



Johannes
Calvijn school

Jaar | verslag



2025

**Vanuit Gods Woord,
gericht op ieder kind!**



2025

Vanuit Gods Woord, gericht op ieder kind!

Jaarverslag 2025
Christelijke Gereformeerde Schoolvereniging te Sliedrecht

Sliedrecht, 11 juni 2026

Uitgave van het bestuur van de Christelijke Gereformeerde Schoolvereniging te Sliedrecht

Secretaris De heer M.R.D. Bosschaart
p|a Scheldelaan 15
3363 CK Sliedrecht
E-mail: bestuur@calvijn.nu

Locatie Johannes Calvijn school
Scheldelaan 15
3363 CK Sliedrecht
Tel. 0184-412788

E-mail: info@calvijn.nu

Inhoud

Voorwoord	5
1. Schoolbestuur	6
1.1. Profiel.....	6
1.1.1. Missie en visie	6
1.1.2. Kernactiviteiten	7
1.2 Organisatie	8
1.2.1 Juridische structuur	8
1.2.2 Organisatiestructuur	8
1.2.3 Personele bezetting	9
1.2.4 Zaken met politieke maatschappelijke impact	9
1.2.5 Horizontale dialoog en verbonden partijen	9
1.2.6 Ontwikkelingen samenwerkingsverbanden.....	10
1.2.7 Bestuur.....	11
1.3 Governance	11
1.3.1 Ontwikkelingen	11
1.3.2 Code Goed Bestuur.....	12
1.3.3 Verbinden	12
1.3.4 Integriteit	12
1.3.5 Openheid.....	12
1.4 Klachtenbehandeling	13
2. Onderwijs en kwaliteitszorg	14
2.1 Onderwijs en onderzoek.....	14
2.1.1 Belangrijkste ontwikkelingen	14
2.1.2 Onderwijsprestaties	14
2.1.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken.....	15
2.1.4 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	15
2.1.5 Onderzoek en ontwikkeling.....	15
2.1.6 Toekomstige ontwikkelingen onderwijs	15
2.1.7 Toekomstige ontwikkelingen onderzoek	15
2.2 Kwaliteitszorg	15
2.3 Internationalisering.....	16
2.4 Duurzaamheid	16
2.5 Professionalisering.....	16
3. Personeel.....	18
3.1 Personele ontwikkelingen.....	18

3.1.1.	Personeelsbeleid	18
3.1.2	Ontwikkelingen	18
3.1.3	Beleid uitkeringen na ontslag.....	18
3.1.4.	Toekomstige ontwikkelingen	18
3.2.	Verklaring omtrent gedrag.....	19
4.	Financieel beleid	20
4.1.	Ontwikkelingen balans en exploitatie	20
4.1.1.	Realisatie staat van baten en lasten en balans.....	20
4.1.2.	Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025.....	21
4.1.3.	Balans	22
4.2.	Continuïteitsparagraaf	23
4.2.1.	Kengetallen	23
4.2.2.	Staat van baten en lasten.....	23
4.2.3.	Risico's en risicobeheersing.....	26
4.2.4.	Belangrijkste risico's en onzekerheden	27
4.3.	Financieel beleid.....	29
4.3.1.	Treasury	29
5.	Overige verantwoordingen	31
5.1.	Maatschappelijke thema's.....	31
5.1.1.	Een sterke basis en hoge kwaliteit	31
5.1.2	Strategisch personeelsbeleid.....	31
5.1.3	Sociale veiligheid en gelijke behandeling.....	31
5.1.4	Informatiebeveiliging en privacy.....	31
5.1.5	Banenafpraak.....	32
Bijlage 1 – Verslag toezichthoudend bestuur		33
1.	Verantwoording wettelijke taken	33
1.1.	Bestuur als werkgever van het uitvoerend bestuur	33
2.	Inrichting toezichthoudend bestuur	33
2.1.	Samenstelling en werkwijze	34
2.2.	Toezichthoudende activiteiten in 2025	35
3.	Verantwoording op grond van de Governancecode funderend onderwijs	35
4.	Risico's en risicobeheersing	37

Voorwoord

Jaarlijks leggen we verantwoording af over het gevoerde beleid aan de leden van de Schoolvereniging van de Johannes Calvijnsschool.

Elke dag mochten we werken aan onze missie: Vanuit Gods Woord, gericht op ieder kind! We vertelden de verhalen uit de Bijbel, we spraken over zonde, genade en over de redding die mogelijk is door het werk van de Heere Jezus.

Vanuit dezelfde houding is er lesgegeven en met liefde en zorg geïnvesteerd in de opvoeding en ontwikkeling van de kinderen. Dat gaf vreugde als het goed ging en zorg wanneer bleek dat kinderen kwetsbaar zijn en geconfronteerd werden met de gebrokenheid van het leven.

Tot slot leggen we al ons werk in de handen van onze God, met het gebed of Hij het wil zegenen in het leven van alle betrokkenen en in het bijzonder van de kinderen van onze school.

Vanuit onze professionele en pedagogische leergemeenschap is er veel gerealiseerd. In het jaarverslag kunt u, vanuit de verschillende expertise gebieden, hierover meer lezen.

Mede namens het bestuur,
de schoolleiding
N. van den Dool-den Hollander
J. Dooren-Vonk
J.J. Veldhoen

1. Schoolbestuur

1.1. Profiel

1.1.1. Missie en visie

De Johannes Calvijnsschool staat voor onderwijs 'Vanuit Gods Woord, gericht op ieder kind'. Dat betekent dat de Bijbel de bron is van ons denken, spreken en handelen. We voelen ons verbonden aan de belijdenisgeschriften de Nederlandse geloofsbelijdenis, de Heidelbergse Catechismus en de Dordtse Leerregels. In de missie en visie van de school komt naar voren dat Gods verbondstrouw onder andere zichtbaar wordt in de kinderdoop. We verlangen ernaar dat Gods Koninkrijk zichtbaar is op onze school. Een samenvatting waarin dat wordt uitgewerkt, is:

- Onze Schepper en Koning is heilig en goed. Hij verdient al onze eer, lof en aanbidding!
- Door onze zonden maken we scheiding tussen God en ons. Gods goede schepping maken we ermee kapot.
- Het bloed van Jezus Christus, Gods Zoon, is de weg naar verlossing, redding en herschepping!
- Door het geloof in Christus schenkt God ons Zijn vrede. Wedergeboorte en bekering zorgen voor nieuw leven met God.
- De Heilige Geest leert ons God steeds dieper kennen. In het geschenken, nieuwe leven dienen we Hem en leven we in verbinding met Hem.

Vanuit een Bijbelse opdracht zijn onderstaande woorden leidend voor onze houding richting elkaar:

- Zorg en aandacht: we hebben oog voor elkaar en we helpen elkaar.
- Waardering en respect: we waarderen elkaar en gaan met respect met de ander om.
- Zelfstandigheid en betrokkenheid: we doen met liefde ons werk en laten leerlingen groeien in zelfstandigheid.
- Dienen en vertrouwen: in onderling vertrouwen dienen we naar Christus' voorbeeld de mensen om ons heen.
- Veiligheid en vorming: we worden gevormd door onderwijs in een veilige omgeving.

In deze missie komt tot uitdrukking dat het onderwijs op de Johannes Calvijnsschool is doortrokken van de Bijbelse grondslag. In de grondslag ligt ons bestaansrecht. Deze grondslag is leidend voor de inrichting en uitvoering van ons onderwijs. Vanuit deze basis wordt al sinds 1964 onderwijs gegeven.

We zijn een lerende organisatie die in een veranderende context steeds op zoek is naar onderwijsverbeteringen en de identiteit wil vasthouden en vertalen. We bereiden leerlingen voor om in de samenleving hun plaats in te nemen en zelfstandig te kunnen functioneren door hen kennis, burgerschapsvaardigheden en een kritische houding bij te brengen.

Onder de grondslag verstaan we het geheel van richtinggevende principes en grondbeginselen. Het is het fundament, het kader, het uitgangspunt en het geeft richting aan het handelen van het toezichthoudende bestuur, de schoolleiding en het personeel.

1.1.2. Kernactiviteiten

De Johannes Calvijnschool is een gemeenschap van mensen van verschillende leeftijden met verschil in ervaring en expertise, die samenleven, samen leren en er dagelijks naar streven ons samenzijn tot een samen-zijn te maken.

De basis waarop we onze gemeenschap vormgeven, is gebaseerd op het christelijke principe om in ons werk God te eren en elkaar en de naaste te dienen. Samen vormen we een gemeenschap, die zich verbonden weet aan gezamenlijk gedeelde waarden en belangen. Dat is waar onze gesprekken over gaan, wat zichtbaar wordt in de manier waarop we lesgeven en hoe we met de kinderen en elkaar omgaan.

We waarderen elkaar om wie we zijn en wat we elkaar te brengen hebben. Daarom is er aandacht voor ieders persoonlijke mogelijkheden en kwaliteiten en bieden we de ruimte om deze te ontwikkelen. Omdat alles wat we leren en ons eigen maken, ten diepste gave van God is, delen we ruimhartig onze ervaring en expertise met elkaar en anderen.

Zowel de gemeenschap als de individuele leden hebben een wederkerige verantwoordelijkheid. Zo draagt de gemeenschap zorg voor een transparante communicatie van de identiteit, de missie en de visie en werken de leden dagelijks aan een bijpassende professionele praktijk. In dit proces heeft ieder zijn eigen rol, functie en verantwoordelijkheden. Maar wie of waar je ook bent, of wat je ook doet, in de verantwoordelijkheid van de eigen rol of functie, is iedereen het gezicht van onze gemeenschap.

Vanuit deze visie op professionaliteit wordt er dagelijks gewerkt aan de realisatie van onze missie: Goed christelijk onderwijs geven, gebaseerd op het Woord van God en gericht op het hart van ieder kind.

Strategisch beleidsplan

De belangrijkste speerpunten voor het jaar 2025 waren:

- Implementatie nieuwe schrijfmethode
- De didactische vaardigheden en vakinhoudelijke kennis van handvaardigheid en tekenen vergroten.
- Pedagogiek: sturing op werkhouding en gedrag van leerlingen
- Identiteit: verdieping Bijbelonderwijs
- Effectief begrijpend leesonderwijs
- Verhogen van de digitale vaardigheden van leerlingen.
- Nieuwe gymmethode
- Vernieuwing kleuterplein
- Kwaliteitscyclus vernieuwen

Deze punten komen uit het schoolplan dat vierjaarlijks wordt opgesteld.

Link: [Schoolplan 2023-2027](#)

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam schoolbestuur: Christelijke Gereformeerde Schoolvereniging
Bestuursnummer: 91118
Adres: Scheldelaan 15 – 3363 CK Sliedrecht
Telefoonnummer: 0184-412788
Email: awk@calvijn.nu (managementassistente)
Website: www.calvijn.nu

1.2.1 Juridische structuur

De Johannes Calvijnschool gaat uit van de Christelijke Gereformeerde Schoolvereniging, gevestigd in Sliedrecht. De leden van de vereniging hebben uit hun midden een toezichthoudend bestuur gekozen. In de statuten van de vereniging is de verantwoordelijkheid van het bestuur geregeld.

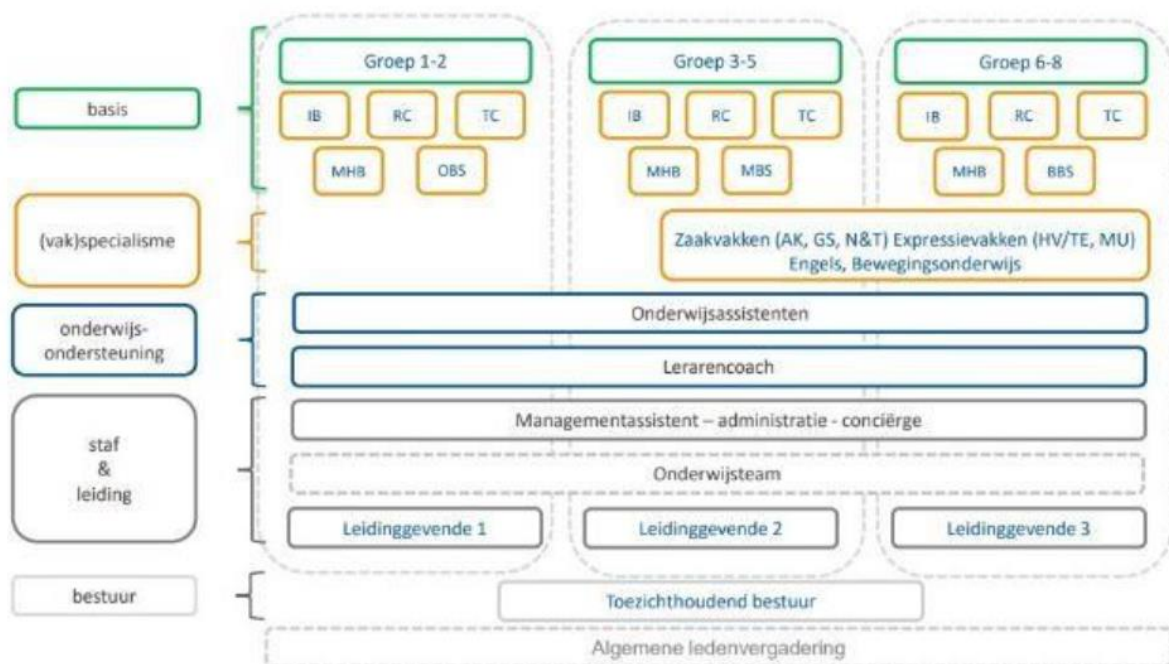
1.2.2 Organisatiestructuur

Onze organisatiestructuur is gebaseerd op de volgende punten:

- We organiseren ons op basis van professionaliteit.
- De verantwoordelijkheid voor de organisatie ligt bij ieder teamlid.
- Binnen het team mogen er verschillen zijn ten aanzien van ervaring en expertise.
- Er is een meerhoofdige schoolleiding.

De schoolleiding legt in bestuursvergaderingen verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur. Eén keer per jaar is er een algemene ledenvergadering, waarin het bestuur verantwoording aflegt aan de leden van de schoolvereniging.

Het organogram van de organisatie ziet er als volgt uit:



1.2.3 Personele bezetting

De samenstelling van het team

Statistische gegevens	2023	2024	2025
Aantal personeelsleden	75	72	77
Bezetting totaal (fte)	39,17	37,15	37,5
Aantal fulltimers (≥ 0,8 wtf)	16	15	13
Bezetting fulltimers (fte)	14,57	13,75	11,85
Percentage bezetting fulltimers	37,2%	37,01%	31,68%
Aantal parttimers (< 0,8 wtf)	59	57	64
Bezetting parttimers (fte)	24,6	23,40	25,65
Percentage bezetting parttimers	62,8%	62,99%	65,58%
Aantal schoolleiding	3	3	3
Bezetting schoolleiding (fte)	1,79	1,79	1,79
Aantal OOP	17	17	17
Bezetting OOP (fte)	7,62	7,30	7,7

Peildatum: 31 december 2025

Afkortingen: wtf werktijdfactor

fte fulltime-equivalent

OOP Onderwijsondersteunend personeel

1.2.4 Zaken met politieke | maatschappelijke impact

We nemen deel aan het plaatselijke schoolbesturen overleg waarin o.a. asielzoekersbeleid, woningbouw en andere maatschappelijk thema's besproken worden. In 2025 zijn er geen thema's besproken die directe impact hebben op onze school.

Binnen de school zijn er mogelijkheden om ouders financieel ondersteuning te bieden vanuit de private middelen.

Eén keer per jaar organiseren wij een 2^e handskinderkledingbeurs waar ouders voor kleine bedragen kleding kunnen aanschaffen en waarbij de opbrengst bestemd is voor een lokaal maatschappelijk doel.

1.2.5 Horizontale dialoog en verbonden partijen

Belanghebbende	Toelichting samenwerking
Leden van de schoolvereniging	Jaarlijks wordt met de leden van de schoolvereniging een jaarvergadering gehouden. Tijdens deze vergadering wordt de jaarrekening van het afgelopen jaar besproken en belangrijke thema's toegelicht. Daarnaast wordt vanuit de leden verkiezingen gehouden voor nieuwe bestuursleden van het toezichthoudend bestuur.
Ouders verzorgers	Ouders verzorgers van de leerlingen van onze school worden via diverse communicatiemiddelen geïnformeerd: <ul style="list-style-type: none">• een schoolgids, die we jaarlijks uitgeven;• een maandelijks nieuwsbrief;• de website: www.calvijn.nu;• de ouderapp Parro

	<ul style="list-style-type: none"> • informatieavonden; in de klassen werd uitleg gegeven over de gang van zaken in de groep. Centraal worden de doelen van het jaarplan uitgelegd; • startgesprekken; • oudercontactmomenten; • schoolkeuzegesprekken.
Kerken	Een aantal predikanten vanuit de achterban heeft een bijdrage geleverd aan de weekopeningen d.m.v. een bijbelvertelling. Er is een overleg geweest tussen afvaardigingen van de kerkenraden en de schoolleiding met als doel de communicatielijnen kort te houden.
Augustinusschool Papendrecht	Met deze school hebben we een samenwerkingsovereenkomst. Deze overeenkomst is in 2024 opnieuw aangegaan voor een periode van tien jaar.
Gemeente Sliedrecht	Er is periodiek overleg tussen de verschillende scholen uit Sliedrecht en de gemeente. Hier nemen we actief aan deel.
SBO De Akker	Er is waar nodig contact over zorgleerlingen en I of bij verwijzingen en terugplaatsingen.
FPO Rijnmond	Enkele keren vergaderden de besturen en/of de directies van deze regio om de hoofdlijnen van het reformatorisch onderwijs met elkaar te bespreken.
Berséba	We zijn aangesloten bij het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband voor primair en speciaal onderwijs Berséba.
WASKO	Voor de PSZ en de BSO hebben wij een samenwerking met WASKO. Er is goed contact bij het aannemen van personeel waarin ons advies wordt opgevolgd. Vanuit de gemeente is er subsidie vrijgekomen waardoor de IB-er van de onderbouw 40 uur in het jaar ook op de PSZ ingezet kan worden. Deze samenwerking wordt van beide kanten als positief en effectief ervaren.
Driestar Educatief	Vanuit Driestar Educatief lopen PABO studenten bij ons stage. Ook nemen we diensten af zoals de inzet van orthopedagogen, begeleiding voor dyslexie en dyscalculie, psychologische onderzoeken etc.
Fris Facilitair	Voor het schoonhouden van ons schoolgebouw maken wij gebruik van de diensten van Fris Facilitair. Deze organisatie is een sociale onderneming die werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

1.2.6 Ontwikkelingen samenwerkingsverbanden

De drie pijlers vanuit ons samenwerkingsverband Berséba expertise, samenwerken en maatwerk zijn gericht op het ontwikkelen naar inclusief onderwijs. Als school zijn we actief bezig met deze ontwikkelingen in de dagelijkse praktijk waarbij we ons o.a. bezinnen op de rol van intern begeleiders in combinatie met andere functies binnen onze schoolorganisatie.

In 2025 heeft er een evaluatiegesprek plaatsgevonden waarin we actief door Berséba bevraagd zijn over de invulling van de zorg binnen onze organisatie.

Het aantal verwijzingen naar het Speciaal Basisonderwijs (SBO) is relatief hoog in vergelijking met andere scholen binnen het samenwerkingsverband. Hier zijn we over in contact met het SBO om de effecten van de verwijzingen en de mogelijkheid tot terugplaatsing te bespreken.

1.2.7 Bestuur

In onderstaand schema ziet u de samenstelling van het bestuur per 31 december 2025, de verschillende functies, de portefeuillevverdeling, de kerkelijke denominatie waartoe de verschillende bestuursleden behoren en het jaar waarin het betreffende bestuurslid conform de statuten uiterlijk dient af te treden.

Naam	Functie	Portefeuille	Kerk	Aftredend
mr. D.J. de Haan	Voorzitter	Algemeen/Juridisch	CGK-BE	2026
J. Koppelaar	Secretaris	Onderwijs	CGK-BE	2031
drs. ir. C.D.A. Verweij	Penningmeester	Financiën	GG	2032
M.E. van de Water	Toezichthouder	Financiën	CGK-EH	2027
mw. mr. A.M. Rozendaal-Kroneman	Toezichthouder	HR	CGK-BE	2032
A.G. Slagboom	Toezichthouder	Gebouw	HHK	2033
M.R.D. Bosschaart	Toezichthouder	Algemeen	CHK-BE	2033

Betaalde en onbetaalde nevenfuncties

Naam	Nevenfunctie	Bezoldigd/onbezoldigd
mr. D.J. de Haan	Arbeidsjurist bij Florys	Bezoldigd
	Voorzitter Commissie Jeugdbeleid CGK Bethel Sliedrecht	Onbezoldigd
J. Koppelaar	Directeur SBO De Wijngaard	Bezoldigd
	Geen nevenfuncties	N.v.t.
drs. ir. C.D.A. Verweij	Adviseur bij Finance Ideas	Bezoldigd
	Bestuurslid (penningmeester) St. De Leskamer	Onbezoldigd
M.E. van de Water	Opdrachtleider Verstegen accountants en adviseurs	Bezoldigd
	Bestuurslid St. Overkerkmuren	Onbezoldigd
mw. mr. A.M. Rozendaal-Kroneman	HR-consultant bij Brys	Bezoldigd
	Geen nevenfunctie	N.v.t.
A.G. Slagboom	Zelfstandige in bouwadvisering, -begeleiding en schade-expert	Bezoldigd
	Geen nevenfunctie	N.v.t.
M.R.D. Bosschaart	Algemeen manager Werkvisie de Hoop	Bezoldigd
	Geen nevenfunctie	N.v.t.

Binnen de organisatie zijn geen functionarissen werkzaam die kwalificeren als topfunctionaris in de zin van de Wet normering topinkomens (WNT).

Het verslag van het toezichthoudend bestuur is bijgevoegd bij dit jaarverslag (bijlage 1).

1.3 Governance

1.3.1 Ontwikkelingen

In 2023 werd een adviseur van de VGS uitgenodigd om het thema toezichthouden vanuit de huidige Code Goed Bestuur te bespreken en suggesties te doen voor verbetering. In vervolg daarop besloot het bestuur om de wijze waarop zij haar toezichthoudende taken ten opzichte van de schoolleiding formeel heeft vastgelegd te actualiseren. Het doel van dat traject is om de geldende afspraken deels

opnieuw te doordenken en deze, voor zover nodig, geactualiseerd vast te leggen. In dit traject wordt ook betrokken de eventuele actualisatie van de statuten en het huishoudelijk reglement van de schoolvereniging. Het bestuur is voornemens dit traject in 2026 af te ronden.

1.3.2 Code Goed Bestuur

Het bestuur onderschrijft de Code Goed Bestuur zoals die door de PO-Raad is vastgesteld. Het bestuur handelt in lijn met de diverse rollen van een toezichthouder: adviseren, goed werkgeverschap en toezicht houden. De adviserende rol is geheel vrijblijvend op de domeinen die beschreven staan in het toezichtkader en de mandaatregeling. Identiteit en het benoemingsbeleid (voor zover het gaat om het onderdeel identiteit) vallen buiten het mandaat van de schoolleiding.

De intern toezichthouder vervult zijn rol op een positief kritische manier vanuit de vrijwillige betrokkenheid op de school. Leden van het toezichthoudend bestuur ontvangen geen bezoldiging voor hun werkzaamheden. De schoolleiding wordt bezoldigd overeenkomstig de CAO PO.

In 2025 is niet afgeweken van de Code Goed Bestuur.

1.3.3 Verbinden

Het bestuur neemt een brede maatschappelijke verantwoordelijkheid voor regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en diverse onderwijsaanbod voor leerlingen in de regio.

We werken samen met de verschillende scholen uit Sliedrecht en de gemeente op het gebied van huisvesting, zorg, leerplicht etc.

Daarnaast is er een samenwerkingsovereenkomst met de Augustinusschool Papendrecht. Op bepaalde thema's wordt gezamenlijk opgetrokken.

Ook hebben we een samenwerking met Progressus. Dit is een onderwijsregio, met een specifieke christelijk-reformatorische identiteit. Progressus werkt aan het creëren van mooie, duurzame banen, bevorderen ze de doorstroom en zorgen ze voor toegankelijke opleidingen en flexibele inzetbaarheid. Ze werken aan samenwerkingen en tools op het gebied van opleiden, werven en begeleiden van docenten in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en mbo.

1.3.4 Integriteit

De inrichting van bestuur en toezicht is gebaseerd op het systeem van Policy Governance. Dit regelt de verhouding tussen het toezichthoudend bestuur en de schoolleiding. Als vertegenwoordiger van de eigenaren, de leden van de vereniging, formuleert het bestuur uitspraken over de te bepalen doelstellingen en randvoorwaarden en is de uitvoering gemandateerd aan de schoolleiding. Dit is vastgelegd in het toezichtkader en de mandaatregeling.

Vanuit het toezichthoudend bestuur zijn er geen conflicterende rollen en functies binnen het personeelsbestand geconstateerd.

Wij werken volgens de Integriteitscode die in 2024 is vastgesteld door het bestuur. Deze is te vinden op onze website: [Integriteitscode - Johannes Calvijnschool](#)

1.3.5 Openheid

Dit is beschreven in paragraaf 1.2.7 van dit jaarverslag.

1.4 Klachtenbehandeling

Bij de klachtencommissie zijn in 2025 geen klachten binnengekomen.

Bij de in- en externe vertrouwenspersonen zijn in 2025 geen meldingen gedaan.

De klachtenprocedure is te vinden op onze website: [Vertrouwenspersoon - Johannes Calvijnsschool](#)

2. Onderwijs en kwaliteitszorg

2.1 Onderwijs en onderzoek

2.1.1 Belangrijkste ontwikkelingen

- Handschrift
Implementatie nieuwe schrijfmethode groepen 3 en 4
- Pedagogiek
Stimulering nauwkeurigheid en betrokkenheid van leerlingen
- Identiteit
Ontwikkeling van hedendaagse versie Heidelbergse Catechismus
- Begrijpend lezen
Ontwikkeling didactiek en werken met rijke teksten
- Burgerschap en mediawijsheid
Kennis en vaardigheden rondom mediawijsheid vergroten
Burgerschapsonderwijs vindt plaats volgens een leerlijn
- Spel onderbouw
Door spel het leren van jonge leerlingen bevorderen en ondersteunen
- Vernieuwing kwaliteitscyclus
Een gezamenlijke visie en 'taal' hebben op onderwijskwaliteit. Alle onderdelen (die nodig zijn) van ons onderwijs monitoren op een manier die past bij de visie en werkwijze van de school. Met als doel de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Wij doen dit zo inhoudsvol en effectief mogelijk.
- Inclusief onderwijs
Verdere doordenking en ontwikkeling inclusief onderwijs.

2.1.2 Onderwijsprestaties

Doorstroomtoets Leerling in beeld

De nieuwe Cito doorstroomtoets sluit aan op ons leerlingvolgsysteem Leerling in beeld en geeft een objectief beeld wat leerlingen aan het einde van de basisschool kennen en kunnen bij taal, lezen en rekenen. De doorstroomtoets meet de verplichte onderdelen Lezen, Taalverzorging (Spelling werkwoorden, Spelling niet-werkwoorden en Leestekens) en Rekenen. Op basis van deze informatie ontvangen leerlingen een advies voor het best passende vervolgonderwijs.

Resultaten vanuit de Doorstroomtoets:

Jaar	Aantal ll.	Lezen		Taal- verzorging		Rekenen		Gemiddelde 2F/1S
		1F	2F	1F	2F	1F	1S	
2023 - 2024	62	100%	77%	97%	60%	95%	44%	60%
2024 – 2025	76	100%	75%	92,1%	36,8%	84,2%	26,3%	46%

De behaalde scores t.o.v. van voorgaande jaren op 1F niveau zijn met lezen stabiel gebleven, met rekenen gezakt. De behaalde scores van de doorstroomtoets op 1S/2F niveau zijn ten opzichte van vorig jaar gedaald. Dit is ook passend gezien de uitstroom van de leerlingen: in totaal gaat 58 procent naar vmbo b/k/gt en 42 procent naar havo/vwo.

2.1.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

- Handschrift
De implementatie van de nieuwe schrijfmethode is succesvol in de groepen 3 en 4 en vindt om dit moment plaats in de groepen 5.
- Begrijpend lezen
Het werken met de methode Nieuwsbegrip. Er is aandacht voor didactiek en het werken met rijke teksten.
- Burgerschap en Mediawijsheid
De leerlijn Burgerschap wordt verder ontwikkeld, in het bijzonder het onderdeel digitale geletterdheid. Een werkgroep stemt het curriculum af op de nieuwe concept-kerndoelen.
- Spel onderbouw
Door spel het leren van jonge leerlingen bevorderen en ondersteunen

2.1.4 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

Van ouders die kinderen op onze school willen inschrijven, vragen wij van u een schriftelijke identiteitsverklaring, waarin ze aangeven dat ze onze grondslag en de daaruit voortvloeiende levensstijl onderschrijven. Deze verklaring moet door beide ouders ondertekend worden.

2.1.5 Onderzoek en ontwikkeling

Onderwijskundig onderzoek en onderwijskundige ontwikkelingen richtten zich in 2025 op:

- Cursus 'Verwerkingsvorm bij rijke teksten'
- Studiemiddagen rondom begrijpend lezen
- Rekentraject ter verbetering van de leerkrachtvaardigheden en implementatie nieuwe methode
- Workshops rondom diverse thema's

Onderzoek richt zich op mediawijsheid:

- Bezinnen wat onze doelen zijn voor mediawijsheid en de verantwoordelijkheid hiervoor van school t.o.v. thuis.
- Inventariseren wat er van mediawijsheid al in ons onderwijsaanbod zit (Blits, Nieuwsbegrip (archieff), gastlessen, etc.)
- Bezinnen hoe identiteit een plaats krijgt in mediawijsheid.

2.1.6 Toekomstige ontwikkelingen onderwijs

Onder de noemer 'houden en verbeteren wat je hebt', gaan we in 2026 verder met de trajecten van begrijpend lezen. Het handschriftonderwijs wordt in de bovenbouw geïmplementeerd.

Er komen nieuwe methodes voor technisch lezen en taal.

2.1.7 Toekomstige ontwikkelingen onderzoek

Er wordt onderzoek gedaan naar een nieuwe methode mediawijsheid.

Er wordt onderzoek gedaan naar een nieuwe methode aardrijkskunde.

2.2 Kwaliteitszorg

De kinderen komen naar school om te leren. Dit kan alleen als er een sociaal veilig klimaat op school heerst. Dit monitoren we door vastgestelde kwaliteitsonderzoeken in de vorm van vragenlijsten

onder leerlingen, medewerkers en ouders. Daarnaast houden we het leerproces van de leerlingen nauwlettend in de gaten door middel van observatie van leerlingen, dagelijkse correctie van het werk door de leerkracht en de behaalde resultaten bij toetsen en de analyse hiervan.

Voor de toekomst willen we onze visie op kwaliteitszorg opnieuw beschrijven aan de hand van literatuur, de gebruikte instrumenten daarop aanpassen en de thema's burgerschap en Samen Opleiden toevoegen aan de bestaande onderwerpen en acties in onze kwaliteitscyclus. Wij streven naar een volledige en ook efficiënte werkwijze die ons van de benodigde informatie voorziet.

2.3 Internationalisering

Vanuit onze aardrijkskundemethode ontsluiten we de wereld voor onze kinderen. Daarnaast geven wij spelenderwijs vanaf groep 1 Engelse les. Dit in samenwerking met het VO. In groep 8 willen we dat onze leerlingen minimaal het classroom English beheersen. We werken aan de spreek-, lees- en schrijfvaardigheden.

Daarnaast zijn er ook verschillende groepsinitiatieven zoals thematisch werken over een bepaald land of cultuur. Te denken valt aan bezoek van een synagoge, les van een native speaker English of een gastles over het jodendom. In de toekomst zal dit worden voortgezet, met daarbij aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling binnen het team op dit gebied.

2.4 Duurzaamheid

In het afgelopen jaar heeft de gemeente Sliedrecht in het Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgenomen dat wij in aanmerking komen voor een grootschalige renovatie van ons schoolgebouw. Duurzaamheid heeft bij deze plannen een grote prioriteit.

In 2026 wordt gestart met de voorbereidende fase met betrekking tot de renovatie. Duurzaamheid en toekomstbestendigheid zijn o.a. onderdeel van deze planvorming.

2.5 Professionalisering

Professionalisering is noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs en van de organisatie ook in de toekomst te kunnen waarborgen. Alle leraren hebben in hun normjaartaak ruimte om deel te nemen aan verschillende vormen van deskundigheidsbevordering. Dit betreft zowel persoonlijke vorming en ontwikkeling als (verplichte) teamontwikkeling.

De bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders is besteed aan interne coaching, opleiding en nascholing.

De personeelsgeleding van de MR stemmen in met het jaarplan en de bijbehorende scholing.

Teamprofessionalisering

In 2025 zijn er verschillende momenten van teamprofessionalisering geweest:

- Cursus 'Verwerkingsvorm bij rijke teksten'
- Rekentraject ter verbetering van de leerkrachtvaardigheden en implementatie nieuwe methode
- Studiemiddagen rondom begrijpend lezen
- Workshops rondom diverse thema's.

Persoonlijke scholing

Verschillende collega's hebben in het achterliggende jaar een opleiding afgerond:

Functionaris	Opleiding
Onderwijsassistent	Ad-PEP
Schoolleiders	Diverse cursussen

Ook zijn diverse collega's in het achterliggende jaar gestart met een opleiding of nemen nog deel:

Functionaris	Opleiding
Ad-PEP (niveau 5)	PABO
Twee leraren	Gymopleiding

Coaching

Nieuwbenoemde collega's worden de eerste drie jaar begeleid door de (interne) coach. Ook collega's die al langer in dienst zijn kunnen een coachtraject aanvragen of aangeboden krijgen.

3. Personeel

3.1 Personele ontwikkelingen

Gemotiveerde en gekwalificeerde leraren zijn onmisbaar voor het functioneren van de school. Leraren dienen persoonlijk en gezamenlijk gericht te zijn op groeien in het beroep. Dit betreft zowel de ontwikkeling van de vakinhoudelijke kennis als van de pedagogische en didactische kennis en vaardigheden. De organisatie maakt deze cultuur mogelijk, is gericht op ontwikkeling, erkent verschillen en spreekt mensen aan op persoonlijke kwaliteiten en verantwoordelijkheid. Daarbij wordt rekening gehouden met de talenten en mogelijkheden van de werknemer.

3.1.1. Personeelsbeleid

In het achterliggende jaar zijn alle normjaartaken opgesteld volgens de richtlijnen van de cao. Er wordt een gevalideerd observatie-instrument om didactische vaardigheden in kaart te brengen gebruikt bij de groepsbezoeken voor startende leerkrachten.

Groepsbezoeken en gesprekken

Een belangrijk middel om de professionaliteit van de leraar en de kwaliteit van het onderwijs in de groepen te kunnen beoordelen zijn de groepsbezoeken en het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken en gesprekken over de persoonlijke ontwikkeling.

In 2025 zijn de groepen bezocht. Er zijn functionerings- of beoordelingsgesprekken gevoerd met alle personeelsleden.

3.1.2 Ontwikkelingen

We voeren een actief scholings- en professionaliseringsbeleid gericht op de behoefte aan ontwikkeling op het niveau van de individuele medewerker en op die van het team. De personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad (MR) heeft ingestemd met dit beleid.

Als school zijn we actief bezig met deze ontwikkelingen in de dagelijkse praktijk waarbij we ons o.a. bezinnen op de rol van intern begeleiders in combinatie met andere functies binnen onze schoolorganisatie.

In 2025 gingen acht collega's met zwangerschapsverlof.

3.1.3 Beleid uitkeringen na ontslag

Wanneer er onverhoopt klachten zijn bij het personeel of wanneer op enig moment een ontslagprocedure gestart moet worden, wordt dit afgehandeld conform de cao Reformatorisch PO. De VGS te Ridderkerk wordt in dergelijke gevallen om juridische ondersteuning gevraagd.

Uitkeringskosten als gevolg van eigen risicodragerschap, kunnen bij de Stichting BWGS worden gedeclareerd, mits voldaan is aan de geldende regels daaromtrent. In het boekjaar 2025 hebben geen afrekeningen of inhoudingen op de bekostiging betreffende uitkeringen van ex-werknemers plaatsgevonden.

3.1.4. Toekomstige ontwikkelingen

De komende jaren worden geen wijzigingen verwacht in de personele bezetting van de verschillende personeelscategorieën van de organisatie.

3.2. Verklaring omtrent gedrag

Voor de (interne of externe) werving en selectie van personeel wordt het protocol Werving en Selectie van de Johannes Calvijnsschool gevolgd. Dit protocol is gebaseerd op de sollicitatiecode van de VGS.

In 2025 zijn er drie nieuwe personeelsleden benoemd. Er zijn geen personeelsleden vertrokken in 2025. Verschillende stagiaires, liep stage op de Johannes Calvijnsschool. Voor de nieuwbenoemde personeelsleden is tijdig een VOG aangevraagd. Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

Zie onderstaande tabel:

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst (incl. LIO)	3	0	n.v.t.
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG- verplichting (tussenschoolse opvang)	1	0	n.v.t.

4. Financieel beleid

4.1. Ontwikkelingen balans en exploitatie

4.1.1. Realisatie staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Vershil
Baten				
Rijksbijdragen	4.028	4.145	4.094	51
Overige overheidsbijdragen	2	8	-	8
Overige baten	60	91	73	18
Totaal baten	4.090	4.244	4.167	78
Lasten				
Personele lasten	3.491	3.662	3.636	26
Afschrijvingen	122	129	136	-6
Huisvestingslasten	170	180	176	5
Leermiddelen	195	182	171	11
Overige instellingslasten	177	189	150	39
Totaal lasten	4.155	4.342	4.268	74
Saldo baten en lasten	-65	-98	-102	4
Saldo fin. baten en lasten	22	21	19	3
Nettoresultaat	-43	-77	-83	6

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

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil
Johannes Calvijnschool	-50.103	-78.309	-88.123	9.814
Vereniging	7.250	1.310	4.701	-3.391
Totaal	-42.853	-76.999	-83.422	6.423

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, lagere baten zien vanuit het samenwerkingsverband, wat deels ook te herleiden is tot leerlingaantallen. Daarnaast zijn er eind 2025 vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd.

4.1.2. Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van 51.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- (+ € 72.000): extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten, waarvan een groot gedeelte door de nieuwe CAO werd veroorzaakt;
- (- € 24.000): lagere bijdragen vanuit het samenwerkingsverband, met name ten opzichte van de begrote zorgarrangementen;
- (+ € 5.000): besteding op de subsidie basisvaardigheden. Deze subsidie is in de loop van het jaar is toegekend, en is daardoor ook niet begroot. Hiervoor zijn ook meer kosten gerealiseerd;
- (- € 2.000): terugvordering van een subsidie OA-studerend voor leerkracht.

De bijdragen vanuit de gemeente zijn 8.000 euro. Dit betreft een toegekende activiteitensubsidie en een subsidie onderwijsachterstanden.

De *overige baten* zijn 18.000 euro hoger dan de begroting. Voor een groot deel betreft dit de opbrengsten overblijven (welke niet worden begroot, en waar ook kosten tegenover staan). De overige hier zichtbare baten zijn per saldo in evenwicht.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 26.000 euro hoger uit dan begroot. Voor 22.000 euro heeft dit betrekking op *lagere* loonkosten (inclusief de uitkeringen) en voor 48.000 euro op hogere overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kennen de volgende verklaringen:

Loonkosten:

- (+ € 27.000): dit wordt verklaard vanwege de CAO verhoging. Deze is in november ingegaan;
- (- € 17.000): dit wordt veroorzaakt door een hogere reguliere inzet. Weliswaar is er een groep verminderd, maar door de inzet van o.a. tijdelijke inzetten en LIO-stagiaires komen de kosten hoger uit;
- (- € 20.000): dit betreft het gerealiseerde voordeel op de begrote vervangingslasten. Hieronder zijn ook losse dagen verwerkt vanwege besteding van de werkdrukverminderingsgelden;
- (- € 12.000): er is een BWGS restitutie ontvangen welke onder de sociale lasten is verwerkt.

Overige personele lasten:

- (+ € 18.000): dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid;
- (+ € 10.000): hogere kosten voor scholing/schoolontwikkeling. Deels is dit vanuit de genoemde subsidie basisvaardigheden bekostigd;
- (+ € 5.000): kosten extern personeel. Hieronder is inhuur via Fastvirast opgenomen;
- (+ € 15.000): restant dat o.a. bestaat uit hogere kosten bedrijfsgezondheidszorg. Onder 'overige' is bovendien een doorstorting (vanuit 2024) van asielzoekersgelden opgenomen.

De *afschrijvingen* zijn lager dan begroot door een lager investeringsbedrag. De *huisvestingslasten* zijn in totaal 5.000 euro hoger dan daarvoor was begroot (o.a. lagere energielasten maar hogere kosten

voor onderhoud en schoonmaak). De *leermiddelen* zijn met name hoger door een hogere besteding aan het onderwijsleerpakket (steeds vaker leerwerkboeken i.p.v. gebruiksmethodes).

De *overige instellingslasten* zijn 44.000 euro hoger waar vooral de post 'overige' opvalt. Hier zijn o.a. hogere bestedingen zichtbaar aan overblijfkosten (zie ook overige baten), afscheid leerlingen en kosten kerstviering. Daarnaast zijn er hogere verenigingslasten (bestuursessie) en kleine investeringen (onderhoud inventaris). De rentebaten tenslotte, vallen hoger uit.

4.1.3. Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Materiële vaste activa	895	753	533
Financiële vaste activa	47	47	47
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>942</i>	<i>800</i>	<i>580</i>
Vorderingen	50	71	83
Liquide middelen	1.644	1.712	1.967
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.694</i>	<i>1.783</i>	<i>2.051</i>
Totaal activa	2.646	2.583	2.631
PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Algemene reserve	1.618	1.593	940
Bestemmingsreserves publiek	-	103	807
Bestemmingsreserves privaat	308	306	299
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.926</i>	<i>2.003</i>	<i>2.046</i>
Voorzieningen	68	50	32
Kortlopende schulden	641	530	552
Totaal passiva	2.636	2.583	2.631

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

In 2025 is er voor bijna 271.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 403.000 euro. De afschrijvingen in 2025 bedroegen 129.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is gestegen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Overige	188.275	euro	<i>Bestrating, kleuterplein</i>
ICT	61.474	euro	<i>Chromebooks. Probooks, prowisemodules</i>
Groot onderhoud	14.409	euro	<i>Schilderwerk, schoonloopmatten</i>

Inventaris	6.777	euro	<i>Koffieautomaat, rolgordijnen, camera's</i>
Totaal	270.935	euro	

De reserves zijn met afgerond 89.000 euro gedaald wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves. De publieke bestemmingsreserves zijn dit jaar niet meer gevormd. Enerzijds omdat deze daadwerkelijk zijn besteed (NPO/vluchtelingen), anderzijds omdat deze op dit moment niet meer relevant (onderhoud) zijn.

De kortlopende schulden zijn mede hoger doordat de subsidie basisvaardigheden deels vooruit is ontvangen, maar nog besteed dienen te worden. Hier is in de begroting rekening mee gehouden.

De voorzieningen zijn met 18.000 euro gestegen. Dit betreft de dotatie op de voorziening voor duurzame inzetbaarheid. De voorziening voor jubileumuitkeringen is vrijwel gelijk gebleven.

4.2. Continuïteitsparagraaf

4.2.1. Kengetallen

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
Johannes Calvijnschool	544	533	543	571	567	574

Het leerlingaantal valt in 2026 lager uit dan eerder verwacht. De komende jaren is wel rekening gehouden met een verdere stijging van het aantal leerlingen, gebaseerd op doopcijfers. Jaarlijks wordt de daadwerkelijke verwachting geüpdatet. Op basis daarvan wordt ook nagegaan welke invloed dit heeft op de benodigde formatie.

FTE

Funcatiecategorie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79
Leerkracht	29,16	28,75	27,20	27,53	27,53	27,53
Onderwijsondersteunend personeel	7,44	7,22	7,47	7,26	7,18	7,06
Vervanging eigen rekening	0,83	0,85	0,95	0,95	0,95	0,95
Totaal	39,23	38,61	37,42	37,54	37,45	37,34

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Er is ook inzet gekoppeld aan de subsidie basisvaardigheden. Daarnaast is binnen de formatie rekening gehouden met de instroom van het aantal leerlingen.

4.2.2. Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	4.145	4.352	4.290	4.249
Overige overheidsbijdragen	8	-	-	-

Overige baten	91	82	71	71
Totaal baten	4.244	4.434	4.361	4.320
Lasten				
Personele lasten	3.662	3.855	3.844	3.817
Afschrijvingen	129	128	129	141
Huisvestingslasten	180	186	186	186
Leermiddelen	182	164	164	164
Overige instellingslasten	189	153	153	153
Totaal lasten	4.342	4.485	4.475	4.460
Saldo baten en lasten	-98	-50	-114	-140
Saldo fin. baten en lasten	21	16	16	16
Nettoresultaat	-77	-34	-98	-124

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren negatieve resultaten zien. Dit is ook de doelstelling gezien de huidige (publieke) vermogenspositie. Wel zal er van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is, mede afhankelijk van de kengetallen.

Wat betreft de contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten; er is begroot met langjarige verhuur (gebruikersvergoeding) aan Wasko kinderopvang. Er is geen sprake van het detacheren van personeel aan andere (school)organisaties.

Belangrijke ontwikkeling in de meerjarenbegroting is de verwachte renovatie. Eind 2025 is er 619.000 euro beschikbaar gesteld door de gemeente. In 2026 zal er een haalbaarheidsonderzoek plaatsvinden waarbij er zo nodig aanvullende doorrekeningen gemaakt zullen worden.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Materiële vaste activa	895	967	968	1.002
Financiële vaste activa	47	47	47	47
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>942</i>	<i>1.014</i>	<i>1.015</i>	<i>1.049</i>
Vorderingen	50	69	69	69
Liquide middelen	1.644	1.328	1.238	1.088
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.694</i>	<i>1.397</i>	<i>1.307</i>	<i>1.157</i>
Totaal activa	2.636	2.411	2.323	2.206

PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Algemene reserve	1.618	1.508	1.404	1.276
Best. reserve privaat	308	317	321	326
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.926</i>	<i>1.824</i>	<i>1.726</i>	<i>1.602</i>
Voorzieningen	68	89	98	106
Kortlopende schulden	641	499	499	499
Totaal passiva	2.636	2.411	2.323	2.206

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

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren zullen afnemen. De meerjarige investeringen zijn realistisch en concreet, aangevuld met gemiddelde stelposten. Het is niet de verwachting/bedoeling dat de daadwerkelijke investeringen hoger uitkomen. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn ICT-investeringen, leerlingmeubilair terwijl de 'groot onderhoudsinvesteringen' betrokken zullen worden in de verwachte renovatie.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorzieningen betreft voorzieningen voor jubilea en duurzame inzetbaarheid.

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 schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit II	0,30	0,79	0,76	0,79	0,79	0,77
Liquiditeit	1,00	3,36	2,64	2,80	2,62	2,32
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	1,53	1,29	1,11	1,03	0,92

De *solvabiliteit II* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde van 0,30 bedraagt het eigen vermogen 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 waarden 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 loopt de komende jaren naar verwachting terug. 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)	-	31,04%	24,89%	19,69%	17,66%	14,12%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	5%	23,53%	17,56%	12,41%	10,17%	6,44%

De norm betreft een schoolspecifieke norm welke is vastgesteld op basis van een risico inventarisatie. De komende jaren wordt een daling verwacht.

4.2.3. Risico's en risicobeheersing

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

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing. Door de organisatie wordt periodiek een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de schoolspecifieke 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 2022 opgesteld en wordt gemiddeld eens in de 3 á 4 jaar herijkt.

4.2.4. Belangrijkste risico's en onzekerheden

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

Lerarentekort

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

Maatregelen: binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we waar nodig een lichte overbezetting te creëren. Gedeeltelijk is dit ook mogelijk vanwege het huidige, hoge vermogen. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan.

Vervanging

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

Maatregelen: door de omvang van het personeelsbestand is het mogelijk om uitval op te vangen. Daarnaast kan ambulante personeel worden ingezet. Verder zijn er vaste invallers die aan de school zijn verbonden. Er wordt naar gestreefd om geen groepen naar huis te hoeven sturen. Mede door een goede teamspirit is dit vrijwel altijd gelukt.

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 ontstane voor het inwinnen van advies of andere begeleidingskosten. Als laatste kan het voorkomen dat er gevolggkosten (wachtgeld) moet worden betaald.

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed 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 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV (gaat hoogstwaarschijnlijk vervallen). Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of

begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoedt minimaal 90% van deze kosten. 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 1 of enkele personen in dienst zijn.

Maatregelen: er wordt zoveel als mogelijk gewerkt met minimaal 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd. Vanwege de grootte van de organisatie is dit ook mogelijk.

Onderwijskwaliteit

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

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. Het opleidingsbudget is erop gericht om de onderwijskundige expertise uit te breiden. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit een doorgaande lijn in onze organisatie en is er een lerende houding. Dit wordt ook van het personeel verwacht. De kwaliteit wordt door de organisatie als up-to-date ervaren. Hierop wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het managementteam heeft hierin een belangrijke rol.

Leerlingaantal

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

Maatregelen: er is voldoende zicht op de aanwas van leerlingen. De geboortecijfers van de deelnemende kerken zijn goed te volgen. De gemeentelijke prognose geeft een wat minder scherp beeld. In de nabije toekomst wordt er een complete wijk gebouwd in de gemeente wat zorgt voor een hogere instroom. 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. Daarnaast nemen we deel in de gesprekken met de gemeente m.b.t. nieuwbouw/uitbreiding van de school.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Hierbij 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 is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen. Hierover vinden tijdig gesprekken plaats met de gemeente.

Maatregelen: met behulp van het MJOP wordt de onderhoudsplanning in kaart gebracht. Het te verwachten uit te voeren onderhoud in de komende jaren is in de investeringsplanning opgenomen. Eind 2025 is er budget toegekend vanuit de gemeente voor toekomstige renovatie. Voor de besteding hiervan zal een haalbaarheidsonderzoek plaatsvinden.

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

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Er is een analyse van de vermogenspositie opgesteld. Hierin is een schoolspecifiek 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.

4.3. Financieel beleid

4.3.1. Treasury

Het Treasurystatuut is in 2025 geactualiseerd. 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 OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd inzake de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling. Daarnaast is in dit statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft. Op hoofdlijnen staat in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient ten alle tijden gegarandeerd te zijn.

Vanuit private middelen zijn leningen verstrekt aan het samenwerkingsverband WSNS Barendrecht. Het betreft een tweetal leningen die aangegaan zijn per 1-8-2014. Het betreft een rentedragende

lening met een looptijd van maximaal 25 jaar (Leensom I) en een t.o.v. de bank achtergestelde lening met een looptijd van 37 jaar (Leensom II). Ten opzichte van vorig jaar is het leningbedrag niet aangepast.

Totaal gaat het om 47.243 euro per 31 december 2024. De rente vergoeding over Leensom I is de 12 maands Euribor + (een 1 x per drie jaar vast te stellen) opslag van 0%. Per 31-12-2025 betreft dit 2,45%. De rentevergoeding over Leensom II is 6,5%. Beide percentages zijn op jaarbasis.

5. Overige verantwoordingen

5.1. Maatschappelijke thema's

5.1.1. Een sterke basis en hoge kwaliteit

Voor rekenen ronden we een professionaliseringstraject af. Een nieuwe methode en aandacht voor rekendidaktiek stonden centraal. Aan de hand van de nieuwste inzichten over rekenen heeft een externe rekencoach het team bijgeschoold in rekendidaktiek. Het traject is duurzaam omdat niet alleen de leerkrachten, maar ook de rekencommissie, onderwijsassistenten en ib'ers diverse scholingen hebben gekregen. De rekencommissie zorgt verschillende keren per jaar voor oprissen van oude en aanleren van nieuwe kennis.

Bij begrijpend lezen volgen we een soortgelijk traject, waarbij uitbreiding van de methode en scholing hand in hand gaan.

Voor taal is een nieuwe methode gekozen, waarin up-to-date onderwijsinzichten zijn verwerkt.

Zowel bij rekenen als bij taal en begrijpend lezen stemmen we door het gebruik van nieuwe methoden en bijscholing af op de actualisatie van de kerndoelen. Voor digitale geletterdheid is een werkgroep opgestart, die onderzoekt hoe we het beste aansluiten bij de vernieuwde kerndoelen.

5.1.2 Strategisch personeelsbeleid

Het doel is zoveel mogelijk bevoegd personeel voor de diverse functies binnen de school. Aangevuld met de mogelijkheid tot het volgen van opleiding voor de te vervullen functies.

We streven ernaar om een aantrekkelijke opleidingsschool voor studenten te zijn. Dit doen we door inzet van coaches en intervisie momenten. Ook blijvend alert zijn op een goede teamsfeer en open houding naar aankomend leraren.

5.1.3 Sociale veiligheid en gelijke behandeling

De sociale veiligheid is een onderdeel van ons veiligheidsplan. Hierin voeren we zowel een preventief als een curatief beleid. Dit sociale veiligheidsplan is van toepassing voor zowel de leerlingen als de medewerkers. Door de commissies Vertrouwenspersonen en de anti-pestcoördinatoren wordt dit periodiek onder de aandacht gebracht. De vertrouwenspersonen zijn geïntroduceerd in alle groepen en benaderbaar voor alle leerlingen. Daarnaast zijn er ook externe vertrouwenspersonen voor personeel en ouders. We zijn tevens aangesloten bij de Klachtencommissie reformatorisch onderwijs, hetgeen ook vermeld is in de Schoolgids.

Daarnaast worden ook de sociale veiligheidsvragenlijsten afgenomen onder zowel leerlingen als de medewerkers. Hieruit zijn in 2025 geen bijzondere aandachtspunten voortgekomen.

Binnen de school wordt iedere leerling met respect behandeld, ongeacht persoonlijke kenmerken. De school handelt conform de geldende wetgeving inzake gelijke behandeling. Tegelijkertijd geeft de school vanuit haar reformatorische identiteit richting aan onderwijs, opvoeding en omgangsvormen.

Van ouders en leerlingen wordt verwacht dat zij deze identiteit respecteren.

5.1.4 Informatiebeveiliging en privacy

Een scala aan voorzieningen zorgt ervoor dat medewerkers en leerlingen met een digitaal veilige omgeving werken. De toegang tot ons netwerk, leerling- en medewerkersgegevens is beveiligd met tweestapsverificatie. Er is een back-up van alle gegevens, zoals SharePoint en e-mail. Voor het geval

de glasvezelverbinding niet functioneert, is er een extra internetaansluiting als back-up. Er draait up-to-date antivirus- en securitysoftware op onze systemen.

Hoeveel beveiligingsvoorzieningen er ook zijn, de gebruikers blijven een schakel in de beveiligingsketen die voor risico's zorgen. Om dat risico te beperken is bij het personeel een bewustwordingscampagne uitgevoerd. Stafmedewerkers gebruiken een passwordmanager. Ten slotte gebruiken IB-ers versleutelde mail om privacygevoelige berichten naar buiten de organisatie te versturen.

5.1.5 Banenafpraak

Binnen ons team hebben we twee medewerkers met een WIA-uitkering. Beide medewerkers zijn werkzaam als conciërge in deeltijd.

Voor het schoonhouden van ons schoolgebouw maken wij gebruik van de diensten van Fris Facilitair. Deze organisatie is een sociale onderneming die werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Bijlage 1 – Verslag toezichthoudend bestuur

1. Verantwoording wettelijke taken

Het bestuur heeft gefunctioneerd als werkgever conform de in het toezichtkader en mandaatregeling vastgestelde verantwoordelijkheden en heeft de volgende besluiten genomen in de acht vergaderingen die gehouden zijn in 2025:

- Het jaarverslag 2024 is vastgesteld.
- De jaarrekening 2024 is vastgesteld.
- De begroting van 2025 is vastgesteld.
- Het arbojaarverslag 2024 is vastgesteld.
- Een externe accountant is benoemd.
- Het Formatieplan 2025-2026 is vastgesteld.
- Hoofdstuk 3 uit de Schoolgids (Identiteit) is vastgesteld.
- Het bestuur heeft de volgende kandidaten enkelvoudig voorgesteld aan de ledenvergadering ter vervanging van de periodiek aftredende bestuursleden: de heer M.R.D. Bosschaart en de heer A.D. Slagboom.

1.1. Bestuur als werkgever van het uitvoerend bestuur

Een afvaardiging van het bestuur heeft als werkgever van de gemandateerde schoolleiding in 2025 afzonderlijke functioneringsgesprekken gevoerd met de schoolleiders. Ter voorbereiding op deze functioneringsgesprekken heeft een deel van het bestuur met een afvaardiging van het team (vanuit elke bouwlaag) en een afvaardiging van het onderwijsondersteunend personeel gesprekken gevoerd. Zo willen we zicht houden op de consistentie tussen het uitgevoerde beleid zoals de schoolleiding dat voorstelt en terugkoppelt aan het bestuur en tevens de ‘zachte kant’ binnen de schoolorganisatie kwalitatief kunnen meten.

Daarnaast werd er een aantal informele voortgangsgesprekken gevoerd met de gezamenlijke schoolleiding en een afvaardiging van het toezichthoudend bestuur.

Tot slot heeft het bestuur erop toegezien dat de beloning van de schoolleiding conform de CAO Reformatorisch Primair Onderwijs werd toegepast.

2. Inrichting toezichthoudend bestuur

De Johannes Calvijnschool gaat uit van de Christelijke Gereformeerde Schoolvereniging, gevestigd in Sliedrecht. De leden van de vereniging hebben uit hun midden een toezichthoudend bestuur gekozen. In de statuten van de vereniging is de verantwoordelijkheid van het bestuur geregeld.

Het bestuur bestaat conform de statuten uit zeven of negen leden vanuit de kerkelijke achterban. De meerderheid bestaat uit leden van de Christelijke Gereformeerde Kerken. De voorzitter behoort tot de Christelijke Gereformeerde Kerk Beth-El, tenzij hierin niet kan worden voorzien. De overige leden van het bestuur behoren tot de Protestantse Kerk in Nederland (Hervormd op Gereformeerde Grondslag), de Hersteld Hervormde Kerk of de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland).

De leden zijn gekozen op basis van professie en vanuit deze hoedanigheid verantwoordelijk voor een van de bestuurlijke beleidsdomeinen. Zij doen hun werk onbezoldigd.

Het bestuur houdt toezicht vanuit haar verantwoordelijkheid om onderwijs te geven dat (minimaal) voldoet aan de deugdelijkheidseisen voor wat betreft onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg. Daarnaast houdt zij toezicht op de realisatie van de eigen visie en ambitie. Dit wordt gemonitord met behulp van een adequaat functionerend systeem van kwaliteitszorg. Ook financieel wordt o.a. toegezien op rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van verkregen middelen.

2.1. Samenstelling en werkwijze

Het bestuur is in de eerste plaats de representant van de eigenaren, de leden van de vereniging, die op het bestaan van onze schoolorganisatie zijn aangewezen. Zij vormen de bron van legitimiteit van bestuur en toezicht. Om te bepalen waartoe de organisatie er is en op welke wijze er te werk gegaan wordt, formuleert het bestuur zo goed mogelijk het belang van de eigenaren.

De bestuursverantwoordelijkheid berust niet bij individuele bestuurders maar bij het bestuur als geheel en vereist daarom discipline van elk bestuurslid. De bestuursleden worden aangetrokken op basis van vooraf vastgestelde profielen en zijn vanuit hun expertise binnen het collectief verantwoordelijk voor het daarbij passende beleidsdomein.

Onderstaand schema bevat de samenstelling van het bestuur per 31 december 2025, de verschillende functies, de portefeuillevverdeling, de kerkelijke denominatie waartoe de verschillende bestuursleden behoren en het jaar waarin het betreffende bestuurslid conform de Governancecode funderend onderwijs uiterlijk dient af te treden.

Naam	Functie	Portefeuille	Kerk	Aftredend
mr. D.J. de Haan	Voorzitter	Algemeen/Juridisch	CGK-BE	2026
J. Koppelaar	Secretaris	Onderwijs	CGK-BE	2031
drs. ir. C.D.A. Verweij	Penningmeester	Financiën	GG	2032
M.E. van de Water	Toezichthouder	Financiën	CGK-EH	2027
mw. mr. A.M. Rozendaal-Kroneman	Toezichthouder	HR	CGK-BE	2032
A.G. Slagboom	Toezichthouder	Gebouwbeheer	HHK	2033
M.R.D. Bosschaart	2 ^e secretaris	Algemeen	CHK-BE	2033

(On)afhankelijkheid bestuursleden

Geen van de bestuursleden/toezichthouders heeft in het verslagjaar een bestuursfunctie vervuld bij een andere onderwijssector.

In 2025 heeft het toezichthoudend bestuur gezamenlijk een Birkman traject doorlopen. De Birkman methode geeft inzicht in vier belangrijke elementen van elk persoon: motivatie, zelfperceptie, sociale perceptie en mindset. Wie deze elementen en hun werking begrijpt, krijgt zicht op gedrag van zichzelf en anderen. In dit traject is ook een gezamenlijke sessie met de schoolleiding gehouden. Dit traject was gericht op de professionele samenwerking tussen toezichthoudend bestuur onderling en met de schoolleiding.

2.2. Toezichthoudende activiteiten in 2025

Een afvaardiging van het toezichthoudend bestuur en de schoolleiding heeft een jaarlijks gesprek gevoerd met een afvaardiging van het bestuur en de directeur-bestuurder van de Augustinusschool in Papendrecht. Met deze school is een samenwerkingsovereenkomst gesloten. Deze overeenkomst heeft een looptijd van september 2024 tot en met augustus 2034.

Actualisatie Good governance

In 2023 werd een adviseur van de VGS uitgenodigd om het thema toezichthouden vanuit de huidige Governancecode funderend onderwijs te bespreken en suggesties te doen voor verbetering. In vervolg daarop besloot het bestuur om de wijze waarop zij haar toezichthoudende taken ten opzichte van de schoolleiding formeel heeft vastgelegd te actualiseren. Het doel van dat traject is om de geldende afspraken deels opnieuw te doordenken en deze, voor zover nodig, geactualiseerd vast te leggen. In dit traject wordt ook betrokken de eventuele actualisatie van de statuten en het huishoudelijk reglement van de schoolvereniging. Het bestuur is voornemens dit traject in 2026 af te ronden.

Doelmatige besteding van rijksmiddelen

Tijdens de bestuursvergaderingen wordt periodiek de financiële rapportage besproken met de schoolleiding. Hierin kwamen onder andere de resultaatontwikkeling, de analyse van vermogens- en liquiditeitspositie aan de orde. Bij bespreking van de financiën wordt er door het bestuur op toegezien dat de publieke middelen rechtmatig zijn verworven en zowel doelmatig als rechtmatig zijn besteed.

Contact met de Medezeggenschapsraad

De MR is in 2025 twee keer uitgenodigd om een deel van de bestuursvergadering bij te wonen. Tijdens deze ontmoetingen spreken het bestuur en de MR onder meer over het oordeel van de MR ten aanzien van de wijze waarop de schoolleiding acteert. Er is sprake van een constructieve samenwerking.

Overige activiteiten

Het bestuur was aanwezig op de nieuwjaarsbijeenkomst van begin januari, waarvoor zowel het team als de leden van het bestuur, de MR en afgevaardigden vanuit de plaatselijke kerkenraden waren uitgenodigd. Na een gezamenlijke maaltijd sprak ds. W.A. Zondag, predikant van de Gereformeerde Gemeente te Dordrecht over de geestelijke wapenrusting naar aanleiding van Éfeze 6.

Medio 2025 vond het jaarlijkse overleg met afvaardigingen van de plaatselijke kerkenraden plaats. Vanuit het toezichthoudende bestuur was daarbij de voorzitter aanwezig.

3. Verantwoording op grond van de Governancecode funderend onderwijs

Er wordt systematisch en planmatig gewerkt aan de realisatie van onze doelstellingen zoals vastgelegd in het toezichtkader en bijbehorende mandaatregeling, het school- en het jaarplan. Op transparante wijze meten, monitoren en verantwoorden we, zowel in- als extern, wat we doen.

We zijn ons bewust dat wat zich laat meten veelal een beperkte weergave van de werkelijkheid is. Daarom gebruiken we naast kwantitatieve ook kwalitatieve instrumenten. Bijzondere aandacht is besteed aan de relatie tussen identiteit en de te realiseren doelen.

Jaarlijks wordt het toezichtkader en de mandaatregeling en de toezichthoudende rol van het bestuur via een digitale vragenlijst binnen het bestuur geëvalueerd. Ten minste één keer per jaar wordt binnen het bestuur geëvalueerd of het toezichtkader juist gehanteerd wordt.

Betaalde en onbetaalde (neven)functies

Naam	Nevenfunctie	Bezoldigd/onbezoldigd
mr. D.J. de Haan	Arbeidsjurist bij Florys	Bezoldigd
	Voorzitter Commissie Jeugdbeleid CGK Bethel Sliedrecht	Onbezoldigd
J. Koppelaar	Directeur SBO De Wijngaard Geen nevenfuncties	Bezoldigd N.v.t.
drs. ir. C.D.A. Verweij	Adviseur bij Finance Ideas Bestuurslid (penningmeester) St. De Leskamer	Bezoldigd Onbezoldigd
M.E. van de Water	Opdrachtleider Verstegen accountants en adviseurs	Bezoldigd
	Bestuurslid St. Overkerkmuren	Onbezoldigd
mw. mr. A.M. Rozendaal-Kroneman	HR-consultant bij Brys Geen nevenfunctie	Bezoldigd N.v.t.
A.G. Slagboom	Zelfstandige in bouwadvisering, -begeleiding en schade-expert	Bezoldigd
	Geen nevenfunctie	N.v.t.
M.R.D. Bosschaart	Algemeen manager Werkvisie de Hoop	Bezoldigd
	Geen nevenfunctie	N.v.t.

Tegenstrijdig belang

Het toezichthoudend bestuur hanteert een strikt en transparant beleid voor het voorkomen en beheersen van tegenstrijdige belangen. Toezichthouders handelen te allen tijde in het belang van de organisatie en laten zich niet leiden door persoonlijke, zakelijke of andere belangen die dit kunnen beïnvloeden.

In de statuten van de schoolvereniging is ten aanzien van het handelen bij (mogelijke) tegenstrijdige belangen het volgende opgenomen:

Een bestuurslid dat in een zekere kwestie een tegenstrijdig belang heeft met dat van de vereniging, neemt geen deel aan de beraadslagingen en besluitvorming. In het geval hierdoor geen besluit genomen kan worden door het bestuur, wordt het besluit genomen door de algemene vergadering, met vastlegging van de redenen die aan het besluit ten grondslag liggen.

Mogelijke of daadwerkelijke tegenstrijdige belangen worden onverwijld gemeld aan de voorzitter van het toezichthoudend bestuur. De betreffende toezichthouder neemt niet deel aan de bespreking en besluitvorming over het onderwerp waarop het (mogelijke) tegenstrijdige belang betrekking heeft.

Het toezichthoudend bestuur registreert gemelde situaties in een belangenregister en beoordeelt periodiek of aanvullende maatregelen nodig zijn om de onafhankelijkheid en integriteit van het toezicht te waarborgen. Indien relevant wordt in het jaarverslag toegelicht welke situaties zich hebben voorgedaan en welke maatregelen zijn genomen.

Door deze werkwijze borgt het toezichthoudend bestuur dat besluiten zorgvuldig, objectief en in het belang van de organisatie worden genomen.

In het verslagjaar zijn geen meldingen van mogelijke of daadwerkelijke tegenstrijdige belangen gedaan.

4. Risico's en risicobeheersing

Toezichtkader, mandaatregeling, kwaliteitszorgsysteem en treasury management zijn de instrumenten die gehanteerd worden om risico's tijdig in kaart te brengen en te monitoren.

Systematisch en planmatig worden de doelstellingen bij de domeinen uit het toezichtkader en de mandaatregeling op basis van rapportages geëvalueerd en beoordeeld. Uitgangspunt hierbij is dat wij willen weten hoe we ons werk doen, wat daarvan het effect is en dat we altijd bereid zijn verantwoording te geven van wat we doen en hoe we ons werk doen.

Met betrekking tot het meerjarenonderhoudsplan ontstond er enerzijds duidelijkheid, hetgeen echter tegelijk nog onzekerheden oproept voor de meerjarenbegroting. Op grond van het nieuwe Integraal Huisvestingsplan (IHP), dat in november 2025 door de gemeenteraad is vastgesteld, heeft de gemeente Sliedrecht aangegeven dat zij van plan is om in 2028 een grote renovatie voor ons schoolgebouw uit te laten voeren en daarmee de nieuwbouw na 2028 nog 15 jaar uit te willen stellen. Dit vraagt een verdere doordenking en aanpassing van het meerjarenonderhoudsplan. Als gevolg van deze ontwikkelingen is het niet haalbaar/realistisch gebleken om gebruik te maken van de SUVIS-regeling.