

# BESTUURS VERSLAG 2025



VVOGG

Krimpen aan den IJssel

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>1. Schoolbestuur</b>	<b>5</b>
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	5
1.3 Identiteit	9
<b>2. Verantwoording beleid</b>	<b>13</b>
2.1 Onderwijs en kwaliteit	13
2.2 Personeel en professionalisering	18
2.3 Huisvesting en facilitair	24
2.4 Financieel beleid	25
2.5 Continuïteitsparagraaf	26
<b>3. Verantwoording beleid</b>	<b>31</b>
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	31
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief (vervolg continuïteitsparagraaf 2.5)	35
3.3 Financiële positie	38
<b>4. Bijlage: Verslag intern toezicht</b>	<b>41</b>

## Let op!

De uitspraken van leerlingen die in dit bestuursverslag opgenomen zijn, hebben géén connectie met de op de foto's afgebeelde leerling(en).

# Inleiding

Geachte lezer,

In dit bestuursverslag 2025 (inclusief jaarrekening) van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag (VVOGG) te Krimpen aan den IJssel verantwoorden het College van Bestuur (CvB) en de Raad van Toezicht (RvT) zich aan de algemene ledenvergadering (ALV) over de activiteiten en resultaten over het kalenderjaar 2025.

Het CvB spreekt zijn waardering uit voor de wijze waarop de schoolmanagementteams, leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel in het achterliggende jaar op onze scholen invulling hebben gegeven aan hun verantwoordelijke taken. De wijze waarop dit plaatsvond, wordt in dit bestuursverslag beknopt weergegeven.

Naast de verantwoording van het CvB, doet ook de RvT verslag van zijn werkzaamheden, waarbij de belangrijkste activiteiten van de scholen meegenomen zijn op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting, communicatie en relaties. Tevens treft u er de financiële verantwoording en de toekomstperspectieven/continuïteit in aan.

Het bestuursverslag voldoet aan de eisen van de geldende wet- en regelgeving, zoals opgenomen in de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, specifiek Richtlijn 400 (jaarverslag van het bestuur) en Richtlijn 660 (onderwijsinstellingen).

Het CvB en de RvT van de vereniging zijn eindverantwoordelijk<sup>1</sup> voor dit bestuursverslag. Vragen en/of opmerkingen naar aanleiding van de inhoud van dit verslag zijn welkom bij het CvB via de heer P.C. (Peter) Wiersma, voorzitter. Dit kan telefonisch via (0180) 51 50 78 (Johannes Calvijnschool) of per e-mail via [p.c.wiersma@sggkrimpen.nl](mailto:p.c.wiersma@sggkrimpen.nl).

Krimpen aan den IJssel, mei 2026

---

<sup>1</sup> Statuten artikel 12, lid 3.



“

Een kleuter ziet een zwart  
lieveheersbeestje met  
rode stippen...

*Hé, die heeft zijn  
shirt verkeerd om aan!*





“

Wanneer is de Koning jarig?

*Op zijn verjaardag natuurlijk!*



**BIE**

**STU**

**UR**

# 1. Schoolbestuur

## 1.1 Profiel

### Missie en visie

Onze missie is het verzorgen van christelijk onderwijs op gereformeerde grondslag in Krimpen aan den IJssel. De vereniging neemt dan ook de Bijbel als norm voor haar houding ten opzichte van God, de naaste en de schepping en stelt zich ten doel leerlingen gedegen kennis bij te brengen door middel van pedagogisch en didactisch verantwoord onderwijs. Vanuit deze levenshouding bieden wij in een veilige omgeving kinderen kwaliteitsonderwijs aan en begeleiden wij hen in hun ontwikkeling tot zelfstandige, verantwoordelijke en sociaal vaardige mensen.

Het is de ambitie van de vereniging om de komende jaren een professionele organisatie te zijn op zowel onderwijskundig, pedagogisch als maatschappelijk terrein. De vereniging wil zich profileren als een aantrekkelijke organisatie die goed onderwijs biedt en streeft naar meer inclusief en thuisnabij onderwijs voor alle (tot onze doelgroep behorende) leerlingen.

### Kernactiviteit

Als algemene kernactiviteit geldt dat de scholen, behorend tot de vereniging, kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar begeleiden bij hun ontwikkeling in de meest ruime zin van het woord, waarbij rekening wordt gehouden met iedere fase in die ontwikkeling. Het onderwijs is gericht op het hart (godsdienstig, sociaal-emotioneel) het hoofd (cognitief) en de handen (creatief, vaardigheden) van de leerlingen.

### Strategisch beleidsplan

In het Strategisch Bestuursbeleidsplan (SBBP) zijn strategische ambities geformuleerd die uitgewerkt zijn in concrete doelen. Binnen deze doelstellingen hebben de scholen de ruimte om hun eigen keuzes te maken en doelstellingen te bepalen. Strategische ambities:

1. De reformatorisch-christelijke identiteit van de VVOGG is zichtbaar en merkbaar (**identiteit**)
2. De VVOGG is voor het personeel een aantrekkelijke organisatie waar goed werkgeverschap ervoor zorgt dat personeel zich bindt, zich thuis voelt en zich in gezamenlijkheid professionaliseert (**professionele cultuur**)
3. Alle leerlingen van de VVOGG wordt een veilige en passende plek geboden (**passend onderwijs**)
4. De VVOGG biedt veelzijdig onderwijs, gericht op hoofd, hart en handen (**veelzijdig onderwijs**)
5. De VVOGG is niet alleen een aantrekkelijke organisatie, maar ook de huisvesting is aantrekkelijk én duurzaam (**organisatie en huisvesting**)

Het integrale plan<sup>2</sup> is te downloaden via <https://www.sggkrimpen.nl/over-ons/downloads>.

## 1.2 Organisatie

### Contactgegevens

De Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag (VVOGG) te Krimpen aan den IJssel is verantwoordelijk voor drie basisscholen, namelijk de Admiraal De Ruyterschool, de Jacobus Koelmanschool en de Johannes Calvijnschool.

- Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag
- Bestuursnummer: 25196
- Vestigingsadres: Hofje van Gratie 15, 2926 RD Krimpen aan den IJssel
- Telefoon: (0180) 51 50 78
- E-mail: [info@sggkrimpen.nl](mailto:info@sggkrimpen.nl)
- Website: [www.sggkrimpen.nl](http://www.sggkrimpen.nl)

---

<sup>2</sup> Strategisch Bestuursbeleidsplan 'Koers en kansen' 2022-2026.

## Bestuur

Het College van Bestuur bestaat sinds 1 augustus 2021 uit twee leden die tegelijk ook directeur zijn van een bij de vereniging behorende school. Dit zijn:

- Naam: **T.R.W. (Ronald) Hogendoorn**
- Functie: Directeur-bestuurder (lid CvB)
- Nevenfunctie(s): Raadslid SGP gemeente Krimpen aan den IJssel (betaalde activiteit) en voorzitter Bestuur BSOS
- Bestuursportefeuilles: Identiteit, Onderwijs, Personeel, Communicatie
  
- Naam: **P.C. (Peter) Wiersma**
- Functie: Directeur-bestuurder (voorzitter CvB)
- Nevenfunctie(s): -
- Bestuursportefeuilles: Identiteit, Onderwijs, Financiën , Huisvesting, Governance / bestuurlijke zaken

## Intern toezicht

De VVOGG heeft een Raad van Toezicht (RvT). Tot voorzitter daarvan is benoemd de heer C.H. (Kees) Brand, tot secretaris de heer C. (Cees) Spek en tot penningmeester de heer W.H. (Hermen) van Driel. De overige leden van de RvT zijn de heren P. (Pieter) Bernouw, A.W. (Jos) Noordegraaf, L. (Leendert) Slobbe (2<sup>e</sup> voorzitter), T.G. (Toine) Stigter, J.B. (Hans Bauke) Tuinier en P. (Piet) de Vries. *Zie bijlage voor het verslag van intern toezicht.*

## Overzicht scholen

Johannes Calvijnsschool (BRIN-nummer 08JL)  
Jacobus Koelmansschool (BRIN-nummer 06FA)  
Admiraal De Ruyterschool (BRIN-nummer 09JK)

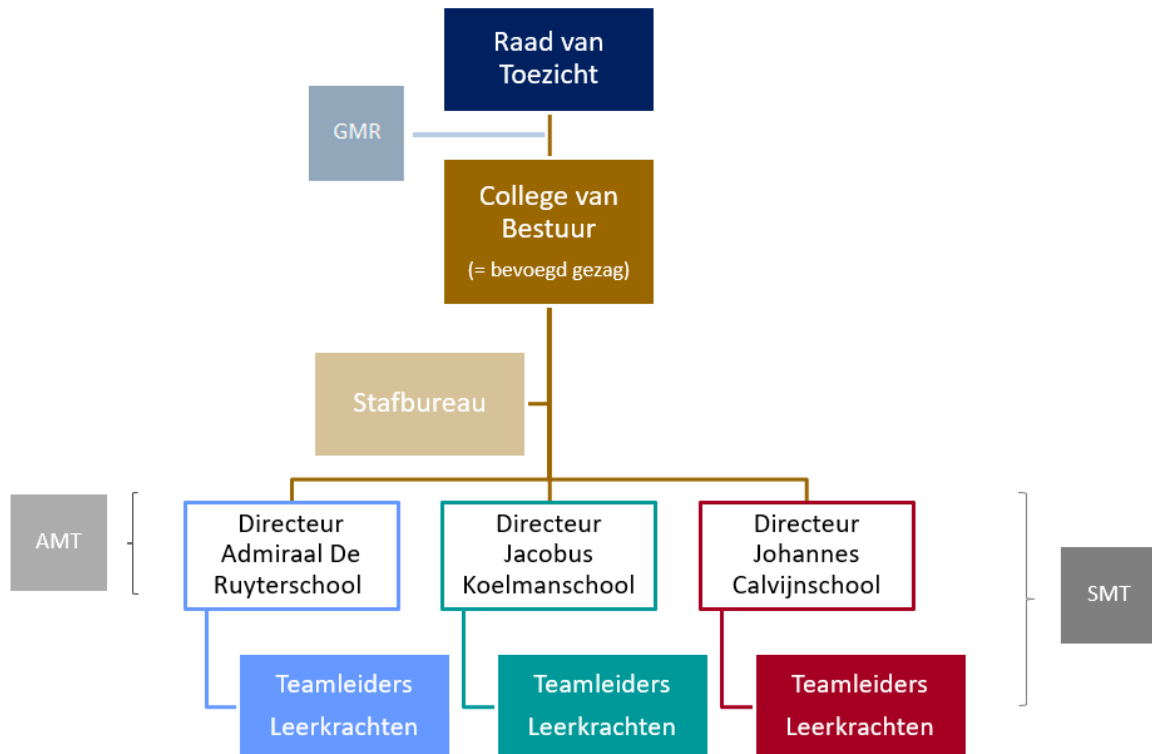
## Juridische structuur

De scholen gaan van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag te Krimpen aan den IJssel. Op 1 juni 2025 telde de vereniging 248 leden en 8 begunstigers.



## Organisatiestructuur

In onderstaand organogram treft u de organisatiestructuur aan. De heren Hogendoorn en Wiersma zijn benoemd tot directeur-bestuurder (parttime) en samen vormen zij het CvB. Naast de parttime CvB-functie zijn en blijven zij eindverantwoordelijk directeur van respectievelijk de Admiraal De Ruyterschool en de Johannes Calvijnschool. Het stafbureau (W. (Wilma) Kooiman) ondersteunt het CvB en de RvT.



## (Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Alle leden van de GMR hebben zitting in een medezeggenschapsraad van een school. RvT-lid L. (Leendert) Slobbe maakt op voordracht van de GMR deel uit van de RvT. Het CvB heeft nauw contact met de GMR en vraagt inzake diverse onderwerpen advies en/of instemming. Tweemaal per jaar is er een contactmoment RvT-GMR. Verslagen van de medezeggenschapsraden zijn te downloaden via de website.

## Horizontale dialoog en verbonden partijen

### *Belanghebbende*

De VVOGG heeft de volgende stakeholders:

#### **Primaire interne stakeholders:**

1. Algemene ledenvergadering (ALV)
2. Raad van Toezicht (RvT)
3. College van Bestuur (CvB)
4. Directie
5. Medewerkers
6. Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

#### **Primaire externe stakeholders:**

7. Ouders

8. Stichting Reformatorische Kinderopvang (SRK)
9. Elorah (BSO)
10. FPO Rijnmond
11. BSOS (Basisscholen Onderwijs Schipperskinderen)
10. Leveranciers: methodemakers, leveranciers van ge- en verbruiksmaterialen
11. Gemeente Krimpen aan den IJssel, SWV Berséba, Onderwijsinspectie, Ministerie OCenW
12. LOVK (Stichting Landelijk Onderwijs aan Varende Kinderen)
13. Kerken: PKN (HWBA), (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Ned.), HHK, CGK (Bewaar het Pand), Hervormd Lokaal

**Secundaire externe stakeholders:**

14. Voortgezet onderwijs (VO – Driestar College, Wartburg College, GSR, Comenius College) en Primair onderwijs (PO - PC onderwijs, RKK-onderwijs, Openbaar onderwijs, Gereformeerd onderwijs, Rudolf Steiner onderwijs)
15. Reformatorische Oudervereniging (ROV)
16. Media (Reformatorisch Dagblad, Het Kontakt, etc.)
17. Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)
18. Progressus (landelijke onderwijsregio)

**Interface interne stakeholders:**

19. Gemeente, Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)/Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG), Krimpens Sociaal Team

**Interface externe stakeholders:**

20. Overheid (Ministerie OCenW, Onderwijsinspectie)
21. Maatschappij (o.a. buurtbewoners)
22. Banken, Kamer van Koophandel (KvK)
23. MBO en HBO (Hoornbeeck College en Driestar Educatief)

Met onderstaande belanghebbenden is er regelmatig contact.

<b>Belanghebbende organisatie/ groep</b>	<b>Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog</b>
Algemene ledenvergadering	Hiermee is jaarlijks contact tijdens de ALV m.b.t. jaarverslag en jaarrekening, verkiezing leden t.b.v. de RvT.
Directie	Hiermee is maandelijks overleg m.b.t. beleidsontwikkeling, -vaststelling en -evaluatie.
Medewerkers	Er worden medewerker tevredenheidsonderzoeken afgenomen, er zijn gedurende het jaar ontmoetingen tijdens de bezinningsmiddag en schoolbezoeken.
(G)MR	Het CvB bezoekt de reguliere vergaderingen van de GMR en de directeuren of SMT-leden die van de MR indien de agenda daar om vraagt. Twee keer per jaar is er overleg met de RvT. Eén lid van de RvT is gekozen op voordracht van de GMR.
Ouders	Hiermee is dagelijks contact op de scholen, ook tijdens rapportbesprekingen, oudertevredenheidsonderzoek, ouderavonden en tijdens de algemene ledenvergadering.
SRK/Elorah	Een aantal bestuursleden van de SRK is tevens lid van de RvT. Zij informeren de RvT over bijzonderheden inzake het reilen en zeilen bij de SRK/peuterspeelzalen. Per 01-01-2026 worden de activiteiten van de SRK overgenomen door Elorah die ook de opstart en ontwikkeling van de BSO regelt.
Gemeente	Contacten lopen via het CvB tijdens OOGO- en DOK-bijeenkomsten en andere formele en informele momenten.
Ministerie OC&W	Hiermee is alleen schriftelijk/digitaal contact.

SWV Berséba	Directie en intern begeleiders bezoeken de directie- en IB-dagen. Eenmaal per jaar is er op schoolniveau een overleg met de regiomanager van Berséba over de stand van zaken en het SOP.
Kerken	Met de kerkenraden van de binnen de vereniging participerende kerken wordt eens per twee jaar overleg gevoerd over lopende zaken waarover men de kerkenraden wenst te informeren en in te gaan op zaken waarmee kerkenraden zelf komen.
VO	Hiermee is jaarlijks contact via leerkrachten groep 8, directieoverleg en incidenteel tussen de colleges van bestuur.
VGS	Hiermee is frequent overleg m.b.t ondersteuning op het gebied van financiën, HRM, etc. en periodiek tussen de colleges van bestuur.
Banken	Indien nodig.
KvK	Alleen schriftelijk/digitaal contact.
MBO/HBO	Periodiek contact tussen docenten en leerkrachten en incidenteel tussen de colleges van bestuur.

## Governance

Er zijn dit jaar geen wijzigingen geweest in de governance-structuur.

## Functiescheiding

Sinds 11 juli 2019 wordt gewerkt met een zuiver bestuursmodel, te weten met een College van Bestuur en een Raad van Toezicht.

## Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur<sup>3</sup> zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Binnen de VVOGG wordt deze code nageleefd. De heren Hogendoorn en Wiersma vormen samen het CvB en zijn daarnaast ook directeur van een school. Beiden worden bezoldigd volgens de CAO PO. Achterliggende jaren is gewerkt aan professionalisering van de rol en het correct invulling geven aan hun verantwoordelijkheden door zowel de RvT als het CvB. Er wordt gewerkt op basis van vertrouwen en transparantie. De Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS) verzorgde de professionalisering. Er is in 2025 gewerkt met het nieuwe RvT toezichtkader (uit 2024) en sinds najaar 2024 wordt er gewerkt met Capensis, een nieuw bestuurdersplatform dat besturen en verantwoorden beter en professioneler maakt. Nieuwe RvT-leden volgen scholing bij de VGS om hun rol en taak goed uit te kunnen voeren.

## 1.3 Identiteit

### Toegankelijkheid en toelating

Bij aanmelding van nieuwe leerlingen wordt onderscheid gemaakt tussen hen die wel behoren tot de vijf binnen de RvT participerende kerken, te weten de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Ned.), de Protestantse Kerk in Nederland (HWBA) en de Hersteld Hervormde Kerk, en degenen die daartoe niet behoren. Tevens worden onze scholen bezocht door leerlingen van de gemeente van het Hervormd Lokaal en de Christelijke Gereformeerde Kerken (Bewaar het Pand).

De toelating zonder identiteitsgesprek beperkt zich tot kinderen van ouders die behoren tot de participerende kerken, het Hervormd Lokaal en de Christelijke Gereformeerde Kerken (Bewaar het Pand), die de grondslagverklaring ondertekenen. Wanneer ouders niet behoren tot één van voornoemde kerkgenootschappen en zij hun kind toch aan willen melden, vindt een gesprek plaats met de toelatingscommissie. Dit geldt tevens voor ouders die reeds één of meer kinderen hebben die onderwijs volgen op één van onze scholen, tussentijds overgestapt zijn naar een kerk die niet behoort tot de

<sup>3</sup> Gehanteerd worden de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie: <https://www.poraad.nl/goed-bestuur/professionalisering-bestuur/code-goed-bestuur-in-het-primair-onderwijs-pdf>.

participerende kerken zoals voornoemd, en een volgend kind op dezelfde school aan willen melden. Na onderschrijving van de grondslag van de schoolvereniging door de ouders kan de leerling worden ingeschreven.

De VVOGG is opgericht vanuit de gevoelde noodzaak om kinderen onderwijs te geven dat overeenkomt met de reformatorische levensovertuiging. De missie van onze vereniging is daarom het verzorgen van christelijk onderwijs op reformatorische grondslag ten behoeve van ouders die bij de doop van hun kind(eren) beloofd hebben hun kind(eren) een christelijke opvoeding te zullen geven en christelijk onderwijs te laten volgen. De VVOGG in Krimpen aan den IJssel neemt dan ook de Bijbel als norm voor hun houding ten opzichte van God, de naaste en de schepping en stelt zich ten doel leerlingen gedegen kennis bij te brengen door middel van pedagogisch en didactisch verantwoord onderwijs. Vanuit deze levenshouding bieden wij in een veilige omgeving kinderen kwaliteitsonderwijs aan en begeleiden hen in hun ontwikkeling tot zelfstandige, verantwoordelijke en sociaal vaardige mensen.

De grondslag van de vereniging is als volgt verwoord: *De vereniging heeft als grondslag het eeuwig, onveranderlijk Woord van God. De heilswaarden, daarin geopenbaard, vindt zij uitgedrukt in de Drie Formulieren van Enigheid, zoals die zijn vastgesteld door de Nationale Synode in de jaren 1618/1619 te Dordrecht gehouden.* Deze grondslag werkt door in de identiteit van de VVOGG en de dagelijkse praktijk. Zo zijn binnen de vereniging het benoemingsbeleid en het toelatingsbeleid gebaseerd op onze unieke identiteit. Ook in de dagelijkse praktijk van het lesgeven komt het tot uiting: de leerlingen krijgen dagelijks Bijbelonderwijs, leren Psalmversjes en geestelijke liederen, de heilsfeiten worden gevierd en er is aandacht voor kerkgeschiedenis en zendingsverhalen. Het pedagogisch klimaat en de manier van omgang vloeit voort uit de identiteit, net als de samenwerking met ouders, waarbij ervan uitgegaan wordt dat de school in het verlengde ligt van de doopbelofte die de ouders hebben afgelegd.

Identiteit vormt samen met kwaliteit de belangrijkste criteria als het gaat om de benoeming van personeel. Onze grondslag, de Bijbel en de Drie Formulieren van Enigheid, vormt zoals gezegd onze identiteit en is de basis van ons handelen. Het personeel dient (doop)lid te zijn van een van de participerende kerken en de grondslag van de school, zoals vermeld in de statuten, te onderschrijven. Tijdens de sollicitatieprocedure wordt door de sollicitant kennis genomen van het identiteitsprofiel, zoals de VVOGG dat hanteert.

### **Geografische gebieden en afnemers**

Alle drie de scholen zijn gevestigd in Krimpen aan den IJssel, maar het voedingsgebied strekt zich uit tot buiten de grenzen van deze gemeente. We hebben leerlingen uit onder andere Capelle aan den IJssel, Ouderkerk aan den IJssel, Lekkerkerk, Gouderak, Bergambacht en Krimpen aan de Lek. Sinds 1 januari 2017 zijn de voedingsgebieden niet meer bepalend, maar richtinggevend. Ouders hebben een vrije keuze voor wat betreft de aanmelding van hun kind(eren) bij één van onze scholen. Definitieve plaatsing hangt af van een divers aantal factoren. Elke school heeft zorgplicht.

### **Projecten**

Er zijn in 2024 geen speciale projecten of thema's opgestart. De scholen zijn gestart met het verwezenlijken van de ambities die ze hebben opgesteld in hun schoolplan 2023 – 2027. Elke school legt daarbij haar eigen accenten, passend bij de schoolontwikkeling. Elk van de scholen heeft in 2025 geïnvesteerd in omgaan met (complex) gedrag.

### **Maatschappelijke ontwikkelingen**

Maatschappelijke ontwikkelingen en tendensen gaan onze scholen niet voorbij. De bevindingen van de Onderwijsinspectie, zoals verwoord in het rapport *'De Staat van het Onderwijs 2025'*<sup>4</sup>, zien we ook terug op onze scholen.

*'In schooljaar 2023-2024 is de inspectie (weer) begonnen met steekproefonderzoek in het funderend onderwijs. Het doel van deze onderzoeken is om de kwaliteit van het onderwijs op scholen en afdelingen te monitoren en een landelijk beeld te krijgen. In de Staat van het Onderwijs 2024 schreven we al over de uitkomsten van een deel van de onderzoeken. In deze paragraaf beschrijven we de uitkomsten van*

---

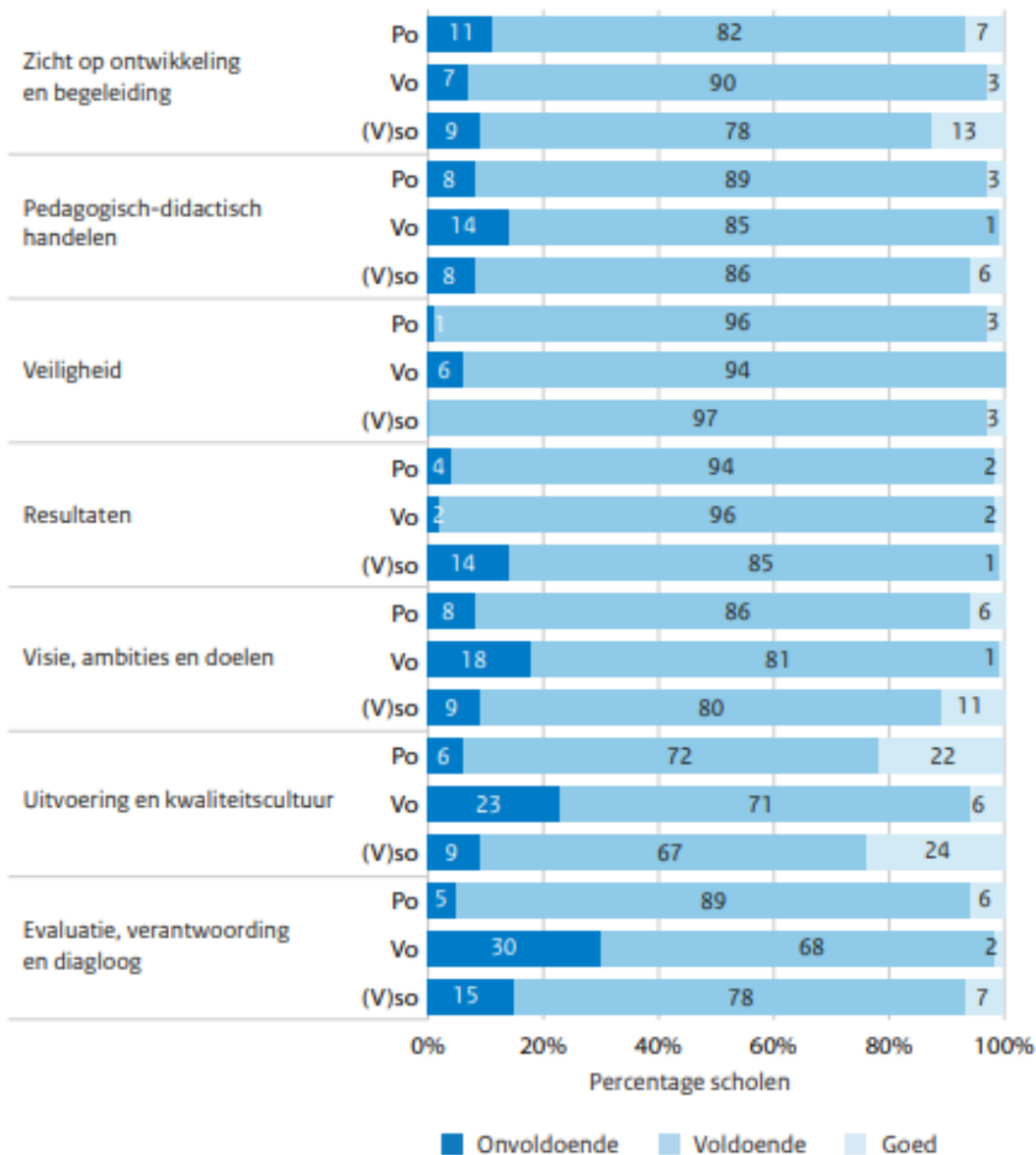
<sup>4</sup> Hoofdstuk 2, pagina 51 - 74

de onderzoeken over het hele schooljaar 2023-2024. Dit geeft een indicatie van de huidige onderwijskwaliteit op scholen. Een voldoende betrouwbaar beeld krijgen we pas na 2 jaren voor het PO en 4 jaren voor het (V)SO en VO'. (Inspectie van het Onderwijs, 2025).

'Herstelopdrachten of herstelonderzoek kunnen volgen op steekproefonderzoek. Het bestuur van een school of afdeling krijgt een herstelopdracht als niet voldaan is aan 1 of meer onderdelen van de wet. Een herstelopdracht kan gaan over het eindoordeel zeer zwak of over 1 of meer elementen van de standaarden. Als een standaard voldoende is, maar daarbinnen een element tekortschiet, vertrouwt de inspectie er in de regel op dat het bestuur deze tekortkoming herstelt. Bij onvoldoende standaarden volgt herstelonderzoek'.

Het CvB heeft in 2025 gewerkt met het geactualiseerde kwaliteitsbeleid (2024). Jaarlijks evalueren we m.b.v. vragenlijsten uit WMK twee of drie standaarden die genoemd worden in bijgevoegde tabel. In het jaar 2025 de standaard aanbod, resultaat en visie, ambitie en doelen.

**Figuur 1.1.2a** Oordelen per standaard bij steekproefonderzoeken op scholen in het funderend onderwijs in schooljaar 2023-2024, in percentages (n<sub>po</sub>=260, n<sub>vo</sub>=306, n<sub>(v)so</sub>=92)



Sociale veiligheid en seksuele diversiteit zijn thema's die maatschappelijk in de spotlights staan. Het zijn thema's die onze scholen, onze leerlingen en hun ouders raken. De VVOGG onderschrijft en gebruikt de

gedegen visienota sociale veiligheid en seksuele diversiteit die door de VGS is opgesteld. Er is alle aandacht voor burgerschap. We geven hier dagelijks gestalte aan vanuit onze identiteit en gebruiken daarbij de leerlijn burgerschap van de SLRO en monitoren de uitkomsten. Voor de lessen seksuele vorming gebruiken we de nieuwste versie van de methode 'Wonderlijk gemaakt'. Het welbevinden van de leerlingen op onze scholen is gelukkig over het algemeen goed te noemen.

Net als de landelijke trend, zijn de leerresultaten voor de basisvakken (met name rekenen) aanmerkelijk lager dan voor de coronacrisis. Bij de Admiraal De Ruyterschool en de Johannes Calvijnschool worden de normen die gelden voor scholen met eenzelfde schoolweging niet behaald en ook bij de Jacobus Koelmanschool zien we een dalende trend en moet men hard werken om hun eindopbrengsten te consolideren.

Op alle scholen is er dus een focus op de basisvakken en het geven van kwalitatief goede lessen met een gedifferentieerde instructie. Naast de Admiraal De Ruyterschool (eind 2024) hebben ook de Jacobus Koelmanschool en de Johannes Calvijnschool een riant subsidie ter ondersteuning van de basisvaardigheden toegekend gekregen. Alle scholen werken met een plan van aanpak om de resultaten voor de basisvakken significant te verstevigen en te verhogen.

In 2025 heeft de VVOGG haar vacatures kunnen vervullen ondanks de krapte op de personeelsmarkt. Nieuw personeel krijgt een vaste coach en wordt ingewerkt m.b.v. een inwerkplan.

In het jaar 2025 is het aantal leerlingen van de VVOGG licht gedaald. De Jacobus Koelmanschool kwam gelukkig weer net boven de opheffingsnorm uit. Het CvB monitort het leerlingaantal van de scholen al jaren nauwgezet en heeft eind 2025 het adviesbureau ICS Adviseurs gevraagd een onderzoek te laten verrichten en hen te adviseren over de te maken keuze m.b.t. huisvesting (zie verder paragraaf huisvesting toekomstige ontwikkelingen).

De VVOGG werkt nauw samen met het samenwerkingsverband Berséba om invulling te geven aan inclusief onderwijs. Jaarlijks worden hiervoor gesprekken gevoerd en frequent netwerken bezocht door directies en IB'ers. Het lukt steeds beter om handen en voeten te geven aan meer inclusief onderwijs en het aantal verwijzingen naar gespecialiseerd onderwijs is gemiddeld onder de 2%. Om het lerarentekort tegen te gaan heeft de VVOGG een overeenkomst met onderwijsregio Progressus. We werken samen aan instroom en behoud van onderwijsprofessionals. De VVOGG wist in 2025 al hun vacatures te vervullen.

De VVOGG participeert actief in gemeentelijke overleggen en m.b.t. huisvesting is er regelmatig overleg. De verhouding met de gemeente Krimpen aan den IJssel is uitstekend te noemen.



## 2. Verantwoording beleid

### 2.1 Onderwijs en kwaliteit

#### Onderwijskwaliteit

De VVOGG staat voor goed onderwijs. Goed onderwijs begint bij kundige, betrokken leerkrachten. Onze medewerkers zijn gemotiveerd, ervaren, goed geschoold en de leerkrachten kennen elke leerling. We hebben aandacht voor het kind en zorgen dat elk kind zich optimaal ontwikkelt. Het team kijkt echt naar de mogelijkheden en leerbehoeften van ieder kind en sluit daarop aan. Wij willen kwaliteit en zorg bieden aan alle kinderen. Kinderen die extra ondersteuning nodig hebben, begeleiden we in de groep en zo nodig daarbuiten. Leerlingen die meer aankunnen, bieden we verrijking en verdieping. Er is een vereniging brede MHB-coördinator die het MHB-beleid initieert en tevens lesgeeft aan de zgn. plusklassen. In 2025 heeft een commissie beleid geschreven en gemaakt voor de praktijkgerichte leerlingen (de zgn. klusklas). In 2026 hopen we hier ook daadwerkelijk mee te starten. We geven structuur en duidelijkheid en dit wordt door kinderen als prettig en veilig ervaren. Vanuit het goede zicht op de ontwikkeling van kinderen geven we hen ook uitdaging wanneer zij dat nodig hebben. Dit voorkomt dat kinderen zich gaan vervelen of gaan onderpresteren.

Zicht op de onderwijskwaliteit bestaat uit verschillende aspecten, zoals de school- en werkplannen met daarbij de terugkoppeling vanuit de scholen op behaalde en niet behaalde doelen. De directie legt hiervoor verantwoording af in zogenaamde onderwijskundige managementrapportages (MaRaps). Deze bevatten ook uitstroom van leerlingen, behaalde citoscores, etc. De Rvt bezoekt jaarlijks de scholen. Tijdens dit bezoek worden klassen bezocht en presenteert de directeur enkele belangrijke topics waar het team mee bezig is.

Het bestuur heeft in 2024 het kwaliteitszorgsysteem geactualiseerd om de onderwijskwaliteit nog beter te kunnen monitoren en te voldoen aan de nieuwste inspectiekaders. Er wordt gebruik gemaakt van het Werken met Kwaliteitskaarten (WMK via ParnasSys) en de PCDA-cyclus.

Voorjaar 2025 vond een bestuurlijke visitatie plaats, waarin met name het functioneren van het College van Bestuur onder de loep werd genomen. Het rapport is gedeeld en besproken met alle betrokkenen en er is direct werk gemaakt van de aanbevelingen uit dit rapport.

Elke school ontving de aangevraagde subsidie basisvaardigheden. De Admiraal De Ruyterschool kreeg deze reeds eind 2024 (1<sup>e</sup> tranche, € 1.000 per leerling voor periode 2024-2026) en de Jacobus Koelmanschool en de Johannes Calvijnschool ontvingen deze eind 2025 (2<sup>e</sup> tranche, € 600 per leerling voor periode 2025-2027).

Alle scholen richten zich met name op rekenen en taal. Er is een evidence-informed verbeterplan opgesteld, dat de komende jaren wordt uitgevoerd met de verwachting dat het resultaat voor de basisvakken stijgt en voldoet aan de normen die voor onze scholen gelden.

#### Doelen en resultaten

Voor 2025 heeft het bestuur de volgende doelen gesteld ten aanzien van de onderwijskwaliteit:

Doelstelling: Realisatie stabiele, voldoende tot goede onderwijsresultaten		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
De inspectie beoordeelt in 2025 het resultaat op grond van de signaalwaarden als voldoende. De ADR en JC behalen de norm die geldt voor scholen met eenzelfde schoolweging niet en ook de resultaten van de JK staan onder druk. Met behulp van de subsidie basisvaardigheden wordt hard gewerkt aan de realisatie van de bovengenoemde doelstelling.		

<b>Doelstelling:</b> Implementatie nieuwe werkwijzen en methoden die aansluiten bij onze visie op onderwijs.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
In 2025 zijn de JK en JC, evenals de ADR met de nieuwe rekenmethode Wereld in Getallen (WIG 5) meer op papier gaan werken. Dit betekent dat de verwerking hoofdzakelijk op papier gebeurt. Alle scholen zijn gestart met de invoering van de nieuwe taalmethode Taalactief (christelijke versie).		

<b>Doelstelling:</b> Systematische verrijking onderwijsaanbod met activiteiten die gericht zijn op 'hart en handen' door het invoeren van leerlijnen voor de expressievakken en het versterken van cultuureducatie en ervaringsgerichte elementen.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Op de scholen wordt systematisch aandacht gegeven aan de 'praktijkgerichte' leerling. Een commissie 'Praktijkplein' heeft visie en beleid hierop ontwikkeld. In 2026 wordt gestart met een vereniging brede klusklas. Op alle scholen gaan leerlingen regelmatig op excursie en zijn leerlijnen voor de expressievakken geactualiseerd of nieuw ingevoerd. Er wordt (ook buiten schooltijd) actief gebruik gemaakt van bewegingsactiviteiten via Synerkri.		

<b>Doelstelling:</b> Visie en beleid op BSO.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Er is visie en beleid ontwikkeld m.b.t. BSO. De activiteiten van de Stichting Reformatorische Kinderopvang (SRK) worden overgenomen door Elorah. Na een mooi proces waarin alle stakeholders nauw betrokken zijn (o.a. de kerkenraden van de participerende kerkgenootschappen) zal januari 2026 gestart worden met (reformatorisch) BSO op de schoollocaties.		

## Overige ontwikkelingen

In 2025 waren er ook weer de nodige personele wisselingen i.v.m. vertrek of zwangerschap of langdurige ziekte. Het vinden van adequate oplossingen vergt de nodige tijd en energie, evenals het begeleiden en coachen van nieuw personeel.

## Toekomstige ontwikkelingen

Het bestuur heeft een tussenevaluatie uitgevoerd van het strategisch bestuursbeleidsplan en geconstateerd dat meer dan 80% al is uitgevoerd. In 2026 zal er gestart worden met het opstellen van een nieuw strategisch bestuursbeleidsplan. Daarin zullen de volgende onderwerpen in ieder geval een plaats krijgen: het verhogen van de basisvaardigheden, het invoeren van de nieuwe kerndoelen, het anticiperen op ontwikkelingen m.b.t. AI, nieuwe overheidseisen/wetgeving en daling van het aantal leerlingen van onze VVOGG.

## Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen verwijzen we u naar [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl).

De VVOGG gebruikt de Doorstroomtoets van Leerling in Beeld (LIB), omdat we deze ook gebruiken bij de reguliere leerlingvolgsysteemtoetsen.

De resultaten van de Doorstroomtoets worden weergegeven in referentieniveaus. De Onderwijsinspectie beoordeelt de behaalde resultaten op grond van het gemiddelde van de afgelopen drie jaar. Het resultaat in 2025 (dus het gemiddelde van 3 jaar) werd op alle scholen als voldoende beoordeeld.

De Admiraal De Ruyterschool en de Johannes Calvijnschool scoren echter, in vergelijking met scholen met een zelfde schoolweging, onder de normen die daarvoor gelden. Dit is een aandachtspunt.

In 2025 verkregen (naast de Admiraal de Ruyterschool in 2024) ook de Jacobus Koelmanschool en de Johannes Calvijnschool de 'subsidie basisvaardigheden'. Met behulp van een plan van aanpak wordt met dit geld gewerkt aan een significante versteviging en verbetering van de resultaten voor de basisvaardigheden rekenen, taal en burgerschap.



“  
Leerling op 5 mei:  
*Gisteren hing de vlag  
halfstok. Vandaag  
hangt ie heelstok.*”



Hieronder de resultaten van de Doorstroomtoets LIB 2025:

**Referentieniveaus Admiraal De Ruyterschool**

Schoolweging 2025: **30,98** / Aantal deelnemers: 28

2025	Refer. niveau	Aantal lln. behaald	% Schoolscore	% Landelijk met zelfde weging	Norm inspectie signaalwaarde
Lezen	1F	10	35,7	98,3	85
	2F	18	64,3	72,4	45,5
Taalverzorging	1F	14	50	97	85
	2F	13	46,4	55	45,5
Rekenen	1F	21	75	91,7	85
	1S	4	14,3	41,3	45,5

**Referentieniveaus Jacobus Koelmanschool**

Schoolweging 2025: **30,17** / Aantal deelnemers: 21

2025	Refer. niveau	Aantal lln. behaald	% Schoolscore	% Landelijk met zelfde weging	Norm inspectie signaalwaarde
Lezen	1F	21	100	98,6	85
	2F	17	81	71,6	45,5
Taalverzorging	1F	20	95,3	96,7	85
	2F	11	52,4	55	45,5
Rekenen	1F	20	95,3	91,7	85
	1S	9	42,9	41,2	45,5

**Referentieniveaus Johannes Calvijnschool**

Schoolweging 2025: **31,16** / Aantal deelnemers: 27

2025	Refer. niveau	Aantal lln. behaald	% Schoolscore	% Landelijk met zelfde weging	Norm inspectie signaalwaarde
Lezen	1F	26	96,3	97,9	85
	2F	19	70,4	69,9	43,5
Taalverzorging	1F	26	96,3	96,6	85
	2F	8	29,6	56,7	43,5
Rekenen	1F	23	85,2	91,2	85
	1S	10	37,0	39,4	43,5

**Onderwijs aan nieuwkomers**

Onze schoolvereniging heeft, evenals voorgaande jaren, met alle scholen te Krimpen aan den IJssel een convenant ondertekend om gezamenlijk bestuurlijke verantwoordelijkheid te dragen voor onderwijs aan nieuwkomers. De nieuwkomersgroepen ontvangen (momenteel) onderwijs in OBS Kortland en PCB Het Kompas

**Internationalisering**

De VVOGG heeft geen specifiek beleid m.b.t. internationalisering. Er wordt structureel aandacht besteed aan Engels in alle groepen. Vanuit burgerschapsvorming wordt aandacht besteed aan internationale gebeurtenissen en ontwikkelingen en we beraden ons hoe we als VVOGG omgaan met ontwikkelingen als Artificial Intelligence (AI).

## Onderzoek

Leren door middel van onderzoek stimuleren we. In de plusklassen wordt gewerkt met een leerlijn 'Leren leren' en hierin zijn ook onderzoekvaardigheden opgenomen. Deze leerlijn wordt steeds verder uitgebreid. MHB-leerlingen werken aan concrete, persoonlijke doelen. Jaarlijks bezoeken leerlingen van de vereniging brede plusklas 'Het Leerplein' de Erasmus Universiteit en doen daar een 'onderzoekje'.

## Klachtenbehandeling

De externe vertrouwenspersonen melden in hun verslag dat er in 2025 geen klachten binnengekomen zijn bij de klachtencommissie. De klachtenregeling is te downloaden via de website.

## Inspectie

In het kalenderjaar 2025 heeft er geen regulier inspectiebezoek plaatsgevonden. Wel heeft het CvB een 'kennismakingsbezoek' gehad van de inspecteur. Hier was tevens een zgn. RPA aan gekoppeld. De conclusie daarvan was dat de scholen van de VVOGG niet in een risicocategorie vallen en daarom op korte termijn geen regulier inspectiebezoek krijgen.

## Visitatie

Begin 2025 heeft er een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden, gericht op het beoordelen van het bestuurlijk functioneren/kwaliteitszorg. De bevindingen waren positief en de aandachtspunten zijn besproken met alle betrokkenen en actiepunten vastgesteld. De Admiraal De Ruyterschool en de Jacobus Koelmanschool kregen ook een visitatie van Berséba (gericht op leerlingenzorg). Beide scholen ontvingen een positieve beoordeling.

## Sociale veiligheid en gelijke behandeling

### Admiraal De Ruyterschool

Onder Sociale Veiligheid verstaan wij een school waar voortdurend aandacht wordt gegeven aan een schoolklimaat waar iedereen zich veilig voelt én aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. Op onze school proberen we kritisch naar onszelf te kijken en ervoor te zorgen dat elk incident leidt tot verkleining van de kans op nieuw grensoverschrijdend gedrag. Als school creëren we een cultuur waarin zowel leerlingen als medewerkers aan het denken worden gezet over hun houding en handelen en een sfeer waarin hierover in openheid wordt gesproken.

Iedere studiedag staat dit onderwerp op onze agenda en houden we de vinger aan de pols. Onze twee veiligheidscoördinatoren monitoren het beleid en initiëren activiteiten in het kader van positieve groepsvorming.

Wij gebruiken het instrument Zien!+ om jaarlijks het welbevinden van de kinderen te monitoren. De veiligheidsmonitor wordt ook gedeeld met de inspectie.

Voor de leerlingen én de leerkrachten zijn er vertrouwenspersonen aangesteld. Hiervan worden de kinderen, ouders en werknemers jaarlijks op de hoogte gesteld. Het beleidsdocument 'Sociale Veiligheid' is (voor ouders) te vinden op onze website.

### Jacobus Koelmanschool

Een veilige school is een school waar voortdurend serieus aandacht wordt besteed aan het realiseren van een veilig schoolklimaat en aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. Wij zijn een school die kritisch naar zichzelf blijft kijken en werkt aan een cultuur waarin zowel leerlingen als medewerkers aan het denken worden gezet over hun houding en handelen en waarin hier open over wordt gesproken.

De uitwerking hiervan staat beschreven in het 'Beleid Sociale Veiligheid' wat opgesteld is in samenwerking met directie, IB'ers en gedragspecialist/trouwenspersoon. Er is binnen dit beleid extra plaats gemaakt voor de gedragsregels, het pestprotocol en het schorsingsbeleid. Het 'Beleid Sociale Veiligheid' wordt om de vier jaar binnen het team geborgd en eventueel bijgesteld.

Ieder jaar rond de herfstvakantie vindt er een monitoring plaats onder leerkrachten, ouders en leerlingen. Dit doen wij via de vragenlijsten van ZIEN!+. De uitkomst van deze monitoring wordt door de gedragspecialist/trouwenspersoon besproken met leerkrachten en indien nodig ook met ouders en kinderen. Hoewel we eigenlijk altijd bezig zijn met het opvoeden van de kinderen, zijn er

twee methoden in gebruik die allerlei gespreksonderwerpen thematisch aan de orde stellen: Jeugdinterventie PAD en de methode 'Wonderlijk gemaakt'.

Incidenteel zijn er momenten van overleg en aanpak wanneer dat nodig is, voortkomend vanuit de dagelijkse praktijk of vanuit contact met de vertrouwenspersonen van het personeel. In het afgelopen jaar was het gelukkig niet nodig het pestprotocol in gang te zetten. Ook de kinderen hebben op school een eigen vertrouwenspersoon. Elk najaar in de week tegen kindermishandeling gaat deze juf de groepen langs om de kinderen te wijzen op de WIJS-bus; een middel om contact te krijgen en in gesprek te gaan over aanwezige moeilijkheden. De bus wordt wekelijks geleegd. Op deze manier werken we aan een veilige leeromgeving voor alle betrokkenen.

### **Johannes Calvijnschool**

Ons uitgangspunt is dat elk kind zich op onze school veilig moet voelen. In 2025 is gewerkt aan het verbeteren van het respect voor volwassenen, zichzelf en de omgeving met het traject "Gewoon Gehoorzaam". Ons sociale veiligheidsbeleid is beschreven en te vinden op de website. Een actieve (sociale) veiligheidscoördinator organiseert, stuurt, begeleidt en evalueert allerlei activiteiten en doelstellingen m.b.t. sociale veiligheid. Neem bijvoorbeeld de activiteiten in de week tegen het pesten, of het adequaat reageren/noteren van incidenten en/of grensoverschrijdend gedrag. Leerkrachten houden kind-gesprekken. Tijdige en goede communicatie is erg belangrijk. Jaarlijks wordt de sociale veiligheidsmonitor afgenomen via Zien! en gedeeld met de onderwijsinspectie. In het kader van burgerschap worden lessen gegeven met behulp van de leerlijn burgerschap van de SLRO. De resultaten worden jaarlijks gemonitord en een commissie burgerschap geeft gedurende het jaar tips/aanbevelingen om doelgericht te werken aan de waarden van onze democratische rechtsstaat. Er is zowel een interne als externe vertrouwenspersoon aangesteld.

## **2.2 Personeel en professionalisering**

### **Doelen en resultaten**

#### **Admiraal De Ruyterschool**

<b>Doelstelling:</b> Het verhogen van de rekenresultaten.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Er is (d.m.v. de subsidie verbeteren basisvaardigheden) externe begeleiding ingekocht om ons rekenonderwijs te verbeteren. Ons rekenbeleid is onder de loep gelegd, er zijn klassenbezoeken afgelegd én ontwikkelgesprekken gevoerd om de leerkrachtvaardigheden naar een hoger niveau te tillen. De kwaliteitskaart is geactualiseerd en wordt frequent gemonitord. We zien (op dit moment) een lichte stijging van de rekenresultaten.		

<b>Doelstelling:</b> Optimaliseren leerling ondersteuning.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
We hebben het format van onze groepsbespreking én de besprekingsvorm gewijzigd. Het nieuwe format geeft beter inzicht in de schoolvorderingen van de leerlingen en bij het gesprek schuiven (naast de IB'er) nu ook de teamleiders aan. Er is hiermee een kwaliteitsslag gemaakt in het analyseren, bespreken en monitoren van de resultaten op het gebied van de basisvakken en het welbevinden van de kinderen.		

<b>Doelstelling:</b> De school heeft bevoegd en kwalitatief goed personeel.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
In 2025 waren er twee duale studenten die voor de groep stonden. Eén daarvan heeft inmiddels zijn Pabo-diploma behaald. Het overige personeel is bevoegd.		

Daarnaast heeft een teamlid haar bevoegdheid voor Bewegingsonderwijs behaald en een ander teamlid is daarmee bezig. Bewegingsonderwijs wordt op onze school door onze eigen teamleden gegeven, zij zijn hiervoor bevoegd.		
<b>Doelstelling:</b> Kwaliteiten en talenten van alle teamleden worden benut t.b.v. schoolontwikkeling.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Teamleden hebben een gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid. Het team is daarom opgedeeld in verschillende commissies/leerteams. De leerteams verdiepen zich in hun onderwerp/thema en delen deze kennis met het team. In het kader van de schoolontwikkeling werden er door enkele collega's cursussen gevolgd (o.a. 'met sprongen vooruit') en een teamtraining rekenen door het gehele team o.l.v. een deskundige.		

### Jacobus Koelmanschool:

<b>Doelstelling:</b> Wij versterken en verbeteren ons rekenonderwijs. Er is een eenduidig en juist gebruik van de nieuwe methode. We maken school brede afspraken, zodat we het gebruik van de methode, becijfering, leerstrategieën, etc. kunnen borgen.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Kwaliteitskaart is opgesteld en gedeeld met het team. Het team heeft een presentatie gehad over het werken met referentieniveaus; vervolgens hebben we schoolopbrengsten besproken. Speerpunten voor iedere groep zijn in september besproken. M.b.v. Rekensprint is een automatiseringslijn opgezet.		

<b>Doelstelling:</b> De school geeft doelgericht invulling aan het onderwijs en gebruikt hiervoor bij de kleuters o.a. een observatiesysteem aan de hand van leerlijnen t.b.v. het volgen van de ontwikkeling van de kinderen.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
De vernieuwde leerlijnen van de Gouwe Academie zijn in gebruik genomen. De registratie- en aanbod doelen worden in 2026 onder leiding van een specialist passend gemaakt.		

<b>Doelstelling:</b> Leerkrachten leren om diepgaand te analyseren, daarbij de onderwijsresultaten te monitoren, tijdig te signaleren en actie te ondernemen; hierbij gebruik makend van elkaars kennis en ervaring.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het elkaar stellen van vragen en het geven van waardeerende feedback komt op gang. In het najaar van 2025 is een pilot gestart om met een nieuw opbrengstformat te werken ter voorbereiding op en ondersteuning van de groepsbespreking.		

<b>Doelstelling:</b> Gebruikmaken van referentieniveaus om school brede resultaten te borgen en waar nodig te verbeteren.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het gebruik van de referentieniveaus heeft een plek gekregen in de analyse van de (groeps)resultaten en de groepsbesprekingen. Dit wordt tevens gedaan bij de analyse en rapportage van de eindresultaten.		

<b>Doelstelling:</b> Kwaliteiten en talenten van alle teamleden worden benut t.b.v. schoolontwikkeling. - Teamleden hebben een gezamenlijke, gedeelde verantwoordelijkheid. Het bevorderen van gemeenschapsgevoel.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het team is verdeeld over 3 leerteams op basis van persoonlijke keuze. Ieder leerteam heeft een eigen streefdoel om in de Schoolplanperiode 2023-2027 aan te werken en volgt daarbij de werkcyclus voor praktijkonderzoek. In de normjaartaak is hiervoor 20 uur opgenomen. Er is een ontwikkelteam gevormd, bestaande uit 6 verschillende teamleden, om de ontwikkeling en voortgang in de leerteams te bespreken en te volgen.		

<b>Doelstelling:</b> Individuele professionalisering van personeelsleden t.b.v. borgen van de schoolkwaliteit, het stimuleren van de lerende cultuur en het leren van en met elkaar.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<p>In 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hebben 6 BHV'ers de jaarlijkse herhalingstraining gevolgd;</li> <li>• is een collega gestart met de opleiding tot Schoolopleider vanwege onze ambitie om een erkende opleidingsschool voor aanstaande leerkrachten te worden;</li> <li>• is de directeur t.b.v. zijn herregistratie bezig met het volgen van de module Persoonlijk en Moreel Leiderschap en de module Verandermanagement vanuit Penta Nova.</li> </ul>		

### Johannes Calvijnschool:

De **Johannes Calvijnschool** heeft in 2025 geen teamscholing gevolgd via externen. Het accent lag op werken aan gedrag en het verbeteren van de basisvaardigheden.

<b>Doelstelling:</b> Systematische verrijking onderwijsaanbod met activiteiten die gericht zijn op 'hart en handen' door het invoeren van leerlijnen voor de expressievakken en het versterken van cultuureducatie en ervaringsgerichte elementen.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<p>Er is een leerlijn expressievakken ingevoerd. Elke groep organiseerde (externe) ervaringsgerichte activiteiten. Er is beleid gemaakt m.b.t. het Praktijkplein en er draait een klusklasje. In 2026 wordt dit vereniging breed uitgerold.</p>		

<b>Doelstelling:</b> Er wordt kwalitatief goed rekenonderwijs gegeven met de nieuwe methode WIG 5 van rekenen en de resultaten zijn op of boven de normen die gelden voor onze school. We starten met een nieuwe taalmethode.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<p>In 2025 schakelden we met onze nieuwe rekenmethode over naar de blendend versie, waarbij de leerlingen hoofdzakelijk op papier werken. Er wordt kwalitatief goed lesgegeven met de methode. We werden hierbij begeleid door Driestar Educatief en onze rekencoördinator. De resultaten zijn echter (nog) niet voldoende. September 2025 is een nieuwe taalmethode ingevoerd met begeleiding van Driestar Educatief.</p>		

<b>Doelstelling:</b> De school heeft bevoegd en kwalitatief goed personeel.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<p>De school had 3 duale studenten die voor de groep stonden. Twee van hen hopen in 2026 hun diploma te halen. Verder heeft al het overige personeel dat voor de klas staat een Pabo-diploma. We volgen teambreed de cursus op studiedagen om gecertificeerd SAM-school te worden. We begeleiden en coachen onze stagiaires en beginnende leerkrachten effectief.</p>		

<b>Doelstelling:</b> Collega's zijn professioneel en vakbekwaam. Cursus/opleiding staat in het verlengde van de schoolontwikkeling.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<p>In 2025 volgden we als team nascholing op het gebied van gedrag en de basisvakken rekenen en taal. Naast teamsessies zijn er individuele bezoeken afgelegd en individuele coaching gesprekken gevoerd. Tweewekelijks worden er bordsessies gehouden over een onderwerp dat speelt. Een collega volgt de opleiding Bewegingsonderwijs. Er zijn diverse gecertificeerd BHV'ers (met jaarlijkse scholing).</p>		



“

Antwoorden tijdens een toets via  
klasgenoten verkrijgen...  
Leerkrachten noemen dat afkijken.

*Leerlingen noemen dat 'teamwork'.*



## **Toekomstige ontwikkelingen**

Het bestuur verwacht dat de snelle ontwikkelingen m.b.t. AI de nodige impact gaan hebben op het onderwijs. In verband met het streven naar (meer) inclusief onderwijs is in toenemende mate verbreding en verdieping van kennis en vaardigheden nodig om kwalitatief goed, gedifferentieerd onderwijs te kunnen bieden. Het aantrekken en binden van goed personeel is een belangrijk issue in het Strategisch bestuursbeleidsplan (SBBP), evenals het op peil houden en verdiepen van kennis en vaardigheden van het personeel.

## **Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis**

Vershillende leerkrachten mochten een jubileum vieren van 25 jaar bij de school en/of de VVOGG. Enkele personeelsleden hadden een langdurig ziekteverzuim, o.a. vanwege burn-out klachten. Verschillende collega's hadden zwangerschaps- en/of vaderschapsverlof en werden verblijd met de geboorte van een zoon of dochter.

## **Uitkeringen na ontslag**

Uitkeringskosten als gevolg van eigen risicodragerschap van het bestuur kunnen bij de Stichting BWGS worden gedeclareerd. In het boekjaar 2025 hebben geen afrekeningen of inhoudingen op de bekostiging betreffende uitkeringen van ex-werknemers plaatsgevonden.

## **Bijzondere bekostiging professionalisering / begeleiding starters en schoolleiders**

Er is geen apart plan opgesteld aangaande de besteding van de middelen die verkregen zijn voor de professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. De medezeggenschapsraad is bij het opstellen en goedkeuren van de begroting en het adviseren en instemmen met de (jaar)werkplannen van de scholen betrokken geweest. In de begroting en de (jaar)werkplannen wordt verantwoording afgelegd voor de besteding en inzet van de middelen van professionalisering en begeleiding.

## **Strategisch personeelsbeleid**

Op de scholen heeft men het personeelsbeleid op de volgende wijze afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staan:

- Door de ambitie om meer inclusief onderwijs te willen realiseren, worden de leerkrachten gestimuleerd om zich hierin verder te professionaliseren door o.a. een persoonlijk ontwikkelplan (POP), maar ook door individuele scholing en teamscholing rondom thema's over passend onderwijs;
- Scholing/professionalisering van individuele teamleden en het gehele team is afgestemd op onze ambities uit het schoolplan en de daaruit voortvloeiende werkplannen;
- Door de daling van het aantal leerlingen wordt geanticipeerd op het aantal groepen en (natuurlijke) afvloeiing van leerkrachten;
- Personeelsbinding door het bieden van groeimogelijkheden;
- In 2023 hebben alle scholen een personeelstevredenheidsonderzoek afgenomen en de resultaten met het team besproken.

In 2025 zijn we van YouForce overgeschakeld op AFAS. Dit systeem biedt meer mogelijkheden maar was in 2025 nog niet optimaal ingericht voor het monitoren en evalueren van ons personeelsbeleid en de gesprekkencyclus. Een van de directeuren heeft een voorzet met nieuwe gespreksformats gemaakt, die (al dan niet in wat aangepaste versie) gebruikt worden.

De dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leerkrachten en schoolleiders is als volgt ingericht:

- Informele gesprekken;
- Klassenbezoeken en functionerings-/ontwikkel-/voortgangsgesprekken (door de teamleiders);
- Klassenbezoeken en functionerings- en beoordelingsgesprekken (door de directeur);
- Team enquête (1x per 2 jaar).

## **Admiraal De Ruyterschool**

Op onze school voerden we gesprekken met de teamleden conform een gesprekkencyclus. Deze gesprekkencyclus hebben we in 2025 o.l.v. een externe deskundige gewijzigd en geactualiseerd. De

teamleiders voerden ontwikkelgesprekken (en check-in gesprekken) met daaraan gekoppeld een klasbezoek, de directeur bracht 'flitsbezoeken' en voerde functioneringsgesprekken.

Voor nieuwe collega's werken we gedurende het eerste jaar met een inwerkplan. Duale studente (en stagiaires) werden begeleid door een (ervaren) leerkracht.

Met personeel ouder dan 57 jaar is een plan voor duurzame inzetbaarheid besproken en vastgelegd.

Op de **Jacobus Koelmanschool** komt tijdens de functionerings- en ontwikkelgesprekken (na)scholing aan de orde, waarbij de school-, team- en persoonlijke ontwikkeling wordt besproken evenals evt. ambities. We maken hiervoor gebruik van een gesprekkencyclus. De directeur voert functionerings-, beoordelings en evt. exitgesprekken. De teamleiders voeren ontwikkelgesprekken, waaraan klasbezoeken zijn gekoppeld. Voor nieuwe collega's werken we gedurende het eerste jaar met een inwerkplan.

De schoolontwikkeling incl. scholing hebben we in 2025 georganiseerd op 8 dagen, passend binnen de daarvoor beschikbare uren, verspreid over het schooljaar en opgenomen in het rooster voor de vakanties en overige vrije dagen. Hiermee willen we vergaderingen na schooltijd zoveel mogelijk voorkomen. De schoolontwikkelingsdagen worden ook zoveel mogelijk op verschillende werkdagen gepland.

Het team is op basis van persoonlijke keuze ingedeeld in één van de 3 leerteams, waarmee we de aandacht vestigen op het versterken van een professionele leergemeenschap. Met het zgn. Ontwikkelteam dat 4 keer per jaar bijeenkomt, bestaande uit 6 teamleden vanuit diverse rollen en de verschillende leerteams, vindt er onder leiding van een specialist terugkoppeling plaats vanuit de leerteams, zodat we binnen het hele team in gesprek zijn over de schoolontwikkeling.

De **Johannes Calvijnschool** werkt met ingang van het cursusjaar 2025-2026 met een groep minder, vanwege het dalend leerlingaantal. De formatie is met het team besproken en met instemming van de MR vastgesteld. Het team is gemotiveerd gestart met een intensief traject om een gecertificeerde SAM-school te worden, om gedegen werk te maken van het opleiden van toekomstige leerkrachten en het coachen en begeleiden van starters en studenten die een duale route volgen. Met personeel ouder dan 57 jaar is een spaarplan duurzame inzetbaarheid opgesteld. In verschillende groepen verzorgt een vakdocent van SynerKri de gymlessen.

## **Banenafpraak**

Het CvB heeft in 2025 geen werknemers uit de doelgroep banenafpraak in dienst gehad of genomen. Op de Admiraal De Ruyterschool verrichten via stichting Adullam wel enige cliënten met een beperking structureel hand- en spandiensten op school. Deze werknemers staan niet op de loonlijst van de VVOGG, maar vallen onder verantwoording van genoemde stichting. De stichting huurt hiervoor ruimte op de Admiraal De Ruyterschool. Indirect zijn er dus wel mensen uit de doelgroep van de banenafpraak werkzaamheden binnen onze VVOGG. Het bestuur legt, gezien de eigen ambities én overheidseisen, de focus op het (voorkomen van) lerarentekort door het aannemen van (bevoegd) onderwijs(ondersteunend) personeel. Dit kost de nodige tijd en moeite. Het voldoen aan de banenafpraak heeft daarom geen prioriteit.

## **Werkdrukmiddelen**

### **Admiraal De Ruyterschool**

De (extra) schippersbekostiging is ingezet voor verkleining van de klassen. Hierdoor konden we met tien groepen blijven draaien. Het taakbeleid is besproken met het team en naar rato van de werktijdfactor is een eerlijke verdeling van taken gemaakt. Het team en de (G)MR zijn bij dit proces betrokken geweest en hebben ermee ingestemd.

### **Jacobus Koelmanschool**

Voor iedere collega is bij de start van het schooljaar een normjaartaak vastgesteld, gekoppeld aan het taakbeleid dat met het team is besproken. De school maakt gebruik van externe vakdocenten voor bewegingsonderwijs. Dit is opgenomen in het werkverdelingsplan dat samen met het team is opgesteld. Hiermee komen we tegemoet aan de wens van het personeel om de werkdrukgeden zodanig te besteden. De gymles hoeft niet te worden voorbereid door de leerkracht. Tijdens dit lesuur hebben de leerkrachten tijd en gelegenheid om lessen voor te bereiden, kind gesprekken te voeren, te

communiceren met ouders, etc. Ook zetten we OOP in als groeps- en/of leerlingondersteuning. Voor HB-leerlingen zetten we een bovenschoolse leerkracht in die naast het lesgeven gedurende 1 dagdeel per week op onze locatie ook collega's ondersteunt en inspireert m.b.t. het onderwijs aan deze doelgroep.

### **Johannes Calvijnschool**

Om de werkdruk te verminderen zijn de zogenaamde C-taken praktisch allemaal neergelegd bij enkele personeelsleden die hiervoor extra tijd krijgen. De vrijgekomen uren kunnen de personeelsleden besteden aan het verminderen van hun werkdruk/duurzame inzetbaarheid. Voor elk personeelslid is een taakkaart beschikbaar, waarop de taken en uren omschreven staan.

### **Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)**

Nieuwe VOG in 2026	Geldige VOG op 1 <sup>e</sup> werkdag	Geldige VOG, te laat aanwezig	Geen geldige VOG
Nieuwe medewerkers in loondienst	1x (ADR) = <5 4x (JK) = <5 5x (JC)	2x ADR n.v.t. JK 1x JC	n.v.t.
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

De medewerker van de JC met een te laat aanwezige VOG is een oproepkracht. Het contract is ingevoerd met startdatum 1 november met als eerste datum van inval 6 november. Uiteindelijk heeft de medewerker heel 2025 niet ingevallen, dus is het puur een administratieve misser.

De twee te laat aanwezige VOG's van de Admiraal De Ruyterschool zijn het gevolg van het in gebreke blijven van de medewerkers, ook na herhaald verzoek van de school. Het betreft schoonmaakpersoneel, dat niet direct met kinderen in aanraking komt.

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden, zoals opgenomen in bijlage IV van het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG, in 2025 uit te voeren.

## **2.3 Huisvesting en facilitair**

### **Doelen en resultaten**

#### **Admiraal De Ruyterschool**

We stellen ons ten doel te beschikken over een goed onderhouden schoolgebouw. Daarnaast vinden we het belangrijk dat het gebouw een veilige leer- en werkomgeving is én functioneel voor inclusiever onderwijs.

#### *Behaalde resultaten:*

- De onderhoudswerkzaamheden conform het Meerjaren onderhoudsplan (MJOP) zijn uitgevoerd: Partieel schilderwerk (hal/gang kleuters) en onderhoud van het dak;
- Er is een RI&E uitgevoerd;
- Er is een schuifwand gerealiseerd in een lokaal, zodat er nu twee extra werkruimtes zijn gecreëerd;
- De kamer van de secretaresses en een (extra) RT-ruimte zijn voorzien van nieuw meubilair;
- Er is in de gehele school een nieuw en dekkend Wifi-netwerk geïnstalleerd.

Wat de **Jacobus Koelmanschool** betreft is er in 2022 een geactualiseerd Meerjaren onderhoudsplan (MJOP) vastgesteld. Met het oog op de geplande nieuwbouw medio 2030 zullen we in principe geen

investeringen meer doen in het gebouw en de buitenruimte, maar beperken we ons tot een verzorgd gebouw en het noodzakelijke onderhoud.

In 2025:

- is er een ontruimingsoefening gehouden;
- is er onderhoud uitgevoerd conform het MJOP;
- zijn er diverse onderhouds- en herstelwerkzaamheden uitgevoerd n.a.v. de keuring van de elektrische installatie (NEN3140) in 2024;
- zijn de speeltoestellen op het plein gekeurd.

De **Johannes Calvijnschool** heeft de volgende **doelen** gesteld en **behaald**:

- De personeelskamer is vernieuwd en voorzien van nieuw meubilair;
- Het schilderwerk buiten (ramen, deuren, kozijnen) is uitgevoerd;
- Het schoolplein is onderhouden en klein onderhoud is uitgevoerd;
- Ander kleinschalig onderhoud is uitgevoerd.

Nieuwe geplande doelen voor 2026:

- Aanpassing computerlokaal naar lokaal t.b.v. het Praktijkplein

### **Toekomstige ontwikkelingen**

Het bestuur houdt de ontwikkeling van het leerlingaantal van de scholen nauwlettend in de gaten. Vereniging breed is er ook in 2025 een lichte daling zichtbaar van vijf leerlingen. De Jacobus Koelmanschool kwam in 2025 met 186 leerlingen op 1 oktober weer boven de opheffingsnorm uit. Met het opstellen van de (meerjaren)begroting 2026 werd duidelijk dat de financiële noodzaak om van 3 naar 2 scholen te gaan groeit vanaf 2028. November 2025 kwam het CvB met een voorgenomen besluit inzake huisvesting, nl. om met de geplande nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool over te gaan naar twee scholen.

Om nut en noodzaak van dit voorgenomen besluit (nogmaals) te laten bevestigen heeft het bestuur advies gevraagd aan een extern bureau (ICS Adviseurs), om dit te onderzoeken. ICS Adviseurs is een autoriteit als het gaat om het adviseren en onderzoeken van huisvestingszaken voor (PO)scholen. De bevindingen worden najaar 2026 verwacht. Uiteraard wordt dit traject in samenspraak met alle betrokkenen (scholen, gemeente, medezeggenschap, enz.) uitgevoerd.

### **Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen**

Het thema duurzaamheid is opgenomen in een van de vijf ambities van het Strategisch Bestuursbeleidsplan 2022-2026. Elk van de scholen maakt werk van het scheiden van afval. Waar mogelijk proberen we materiaal en diensten vereniging breed in te kopen met het oog op duurzaam en verantwoord ondernemen.

### **Digitale veiligheid**

Volgens onze ambities wil de VVOGG een (digitaal) veilige organisatie zijn.

De scholen werken in de Cloud en worden m.b.t. digitale veiligheid intensief begeleid en geadviseerd door onze functionaris gegevensbescherming, dienstverlener FG plein.

Er wordt gewerkt met MFA en in het kader van de AVG en in het kader van de invoering van het normenkader IBP zijn de eerste stappen gezet en functioneren we op diverse onderdelen al op het gewenste niveau. Teampresentaties zijn gehouden of gepland, het personeel is zich steeds meer bewust van het belang van de wet AVG. Er zijn geen datalekken geweest.

## **2.4 Financiële beleid**

### **Doelen en resultaten**

De doelstellingen van het financiële beleid bestaan uit de volgende hoofddoelstellingen:

- Het weerstandsvermogen blijft op publiek niveau boven de 5%;
- De overige kengetallen blijven minimaal boven de normen zoals hierna gesteld bij 'kengetallen';
- Het overtollige publieke eigen vermogen wordt de komende jaren afgebouwd;
- De financiële resultaten zijn conform de begroting. Afwijkingen hierop worden onderbouwd.

## **Opstellen meerjarenbegroting**

Jaarlijks wordt door de directies in samenspraak met een extern financieel adviseur en de penningmeester van de RvT de meerjarenbegroting opgesteld en getoetst aan de huidige financiële kaders. Daarna is deze (met advies c.q. instemming van de GMR) vastgesteld. In 2022 is een vermogensanalyse uitgevoerd, waaruit blijkt dat de VVOGG bovenmatig vermogen heeft. Het bestuur wil daarom interen op het vermogen en groeien naar de (maximale) normen die de onderwijsinspectie hanteert. In 2023 werd hiervoor een bestedingsplan opgesteld; de concrete doelen die daarin genoemd worden, zijn al grotendeels gerealiseerd. De komende jaren zal met name geïnvesteerd worden in personeel, duurzaamheid en kwalitatief goed onderwijs.

## **Investeringsbeleid**

Jaarlijks wordt door de directie het investeringsplan ge-update en vastgesteld in de meerjarenbegroting. Voor onderwijsmateriaal gelden vaste afschrijvingstermijnen. Nieuwe investeringen zijn mogelijk als nut en noodzaak duidelijk is en de investeringen passen binnen de financiële kaders. De komende jaren wordt met name geïnvesteerd in personeel, duurzaamheid en huisvesting.

## **Treasury**

In 2025 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

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

## **Allocatie middelen**

Het verdelen van de middelen onder de ressorterende scholen gaat als volgt: voor ieder zelfstandig BRIN-nummer wordt de verdeling aangehouden conform de beschikkingen van DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs). Indien er bekostiging op bestuursniveau wordt ontvangen, dan wordt bekeken door welke entiteit dit recht is ontstaan. Indien dit niet is vast te stellen, dan vindt verdeling plaats naar rato van de leerlingaantallen/bekostiging. Hieromtrent is geen afzonderlijk besluit door het bestuur genomen.

De bovenschoolse kostenplaats wordt financieel gevoed vanuit de scholen. De scholen dragen bij naar rato van leerlingaantallen. Dat wil dus zeggen dat een grotere school nominaal meer bijdraagt, maar de relatieve lasten even zwaar zijn. Doordat de afdrachten van de scholen gelijk zijn aan de bovenschoolse lasten, is het resultaat van de bovenschoolse kostenplaats normaliter (vrijwel) nihil. De lasten die bovenschools worden verantwoord, bestaan uit personele lasten, overige personele lasten en overige instellingslasten.

## ***2.5 Continuïteitsparagraaf***

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

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.2
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2
- De rapportage van de Raad van Toezicht is opgenomen in het verslag intern toezicht

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

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing. Door de organisatie wordt periodiek een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de school specifieke financiële risico's in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen. Bij het in kaart brengen van de risico's is rekening gehouden met de volgende aandachtsgebieden:

- Bestuur en organisatie
- Identiteit
- Onderwijs
- Personeel
- Huisvesting
- Communicatie en relatie
- Planning en control
- Administratieve organisatie en interne controle

De risicoanalyse is voor het laatst in 2023 opgesteld en wordt periodiek herijkt.

### **Intern risicobeheersingssysteem**

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Er is een analyse van de vermogenspositie opgesteld. Hierin is een school specifiek risicoprofiel bepaald waarbij een weerstandsvermogen (eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) van 5% als risicobuffer is vastgesteld.

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

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

### **Belangrijke risico's**

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

### **Lerarentekort**

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



“

Een achtstegroeper kan zich de namen van de grote denkers Plato en Socrates niet herinneren.

*„Meester, hoe heten die twee knapen van u ook alweer?“*



**Maatregelen:** binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Gedeeltelijk is dit ook mogelijk vanwege het huidige, hoge vermogen. Daarnaast wordt het personeel gestimuleerd een opleiding te volgen, die, indien mogelijk, wordt betaald door de school. Binnen de begroting wordt voor werving en selectie meer ruimte gereserveerd om geen of minder grote afwijkingen op het gestelde budget te realiseren. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst treden.

## Vervanging

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

**Maatregelen:** ambulante personeel wordt indien mogelijk in de groepen ingezet. Bij het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door over benoeming is inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool.

## Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

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

**Maatregelen:** voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoedt de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na twee jaar ziekte uit dienst treedt, wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV (dit gaat waarschijnlijk vervallen waardoor dit een aanvullend risico wordt). Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies- en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komen sporadisch voor. Hiervoor zijn we aangesloten bij de BWGS. De BWGS vergoedt minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

## Overdraagbaarheid van taken

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

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

## Onderwijskwaliteit

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

**Maatregelen:** wanneer blijkt dat een bepaalde medewerker behoefte heeft aan studie of opleiding om de functie beter uit te voeren, dan wordt geëvalueerd of dit mogelijk is om te realiseren uit het opleidingsbudget. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit (o.a. door teamscholing) een doorgaande lijn in onze organisatie. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het management-team heeft hierin een belangrijke rol.

## Leerlingaantal

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

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

## Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Daarbij kan gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Ook de eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden. Als laatste zijn leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

**Maatregelen:** met behulp van de MJOP's is de onderhoudsplanning in kaart gebracht en is op componentenniveau een doorrekening van de voorziening groot onderhoud opgesteld.

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

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



### 3. Verantwoording beleid

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

#### 3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

##### Staat van baten en lasten

	<b>Realisatie 2024</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Realisatie 2025</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Begroting 2025</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Verschil</b>
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	5.303	5.784	5.531	254
Overige overheidsbijdragen	20	44	16	28
Overige baten	85	148	120	28
<b>Totaal baten</b>	<b>5.409</b>	<b>5.977</b>	<b>5.667</b>	<b>310</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	4.651	4.895	4.805	90
Afschrijvingen	165	165	169	-5
Huisvestingslasten	257	248	278	-30
Leermiddelen	252	247	238	9
Overige instellingslasten	267	259	229	30
<b>Totaal lasten</b>	<b>5.591</b>	<b>5.814</b>	<b>5.719</b>	<b>95</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-182</b>	<b>163</b>	<b>-52</b>	<b>216</b>
Saldo fin. baten en lasten	12	15	6	9
<b>Nettoresultaat</b>	<b>-170</b>	<b>179</b>	<b>-46</b>	<b>225</b>

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

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	<b>Realisatie 2024</b>	<b>Realisatie 2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Verschil</b>
Jac. Koelmanschool	-86.267	13.474	-549	14.023
Joh. Calvijnsschool	36.884	34.333	-35.043	69.376
Adm. De Ruyterschool	-98.748	141.900	314	141.586
Algemene Bestuurskosten	-16.396	-16.538	-6.250	-10.288
Vereniging	-1.776	-1.322	-815	-507
Schoolfonds JK	-1.575	5.341	-365	5.706
Schoolfonds JC	-732	1.792	-2.050	3.842
Schoolfonds ADR	-1.633	-497	-2.100	1.603
<b>Totaal</b>	<b>-170.243</b>	<b>178.483</b>	<b>-46.858</b>	<b>225.367</b>

## **Toelichting verschillen realisatie 2025 ten opzichte van vorig jaar**

Het verschil in realisatie 2025 ten opzichte van 2024 kent verschillende oorzaken. De baten laten, naast afwijkingen vanwege leerlingaantallen, hogere baten zien met name vanwege de subsidie basisvaardigheden. Daarnaast zijn er eind 2025 vanwege de nieuwe CAO, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd. Ook de gemeentelijke baten zijn hoger, met name door een subsidie onderwijskansen.

## **Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025**

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 254.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- o (+ € 92.000): extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten, waarvan een groot gedeelte door de nieuwe CAO werd veroorzaakt;
- o (+ € 75.000): hogere besteding op de subsidie basisvaardigheden. Deze subsidie is deels in de loop van het jaar is toegekend, en zijn daardoor gedeeltelijk ook niet begroot. Hiervoor zijn ook kosten gerealiseerd;
- o (+ € 37.000): hogere ontvangsten vanuit het samenwerkingsverband, met name door extra toegekende zorgarrangementen;
- o (+ € 38.000): de subsidie voor schipperskinderen is hoger dan begroot;
- o (+ € 12.000): ontvangsten van uit een hogere subsidie OA studierend voor leerkracht en een subsidie studieverlof.

De bijdragen vanuit de *gemeente* zijn 28.000 euro hoger. De bijdragen PGB zijn begroot, maar vallen hoger uit. Er zijn echter ook subsidies voor onderwijsachterstanden en onderwijskansen ontvangen, waarvan de laatste gedeeltelijk nog stamt uit 2024, maar nog niet in het resultaat was opgenomen.

De *overige baten* laten een voordelig saldo van 28.000 euro zien. Met name de huurbaten (Elorah, St. Ref. Kinderopvang) laten een hoger saldo zien.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 90.000 euro nadeliger uit. Voor 5.000 euro heeft dit betrekking op lagere loonkosten (inclusief de VFGS/UWV uitkeringen) en voor 95.000 euro op overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

### **Loonkosten:**

- o (+ € 40.000): dit wordt verklaard vanwege de CAO verhoging. Deze is in november ingegaan;
- o (- € 2.000): de reguliere inzet is vrijwel conform begroting. Per saldo zijn er beperkt lagere kosten zichtbaar;
- o (- € 27.000): aan vervangingskosten is per school een budget begroot. Hierop is ook realisatie zichtbaar. De verhouding vervanging minus de UWV/VFGS vergoedingen valt voordeliger uit;
- o (- € 16.000): er is een BWGS restitutie ontvangen die onder de sociale lasten is verwerkt.

### **Overige personele lasten:**

- o (+ € 82.000): hogere (inhaal)dotatie aan de personele voorzieningen. Dit betreft met name een voorziening voor duurzame inzetbaarheid;
- o (+ € 30.000): hogere kosten voor scholing/schoolontwikkeling op beide scholen. Dit betreft vooral extra bestedingen vanuit de subsidie basisvaardigheden;
- o (- € 17.000): het restant bestaat uit besparingen op onder andere extern personeel, werving, bedrijfsgezondheidszorg enz.

De *afschrijvingen* zijn vrijwel conform begroting. De *huisvestingslasten* zijn in totaal 30.000 euro lager dan daarvoor was begroot (tegenover het voordeel wat is ontstaan op de kosten voor regulier onderhoud, energie en schoonmaak, is een hogere dotatie aan de voorziening opgenomen). Bij de *leermiddelen* bedraagt de overschrijding 9.000 euro wat met name toe is te schrijven aan een hogere kopieerkosten. De *overige instellingslasten* zijn als laatste 30.000 euro hoger waar vooral de post 'overige' opvalt. Hier zijn o.a. hogere bestedingen zichtbaar aan bankkosten, vrijwilligersvergoedingen, boekenbonnen, enz.

## Balans

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

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2025</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2023</b> <b>x € 1.000</b>
Materiële vaste activa	1.391	1.432	1.302
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>1.391</i>	<i>1.432</i>	<i>1.302</i>
Vorderingen	78	29	98
Liquide middelen	1.874	1.454	1.680
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.952</i>	<i>1.482</i>	<i>1.778</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>3.343</b>	<b>2.914</b>	<b>3.080</b>

<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2025</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2023</b> <b>x € 1.000</b>
Algemene reserve	1.609	1.436	2.007
Bestemmingsreserves privaat	104	105	107
Bestemmingsfonds privaat	41	34	38
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.754</i>	<i>1.575</i>	<i>2.153</i>
Voorzieningen	1.018	878	415
Kortlopende schulden	571	461	513
<b>Totaal passiva</b>	<b>3.343</b>	<b>2.914</b>	<b>3.080</b>

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

In 2025 is er voor ruim 124.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 164.000 euro. De afschrijvingen in 2025 bedroegen 165.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris	61.836 euro	<i>Meubilair personeelskamer, aula, stiltecabine</i>
ICT	36.420 euro	<i>Digiborden, Wifi</i>
Leermiddelen	25.809 euro	<i>Taalactief</i>
<b>Totaal</b>	<b>124.065 euro</b>	

De *reserves* zijn met 179.000 euro gestegen wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging, schoolfonds) reserves.

De *voorzieningen* zijn met 140.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 92.000 euro gedoteerd en ruim 46.000 euro onttrokken (schilderwerk, hekwerk, raambekleding). Daarnaast is er gedoteerd aan een voorziening voor duurzame inzetbaarheid en is er een jubileumvoorziening gevormd.



“

Woordenschatles over oersaai, saai en boeiend. De juf vraagt aan een jongetje: Wat vind jij echt oersaai?

*Dat ik drie zusjes heb.*”



### 3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief (vervolg continuïteitsparagraaf 2.5)

#### Leerlingen

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

Teldatum per 1 februari	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Jac. Koelmanschool	192	196	192	198	207	209
Joh. Calvijnschool	239	233	219	207	193	196
Adm. De Ruyterschool	236	228	228	225	220	210
<b>Totaal</b>	<b>667</b>	<b>657</b>	<b>639</b>	<b>630</b>	<b>620</b>	<b>615</b>

Het leerlingaantal is de afgelopen jaren gedaald. De komende jaren is rekening gehouden met een verdere daling van het leerlingenaantal. Binnen de begrote formatie wordt hierop reeds geanticipeerd.

#### FTE

Functiecategorie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	3,05	3,02	3,00	3,00	3,00	3,00
Leerkracht	31,56	31,12	32,84	32,96	31,93	31,20
Onderwijsondersteunend personeel	14,90	14,91	11,03	8,97	8,97	8,97
Schoonmaak	1,85	1,82	1,83	1,83	1,83	1,83
Vervanging eigen rekening	0,44	0,32	0,66	0,60	0,60	0,60
<b>Totaal</b>	<b>51,79</b>	<b>51,18</b>	<b>49,35</b>	<b>47,35</b>	<b>46,32</b>	<b>45,59</b>

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Er zijn een aantal inzetten gekoppeld aan de subsidie basisvaardigheden. Meerjarig is de formatie in lijn gebracht met de verwachte bekostiging in de komende jaren.

#### Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	5.784	5.711	5.656	5.425
Overige overheidsbijdragen	44	8	-	-
Overige baten	148	113	112	97
<b>Totaal baten</b>	<b>5.977</b>	<b>5.833</b>	<b>5.768</b>	<b>5.522</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	4.895	4.988	4.901	4.803
Afschrijvingen	165	168	169	168
Huisvestingslasten	248	252	243	240
Leermiddelen	247	247	240	240
Overige instellingslasten	259	219	216	211
<b>Totaal lasten</b>	<b>5.814</b>	<b>5.874</b>	<b>5.768</b>	<b>5.660</b>
Saldo baten en lasten	163	-41	-0	-138
Saldo fin. baten en lasten	15	25	25	25
<b>Nettoresultaat</b>	<b>179</b>	<b>-16</b>	<b>25</b>	<b>-113</b>

Voorgaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende drie jaar. Het overzicht laat de komende jaren wisselende resultaten zien. Van jaar tot jaar zal nader bepaald worden of de omvang van de huidige gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van met name de kengetallen.

De belangrijkste ontwikkeling in de meerjarenbegroting is de benodigde formatieve afbouw.

## Balans

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2025 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2026 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2027 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2028 x € 1.000</b>
Materiële vaste activa	1.391	1.383	1.334	1.258
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>1.391</i>	<i>1.383</i>	<i>1.334</i>	<i>1.258</i>
Vorderingen	78	35	35	35
Liquide middelen	1.874	1.715	1.741	1.711
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.952</i>	<i>1.749</i>	<i>1.776</i>	<i>1.746</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>3.343</b>	<b>3.133</b>	<b>3.110</b>	<b>3.004</b>
<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2025 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2026 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2027 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2028 x € 1.000</b>
Algemene reserve	1.609	1.492	1.519	1.408
Best. reserve privaat	145	140	138	136
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.754</i>	<i>1.632</i>	<i>1.657</i>	<i>1.544</i>
Vorzieningen	1.018	792	744	751
Kortlopende schulden	571	709	709	709
<b>Totaal passiva</b>	<b>3.343</b>	<b>3.133</b>	<b>3.110</b>	<b>3.004</b>

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

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren af zullen nemen. De meerjarige investeringen zijn gebaseerd op realistische stelposten. Het is niet de verwachting/bedoeling dat de daadwerkelijke investeringen hoger uitkomen. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn speeltoestellen, bijdragen in de toekomstige (ver)nieuwbouw, digiborden en diverse methodes.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat per saldo een dalend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste onttrekkingen voor de komende jaren zijn; onderhoud aan vloeren, schilderwerk en terreinonderhoud. De huidige hoogte van de voorzieningen personeel zijn in de huidige begroting nog lager aangehouden.



“

Toetsvraag aardrijkskunde groep 6:  
*Welke plaats ligt op de grens met Duitsland?*

*‘Kerkenraad.’*  
(Kerkrade, Limburg)



### 3.3 Financiële positie

#### Kengetallen

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

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 2	<b>0,30</b>	0,84	0,83	0,77	0,77	0,76
Liquiditeit	<b>1,00</b>	3,22	3,42	2,47	2,51	2,46
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<b>&lt;1</b>	0,83	0,93	0,85	0,89	0,86

De *solvabiliteit 2* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde van 0,30 bedragen het eigen vermogen én de voorzieningen 30% van het totale vermogen. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier ruim boven.

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

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. Dit is niet het geval. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan, zoals hierna gemeld bij het weerstandsvermogen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen.

Voor onze organisatie hanteren we het weerstandsvermogen als kengetal. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	2,70%	6,26%	4,36%	5,73%	5,30%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	<b>5%</b>	2,30%	5,70%	3,78%	5,06%	4,53%

De norm betreft een school specifieke norm die is vastgesteld op basis van een risico inventarisatie (zie vermogensanalyse). Het daadwerkelijke weerstandsvermogen ligt, mede door het uiteindelijke hogere resultaat in 2025, boven deze norm.

Krimpen aan den IJssel, mei 2026

Namens het College van Bestuur,  
P.C. (Peter) Wiersma  
Voorzitter



“

De juf leunt even achterover.

Leerling: *‘U moet wel wat  
doen hè voor uw salaris!’*



TOE

ZI

CHT

## 4. Bijlage: Verslag intern toezicht

Het interne toezicht op het College van Bestuur (CvB) van de VVOGG wordt uitgeoefend door de Raad van Toezicht (RvT). Ook in 2025 heeft de negen leden tellende RvT zich van die taak gekweten. In de samenstelling hebben enkele wijzigingen plaatsgevonden. Volgens het rooster van aftreden c.q. herverkiezing is de heer P.N.T. Boeren afgetreden vanwege het aantal termijnen dat hij zitting heeft gehad in de RvT (bestuurslidmaatschap meegerekend). De heer P.C. den Braber is afgetreden vanwege het feit dat hij van kerkgenootschap veranderd is. Voor hen in de plaats zijn twee nieuwe leden gekozen namelijk de heren W.H. van Driel en A.W. Noordegraaf.

Aangezien voor het aantal zittingstermijnen van de leden van de RvT uitgegaan wordt van de installatie van de RvT (1 augustus 2019) geldt voor alle huidige leden van de RvT dat ze aan hun eerste of tweede termijn bezig zijn. De maximale zittingsduur voor RvT-leden van 8 jaar die de Code Goed Bestuur voorschrijft wordt dan ook door geen enkel RvT-lid overschreden.

Er zijn geen afwijkingen van De Code Goed Bestuur en er wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften. Hiermee worden situaties van (potentieel) tegenstrijdig belang voorkomen.

De samenstelling van de RvT incl. de (neven)functies in 2025 was als volgt:

C.H. Brand, voorzitter	Beleidsadviseur Examinering Hoornbeeck College
C. Spek, secretaris	Zelfstandig ondernemer, registeraccountant en fiscaal jurist bij Spek Accountants en Belastingadviseurs Lid Raad van Toezicht Scholengroep Driestar - Wartburg Lid deputaten Onderwijs en Opvoeding Oud Geref. Gemeenten in Nederland Lid Raad van Toezicht Stichting Limena Bestuurslid Stichting tot ondersteuning van de financiële belangen van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag
P.N.T. Boeren, penningmeester, lid tot 24 juni 2025	Directeur FACET Accountants Bestuurslid Stichting FACET Executele en Bewind Bestuurslid Stichting Reformatorische Kinderopvang Bestuurslid Stichting tot ondersteuning van de financiële belangen van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag
P. Bernouw, lid	Meewerkend voorman straal- en spuiterij Bayards aluminium Solutions te Nieuw-Lekkerland Bestuurslid Stichting Reformatorische Kinderopvang Teamlid Stichting Schutse Krimpen
P.C. den Braber, lid tot 24 juni 2025	Projectmanager / Consultant bij Quadraat
W.H. van Driel, penningmeester, lid vanaf 24 juni 2025	Zelfstandig vastgoedadviseur Projectleider Wonen bij Cedrah Voorzitter Zondagsschool HHG Ouderkerk e.o.
A.W. Noordegraaf, lid vanaf 24 juni 2025	Kraanmachinist bij Arma Infra Lid Zendingscommissie Gereformeerde Gemeente Krimpen aan den IJssel
L. Slobbe, lid	Ambulanceverpleegkundige bij RAVHM
T.G. Stigter, lid	Logistiek manager bij Royal IHC Zelfstandig organisatieadviseur Bestuurslid Stichting Reformatorische Kinderopvang
J.B. Tuinier, lid	Directeur/eigenaar Tuinier Krimpen B.V. / Hovenier Tuinier B.V. / Service Tuinier B.V. Mededirecteur/-eigenaar Visser Tuinservice B.V. Penningmeester bij Stichting Hope and Healing
P. de Vries, lid	Projectmanager bij Hollandia

Zoals uit voornoemd overzicht blijkt, heeft de RvT een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. Er is geen portefeuilleverdeling onder de leden ingesteld. Dit is wel overwogen, maar hier is uiteindelijk niet voor gekozen. Bepaalde expertise van RvT-leden wordt ingezet en verder hebben alle leden de verantwoordelijkheid om de taak als RvT-lid zo goed mogelijk uit te voeren.

De RvT-leden ontvangen een vergoeding van € 75, - per bijgewoonde vergadering. De voorzitter en de secretaris van de RvT ontvangen daarnaast een basisbedrag van € 500, - per jaar.

De rol van toezichthouden vervult de RvT op verschillende manieren. In de eerste plaats door middel van de geplande vergaderingen van de RvT waarin het CvB verantwoording aflegt over het gevoerde beleid en de uitkomsten hiervan. Hierbij wordt het (recent) geüpdatete toezichtkader gebruikt. Dit is opgenomen in het online bestuursplatform Capensis, dat we standaard gebruiken. Elke vergadering legt het CvB over enkele domeinen uit het toezichtkader verantwoording af aan de RvT. Tevens worden deze vergaderingen door het CvB gebruikt om te klankborden met de RvT over diverse onderwerpen. De RvT heeft in 2025 zeven keer vergaderd: zes reguliere vergaderingen en een vergadering met als thema Burgerschap.

De reguliere vergaderingen volgen de bestuurlijke agenda met vaste momenten van bespreking van onderwerpen waarop toezicht gehouden wordt zoals de rapportages m.b.t. de onderwijskundige en financiële stand van zaken, de begroting en de jaarstukken. Daarnaast worden onderwerpen geagendeerd waarover het CvB van gedachten wil wisselen zoals huisvesting en BSO. De geplande nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool is door de gemeente steeds verder vooruitgeschoven (wellicht pas in 2030) waardoor ook het nemen van een definitief besluit van het CvB om een school af te stoten mee opschuift. Aangezien alle drie de scholen inmiddels weer (net) boven de opheffingsnorm zitten, is dit nog steeds geen probleem. De prognoses geven echter een gestage daling van het leerlingenaantal te zien. De teruggang van drie naar twee scholen lijkt onafwendbaar. Wel zal eerst nog door een extern bureau een onderzoek gedaan worden naar de huisvestingsproblematiek van de scholen van de VVOGG.

Het starten van BSO op de scholen heeft voldoende draagvlak en zal vanaf januari 2026, al naar gelang het aantal aanmeldingen, op de schoollocaties worden vormgegeven door de reformatorische kinderopvangorganisatie Elorah.

Het CvB heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot bestuurlijke visitatie door de VGS. Het rapport van deze visitatie is in de vergadering van de RvT besproken. Het CvB herkent zich in het rapport en pakt de aandachtspunten en ontwikkelkansen op. Het plan van aanpak is gedeeld met de RvT en wordt gemonitord. Ook de RvT heeft ontwikkelpunten meegekregen: de kritische blik mag scherper en meer aandacht voor de dubbelrol van bestuurder én directeur van de CvB-leden.

De RvT heeft een zelfevaluatie gedaan met behulp van een zelfevaluatietool van de VGS. De rapportage is besproken en de aandachtspunten zijn opgepakt.

Op onderwijskundig gebied ligt de focus van het CvB op de basisvaardigheden: rekenen, taal en burgerschap. Met de ontvangen subsidie basisvaardigheden voor de Admiraal De Ruyterschool is een specifiek traject voor rekenen opgezet wat al vooruitgang laat zien.

De RvT heeft ook toezicht gehouden op de besteding van de verkregen financiële middelen. Naar de mening van de RvT zijn de middelen bestemd en aangewend op een doelmatige en rechtmatige wijze. Twee leden van de RvT waren betrokken bij het overleg over de begroting tussen de VGS en de directeuren van de scholen. Vervolgens is de begroting 2026 in de RvT uitvoerig aan de orde geweest. Het steeds verder dalende leerlingenaantal blijft een zorgpunt met het oog op de financiën op langere termijn. De uitkomst van de begroting zit net onder de nullijn, maar door subsidies konden de bezuinigingen op het personeel achterwege blijven. De RvT kon na beantwoording door het CvB van de vragen instemmen met de begroting.

Ook het jaarverslag en de jaarrekening 2024 zijn in de RvT besproken en geaccordeerd.

De accountant heeft de jaarrekening 2024 gecontroleerd en goedgekeurd. De door de RvT benoemde externe accountant was evenals in voorgaande jaren Van Ree Accountants te Barneveld.

De RvT heeft in 2025 een keer overleg gevoerd met de GMR. Er is o.a. gesproken over het contact GMR-CvB en het functioneren van beide gremia. De RvT krijgt hierdoor input over het reilen en zeilen

van de drie scholen. Er is binnen de GMR vertrouwen in het CvB. Het persoonlijk contact van de GMR met het CvB mag wel intensiever zijn. Het geplande en vereiste tweede overleg RvT-GMR is niet doorgegaan wegens miscommunicatie en kon niet meer opnieuw gepland worden.

In april 2025 zijn afzonderlijke functioneringsgesprekken gevoerd met de CvB-leden de heren T.R.W. Hogendoorn en P.C. Wiersma. Het CvB functioneert volgens de RvT naar volle tevredenheid. Er is waardering voor de wijze waarop de CvB-leden vorm en inhoud geven aan het bestuurswerk. Er is sprake van wederzijds vertrouwen en zowel het toezichthouden van de RvT als de klankbordfunctie voor het CvB vindt plaats in een open sfeer.

In 2025 zijn schoolbezoeken gedaan door de RvT op de Admiraal De Ruyterschool, de Johannes Calvijnschool en de Jacobus Koelmanschool. Er worden lessen bijgewoond, er wordt een presentatie gehouden door de directeur of een leerkracht en in de schoolpauze wordt gesproken met de leerkrachten. De RvT ziet deze bezoeken als belangrijk en waardevol. Mooi is het om een deel van de dagelijkse gang van zaken in de scholen mee te maken.

Contacten met het personeel zijn er ook tijdens de bezinningsmiddagen. In 2025 is zo'n middag georganiseerd over het onderwerp AI.

In 2025 is de RvT ook in gesprek geweest met de verschillende kerkenraden. Deze zijn nauw betrokken bij de scholen vanwege de identiteit en het feit dat benoeming van de RvT-leden in overleg met de betreffende kerkenraad gebeurt. De identiteit van de scholen is een gezamenlijke zorg van RvT/CvB én van ouders en kerkenraden.

De identiteit van de scholen wordt uiteindelijk gestalte gegeven door de leerkrachten. Daarom is de RvT ook nauw betrokken bij het benoemingsbeleid. Ook in 2025 zijn diverse benoemingen gedaan. Het is ieder jaar weer een puzzel voor de directeuren om de formatie rond te krijgen, maar dat is steeds gelukt. Op alle scholen was er in 2025 sprake van een goede personeelsbezetting. Het ziekteverzuim op de drie scholen is gelukkig relatief laag.

Zo mocht het onderwijs op de drie scholen van de VVOGG Krimpen aan den IJssel ook weer in 2025 gegeven worden. Het onderwijs in de algemene vakken en het Bijbelse onderwijs. En dat laatste is het bestaansrecht van het reformatorisch onderwijs. Het Bijbelse onderwijs is het fundament. De Bijbel is de Bron van ons leven en als het goed is doordrenkt de inhoud van de Bijbel ook de andere vakken. Daarom gaat de Bijbel elke morgen en middag open in de klassen en wordt eruit gelezen en verteld. Het zaad van het Woord wordt gestrooid. Voor het menselijk oog is het verborgen wat het Woord doet. Maar dat het iets doet is zeker. Dat leert ons Jesaja in hoofdstuk 55 vers 10 en 11: *'Want gelijk de regen en de sneeuw van den hemel nederdaalt en derwaarts niet wederkeert, maar doorvochtigt de aarde en maakt dat zij voortbrengt en uitspruigt, en zaad geeft den zaaier en brood den eter; Alzo zal Mijn woord, dat uit Mijn mond uitgaat, ook zijn, het zal niet ledig tot Mij wederkeren; maar het zal doen hetgeen dat Mij behaagt, en het zal voorspoedig zijn in hetgeen waartoe Ik het zend.'* Dan mag er ook overgave aan en vertrouwen zijn op de God van de Bijbel. Dan kan de wetenschap dat God regeert en het reformatorisch onderwijs in Zijn Hand heeft ook rust geven ondanks alle gevaren die het reformatorisch onderwijs bedreigen.

De RvT hoopt dat allen die bij het reformatorisch onderwijs in Krimpen aan den IJssel betrokken zijn geweest in 2025 in afhankelijkheid van de Heere het werk voor de scholen gedaan hebben en dat dit ook in 2026 gedaan mag worden. Want wie op God vertrouwt zal niet beschaamd worden. Dan zal dat ook ten goede van de scholen komen.

Krimpen aan den IJssel, mei 2026

Namens de Raad van Toezicht,  
C.H. (Kees) Brand  
Voorzitter



“

Welke bejaarden ken jij?

*Mijn papa.*  
(31 jaar oud...)



Nora, Johannes Calvijnsschool, groep 4a







**Admiraal De Ruyterschool**  
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag



**Jacobus Koelmanschool**  
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag



**Johannes Calvijnschool**  
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag



“

*‘Juf, waarom zitten je  
ogen boven je neus?’*

Goede vraag, ik weet eigenlijk  
niet waarom dat zo is.  
Wat denk jij zelf?

*‘Ik denk dat het  
handig is, want zo  
komt er geen snot  
in je ogen.’*

### **Secretariaat**

W. (Wilma) Kooiman  
Managementassistent VVOGG  
p/a Buys Ballotsingel 45  
2922 HG Krimpen aan den IJssel  
☎ (0180) 51 50 78  
✉ w.kooiman@sggkrimpen.nl

### **Correspondentieadres**

Postbus 173  
2920 AD Krimpen aan den IJssel



NL68 RABO 0351 9018 33

### **Colofon**

#### **Vormgeving:**

Managementassistent VVOGG

#### **Drukwerk:**

Reprovinci, Schoonhoven  
www.reprovinci.nl

#### **Foto's:**

Bijlagen Parro berichten scholen 2025-2026  
en VVOGG-archief