kwaliteitsagenda, het volgen van de mt-jaarplanning en aanschaf van CamLaude maakt de kans klein dat dit gebeurt.
3 organisatie en personeel		4	3	€ 70.000	
	Onvoldoende gekwalificeerd personeel (OP/Niet in staat zijn om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden)	5	4		Kans is groot. Goed werkgeverschap, goed inductieprogramma, uitgebreid programma voor stagebeleid, gezamenlijk beschrijven sHRM. Extra tijd, geld en aandacht voor de begeleiding van onervaren collega's.
	Opbouw/samenstelling personeelsbestand onvoldoende in evenwicht	2	2		Een redelijk oud personeelsbestand, brengt hogere kosten met zich mee. Aantrekken van stagiairs, stagiairs binden aan de organisatie. En verder accepteren dat door het personeelstekort ook inzet nodig is met 'oudere' zij-instromers en gasvrije waarden. Grote kans, school heeft beperkte invloed.
	Ontstaan van wachtdruk (wegens werkloosheid of volledige arbeidsongeschiktheid, danwel arbeidsconflict)	2	3		Bij gesignaleerd risico in het aannamebeleid, alternatieve payrolling onderzoeken. Door de huidige arbeidsmarkt wordt de kans kleiner.
	Toezeggingen van medewerkers naar buiten toe (ouders, leerlingen) die niet (direct) kunnen worden waargemaakt	3	2		Juste interne communicatie over aanbod en grenzen.
	Onvoldoende contractbeheer (onvoldoende inzicht in lopende contracten)	2	3		Omdat we een kleine organisatie zijn, is de kans erg klein. Geen maatregelen nodig.
	Personeelsdossier niet op orde	2	3		Vanuit accountancy-personeel: dossiers zijn compleet en omdat we een kleine organisatie zijn, is de kans op incompleetheid erg klein. Geen maatregelen nodig. Vanuit afvoel-standpunt: opbouw dossier is vaak onvoldoende om juridische stappen te kunnen zetten.
	Gebrek aan mobiliteit personeel	2	2		Er zijn interne richtlijnen en afspraken over een percentage flexibele schil om leerlingdaling op te kunnen vangen.
	Onvoldoende in staat om ouderschapverlof op te kunnen School voldoet niet aan resultaatverplichtingen LB, LC en LD in functie van school, voldoet wel maar is te duur uit vanwege startsubsidie of beleidskeuze	4	3		Kans is groot. Schrappen in de lesstaf tabel.
	Jaarlijks actief promotiebeleid vs jaarlijks realistische afspraken met pmr over het getal van de functiemix	3	3		
4 bedrijfsvoering en financiën		3	3	€ 50.000	
	Gebrek aan relevante en/of betrouwbare managementinformatie over de actuele status van de realisatie	3	2		Bijhouden van scholing van de stafafdeling.
	Tegenvalende inkomsten uit ouderbijdragen	2	1		De kans is aanwezig, maar door afspraken met de VKC is de impact beperkt.
	Onvoldoende functioneren van de governancestructuur binnen de onderwijsinstelling	2	3		Professionalisering van de nvt.
	Mislopen/terugvordering ontvangen subsidiegelden	2	3		Bijhouden subsidiekalender, scholing in verantwoording.
	Werkdruk wordt als hoog ervaren (medewerkers geven aan moeite te hebben om te kunnen voldoen aan de eisen van het werk binnen de daarvoor gestelde tijd)	4	4		Kans is groot. Invloed van school is beperkt. Stimuleren van het inzetten van de individuele en collectieve werkdrukmiddelen.
	Onderwijsinstelling draagt onnodig btw af	1	1		nvt
	Onduidelijkheden over de allocatie van middelen	1	1		nvt
	Vermindering/wegvallen van incidentele gelden waarmee structurele lasten zijn aangegaan	3	4		Door de vele incidentele subsidies is de kans aanwezig. Goede samenspraak staf en schoolleiding.
	Omvang van de vergoeding van de incidentele looncomponent in de lumpsum wijkt af van de daadwerkelijke kosten	4	4		Door de vele incidentele subsidies is de kans aanwezig. Goede samenspraak staf en schoolleiding.
	Hoogbesteding gemiddeld ziekteverzuim	3	4		Inzet collectieve werkdrukmiddelen, uitvoeren beleid duurzame inzetbaarheid, juiste uitvoering verzuimbeleid.
	Wijziging van vermogenspositie door aanpassing verwerking groot onderhoud in de jaarrekening	2	2		In overleg met de accountant is in 2024 de beste methode, met de minste impact, gekozen.
	Stijging van de rente hoger dan voorzien in de meerjarenbegroting/huisvestingsplan. Dit beïnvloedt de kosten van de externe financiering	1	1		Geen externe financiering aanwezig
5 huisvesting		2	2	€ 7.500	
	Onvoorziene reparatie/aanpassing aan schoolgebouw	2	2		In 2025 worden de reparaties mbt de vloerconstructie afgerond. Gelden voor reparatie is aanwezig en gereserveerd. Kans terugstorting aan gemeente is nihil.
	Schoolgebouw voldoet niet aan onderwijskundige eisen	1	1		Kans is klein, geen maatregelen nodig.
	Onderbezetting/leegstand huisvesting ten opzichte van de norm	2	2		Kans is wellicht aanwezig. IHP van de gemeente duidt daar niet op. Het biedt kansen, wanneer PO in trek krijgt.
	Materieel oorspronkelijk (voor ondernemend gebouwen) vanuit het Rijk structureel onvoldoende.	1	3		Kans is klein, geen maatregelen nodig.
	Huisvestings situatie is afhankelijk van financiering en besluitvorming van de gemeente	1	1		Kans is klein, geen maatregelen nodig.
6 it		3	3	€ 50.000	
	Leerlingen hacken informatiesystemen/laptops van onderwijsinstellingen/docenten	3	3		MFA geïmplementeerd, scholing AVG personeel, up to date systemen.
	Langdurige storingen in informatievoorziening (uitval ICT)	3	3		Up to date houden van systemen, papieren leermiddelen (LIFO) als back up
	Onbeveiligd (e.a. leerlingen) hebben toegang tot vertrouwelijke informatie	3	3		MFA geïmplementeerd, scholing AVG personeel, up to date systemen.
7 wet en regelgeving		2	4	€ 17.500	
	In onvoldoende mate voldoen aan de (informatie) eisen van de onderwijsinspectie (risico op boetes door inspectie door tekortschieten in regels)	2	4		Inspectie heeft verhoogde controle, waardoor kans op signalering van onverwachte fouten toeneemt.
	Onjuist naleven fiscale wetgeving (o.a. loonheffing, BTW)	1	3		Externe en altijd geupdate salarisadministratiesysteem.
8 toezicht en bestuur		2	4	€ 17.500	
	Onvoldoende richting gegeven door stichtingsbestuur	1	3		Kleine organisatie, bestuurder is tevens rector en nauw betrokken bij de school.
	Onvoldoende professionaliteit medezeggenschap	2	4		Regelmatige scholing mr, wekelijks contact met pmr.
	Gevoelgen van een evt bestuurlijke samenwerking (wel/niet)	3	4		Goede relatie behouden met besturen in de regio, samenwerkingsverbanden aangaan.
9 veiligheid		3	4	€ 70.000	
	Onveiligheid, (aanuete) intimidatie of (ernstig fysiek) geweld in de school/incidenten sociale veiligheid	3	4		Kans is klein, impact en imageschade groot. Updaten schoolveiligheidsplannen en protocollen, preventieve aanpak op verschillende groepen, betrekken van ouders, overlegstructuur met andere scholen, politie en gemeente.

Voor de volgende risicogebieden zijn de risico's niet volledig of direct afgedekt door middel van beheersmaatregelen. Daarvoor dient een bufferreserve aangehouden te worden. Onder het schema worden de verschillen verklaard.

Risicogebied		2026	2025	2024
1	Leerlingen	70.000	70.000	70.000
2	Onderwijs en kwaliteit	125.000	70.000	50.000
3	Organisatie en personeel	70.000	175.000	175.000
4	Bedrijfsvoering en financiën	50.000	50.000	12.500
5	Huisvesting	7.500	7.500	7.500
6	ICT	50.000	12.500	12.500
7	Wet en regelgeving	17.500	17.500	17.500
8	Toezicht en bestuur	17.500	17.500	17.500
9	Veiligheid	70.000	70.000	17.500
	Restrisico	53.056	54.444	38.000
	Totaal	530.556	544.444	418.000

Het risicogebied ‘Leerlingen’ (1) is gelijk aan andere jaren. Er wordt uitgegaan van een risico op dalende leerlingenaantallen van ca. 7 leerlingen totaal.

Voor het risicogebied ‘Onderwijs en kwaliteit’ (2) is opnieuw een hoger bedrag gereserveerd. Om de onderwijskundige doelstellingen uit het Koersplan te realiseren is continuïteit in het docenten- en managementteam van belang. Van de leden van het managementteam wordt verwacht dat zij de onderwijsontwikkeling sturen en de onderwijskwaliteit monitoren. Eerder constateerde de inspectie dat de onderwijskwaliteit van alle afdeling van het Krimpenerwaard College onvoldoende was. Inmiddels is deze onvoldoende omgebogen naar een voldoende (voorjaar 2024). Het risico op een onvoldoende voor de gehele school is op dit moment niet aan de orde. De onderwijskwaliteit van de afdeling havo staat echter wel onder druk. De indicator ‘bovenbouwsucces’ en ‘examenresultaten’ zou onvoldoende kunnen worden voor de opbrengstenkaart van 2026.

Ook lijkt het dat het welzijn van leerlingen achteruitgaat. Dit is een landelijke trend. Op het Krimpenerwaard College is meer dan 20% van onze leerling populatie in beeld bij de ondersteuningscoördinator. Dat vergt veel van het ondersteuningsteam, maar ook van de pedagogische vaardigheden van elke medewerker binnen school die te maken heeft met leerlingen.

Alles bij elkaar scoort risicogebied (2) ‘Onderwijs en kwaliteit’ ondertussen een 4 voor kans en 3 voor impact. Daarbij passen bijhorende maatregelen met een financieel gevolg van € 125.000,-

De gevolgen voor de kans op risico’s en de impact op het gebied van ‘Organisatie en personeel’ (3), worden lager ingeschat. Jaarlijks wordt gestuurd op de flexibele schil, waardoor het risico op boventalligheid afneemt. Medewerkers die boventallig zijn, zullen naar verwachting snel een andere baan vinden, gezien het tekort aan docenten. Het risico op boventalligheid is daarmee nihil. Al het tweede jaar op rij wordt geen gebruik gemaakt van personeel dat niet in loondienst is (PNIL). Wel wordt er op dit moment in een werkgroep het onderwijsaanbod geëvalueerd. Door de krappe arbeidsmarkt moet er rekening worden gehouden dat er wellicht een moment komt, dat niet alle vakken meer kunnen worden aangeboden. Deze mogelijke verschraling zal invloed hebben op de aantrekkelijkheid om voor het Krimpenerwaard College te kiezen, hoewel alle scholen in de regio natuurlijk dit gevaar lopen. De huidige concurrentiestrijd tussen de onderwijsbesturen zou een goede samenwerking in de weg kunnen staan.

Het risicogebied 'Bedrijfsvoering en Financiën' (4) laten we op het hoge risico. We lopen meer risico en de impact is groot door de aanhoudende incidentele subsidies, maar ook de ervaren werkdruk bij collega's. De verwachting is dat het nieuwe kabinet het aantal subsidies vermindert. Daarnaast zijn we vanwege de omvang van de schoolorganisatie op zoek naar bestuurlijke samenwerking. De impact van een bestuurlijke samenwerking of het mislukken van een bestuurlijke samenwerking vormt een risico.

De risicogebieden 'ICT' (6) en 'Veiligheid' (9) laten we ook op een hoog niveau. De school is niet immuun voor de (inter)nationale trend in het benoemen van sociaal onveilige situaties, o.a. via de sociale media. De impact van dergelijke situaties kan groot zijn en reputatieschade veroorzaken. Daarnaast wordt de afhankelijkheid van ICT-systemen groter.

Op basis van de uitgevoerde risicoanalyse blijkt een bufferreserve nodig van € 530.556. Het restrisico omvat de risico's die er wel zijn maar die niet onderkend zijn of die individueel van een te beperkt belang zijn om financieel tot uitdrukking te brengen. Voor dit restrisico zijn geen normen gesteld. Daarom wordt het uitgangspunt gehanteerd dat in de risicoanalyse ongeveer 10% van de risico's niet zijn geïdentificeerd of gekwantificeerd.

De bufferreserve uit de risicoanalyse is terug te vinden op de balans. Deze benodigde reserve wordt afgezet tegen de normen van de Commissie Don. Daaruit volgt dat onderwijsinstellingen als het Krimpenerwaard College een bufferreserve aan zouden moeten houden van ca. 5% van de totale baten. Hier wordt aan voldaan. Zie hiervoor het Eigen vermogen op de balans en de signaleringswaarde in hoofdstuk 6 van dit bestuursverslag.

8. Klachten

We constateren dat er weinig klachten zijn. Kennelijk lukt het ons om binnen de organisatie met elkaar in gesprek te blijven, waardoor er weinig klachten ontstaan. Wij handelen klachten zo laag mogelijk in de organisatie af.

Interne klachtencommissie: er zijn geen klachten ingediend bij de interne klachtencommissie.

Externe vertrouwenspersonen: de externe vertrouwenspersonen zijn niet benaderd.

Commissie van beroep en Onderwijsgeschillen: zowel de commissie van beroep als de Stichting Onderwijsgeschillen heeft geen klachten van de school in behandeling gehad. Wel heeft er een mediationtraject plaatsgehad.

BIJLAGE: Financieel jaarverslag 2025

FINANCIEEL JAARVERSLAG 2025

STICHTING KRIMPENERWAARD COLLEGE

Bestuursnummer : 42555

INHOUDSOPGAVE

Pagina

JAARREKENING

1	Balans per 31 december 2025	7
2	Staat van baten en lasten over 2025	8
3	Kasstroomoverzicht 2025	10
4	Toelichting op de balans en de staat van baten en lasten.	12
6	Model E	32
7	Model G	34
7	Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	36
7	Model I	42
8	Model D2	44

FINANCIEEL VERSLAG

JAARREKENING

-7-

Staat van baten en lasten over 2025

		2025	Begroting 2025	2024
		€	€	€
Baten				
Rijksbijdragen	(7)	9.584.405	8.894.755	8.877.743
Overige overheidsbijdragen en subsidies	(8)	38.771	24.386	13.600
Overige baten	(9)	360.033	320.596	326.001
Totaal baten		9.983.209	9.239.737	9.217.344
Lasten				
Personeelslasten	(10)	7.937.537	7.146.210	7.684.846
Afschrijvingen materiële vaste activa	(11)	186.679	175.796	176.360
Huisvestingslasten	(12)	560.984	629.500	553.025
Overige lasten	(13)	1.046.385	1.058.207	1.017.864
Totaal lasten		9.731.585	9.009.713	9.432.095
Saldo baten en lasten		251.624	230.024	-214.751
Financiële baten en lasten	(14)	13.701	-	15.560
Resultaat		265.325	230.024	-199.191

KASSTROOMOVERZICHT 2025

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2025		2024	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	251.624		-214.751	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	186.679		176.360	
Mutatie voorzieningen	172.670		-53.429	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	-90.940		-98.340	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	-826.136		173.082	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-906.103		-17.078
Ontvangen interest		13.701		15.560
Kasstroom uit operationele activiteiten		-292.402		-1.518
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa		-26.750		-221.925
		-319.152		-223.443
Samenstelling geldmiddelen				
	2025		2024	
	€	€	€	€
Geldmiddelen per 1 januari		1.683.037		1.906.480
Mutatie liquide middelen		-319.152		-223.443
Geldmiddelen per 31 december		1.363.885		1.683.037

TOELICHTING OP DE BALANS EN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN.

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Activiteiten

Stichting Krimpenerwaard College is het bevoegd gezag van Krimpenerwaard College en de activiteiten bestaan uit het verzorgen van voortgezet onderwijs in de regio Krimpen aan den IJssel.

Continuïteit

De jaarrekening 2025 is door het college van bestuur opgemaakt uitgaande van een positieve continuïteitsveronderstelling.

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnnummer handelsregister

Stichting Krimpenerwaard College is feitelijk gevestigd op Groene Wetering 1, 2922 CX te Krimpen aan den IJssel en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 51309351.

Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het college van bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en passiva en van baten en lasten. De belangrijkste schattingen hebben betrekking op:

- de waardering van de materiële vaste activa, waaronder de gehanteerde afschrijvingstermijnen, economische levensduur en eventuele restwaarde;
- de verwachte onderhoudsuitgaven bij bepaling van de voorziening voor groot onderhoud.
- de bepaling van personele voorzieningen.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Toelichting op het kasstroomoverzicht.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de onderwijsinstelling om geldstromen te genereren. Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management Stichting Krimpenervaard College en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Verklaring bestuurder

Er is vanuit de bestuurder van het KC geen sprake van consolidatieplicht. De bestuurder van het KC behoort niet tot het bestuur van de VKC. De school heeft geen zeggenschap op het (financieel) beleid van de oudervereniging. De oudervereniging VKC kent leden en dat zijn de ouders. Het dagelijks bestuur van de VKC neemt besluiten over financiële uitgaven en beleidskeuzes en legt eenmaal per jaar verantwoording af aan de leden.

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (Rjo), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

Bijzondere posten

Bijzondere posten zijn baten of lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die behoren tot het resultaat uit de normale, niet-incidentele bedrijfsactiviteiten, maar die omwille van de vergelijkbaarheid apart toegelicht worden op grond van de aard, omvang of het incidentele karakter van de post.

Financiële instrumenten

De effecten opgenomen onder de financiële vaste activa en de vlottende activa, voor zover deze betrekking hebben op de handelsportefeuille of met betrekking tot eigen-vermogensinstrumenten buiten de handelsportefeuille, alsmede derivaten met een onderliggende beursgenoteerde waarde, worden gewaardeerd tegen de reële waarde. Alle overige in de balans opgenomen financiële instrumenten zijn gewaardeerd tegen de (geamortiseerde) kostprijs.

De reële waarde is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en onafhankelijk van elkaar zijn. Indien niet direct een betrouwbare reële waarde is aan te wijzen, wordt de reële waarde benaderd door deze af te leiden uit de reële waarde van bestanddelen of van een soortgelijk financieel instrument, of met behulp van waarderingssystemen en waarderingstechnieken. Hierbij wordt gebruikgemaakt van recente gelijksoortige 'at arm's length'-transacties, van de DCF-methode (contante waarde van kasstromen) en/of van optiewaarderingssystemen, rekening houdend met specifieke omstandigheden.

Afgeleide financiële instrumenten

Stichting Krimpenerwaard College maakt geen gebruik van financiële derivaten en beperkt de risico's (renterisico, kasstroomrisico en kredietrisico) door gebruik te maken van de rekening-courant en spaarrekeningen, rekening houdend met de voorwaarden uit de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (gewijzigd d.d. 19 december 2018).

Algemeen

Materiële vaste activa

Gebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende lasten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt conform RJ niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen, die op balansdatum worden verwacht. Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare lasten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

- gebouwen en terreinen van 5%, 6,67%, 10%, 20%
- inventaris 5%, 6,67%, 10%, 12,5%, 20%, 25%
- apparaten 20%
- automatisering 5%, 10%, 12,5%, 20%, 25%.

De hoogte van de activeringsdrempel is € 1.500.

De gemeente Krimpen aan den IJssel is economisch eigenaar van het schoolgebouw. Stichting Krimpenerwaard College beschikt over het juridisch eigendom van het schoolgebouw.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder-waardeverminderingsverlies wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

Ook voor financiële instrumenten beoordeelt de stichting op iedere balansdatum of er objectieve aanwijzingen zijn voor bijzondere waardeverminderingen van een financieel actief of een groep van financiële activa. Bij objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen bepaalt de stichting de omvang van het verlies uit hoofde van de bijzondere waardeverminderingen, en verwerkt dit direct in de staat van baten en lasten.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde en staan ter vrije beschikking.

Reserves

Algemene reserve

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen.

Overige bestemmingsreserves

Naar aanleiding van een in 2018 opgestelde en door de raad van toezicht goedgekeurde risicoanalyse, is er een bestemmingsreserve gecreëerd.

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De personele voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde en de voorziening voor groot onderhoud tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en/of verliezen af te wikkelen, tenzij onderstaand anders vermeld bij de individuele voorzieningen.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de blijfkans. In 2025 is een percentage gehanteerd van 2,5% (2024: 2,5%).

Spaarverlof

De waardering is tegen de nominale waarde van de toekomstige uitbetalingen omdat, vanwege de omvang van de voorziening, de looptijd en de disconteringsvoet, het effect van de tijdswaarde van geld niet materieel is.

De gevormde voorziening betreft een voorziening voor 1 fte.

Levensfasebewust personeelsbeleid

De waardering is tegen de nominale waarde van de toekomstige uitbetalingen omdat, vanwege de omvang van de voorziening, de looptijd en de disconteringsvoet, het effect van de tijdswaarde van geld niet materieel is.

Deze voorziening heeft betrekking op het gehele personeelsbestand, exclusief de bestuurder, en is berekend op basis van betrekkingsomvang x uurloon.

Pensioenvoorziening

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling welke wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerders, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen worden gewaardeerd volgens de 'toegezegde bijdrageregeling'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

De stichting heeft geen verplichtingen tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van tekorten bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Per 31 december 2025 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 123,5%.

Overige voorzieningen

Groot onderhoud gebouwen

De voorziening groot onderhoud is bedoeld om de kosten van periodiek groot onderhoud aan gebouwen en terreinen gelijkmatig te verdelen over de jaren. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplan (MJOP), waarin per onderdeel is vastgelegd welk onderhoud nodig is, wanneer dit plaatsvindt en wat de verwachte kosten zijn.

Jaarlijks wordt een dotatie aan de voorziening gedaan op basis van het MJOP en verwerkt in de staat van baten en lasten. Kosten voor groot onderhoud die binnen het plan vallen, worden rechtstreeks ten laste van de voorziening geboekt.

De voorziening wordt opgenomen tegen de best mogelijke inschatting van de toekomstige onderhoudskosten. Hierbij wordt rekening gehouden met verwachte prijsontwikkelingen, voor zover die redelijk te voorzien zijn. De voorziening wordt ieder jaar beoordeeld. Als het MJOP wordt aangepast of de kostenverwachtingen wijzigen, dan wordt de voorziening hierop bijgesteld.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactielasten.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop ze betrekking hebben.

Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen opgenomen voor de personele en materiële exploitatie die door het ministerie van OCW worden verstrekt. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoormerkte OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoormerkte OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door OCW).

De doorbetaalde rijksbijdragen vanuit samenwerkingsverband worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar van toewijzing, tenzij toerekening naar schooljaar plaatsvindt (in plaats van per kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum.

Lasten

De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen voor waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. (Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en overigens wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

Personeelsbeloningen

Algemeen

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

Voor de beloningen met opbouw van rechten, sabbatical leave, bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van bonusbetalingen wordt verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten.

Premies pensioenen

Stichting Krimpenerwaard College heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Mutaties in de pensioenvoorziening worden ook in de staat van baten en lasten verwerkt. Zie ook de grondslagen voor waardering van activa en passiva, bij Pensioenvoorziening.

Overige overheidsbijdragen- en subsidies

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet zijn verstrekt door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het jaar zijn gespreid.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactielasten op de ontvangen leningen.

Rente- en kasstroomrisico

Stichting Krimpenervaard College loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder de liquide middelen) en rentedragende kortlopende schulden.

Voor vorderingen en schulden met variabele renteafspraken loopt Stichting Krimpenervaard College risico ten aanzien van toekomstige kasstromen. Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren. Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van financial leasing zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2025

ACTIVA

VASTE ACTIVA

1. Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris & Apparatuur	ICT	Totaal
	€	€	€	€
<i>Boekwaarde per 1 januari 2025</i>				
Aanschaffingswaarde	71.334	2.005.689	530.787	2.607.810
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-49.548	-988.636	-223.101	-1.261.285
	<u>21.786</u>	<u>1.017.053</u>	<u>307.686</u>	<u>1.346.525</u>
<i>Mutaties</i>				
Investeringen	-	26.750	-	26.750
Desinvesteringen	-	-7.970	-15.263	-23.233
Afschrijving desinvesteringen	-	7.970	15.263	23.233
Afschrijvingen	-3.975	-118.312	-64.392	-186.679
	<u>-3.975</u>	<u>-91.562</u>	<u>-64.392</u>	<u>-159.929</u>
<i>Boekwaarde per 31 december 2025</i>				
Aanschaffingswaarde	71.334	2.024.469	515.524	2.611.327
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-53.523	-1.098.978	-272.230	-1.424.731
Boekwaarde per 31 december 2025	<u>17.811</u>	<u>925.491</u>	<u>243.294</u>	<u>1.186.596</u>

VLOTTENDE ACTIVA

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
2. Vorderingen		
Overige vorderingen en overlopende activa	<u>404.459</u>	<u>313.519</u>

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
Overige vorderingen en overlopende activa		
Overige vorderingen	107.700	110.270
Overlopende activa	296.759	203.249
	<u>404.459</u>	<u>313.519</u>
Overige vorderingen		
Nog te ontvangen bedragen	91.199	106.815
Verstrekte voorschotten	-	12
Vordering VKC	16.501	3.443
	<u>107.700</u>	<u>110.270</u>
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde lasten	199.250	190.435
Softwarelicenties	13.713	12.814
Investeringsubsidie gemeente	83.796	-
	<u>296.759</u>	<u>203.249</u>
3. Liquide middelen		
Kasmiddelen	1.595	916
Tegoeden op Bankrekeningen	1.362.290	1.682.121
	<u>1.363.885</u>	<u>1.683.037</u>

4. Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2025	Resultaat- bestemming 2025	Overige mutaties 2025	Stand per 31 december 2025
	€	€	€	€
Algemene reserve (publiek)	29.579	279.214	6	308.799
<i>Bestemmingsreserve publiek:</i>				
Reserve risico's	544.444	-	-13.888	530.556
	<u>574.023</u>	<u>279.214</u>	<u>-13.882</u>	<u>839.355</u>

31-12-2025	31-12-2024
€	€

5. Voorzieningen

Personeelsvoorzieningen	773.014	622.037
Overige voorzieningen	448.809	427.116
	<u>1.221.823</u>	<u>1.049.153</u>

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Rente- mutatie (bij constante waarde)	Stand per 31-12-2025	Kortlopend deel (< 1 jaar)	Langlopend deel (> 1 jaar)
	€	€	€	€	€	€	€	€
Personeelsvoorzieningen	622.036	233.291	-82.313	-	-	773.014	107.473	665.541
Overige voorzieningen	427.117	44.046	-22.354	-	-	448.809	58.000	390.808
	<u>1.049.153</u>	<u>277.337</u>	<u>-104.667</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>1.221.823</u>	<u>165.473</u>	<u>1.056.349</u>

Personeelsvoorzieningen

De voorzieningen hebben overwegend een langlopend karakter.

31-12-2025	31-12-2024
€	€

Jubilea	83.721	86.190
Spaarverlof	42.118	42.118
Levensfase bewust personeelsbeleid	621.888	493.729
Transitievergoeding	25.287	-
	<u>773.014</u>	<u>622.037</u>

	2025	2024
	€	€
<i>Jubilea</i>		
Stand per 1 januari	86.190	85.609
Dotatie	-	581
Onttrekking	-2.469	-
Stand per 31 december	83.721	86.190
Kortlopend deel < 1 jaar	17.186	5.286
Langlopend deel > 1 jaar	66.535	80.904
	83.721	86.190
<i>Spaarverlof</i>		
Stand per 1 januari	42.118	42.118
Stand per 31 december	42.118	42.118
Langlopend deel > 1 jaar	42.118	42.118
<i>Levensfase bewust personeelsbeleid</i>		
Stand per 1 januari	493.728	512.909
Dotatie	208.004	50.707
Onttrekking	-79.844	-69.887
Stand per 31 december	621.888	493.729
Kortlopend deel < 1 jaar	65.000	76.000
Langlopend deel > 1 jaar	556.888	417.728
	621.888	493.728

Voorziening langdurig zieken: ultimo 2025 is er geen sprake van een (materiele) verplichting. Om deze reden is er geen voorziening voor langdurig zieken opgenomen in de jaarrekening 2025.

Voorziening transitievergoeding: ultimo 2025 is er sprake van een materiele verplichting. Om deze reden is er een voorziening transitievergoeding (WAB) opgenomen in de jaarrekening 2025.

Voorziening nabetaling zwangerschapsverlof: ultimo 2025 is er geen sprake van een materiele verplichting. Om deze reden is er geen voorziening voor zwangerschapsverlof opgenomen in de jaarrekening 2025.

Voorziening levensfase bewust personeelsbeleid: de mutatie wordt veroorzaakt door wijzigingen in de CAO.

	2025	2024
	€	€
<i>Transitievergoeding</i>		
Stand per 1 januari	-	-
Dotatie	25.287	-
Stand per 31 december	25.287	-

De volgende aanspraken en rechten zijn van toepassing

Overige voorzieningen

De voorzieningen hebben overwegend een langlopend karakter.

Groot onderhoud gebouwen	448.809	427.116
	2025	2024
	€	€
<i>Groot onderhoud gebouwen</i>		
Stand per 1 januari	427.117	461.944
Dotatie	44.046	83.115
Onttrekking	-22.354	-117.943
Stand per 31 december	448.809	427.116
Kortlopend deel < 1 jaar	58.000	55.000
Langlopend deel > 1 jaar	390.808	372.117
	448.808	427.117

6. Kortlopende schulden

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
Schulden aan leveranciers en handelskredieten		
Crediteuren	104.501	189.171
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Premies pensioenen	105.419	93.070
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	346.592	301.156
	452.011	394.226

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
Overige schulden en overlopende passiva		
Overige schulden	7.919	10.093
Overlopende passiva	329.337	1.126.413
	<u>337.256</u>	<u>1.136.506</u>
Overige schulden		
Overige	<u>7.919</u>	<u>10.093</u>
Overlopende passiva		
Vakantiegeld en -dagen	244.794	214.016
Accountantslasten	15.377	14.520
Nog te betalen lonen	-	281
Vooruitontvangen subsidies OCW	29.167	510.167
Bindingstoelage	16.393	24.893
Vooruitontvangen investeringssubsidie gemeente	-	256.641
Overige	23.606	105.895
	<u>329.337</u>	<u>1.126.413</u>

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025

	2025	Begroting 2025	2024
	€	€	€
7. Rijksbijdragen			
Rijksbijdrage OCW	8.623.856	8.142.141	8.008.800
OCW Subsidies	238.761	113.945	185.742
Niet-geoordeelde OCW Subsidies	579.950	524.909	564.057
Samenwerkingsverband Koers VO	141.838	113.760	119.144
	<u>9.584.405</u>	<u>8.894.755</u>	<u>8.877.743</u>
8. Overige overheidsbijdragen en subsidies			
RAP Regio Rijnmond	38.771	24.386	13.600
	<u>38.771</u>	<u>24.386</u>	<u>13.600</u>
9. Overige baten			
Inkomsten uit verhuur	587	-	-
Ouderbijdragen	939	-	60
Bijdrage VKC	213.487	236.821	236.821
Overige	145.020	83.775	89.120
	<u>360.033</u>	<u>320.596</u>	<u>326.001</u>
10. Personeelslasten			
Lonen en salarissen	7.561.881	6.790.260	7.319.331
Overige personeelslasten	375.656	355.950	365.515
	<u>7.937.537</u>	<u>7.146.210</u>	<u>7.684.846</u>
Lonen en salarissen			
Bruto lonen	7.557.477	6.790.260	7.317.931
Kosten stagiaires	4.404	-	1.400
	<u>7.561.881</u>	<u>6.790.260</u>	<u>7.319.331</u>
In de lonen en salarissen zijn opgenomen:			
€ 788.791 aan sociale lasten (2024: € 750.176)			
€ 852.013 aan pensioenlasten (2024: € 817.512)			
Overige personeelslasten			
Dotaties personele voorzieningen	97.160	-	-19.181
Personeel niet in loondienst	126.313	173.000	198.275
Uitkeringen UWV	-72.926	-18.000	-55.412
transporteren	150.547	155.000	123.682

	2025	Begroting 2025	2024
	€	€	€
Transport	150.547	155.000	123.682
Overige personele lasten	225.109	200.950	241.833
	<u>375.656</u>	<u>355.950</u>	<u>365.515</u>

Personeelsleden

Bij de stichting waren in 2025 gemiddeld 75 personeelsleden werkzaam, berekend op fulltimebasis (2024: 79).

	2025	2024
<i>Onderverdeeld naar:</i>		
DIR	3	3
OP	54	55
OOP	18	21
	<u>75</u>	<u>79</u>

Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

	2025	Begroting 2025	2024
	€	€	€
11. Afschrijvingen materiële vaste activa			
Gebouwen en terreinen	3.975	3.975	3.975
Inventaris & Apparatuur	118.312	117.518	115.115
ICT	64.392	54.303	57.270
	<u>186.679</u>	<u>175.796</u>	<u>176.360</u>

Overige bedrijfslasten

12. Huisvestingslasten

Onderhoud	145.764	161.000	154.228
Dotatie voorziening groot onderhoud	44.046	80.000	33.646
Energie en water	191.419	234.000	208.407
Schoonmaaklasten	161.590	144.000	142.977
Belastingen en heffingen	17.831	10.500	13.767
Overige	334	-	-
	<u>560.984</u>	<u>629.500</u>	<u>553.025</u>

	2025	Begroting 2025	2024
	€	€	€
13. Overige lasten			
Administratie- en beheerslasten	176.160	155.640	156.355
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	421.543	448.005	442.219
Overige algemene lasten	448.682	454.562	419.290
	<u>1.046.385</u>	<u>1.058.207</u>	<u>1.017.864</u>
Accountantshonoraria			
RA12 controle jaarrekening	<u>25.628</u>	<u>24.200</u>	<u>24.200</u>
14. Financiële baten en lasten			
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	<u>13.701</u>	<u>-</u>	<u>15.560</u>

6 MODEL E

Verklaring bestuurder:

Er is vanuit de bestuurder van het KC geen sprake van consolidatieplicht. De bestuurder van het KC behoort niet tot het bestuur van de VKC. De school heeft geen zeggenschap op het (financieel) beleid van de oudervereniging. De oudervereniging VKC kent leden en dat zijn de ouders. Het dagelijks bestuur van de VKC neemt besluiten over financiële uitgaven en beleidskeuzes en legt eenmaal per jaar verantwoording af aan de leden.

Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2025	Omzet	Resultaat jaar 2025	Art. 2:403 BW (ja/nee)	Hoofdelijk aansprakelijk	Deelneming	Consolidatie
Vereniging Krimpenerwaard College	Vereniging	Krimpen aan den IJssel	4	1.135.292		34.945		nee	0%	0%
Koers VO	Vereniging	Rotterdam	4					nee	0%	0%

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

MODEL G

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

Omschrijving	Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond		
		Kenmerk	Datum	Kenmerk
Basisvaardigheden	VBV23P-R2-VO-0034		30-11-2023	Ja
Praktijkgerichte havo	PHAVO24071		21-03-2024	Onderhanden
Praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL240003		04-07-2024	Onderhanden
Statushouders en Oekraïense ontheemden	2400348711		11-12-2025	Onderhanden
Statushouders en Oekraïense ontheemden	2400348712		11-12-2025	Onderhanden

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

Omschrijving	Toewijzing	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele lasten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk								
PP GLTL	PP GLTL20074	30-11-2020	162.000	162.000	92.854	69.146	0	69.146	0
			-	-	-	-	-	-	-

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/ m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele		Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele lasten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
					lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar			
							</		

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Meerjarige financiële verplichtingen

Met Ricoh Nederland is m.i.v. 1 februari 2023 een huurovereenkomst van 72 maanden gesloten.(€ 259.067).

Met Allpro is voor het uitvoeren van schoonmaakwerkzaamheden van de sporthal en de school m.i.v. 1 januari 2023 een contract van 36 maanden (€ 410.844) gesloten met een verlenging voor 5 maal 1 jaar.

Met Iddink/Van Dijk is een contract afgesloten m.i.v. 1 augustus 2022 voor een duur van 48 maanden (€ 1.398.815).

Met Van Vliet afvalverwerking is een contract afgesloten op 1 januari 2024 voor 60 maanden.(€ 55.760)

N.A-3

N.A-4

WNT-VERANTWOORDING 2025 STICHTING KRIMPENERWAARD COLLEGE

De WNT is van toepassing op Stichting Krimpenerwaard College. Het voor Stichting Krimpenerwaard College toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 175.000.

Op 8 december 2025 heeft de raad van toezicht het bezoldigingsmaximum van € 175.000 vastgesteld en goedgekeurd. Op basis van artikel 3 lid 4 Regeling normering Topinkomens OCW-sectoren valt deze maximale bezoldiging in klasse C. In totaal heeft Stichting Krimpenerwaard College in 2025 8 complexiteitspunten. De complexiteitspunten zijn bepaald conform artikel 3 lid 2 Regeling normering Topinkomens OCW-sectoren.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

	H.J. van der Wart
Gegevens 2025	
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	rector/ bestuurder
Aanvang en einde functieervulling in 2025	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	133.290
Beloningen betaalbaar op termijn	21.184
<i>Subtotaal</i>	154.474
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	175.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-
Bezoldiging	154.474
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t
Gegevens 2024	
	H.J. van der Wart
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	rector/ bestuurder
Aanvang en einde functieervulling in 2024	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2024 (in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	127.322
Beloningen betaalbaar op termijn	20.123
<i>Subtotaal</i>	147.445
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	166.000
Bezoldiging	147.445

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder.

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
A. Beune	voorzitter
R. Geleijense	lid
A. Neeleman	lid
T. Hokken	lid
M. Stok	lid

7 MODEL I

Gegevens over de rechtspersoon

Instellingsgegevens

Naam :	Stichting Krimpenerwaard College
Adres:	Groene Wetering 1
Postcode/Plaats:	2922 CX Krimpen aan den IJssel
Telefoon:	0180-450110

Bestuursnummer:	42555
-----------------	-------

Contactpersoon:	P.H. van der Pennen
Telefoon:	0180-450113
Fax:	
Email	pen@kwcollege.nl

Brinnummer:	14WL
-------------	------

Naam Krimpenerwaard College	Brinnummer 14WL	Sector VO
---------------------------------------	---------------------------	---------------------

8 MODEL D2

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan die van invloed zijn op de situatie per balansdatum.