Hoogg

BESTUURSVERSLAG 2024

KRIMPEN AAN DEN IJSSEL

Inhoudsopgave

Inleiding 2

1. Schoolbestuur 4

1.1 Profiel 4

1.2 Organisatie 4

1.3 Identiteit 8

2. Verantwoording beleid 11

2.1 Onderwijs en kwaliteit 12

2.2 Personeel en professionalisering 16

2.3 Huisvesting en facilitair 21

2.4 Financieel beleid 23

3. Verantwoording financiën 28

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans 28

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 32

3.3 Financiële positie 36

Bijlage: Verslag intern toezicht 37

Let op!

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

Inleiding

Geachte lezer,

In dit bestuursverslag 2024 (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 2024.

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[1] 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.

Krimpen aan den IJssel, mei 2025

[1] Statuten artikel 12, lid 3.

'Willen jullie stil zijn?'

Waarom?

'Ik kan me zo niet concentreren!'

Alles wat adem heeft, love den Heere. Hallelujah!
Psalm 150 : 6

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.

Kernactiviteiten

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 Bestuursbeleidsplein (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)***

De ambities zijn geformuleerd op grond van actuele ontwikkelingen en vraagstukken en een SWOT-analyse van de VVOGG. Het integrale plan[2] 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

[2] Strategisch Bestuursbeleidsplan 'Koers en kansen' 2022-2026.

- Vestigingsadres: Hofje van Gratie 15, 2926 RD Krimpen aan den IJssel
- Telefoon: (0180) 51 50 78
- E-mail: info@sggkrimpen.nl
- Website: www.sggkrimpen.nl

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

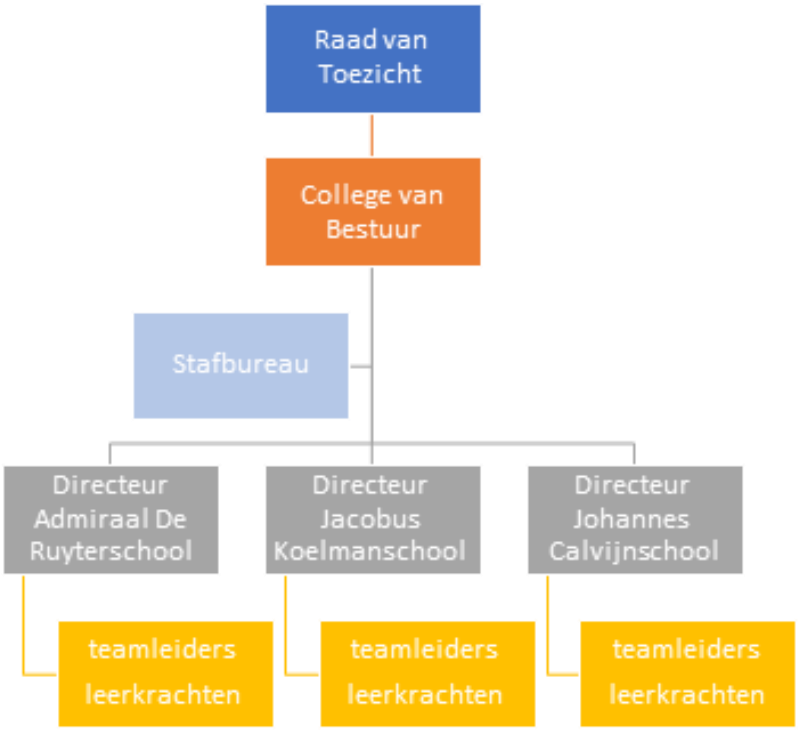
De VVOGG heeft een Raad van Toezicht (RvT). Tot voorzitter daarvan is benoemd de heer C.H. (Kees) Brand, tot secretaris de heer C. (Cees) Spek en tot penningmeester de heer P.N.T. (Thomas) Boeren. De overige leden van de RvT zijn de heren P. (Pieter) Bernouw, P.C. (Pieter-Corné) den Braber, L. (Leendert) Slobbe (2e 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 Calvijnschool (BRIN-nummer 08JL)
Jacobus Koelmanschool (BRIN-nummer 06FA)
Admiraal De Ruyterschool (BRIN-nummer 09JK)

Organisatiestructuur

De heren Hogendoorn en Wiersma zijn benoemd tot directeur-bestuurder 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.



(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. Royal Kids Home (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)

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.

Belanghebbende organisatie/ groep	**Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog**
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	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.
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. Bij beleidsontwikkeling is er overleg tussen de colleges van bestuur. 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 periodiek 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 periodiek tussen de colleges van bestuur

Klachtenbehandeling

De externe vertrouwenspersonen meldden in hun verslag dat er in 2024 geen klachten binnengekomen zijn bij de klachtencommissie. De klachtenregeling is te downloaden via de website.

Juridische structuur

De school gaat uit van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag te Krimpen aan den IJssel. Op 1 juni 2024 telde de vereniging 266 leden en 7 begunstigers.

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[3] 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. In 2024 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 een nieuw RvT toezichtkader vastgesteld en sinds najaar 2024 wordt er gewerkt met Capensis, een nieuw bestuurdersplatform dat besturen en verantwoorden beter en professioneler maakt.

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 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

[3] 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.

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.

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 2024*[4]*,* zien we ook terug op onze scholen.

'*Het onderwijs verkeert echter in zwaar weer, zo constateren wij als Inspectie van het Onderwijs – en velen met ons - al jaren. Steeds meer leerlingen en studenten beheersen de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap niet goed. En een schrijnend tekort aan leraren en schoolleiders maakt dat lessen uitvallen, vooral voor de kwetsbare groepen leerlingen, en dat de onderwijskwaliteit en passend*

[4] Hoofdstuk 2, pagina 51 - 74

onderwijs verder onder druk staat. Al jaren klinkt zodoende de ene oproep na de andere om samen de schouders eronder zetten en het tij te keren. Hoewel die boodschap nog steeds geldt, is de tijd van vrijblijvendheid ruimschoots verstreken.'

'*Iets meer dan 20% van de onderzochte scholen werd door onze inspecteurs beoordeeld met een onvoldoende. Een ruime meerderheid van deze scholen hebben we bovendien één of meer herstelopdrachten moeten geven voor de basisvaardigheden. Een grote groep leerlingen krijgt dus les op scholen die tekortschieten op onderwijskwaliteit.'*

Het CvB heeft daarom in 2024 het kwaliteitsbeleid geactualiseerd en opnieuw vastgesteld. Tevens is er een nieuw toezichtkader RvT vastgesteld.

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. Immers, de onderwerpen homoseksualiteit en genderdysforie zijn actueel. Dat vraagt om een liefdevolle en zorgvolle benadering waarbij recht gedaan moet worden aan wat de Bijbel ons daarover leert en aanreikt. Het gaat daarbij om het geheel van Gods spreken in Zijn Woord. Dit vraagt zorgvuldigheid, gebed en onderzoek in het besef dat ook wij leven in de gebrokenheid vanuit de zondeval en daarom altijd maar 'ten dele' weten. Tevens realiseren we ons dat de maatschappelijke context en het mainstream-denken op deze onderwerpen niet overeenkomstig de Bijbel zijn. Dat is enerzijds confronterend, anderzijds is het daarom belangrijk om alle leerlingen, in voorbereiding op hun participeren in een pluriforme samenleving, die informatie te geven die daartoe nodig is. De VVOGG onderschrijft en gebruikt de gedegen visienota sociale veiligheid en seksuele diversiteit[5] die door de VGS is opgesteld. 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) beduidend lager dan vóór 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 de Jacobus Koelmanschool moet eraan 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. De Admiraal De Ruyterschool heeft eind 2024 een riante subsidie ter ondersteuning van de basisvaardigheden toegekend gekregen en werkt vanaf eind 2024 met een plan van aanpak om de resultaten voor de basisvakken significant te verstevigen en te verhogen.

Daarnaast heeft óók de VVOGG steeds meer moeite om gekwalificeerd personeel te benoemen, al mocht er in 2024 relatief gemakkelijk in de vacatures worden voorzien. De krapte op de personeelsmarkt (met name op leerkracht- en directieniveau) neemt nog steeds toe merken we. Nieuw personeel krijgt een vaste coach en wordt ingewerkt m.b.v. een inwerkplan.

In het jaar 2024 is het aantal leerlingen van de VVOGG licht gedaald. Op de Admiraal De Ruyterschool is een stijging merkbaar, met name door de toename van schippersleerlingen; bij de Johannes Calvijnschool daalde het aantal leerlingen en de Jacobus Koelmanschool had op 1 oktober 2024 (eigenlijk onverwacht) een leerlingaantal van 184 en zit daarmee één leerling onder de opheffingsnorm van 185 leerlingen. Het CvB monitort het leerlingaantal van de scholen al jaren nauwgezet en neemt waar nodig stappen. Eind 2025 neemt het CvB een beslissing over de huisvesting.

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.

[5] Visienota SVSD VGS

'Ik ben een meisje. Dan kan ik toch geen ober zijn?!'

Wat ben je dan? 'Ik ben een aubergine!'

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. Een commissie is bezig met het schrijven en maken van beleid voor de praktijkgerichte leerlingen (de zgn. klusklas). 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 staat een bestuur visitatie gepland.

Doelen en resultaten

Voor 2024 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 2024 het resultaat op grond van de signaalwaarden als voldoende. De ADR en JC behalen de norm die geldt voor scholen met eenzelfde schoolweging niet. Dit is een aandachtspunt.		

Doelstelling: Implementatie nieuwe werkwijzen en methoden die aansluiten bij onze visie op onderwijs		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
In 2024 hebben de JK en JC de nieuwe rekenmethode Wereld in Getallen (WIG 5) ingevoerd, in de blended versie. Dit betekent dat de verwerking in principe digitaal gebeurt. De ADR heeft deze methode reeds in 2023 ingevoerd en is ook gestart met de nieuwe taalmethode Taalactief (christelijke versie). De JK en JC voerden deze methode een jaar later in.		

Doelstelling: Gebruik eigentijdse ICT-middelen en het ontwikkelen van visie op het gebruik hiervan		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Vanaf groep 4 wordt er door alle leerlingen tijdens verschillende vakken (en met name rekenen) gebruik gemaakt van chromebooks. Leerlingen behalen een typdiploma en volgen in de bovenbouw een leerlijn mediawijsheid. We ontwikkelen visie en beleid op AI.		

Doelstelling: 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 besteed aan de 'praktijkgerichte' leerling. Een commissie 'Praktijkplein' ontwikkelt visie en beleid hierop. Op alle scholen gaan leerlingen regelmatig op excursie en worden leerlijnen voor de expressievakken geactualiseerd of nieuw ingevoerd. Er wordt (ook buiten schooltijd) actief gebruik gemaakt van bewegingsactiviteiten via Synerkri.		

Overige ontwikkelingen

De Johannes Calvijnschool heeft in 2024 relatief veel uitval van personeel gehad wegens ziekte en burn-out verschijnselen. Met veel inspanning en doorzettingsvermogen is het gelukt om het primaire proces zijn voortgang te laten hebben.
Het bestuur heeft in nauwe samenwerking met het bestuur van de SRK nagedacht over de mogelijke realisatie van reformatorische BSO op de scholen. Er is een behoeftepeiling uitgezet onder alle ouders en er zijn gesprekken geweest met kerkenraden hieromtrent. Besloten is om BSO te laten realiseren op onze scholen per januari 2026 (onder voorbehoud).

Toekomstige ontwikkelingen

Het CvB en de RvT hopen met de invoering van het platform Capensis en de geplande bestuur visitatie in 2025 het totale proces van bestuur en toezicht verder te professionaliseren en te verbeteren.

Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen verwijzen we u naar www.scholenopdekaart.nl.

In 2024 is de Centrale Eindtoets (Cito) vervangen door de doorstroomtoets. De VVOGG heeft gekozen voor 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 2024 (dus het gemiddelde van 3 jaar) werd op alle scholen als voldoende beoordeeld.

De Admiraal de Ruyterschool en de Johannes Calvijnschool scoren echter, in vergelijk met scholen met een zelfde schoolweging, onder de normen die daarvoor gelden. Dit is een aandachtspunt.
In 2024 verkreeg de Admiraal de Ruyterschool de 'subsidie basisvaardigheden' van € 1000,- per leerling. 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.
De twee andere scholen van de VVOGG maken gebruik van de opgedane kennis en kunde en hopen in 2025 ook in aanmerking te komen voor deze subsidie.

Hieronder de resultaten van de Doorstroomtoets LIB 2024:

Referentieniveaus Admiraal De Ruyterschool
Schoolweging: ***30,83*** / Aantal deelnemers: 31

2024	Refer. niveau	Aantal lln. behaald	% Schoolscore	% Landelijk met zelfde weging	Norm inspectie (2023-2024)
Lezen	1F	31	100	98,3	85
	2F	22	71	72,4	45,5
Taalverzorging	1F	30	96,8	97	85
	2F	17	54,8	58,2	45,5
Rekenen	1F	29	93,5	91,7	85
	1S	12	38,7	41,3	45,5

Referentieniveaus Jacobus Koelmanschool
Schoolweging: ***29,69*** / Aantal deelnemers: 28

2024	Refer. niveau	Aantal lln. behaald	% Schoolscore	% Landelijk met zelfde weging	Norm inspectie (2023-2024)
Lezen	1F	28	100	98,4	85
	2F	21	75	73,3	47,1
Taalverzorging	1F	28	100	96,9	85
	2F	14	50	58,2	47,1
Rekenen	1F	15	96,4	92,3	85
	1S	12	42,9	42,1	47,1

Referentieniveaus Johannes Calvijnschool
*Schoolweging****: 31,44*** / Aantal deelnemers: 37

2024	Refer. niveau	Aantal lln. behaald	% Schoolscore	% Landelijk met zelfde weging	Norm inspectie (2023-2024)
Lezen	1F	36	97,3	97,9	85
	2F	24	64,9	69,9	43,5
Taalverzorging	1F	33	89,2	96,6	85
	2F	19	51,4	56,7	43,5
Rekenen	1F	33	89,2	91,2	85
	1S	14	37,8	39,4	43,5

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. Het Meer- en Hoogbegaafdheidsbeleid (MHB) is ge-update. In de plusklassen wordt gewerkt met een leerlijn 'Leren leren' en hierin zijn ook onderzoek-vaardigheden opgenomen. Deze leerlijn wordt steeds verder uitgebreid. MHB-leerlingen werken aan concrete, persoonlijke doelen. Jaarlijks bezoeken leerlingen van de vereniging brede plusklas 'Leerplein' de Erasmus Universiteit en doen daar een 'onderzoekje'.

Inspectie
In het kalenderjaar 2024 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
Er heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Het CvB heeft begin 2025 een externe bestuurlijke visitatie gericht op het beoordelen van het bestuurlijk functioneren / kwaliteitszorg gepland. De visitaties van Berséba (gericht op leerlingzorg), vinden cursusjaar 2024-2025 plaats. De Johannes Calvijnschool heeft deze visitatie in december 2024 gehad en een positieve beoordeling ontvangen.

Extra ondersteuning nieuwkomers
Onze schoolvereniging heeft, evenals voorgaande jaren, met alle scholen in Krimpen aan den IJssel een convenant ondertekend om gezamenlijk bestuurlijke verantwoordelijkheid te dragen voor onderwijs aan

nieuwkomers. De nieuwkomersgroepen ontvangen (momenteel) onderwijs in basisscholen 'Kortland' en 'Het Kompas'.
Naast bovengenoemde groep kinderen werd er ook onderwijs verzorgd aan asielkinderen op diverse scholen in Krimpen aan den IJssel. Echter, het COA (Centraal Orgaan Asielzoekers) heeft in overleg met de gemeente Krimpen aan den IJssel besloten geen kinderen meer toe te laten op het asielschip 'De Alemania' waardoor het onderwijs aan deze groep kinderen per november 2024 is gestopt.

Sociale veiligheid

Wij zien sociale veiligheid als een belangrijke voorwaarde om goed tot leren te komen en het heeft dientengevolge ook alle aandacht op onze scholen. Gezien de afgenomen tevredenheidsonderzoeken kunnen we stellen dat het leer-en werkklimaat op onze scholen als goed en fijn wordt ervaren. Hieronder wordt per school kort weergegeven waar de school voor staat als het gaat over sociale veiligheid.

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 gedragsspecialist/vertrouwenspersoon. 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 gedragsspecialist/vertrouwenspersoon 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, voorkomend vanuit de dagelijkse praktijk of vanuit contact met de vertrouwenspersonen van het personeel. In het afgelopen jaar hebben we in dit geval bijvoorbeeld het pestprotocol in gang gezet; gelukkig met een positieve uitkomst. 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. 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. Er zijn zowel een interne als externe vertrouwenspersoon aangesteld.

Admiraal De Ruyterschool

Onder sociale veiligheid verstaan wij een school waar voortdurend en structureel aandacht wordt gegeven aan het realiseren van een veilig schoolklimaat en aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. Dit is beschreven in ons beleidsdocument 'Sociale Veiligheid' en is te vinden op de website van onze school. De gedragsspecialist/sociale veiligheidscoördinator monitort het beleid en initieert activiteiten in het kader van positieve groepsvorming. Jaarlijks wordt in het kader van het welbevinden van de kinderen de vragenlijsten van Zien!+ afgenomen én de sociale veiligheidsmonitor. De veiligheidsmonitor wordt tevens gedeeld met de onderwijsinspectie. Ook is er een vertrouwenspersoon aangesteld voor de kinderen én leerkrachten.

2.2 Personeel en professionalisering

Doelen en resultaten

Hier worden de diverse beleidsvoornemens t.a.v. professionalisering op schoolniveau weergegeven. De doelen van de scholen zijn gesteld op grond van de visie, zoals verwoord in het schoolplan 2023-2027 en het streven naar meer inclusief onderwijs. Hiervoor is nodig dat het team zich blijft ontwikkelen en dat er voldoende professionele ruimte en middelen geboden worden om gestelde doelen te kunnen realiseren.

Jacobus Koelmanschool:

Doelstelling: 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
Er is 2x een teambijeenkomst geweest o.l.v. een rekenspecialist t.b.v. een goede implementatie van de nieuwe rekenmethode. Ook is er een ronde klassenbezoeken geweest. Volgend schooljaar zal er nog een ronde klassenbezoeken worden ingepland.		

Doelstelling: 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
Besloten is om de vernieuwde leerlijnen van de Gouwe Academie te gaan gebruiken. In de 2e helft van 2024 is een start gemaakt met de implementatie ervan en het vaststellen van de registratie- en aanbod doelen o.l.v. een specialist.		

Doelstelling: 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 waarderende feedback komt op gang. Met de invoer en het gebruik van de nieuwe toetsen van Cito 'Leerling in Beeld' hebben de collega's van groep 3 t/m 8 in het najaar van 2024 een verdiepingsscholing gevolgd, met name gericht op het analyseren van de resultaten en de referentieniveaus. Hiermee willen we tevens het opbrengstgericht werken (OGW) een impuls geven.		

Doelstelling: Gebruikmaken van referentieniveaus om school brede resultaten te borgen en waar nodig te verbeteren.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
De directeur, teamleider en de IB'er van de bovenbouw hebben een training gevolgd voor het werken met referentieniveaus en Ultimview in ParnasSys. Het voornemen is om in 2025 het gebruik van de referentieniveaus een plek te geven in de analyse van de (groeps)resultaten en de groepsbesprekingen. Bij de analyse en rapportage van de eindresultaten is al wel gebruik gemaakt van referentieniveaus en de normen die daarvoor zijn gesteld.		

Doelstelling: Scholing van onderwijsassistenten tot leerkrachtondersteuner om kennis en vaardigheden op het gebied van begeleiden en stimuleren van kinderen te vergroten.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Twee onderwijsassistenten zijn in februari 2023 met de opleiding AD-PEP gestart en zullen deze in februari 2025 afronden. Eén onderwijsassistent heeft de opleiding AD-PEP in februari 2024 afgerond.		

Doelstelling: 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 drie 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 zes verschillende teamleden, om de ontwikkeling en voortgang in de leerteams te bespreken en te volgen.		

Doelstelling: 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
In 2024: • hebben vijf BHV'ers de jaarlijkse herhalingstraining gevolgd; • is een collega gestart met de opleiding tot Schoolopleider vanwege onze ambitie om een erkende opleidingsschool voor aanstaande leerkrachten te worden; • is de directeur t.b.v. zijn herregistratie gestart met het volgen van de module Persoonlijk en Moreel Leiderschap en de module Verandermanagement vanuit Penta Nova.		

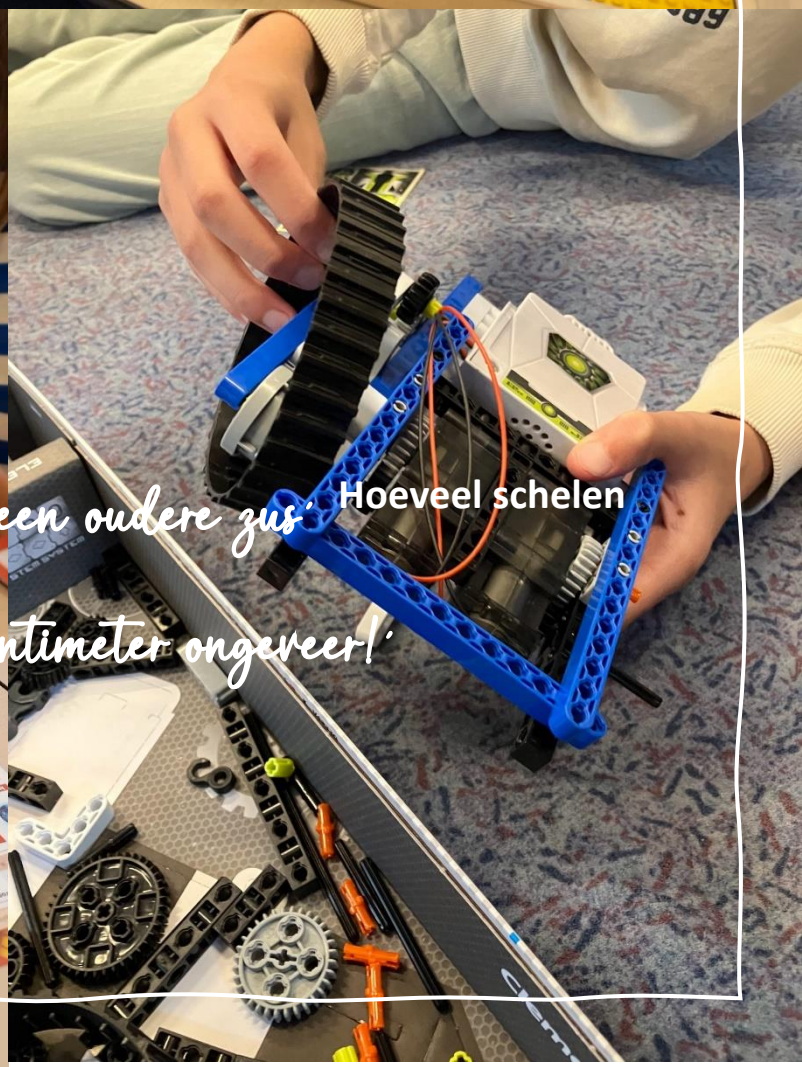
Johannes Calvijnschool:
De Johannes Calvijnschool heeft in 2024 geen teamscholing gevolgd via externen. Het accent lag op begeleiden en coachen van startende collega's.

Doelstelling: 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
Diverse commissies zijn opgestart om voorstellen te doen over een nieuwe methode en/of leerlijn expressievakken. Elke groep organiseerde (externe) ervaringsgerichte activiteiten.		

Doelstelling: 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.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Er is met begeleiding van Driestar Educatief en onze eigen rekencoördinator een nieuwe rekenmethode ingevoerd en er wordt kwalitatief goed lesgegeven met de methode. De resultaten zijn echter (nog) niet voldoende.		

Doelstelling: De school heeft bevoegd en kwalitatief goed personeel.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
De in 2022 benoemde zij-instromer behaalde medio 2024 zijn bevoegdheid. In 2024 zijn er twee duale studenten benoemd (Pabo 3 en 4) die parttime voor de groep staan. Alle (duale) studenten krijgen uitgebreide begeleiding en coaching.		

Doelstelling: Collega's zijn professioneel en vakbekwaam. Cursus/opleiding staat in het verlengde van de schoolontwikkeling.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
• Gecertificeerde BHV'ers; • IB-gerelateerde cursussen; • Eén collega startte met de cursus schoolopleider SAM.		



'Ik heb een jongere en een oudere zus'

Hoeveel schelen jullie met elkaar?

'Twee centimeter ongeveer!'

Admiraal De Ruyterschool:
De doelen van onze school zijn gesteld op basis van onze visie en collectieve ambitie, zoals verwoord in het schoolplan en het streven naar meer inclusief onderwijs. Hiervoor is nodig dat het team zich blijft ontwikkelen en er voldoende professionele ruimte en middelen geboden worden. We willen een professionele leergemeenschap zijn, waarbij we naast individuele en teamscholing ook willen leren van elkaar.

Doelstelling: Het leren van en met elkaar (professionele leergemeenschap).		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Door middel van collegiale klassenconsultaties namen de teamleden een kijkje bij elkaar in de klas (rekenles of spelling les en gaven elkaar hierop feedback (tops en tips).		

Doelstelling: Scholing van onderwijsassistenten tot leerkrachtondersteuner om kennis en vaardigheden op het gebied van begeleiden van kinderen te vergroten.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Eén onderwijsassistent is in januari 2024 gestart met de opleiding AD-PEP. Tevens is er een andere onderwijsassistent nog bezig met dezelfde opleiding en hoopt deze in het voorjaar 2025 af te ronden.		

Doelstelling: Het implementeren van een nieuwe taalmethode en kennis en vaardigheden vergroten voor het juiste gebruik ervan en het geven van goede taal- (en spelling-)lessen.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Er is een nieuwe taalmethode aangeschaft: Taal Actief (5). Door een extern deskundige is er een teamtraining gegeven en zijn er klassenbezoeken afgelegd. In 2025 krijgt dit een vervolg.		

Doelstelling: Collega's zijn professioneel en vakbekwaam. Cursus/opleiding staat in het verlengde van de schoolontwikkeling.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
In 2024: • hebben acht BHV'ers de jaarlijkse herhalingscursus gevolgd; • zijn twee teamleiders in opleiding; één teamleider volgt de opleiding voor directeur basis bekwaam en één teamleider volgt een masteropleiding Educational Leadership; • is er een (tweede) teamlid gestart met de opleiding voor vakleerkracht bewegingsonderwijs; • heeft de directie een cursus gevolgd ('De kracht van invloed').		

Doelstelling: Het verhogen van de didactische vaardigheden voor het geven van een kwalitatief goede rekenles.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het team heeft scholing 'Rekenonderwijs' gevolgd o.l.v. (een rekendocent van) Driestar Educatief. Er zijn klassenbezoeken afgelegd door een deskundige en er zijn tips en tops gedeeld. Voor de school in een analyse gemaakt waarin de ontwikkelkansen staan beschreven. In 2025 krijgt dit een vervolg.		

Toekomstige ontwikkelingen
Het bestuur verwacht toenemende personeelsschaarste en daarnaast is i.v.m. het verlangen naar meer inclusief onderwijs 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
Verschillende 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. Op de Johannes Calvijnschool vertrok een leerkracht die ruim 25 jaar aan de school verbonden was.

Uitkeringen na ontslag
Uitkeringskosten als gevolg van eigen risicodragerschap van het bestuur kunnen bij de Stichting BWGS worden gedeclareerd. In het boekjaar 2024 hebben geen afrekeningen of inhoudingen op de bekostiging betreffende uitkeringen van ex-werknemers plaatsgevonden.

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 2024 hebben alle scholen een personeelstevredenheidsonderzoek afgenomen en de resultaten met het team besproken.

Implementatie, monitoring en evaluatie vindt plaats door:

- het gebruik van de 'Module Performance Management van de VGS', gebaseerd op de SLO-competenties;
- dialoog en gesprekkencyclus.

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

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

De belangrijkste zaken m.b.t. strategisch personeelsbeleid in 2024 per school kort toegelicht:

- 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 en de module 'Performance Management' in YouForce (gebaseerd op de SLO-competenties). 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 2024 georganiseerd op acht 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 beperken. De schoolontwikkeling dagen worden ook zoveel mogelijk op verschillende werkdagen gepland.
- Het team is op basis van persoonlijke keuze ingedeeld in één van de drie leerteams, waarmee we de aandacht vestigen op het versterken van een professionele leergemeenschap. Met het zgn. Ontwikkelteam dat vier keer per jaar bijeenkomt, bestaande uit zes 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 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 werkdrukgelden 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 gesprekjes te voeren, te communiceren met ouders, etc. Ook zetten we OOP in als groeps- en/of leerling ondersteuning. Voor MHB-leerlingen zetten we een bovenschoolse leerkracht in die naast het lesgeven gedurende een dagdeel per week op onze locatie, ook collega's ondersteunt en inspireert m.b.t. het onderwijs aan deze doelgroep.
- Om het jaar wordt een personeelstevredenheidsonderzoek afgenomen. Het eerstvolgende is gepland in 2025.

- De **Johannes Calvijnschool** werd in 2024 geconfronteerd met veel en langdurig ziekte-verzuim. Dit is met vereende krachten opgelost, maar veroorzaakte wel extra werkdruk bij het overige personeel. In de formatie 2024-2025 is daarom extra geïnvesteerd in coaching en begeleiding van startende collega's. Ook is de gewenste vermindering met één groep i.v.m. leerlingaantal een jaar uitgesteld om minder werkdruk te creëren. Tijdens een studiedag is er in samenwerking met de VGS aandacht besteed aan werkdruk en duurzame inzetbaarheid. De formatie is met het team besproken en met instemming van de MR vastgesteld. In verschillende groepen verzorgt een vakdocent van Synerkri de lessen bewegingsonderwijs. De formatie en de inzet m.b.t. werkdruk is besproken en vastgesteld door het team en de MR stemde daarmee in.
- Op de **Admiraal De Ruyterschool** is de formatie besproken met het team en met instemming van de MR vastgesteld. De werkdrukmiddelen (én de schippersbekostiging) zijn met name ingezet voor (extra) groepsondersteuning in de onder- en middenbouw (door OA'ers) én klassenverkleining. Tevens is er ingezet op groepsondersteuning in de grote groepen in de bovenbouw én voor de combinatiegroepen.
  Vanaf vorig schooljaar zijn we gestart met twee vakleerkrachten bewegingsonderwijs voor de groepen 3 t/m 8 om de kwaliteit van het bewegingsonderwijs te verhogen.

Banenafspraak

Het CvB heeft in 2024 geen werknemers uit de doelgroep banenafspraak 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. Het bestuur legt, gezien de eigen ambities én overheidseisen, vooral de focus op het (voorkomen van) lerarentekort door het aannemen van (bevoegd) onderwijs(ondersteunend) personeel.

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

De VVOGG heeft (o.a. op grond van aanbevelingen van de accountant in het jaarverslag van 2023) maatregelen getroffen om geen (inval)werknemers te hebben zonder geldige VOG. In 2024 beschikte al het nieuw benoemde personeel over een geldige VOG op hun eerste werkdag en waren deze VOG's op tijd aanwezig.

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst : 3	*3*	*<5*	*<5*
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting: 0	*n.v.t.*	*<5*	*<5*

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

In het Strategisch Bestuursbeleidsplan is opgenomen dat de huisvesting van de VVOGG aantrekkelijk, duurzaam en toekomstgericht is. Er wordt een toekomstbestendige visie ontwikkeld op huisvesting in relatie tot de geplande nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool (2030) en de bedrijfsvoering op de lange termijn.

- We beschikken over goed onderhouden schoolgebouwen.
- De gebouwen vormen een veilige leer- en werkomgeving.
- We bevorderen duurzaamheid.
- De gebouwen zijn functioneel voor het beoogde (passend) onderwijs.

De **Jacobus Koelmanschool** heeft in 2022 een geactualiseerd meerjarenonderhoudsplan (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.

M.b.t. huisvesting zijn de volgende **doelen** gesteld en **behaald**:
De school is een veilige leer- en werkplek.

- Er is een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) afgenomen;
- Er is een ontruimingsoefening gehouden;
- Er is onderhoud uitgevoerd conform het MJOP, waaronder keuring van de elektrische installatie (NEN3140);
- De speeltoestellen op het plein zijn gekeurd.

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

- Afname RI&E;
- Het nieuwe schoolplein is opgeleverd;
- ICT-infrastructuur is vernieuwd met Heutink MOO;
- De directiekamer is vernieuwd;
- Kleinschalig onderhoud is uitgevoerd.

Gestelde en niet of deels behaalde doelen:

- Schilderwerk buiten.

Nieuwe geplande doelen voor 2025:

- Schilderwerk buiten.

De **Admiraal De Ruyterschool** kent de volgende doelstellingen:

- Het gebouw is een veilige leer- en werkomgeving;
- We beschikken over een goed onderhouden schoolgebouw;
- Het gebouw is functioneel voor het beoogde (passend) onderwijs;
- Onze ICT-infrastructuur is zodanig ingericht dat het ons onderwijs optimaal ondersteunt;
- We bevorderen duurzaamheid.

Behaalde resultaten:

- Er is een RI&E uitgevoerd;
- Onderhoudswerkzaamheden conform het MJOP zijn uitgevoerd:
    - Partieel schilderwerk (lokalen van de onderbouwbouw en drie stafruimtes);
- Kleinschalig onderhoud is uitgevoerd (verhelpen lekkages, aanpassing zandbak, etc.);
- De groepen 1 en 2 hebben nieuw leerling meubilair gekregen;
- Drie stafruimtes (RT-ruimte, schoolbieb en directiekamer) zijn voorzien van nieuw meubilair;
- Er zijn 25 Chromebooks aangeschaft voor de middenbouw.

Alle gestelde doelen zijn in 2024 behaald.

Toekomstige ontwikkelingen

Het bestuur houdt de ontwikkeling van het leerlingaantal van de scholen nauwlettend in de gaten. Vereniging breed is er in 2024-2025 een lichte daling zichtbaar. De Admiraal De Ruyterschool groeide (met name door schippersleerlingen). Het aantal leerlingen op de Johannes Calvijnschool daalt nog steeds, maar ook de Jacobus Koelmanschool daalde qua leerlingaantal en kwam met 184 leerlingen op de teldatum van 1 oktober één leerling onder de opheffingsnorm. Het bestuur beslist najaar 2025 of er een overgang naar twee scholen zal plaatsvinden of dat de VVOGG voorlopig nog drie scholen behoudt en er gebouwd moet worden met mogelijkheid van uitbouw, mocht op termijn toch een van de scholen moeten sluiten vanwege een structureel leerlingaantal onder de opheffingsnorm.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het thema duurzaamheid is opgenomen in een van de vijf ambities van het Strategisch Bestuurs-beleidsplan 2022-2026. Twee scholen van de vereniging zijn een 'afvalvrije school'. In 2023 hebben de Admiraal De Ruyterschool en de Johannes Calvijnschool zonnepanelen aangeschaft; de Jacobus Koelmanschool niet vanwege de verwachte nieuwbouw. Waar mogelijk proberen we materiaal en diensten vereniging breed in te kopen met het oog op duurzaam en verantwoord ondernemen.

Digitale veiligheid

Conform onze ambities wil de VVOGG een (digitaal) veilige organisatie zijn.
In 2024 is de VVOGG afgestapt van het werken op de server en 'in de cloud' gegaan. Heutink ICT (vanaf 2025 Cloudwise) heeft ons in dit proces zorgvuldig begeleid. We maken sinds de zomervakantie gebruik van Heutink MOO.
Er wordt gewerkt met MFA en in het kader van de AVG en de invoering van het normenkader IBP heeft de dienstverlener FG-plein een 0-meting uitgevoerd op alle scholen en diverse gesprekken gevoerd met het CvB en de directies. Teampresentaties zijn geweest of gepland, het personeel is zich steeds meer bewust van het belang van de AVG. Er zijn geen datalekken geweest.

2.4 Financieel 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.

De doelstellingen werden in 2024 niet allemaal behaald, zie toelichting hieronder.

Opstellen meerjarenbegroting

Jaarlijks wordt door de directies in samenspraak met een extern financieel adviseur en de penning-meester van de RvT de meerjarenbegroting opgesteld en getoetst aan de huidige financiële kaders. Daarna (met 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 grotendeels al gerealiseerd. In 2024 is de systematiek gewijzigd voor de voorziening groot onderhoud en moeten er grotere buffers worden aangehouden. Dit heeft een direct gevolg op de kengetallen, met name het weerstandsvermogen. De (noodzakelijke) afbouw van overtollig publiek vermogen is hierdoor niet meer nodig. De komende jaren zal zodoende geprobeerd worden rond de nullijn te begroten. De Admiraal De Ruyterschool heeft in 2024 een (gedeelte van de) forse subsidie van € 1000,- per leerling ontvangen voor het versterken van de basisvaardigheden. De komende jaren zal met name geïnvesteerd worden in personeel 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 2024 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 middel-len zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overge-maakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorge-daan.

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-statuut 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-statuut 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.

Onderwijsachterstandenmiddelen

In 2024 zijn er geen AOB-middelen ontvangen.

Bijz. bekostiging professionaliteit en begeleiding starters/schoolleiders

Diverse teamleiders volgen de opleiding tot start bekwaam directeur primair onderwijs. Startende leerkrachten en OA'ers worden door ervaren leerkrachten intensief begeleid en waar mogelijk is hier extra ambulante tijd voor vrijgemaakt. Daarnaast volgen de starters, indien gewenst, scholing en maken gebruik van terugkom-/ervaringsmeetings. Deze geldstroom maakt onderdeel uit van het bestuur formatieplan, dat ook in 2024 ter besluitvorming is voorgelegd aan de (personeelsgeleding) van de medezeggenschapsraad.

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 externe 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 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.
Maatregelen: *Binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Gedeeltelijk is dit ook mogelijk vanwege het huidige 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 werk-klimaat, 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: *Ambulant 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 VFGS. Deze organisatie vergoedt de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuim-cijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na twee jaar ziek uit dienst treedt, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. 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 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 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 gevolgrisico'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 het 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 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: *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. Aandachtspunt hierbinnen is dat per 1 januari 2024 de gewijzigde systematiek voor de voorziening groot onderhoud is toegepast. De voorziening groot onderhoud is bepaald per onderhoudscomponent én op een beleidsrijke manier. Het effect van deze andere systematiek is dat het heeft gezorgd voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft een rechtstreeks effect op het eigen vermogen, waardoor de onderwijskundige ruimte beperkter is. Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Ook de eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden. Als laatste zijn leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.
Maatregelen: *M.b.v. van het MJOP wordt de onderhoudsplanning in kaart gebracht. Wanneer er grote wijzigingen voorhanden zijn, wordt waar nodig onderbouwd afgeweken van het MJOP. In 2024 is in kaart gebracht op welke wijze de voorziening groot onderhoud gewijzigd dient te worden naar de nieuwe systematiek en welk effect dit op de exploitatie en vermogenspositie van de school heeft.*

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

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

'Chocolade is gemaakt van cacao, toch?' Ja, en cacaobonen groeien aan de cacaoplant. 'O, dus chocolade is eigenlijk salade?'

3 Verantwoording financiën

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

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023 x € 1.000	Realisatie 2024 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Verschil
Baten				
Rijksbijdragen	5.228	5.303	5.119	184
Overige overheidsbijdragen	30	20	22	-2
Overige baten	79	85	92	-6
Totaal baten	5.337	5.409	5.233	176
Lasten				
Personele lasten	4.434	4.651	4.632	19
Afschrijvingen	135	165	139	26
Huisvestingslasten	324	257	262	-6
Leermiddelen	254	252	217	35
Overige instellingslasten	243	267	198	69
Totaal lasten	5.391	5.591	5.448	142
Saldo baten en lasten	-54	-182	-215	33
Saldo fin. baten en lasten	8	12	-	12
Nettoresultaat	**-46**	**-170**	**-215**	**45**

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 2023	Realisatie 2024	Begroting 2024	Verschil
Jacobus Koelmanschool	-59.029	-85.731	-137.066	51.335
Johannes Calvijnschool	-26.105	36.884	-23.643	60.527
Admiraal de Ruyterschool	36.720	-98.748	-53.655	-45.093
Algemene Bestuurskosten	-2.521	-16.396	-1	-16.395
Vereniging	-4.515	-1.776	-815	-961
Schoolfonds JK	2.437	-1.574	-	-1.574
Schoolfonds JC	5.723	-732	-	-732
Schoolfonds ADR	1.400	-1.633	-	-1.633
Totaal	**-45.890**	**-169.705**	**-215.180**	**45.475**

Samenvatting verschillen

Het verschil in *realisatie 2024 ten opzichte van 2023* kent verschillende oorzaken. De baten laten hogere rijksbijdragen zien vanwege indexaties en overige baten. Daarnaast zorgt de stijging van de loonkosten in combinatie met een hogere inzet voor een belangrijke afwijking tussen beide jaren. Door inflatie – in combinatie met toegenomen uitgaven – zijn ook de overige materiële lasten op een hoger niveau komen

te liggen dan in 2023. Doordat lagere huisvestingslasten zijn gerealiseerd dan vorig jaar is deze ontwikkeling echter niet goed te zien.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2024*; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. Eind 2024 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd. In de begroting wordt ervan uitgegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Verder laten ook alle categorieën binnen de overige materiële lasten overschrijdingen zien. Dit heeft deels te maken met inflatie, deels ook (gewoonweg) met meer uitgaven (in sommige gevallen in het kader van de subsidie basisvaardigheden).

Nadere toelichting verschillen

Onderstaand een beknopte toelichting op de overige ontwikkelingen en de belangrijkste verschillen per categorie ten opzichte van de begroting.

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 184.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- 59.500 euro vrijval subsidie basisvaardigheden bij de Admiraal De Ruyterschool. Deze subsidie was niet verwacht. Ook in 2025 en 2026 zal nog een deel van de subsidie worden gebruikt;
- Indexaties als compensatie van gestegen loonkosten (nieuwe cao) van 64.500 euro;
- Extra uitbetaling passend onderwijs door het samenwerkingsverband van 16.000 euro;
- Meer zorgarrangementen ontvangen dan begroot à 10.000 euro;
- Er is subsidie studieverlof ontvangen door de Admiraal De Ruyterschool voor bijna 13.000 euro;
- 9.000 euro meer subsidie schipperskinderen;
- 17.000 euro niet-begrote groeibekostiging als gevolg van groei van het leerlingaantal;
- Daar staat 5.000 euro minder SOOL-subsidie tegenover voor de Johannes Calvijnschool.

De bijdragen vanuit de *gemeente* zijn nagenoeg gelijk aan de begroting.

De *overige baten* zijn circa 6.000 euro lager dan begroot. Dit is het gevolg van lagere baten bij de Jacobus Koelmanschool en de vereniging. De baten van de school zijn lager doordat de BWGS-premierestitutie als correctie op de personele lasten is geboekt. Bij de andere scholen wordt dit door overige posten gecompenseerd, waardoor dit verschil niet zichtbaar is onder de baten. Per saldo zijn bij de andere scholen dus meer overige baten ontvangen dan was begroot.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 19.000 euro hoger uit dan begroot. De loonkosten laten een besparing zien van ruim 104.000 euro, de overige personele lasten zijn bijna 124.000 euro hoger. De afwijking op de loonkosten kent de volgende verklaringen:

- (- 57.000 euro): als gevolg van de nieuwe cao zijn verhoogde loonkosten te zien;
- (+ 125.000 euro): door een lagere inzet dan begroot (ruim 1 fte) in combinatie met hogere vergoedingen voor ziekte en zwangerschap dan verwacht (bijna 123.000 euro aan uitkeringen, waar minder vervangingsinzet tegenover stond) en een lager opslagpercentage werkgeverslasten dan begroot is een besparing op de loonkosten gerealiseerd;
- (+ 36.000 euro): als laatste verschil op de loonkosten zijn er BWGS-premierestitutie ontvangen. Het gaat uiteindelijk om een teruggave van bijna 36.000 euro, welke is gecorrigeerd op de sociale lasten. De bedragen waren onder de baten begroot.

De overschrijding op de *overige personele lasten* van 124.000 euro kent de volgende oorzaken:

- (- 80.000 euro): de kosten voor (na)scholing en schoolontwikkeling/begeleiding overschrijden de begroting aanzienlijk. Onder deze posten zijn onder meer studiekosten voor een Master, de schoolleidersopleiding, een naheffing van Berséba voor AB-uren, groepsdynamiek, collegegeld, begeleiding voor de nieuwe rekenmethode en consultatie van de orthopedagoog te zien;
- (- 40.000 euro): de kosten voor extern personeel laten een overschrijding zien door inhuur via Adhoc docent en Synerkri en kosten voor talentbegeleiding;
- (- 12.500 euro): ook de post voor personeelsactiviteiten en WKR-kosten laat een overschrijding zien. Hier zijn onder meer kosten voor personeelsuitjes, (afscheids)etentjes, boekenbonnen, teamdagen en kerstpakketten gerealiseerd;

- (- 6.000 euro): aan de voorziening voor duurzame inzetbaarheid is 12.000 euro gedoteerd. Dit is 6.000 euro meer dan was begroot;
- (+ 4.500 euro): vanwege de ruime personele bezetting in combinatie met het dalende leerlingaantal is werving minder nodig. Dit levert een besparing op;
- (+15.000 euro): de post 'overige' laat een omvangrijke besparing zien. Deels heeft dit te maken met een verschuiving naar andere posten;
- Bij de kosten voor bedrijfsgezondheidszorg en de federatie zijn ook beperkte overschrijdingen te zien.

De *afschrijvingen* komen 26.000 euro hoger uit dan begroot, met name door extra afschrijvingen op inventaris en apparatuur en ICT (onder meer als gevolg van het opschonen van de activalijsten).

Binnen de *huisvestingslasten* is een besparing gerealiseerd van circa 6.000 euro. Er is een lagere dotatie aan de onderhoudsvoorziening geboekt als gevolg van de nieuwe componentenmethode (ruim 56.000 euro versus 80.000 euro). Daar staat tegenover dat de kosten voor onderhoud en schoonmaak hoger uit zijn gekomen.

De *leermiddelen* zijn 35.000 euro hoger dan begroot. Dit is toe te schrijven aan toenemende licentiekosten (24.000 euro meer dan begroot). Hier is een trend in zichtbaar. Ook laat het onderwijsleerpakket een overschrijding van 25.500 euro zien. Hier zijn diverse aanschaffen geweest in het kader van de subsidie basisvaardigheden (SLRO), maar daarnaast is ook gewoonweg meer uitgegeven dan was begroot. Dit is onder meer te wijten aan de toename van jaarlijks verbruiksmateriaal in plaats van een periodieke investering. De kopieerkosten zijn wat lager dan begroot, evenals de overige lasten.

De *overige instellingslasten* zijn 69.000 euro hoger dan begroot. Zo zijn de keuken- en kantinekosten bijna dubbel zo hoog, wat een verschil van bijna 10.000 euro oplevert. Verder is een bedrag van bijna 9.000 euro te zien voor cultuureducatie (schoolreizen). Deze was elders begroot. De meest in het oog springende overschrijdingen zijn te zien bij de abonnementskosten en de post 'Overige'. De eerste komt 17.500 euro hoger uit door investeringen in MOO-cloud. De tweede is 23.500 euro hoger. Hier zijn onder meer de lasten van de schoolfondsen in meegenomen. Verder zijn onder de post Onderhoud inventaris/apparatuur kosten voor een vouwwand te zien voor de Admiraal De Ruyterschool, wat zorgt voor een overschrijding van 14.500 euro (in het kader van de subsidie basisvaardigheden).

De rente-inkomsten, na aftrek van de bankkosten, bedragen circa 12.000 euro. Er was geen bedrag aan rente begroot.

Balans

ACTIVA	**Ultimo 2024 x € 1.000**	**Ultimo 2023 x € 1.000**	**Ultimo 2022 x € 1.000**
Materiële vaste activa	1.432	1.302	1.057
Totaal vaste activa	*1.432*	*1.302*	*1.057*
Vorderingen	29	98	75
Liquide middelen	1.454	1.680	2.046
Totaal vlottende activa	*1.482*	*1.778*	*2.121*
Totaal activa	**2.914**	**3.080**	**3.178**

'Als ik groot ben, ga ik naar New York.'

Op vakantie?

'Nee, ik ga daar in een ruggenkrabber wonen!'

PASSIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000
Algemene reserve	1.436	2.007	2.058
Bestemmingsreserves privaat	105	107	112
Bestemmingsfonds privaat	34	38	29
Eigen vermogen	*1.575*	*2.153*	*2.198*
Voorzieningen	878	415	420
Kortlopende schulden	461	513	559
Totaal passiva	**2.914**	**3.080**	**3.178**

De verschillen in het resultaat 2024 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen. Het reguliere resultaat 2024 is gecorrigeerd op de algemene reserve.

In 2024 is er voor ruim 294.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 354.000 euro. De afschrijvingen en desinvesteringen zijn bijna 165.000 euro, waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald. De investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris en apparatuur	92.500	euro	*o.a. Meubilair directiekamer, kasten, raambekleding*
ICT	85.000	euro	*Chromebooks en laptops*
Overige MVA	80.000	euro	*Aanleg schoolplein Johannes Calvijnschool*
Gebouwen en terreinen	22.500	euro	*Hovenierswerk schoolplein*
Leermiddelen	14.000	euro	*Blits, WIG*
Totaal	**294.000**	**euro**	

De *reserves* zijn met circa 578.000 euro gedaald, wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat plus de hieronder genoemde stelselwijziging vanwege de componentenmethode. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

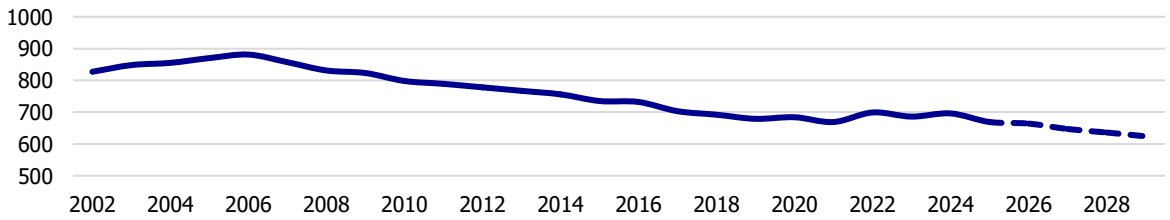
De *voorzieningen* zijn met 480.000 euro gestegen. Vanwege de nieuwe systematiek voor de voorziening groot onderhoud is een extra toevoeging aan de reserve gedaan (407.500 euro). De dotatie aan de onderhoudsvoorziening was ruim 72.500 euro, aan de voorziening duurzame inzetbaarheid is ook ruim 12.000 euro gedoteerd. De onttrekkingen aan de voorziening groot onderhoud waren bijna 13.000 euro.

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen
Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2025-2029 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 februari	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Totaal	**696**	**669**	**664**	**647**	**636**	**624**

Vanuit het verleden waren de leerlingaantallen als volgt:



Het leerlingaantal is afgelopen jaren trendmatig gedaald. De komende jaren is rekening gehouden met een verdere daling van het leerlingaantal.

FTE

Functiecategorie	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Directie	3,05	3,05	3,00	3,00	3,00	3,00
Leerkracht	33,30	31,56	31,16	31,75	31,31	30,47
Onderwijsondersteunend personeel	12,98	14,90	14,38	11,82	10,52	10,52
Schoonmaak	1,84	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85
Vervanging eigen rekening	0,52	0,44	0,70	0,70	0,70	0,70
Totaal	**51,70**	**51,79**	**51,09**	**49,12**	**47,38**	**46,54**

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. In 2024 is de personele bezetting op totaalniveau nagenoeg gelijk aan 2023, al zijn wel verschuivingen zichtbaar tussen de functiecategorieën. De toekenning van de subsidie basisvaardigheden is de reden dat de formatie nog niet verder is afgebouwd. Meerjarig is het noodzakelijk om de personele lasten weer terug in lijn te brengen met de baten. De toegekende subsidie is namelijk van tijdelijke aard en ook de reservepositie is de afgelopen jaren, als gevolg van investeringen, aanhouden van extra formatie en de componentenmethode, zodanig teruggelopen dat het noodzakelijk is om in te krimpen.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	5.303	5.531	5.322	5.319
Overige overheidsbijdragen	20	16	11	6
Overige baten	85	116	109	109
Totaal baten	5.409	5.663	5.442	5.434
Lasten				
Personele lasten	4.651	4.805	4.724	4.558
Afschrijvingen	165	169	168	166
Huisvestingslasten	257	278	272	266
Leermiddelen	252	238	238	238
Overige instellingslasten	267	221	215	215
Totaal lasten	5.591	5.711	5.616	5.443
Saldo baten en lasten	-182	-48	-174	-9
Saldo fin. baten en lasten	12	6	6	6
Nettoresultaat	**-170**	**-42**	**-168**	**-3**

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende drie jaar. Het overzicht laat de komende jaren negatieve resultaten zien.

Er zal van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van onder andere de kengetallen.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Materiële vaste activa	1.432	1.447	1.379	1.297
Totaal vaste activa	*1.432*	*1.447*	*1.379*	*1.297*
Vorderingen	29	82	82	82
Liquide middelen	1.454	1.442	1.358	1.397
Totaal vlottende activa	*1.482*	*1.524*	*1.440*	*1.479*
Totaal activa	**2.914**	**2.971**	**2.818**	**2.776**

PASSIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Algemene reserve	1.436	1.533	1.366	1.364
Best. reserve privaat	139	117	116	116
Eigen vermogen	*1.575*	*1.651*	*1.483*	*1.480*
Voorzieningen	878	755	771	731
Kortlopende schulden	461	565	565	565
Totaal passiva	**2.914**	**2.971**	**2.818**	**2.776**

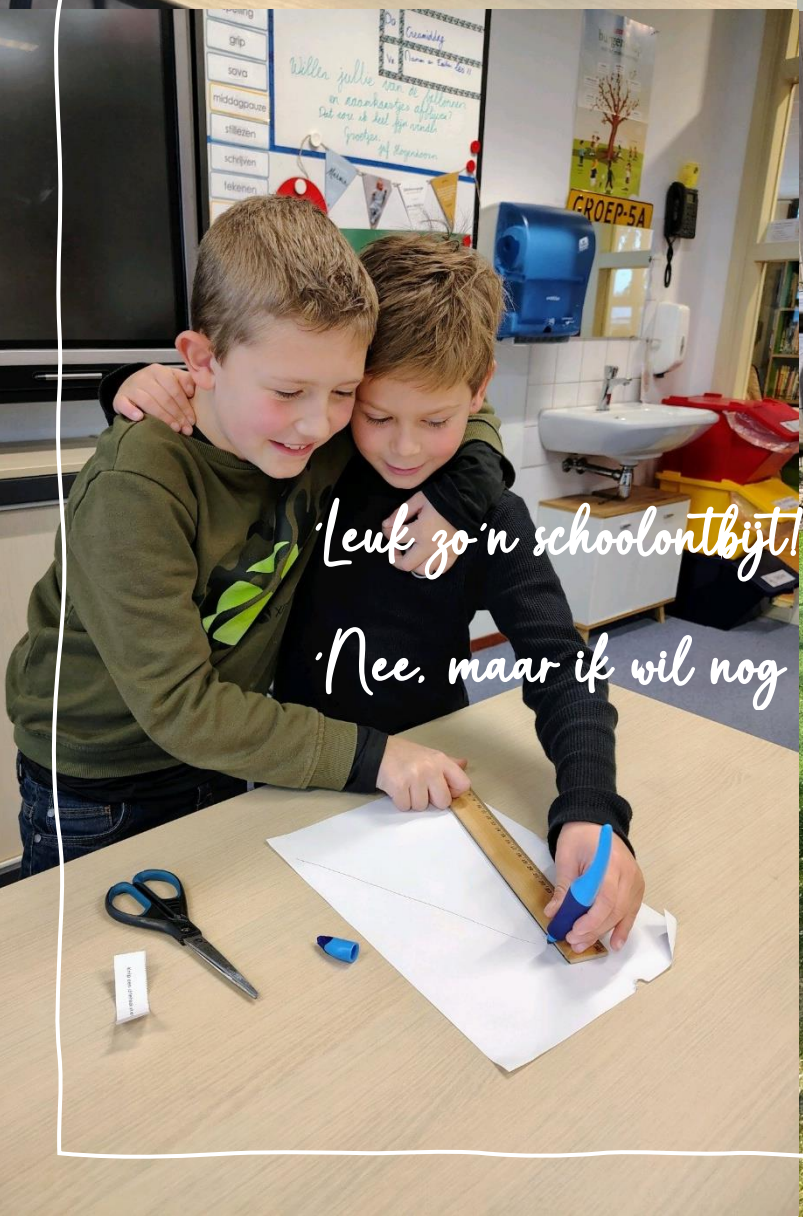
Bovenstaande tabel toont de balans over 2024 en de jaren hierop volgend. De balans van 2024 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2024 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2024. Hierdoor kunnen er onlogische 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. Na 2025 is er gebruik gemaakt van stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen. Het is niet de verwachting/bedoeling dat de daadwerkelijke investeringen hoger dan deze stelposten uitkomen.

De liquide middelen laten een daling zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de onttrekkingen uit de voorziening groot onderhoud en de negatieve resultaten.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een wisselend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. Door toepassing van de componentenmethode voor de voorziening groot onderhoud vanaf 2024 is de benodigde beginstand verhoogd. Deze verhoging is ten laste van het eigen vermogen verwerkt waardoor deze een daling van gelijke omvang laat zien.



'Leuk zo'n schoolontbijt!'. Lust je nog wat, fruit misschien?

'Nee, maar ik wil nog wel een plakje onbeleefde kaas'.

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 2023 en 2024, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft een signaleringswaarde (geen harde norm) van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welken mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit 2	0,30	0,83	0,84	0,56	0,53	0,53
Liquiditeit	1,0	3,47	3,22	2,70	2,55	2,62
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	1,26	0,83	0,85	0,78	0,82

De norm geeft de grenzen aan waarbij de inspectie het gesprek aan zou willen gaan. In de praktijk is met name het niet voldoen aan de signaleringswaarde het startpunt voor een eventueel gesprek.
De ***solvabiliteit*** 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 0,3 bedraagt het eigen vermogen 30% van het totale vermogen. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier 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 1,0. Bij een waarde van 1,0 zijn de aanwezige kortlopende middelen een keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven. De absolute ondergrens ligt op 100.000 euro.

Signaleringswaarde en reservepositie

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. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Naast deze buffer wordt er vermogen aangehouden voor de volgende doeleinden:

- In de begroting is inzichtelijk dat er reeds aandacht is voor het huidige hoge vermogen. Er wordt reeds substantieel negatief begroot en er zijn investeringen opgenomen die zorgen voor een lager weerstandsvermogen en daarmee een eigen vermogen wat dichterbij de signaleringswaarde komt te liggen;
- Spaardoelen voor toekomstige nieuwbouw of renovatie zijn (nog) niet geconcretiseerd.

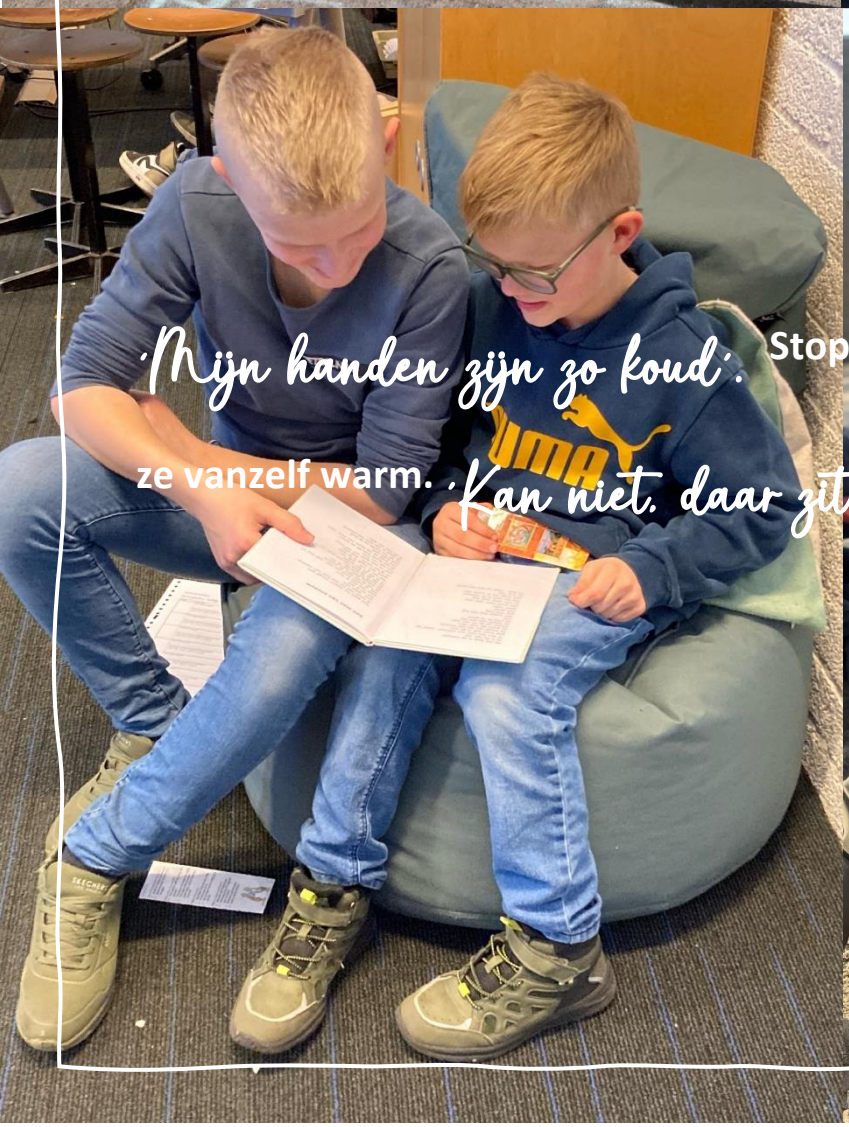
Voor onze organisatie hanteren we het weerstandsvermogen als kengetal. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	16,26%	2,70%	3,69%	1,95%	3,44%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	5%	15,85%	2,30%	3,60%	1,77%	3,16%

De norm betreft een school specifieke norm die is vastgesteld op basis van een risico inventarisatie (zie vermogensanalyse). Het daadwerkelijke weerstandsvermogen is lager dan deze norm als gevolg van de omvangrijke investeringen in de afgelopen jaren en de negatieve resultaten.

Krimpen aan den IJssel, mei 2025

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



'Mijn handen zijn zo koud'. **Stop ze dan in je jaszakken, dan worden ze vanzelf warm.** *'Kan niet, daar zitten mijn handschoenen al in'.*

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 2024 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 zijn de heren L. van der Ham en J. Soet afgetreden vanwege het aantal zittingstermijnen (bestuurslidmaatschap meegerekend) respectievelijk gezondheidsredenen. Voor hen in de plaats zijn twee nieuwe leden gekozen. Ook in de vacature van het lid van de HWBA kon worden voorzien.
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 acht 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 en de (neven)functies in 2024 was als volgt:

De heer C.H. Brand, *voorzitter*	Staffunctionaris Examinering Hoornbeeck College
De heer C. Spek, *secretaris*	Zelfstandig ondernemer, registeraccountant en fiscaal jurist bij Spek Accountants en Belastingadviseurs Lid Raad van Toezicht Driestar - Wartburg Lid deputaten Onderwijs en Opvoeding Oud Ger Gem 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
De heer P.N.T. Boeren, *penningmeester*	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
De heer P. Bernouw, *lid*	Meewerkend voorman straal- en spuiterij Bayards aluminium Solutions te Nieuw-Lekkerland Bestuurslid Stichting Reformatorische Kinderopvang Teamlid Stichting De Schutse Krimpen aan den IJssel
De heer P.C. den Braber, *lid (sinds 25 juni 2024)*	Projectmanager / Consultant bij Quadraat
De heer L. van der Ham, *lid (tot 25 juni 2024)*	Directeur vmbo & PrO Driestar Gouda Bestuurslid Centrum voor Godsdienstonderwijs Bestuurslid Bond van Zondagsscholen GG
De heer L. Slobbe, *lid*	Ambulanceverpleegkundige bij RAVHM
De heer J. Soet, *lid (tot 25 juni 2024)*	Communicatieadviseur bij Goudwisselkantoor Voorzitter Stichting Comité Adullam Krimpen ad IJssel
De heer T. Stigter, *lid*	Projectleider bij Cargill Zelfstandig organisatieadviseur Bestuurssecretaris SGP-afdeling Krimpen aan den IJssel Bestuurslid Stichting Reformatorische Kinderopvang
De heer J.B. Tuinier, *lid (sinds 25 juni 2024)*	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
De heer P. de Vries, *lid (sinds 25 juni 2024)*	Projectmanager bij Hollandia

Zoals uit dit 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 uiteindelijk is er 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. Tevens worden deze vergaderingen door het CvB gebruikt om te klankborden met de RvT over diverse onderwerpen. De RvT heeft in 2024 zeven keer vergaderd.

In het kader van klankborden zijn er twee onderwerpen waarover het afgelopen jaar regelmatig van gedachten is gewisseld: huisvesting in relatie tot het leerlingaantal en de buitenschoolse opvang (BSO). Alhoewel op 1 februari 2024 het leerlingaantal van de drie scholen per saldo 10 meer was dan het jaar daarvoor, blijft het leerlingaantal een belangrijk aandachtspunt, mede gezien het feit dat per 1 oktober 2024 het leerlingaantal van de Jacobus Koelmanschool (184 leerlingen) onder de opheffingsnorm (185 leerlingen) ligt. De wens blijft om thuisnabij onderwijs te geven op drie scholen, maar de ontwikkeling van het leerlingaantal is hierbij wel cruciaal. Ook de geplande nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool is inmiddels door de gemeente weer vooruit geschoven, zelfs zonder dat er een mogelijk realisatiejaar bepaald is.
Ook het realiseren van de BSO met als specifieke doelgroep de leerlingen van onze scholen is een veelbesproken onderwerp geweest. De uitkomst van de behoeftepeiling laat aan duidelijkheid niets te wensen over: BSO voor onze leerlingen is gewenst. Het CvB beraadt zich momenteel op de mogelijkheid om hiervoor lokalen beschikbaar te stellen.

Aan het begin van dit jaar is het toezichtkader van de RvT geactualiseerd mede door de invoering van een door de VGS ontwikkeld digitaal platform (Capensis). Dit is een tool voor bestuur en toezicht, waarin toezichthouders toegang hebben en alle relevante informatie kunnen raadplegen. Op dit platform krijgt alles een plaats waarop toezicht gehouden wordt. Dit betekent ook dat er vanaf september 2024 papierloos vergaderd wordt.

Het CvB heeft zich met begeleiding van de VGS dit jaar intensief beziggehouden met het op orde brengen van kwaliteitszorg. De RvT heeft hiervan met waardering kennis genomen.
De onderwijskundige MaRaps zijn vervangen door de rapportages zoals die nu in Capensis opgenomen zijn. Hierdoor heeft de RvT een beter inzicht in de stand van zaken van de onderwijskundige kwaliteit. In het systeem is nu te zien wat goed gaat en waar de zwaktes en onvoldoendes zitten. Het CvB heeft een goede focus op de basisvaardigheden taal en rekenen.
Met betrekking tot de basisvaardigheden heeft de Admiraal De Ruyterschool een akkoord gekregen op een subsidieaanvraag voor de jaren 2025 en 2026 om nog meer in te zetten op het beheersen van de basisvaardigheden.
De RvT was ook verblijd met de mededeling van de Inspecteur van het Primair Onderwijs dat uit de jaarlijkse prestatieanalyse van dit jaar naar voren is gekomen dat bij het bestuur en de scholen van de VVOGG geen risico’s bestaan.

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. De opgenomen doelen in de begroting en het jaarplan van de scholen zijn gerealiseerd en conform de kengetallen die in het beleid zijn vastgesteld. Twee leden van de RvT waren betrokken bij het overleg over de begroting 2025 tussen VGS en de directeuren van de scholen. Vervolgens is de begroting 2025 in de RvT uitvoerig aan de orde geweest. De RvT kon na beantwoording door het CvB van de vragen instemmen met de begroting.
Ook het jaarverslag en de jaarrekening 2023 zijn in de RvT besproken en geaccordeerd.
De accountant heeft de jaarrekening 2023 gecontroleerd en goedgekeurd. De door de RvT benoemde externe accountant was evenals in voorgaande jaren Van Ree Accountants te Barneveld.

De RvT heeft in 2024 twee keer overleg gevoerd met de GMR. De RvT krijgt hierdoor input over het reilen en zeilen van de drie scholen. Er is binnen de GMR vertrouwen in CvB en RvT.

In mei 2024 is een functioneringsgesprek gevoerd met het CvB in de personen van de heren T.R.W. Hogendoorn en P.C. Wiersma. Een belangrijk gesprekspunt is de 'dubbelfunctie' van directeur van een school én lid van het CvB. Het CvB ervaart dit als een meerwaarde alhoewel dit altijd een punt van aandacht zal moeten blijven. 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 2024 zijn schoolbezoeken gedaan door de RvT op de Admiraal De Ruyterschool, de Johannes Calvijnschool en de Jacobus Koelmanschool. Er worden dan 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 2024 is zo'n middag georganiseerd rond het thema 'vrijheid van opvoeding'.

In 2024 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 2024 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 2024 sprake van een goede personeelsbezetting.
Het ziekteverzuim op de drie scholen is gelukkig relatief laag.

Door de RvT wordt eens per twee jaar geëvalueerd. De laatste evaluatie vond plaats in 2022 zodat de volgende evaluatie gepland wordt in het voorjaar van 2025.

We leven in turbulente tijden als we letten op wat er allemaal gaande is wereldwijd, Europees en nationaal. En als we de kring nog kleiner maken en we kijken naar de gereformeerde gezindte en in het bijzonder naar het reformatorisch onderwijs dan kunnen we met zorg vervuld zijn. Wat hangt ons boven het hoofd? In relatie tot het reformatorisch onderwijs kunnen we dan denken aan zorgelijke ontwikkelingen met betrekking tot het Burgerschapsonderwijs, het mogelijke wetsvoorstel toezicht informeel onderwijs en de opvatting dat het geloof iets is voor achter de voordeur. Het zijn ontwikkelingen die somber stemmen en ons onrustig kunnen maken. Alles raakt op drift. Is er nog ergens houvast te vinden? Het antwoord hierop is volmondig: ja! De Bijbel als het Woord van God geeft houvast. De Heere regeert. Hij laat niet varen het werk dat Zijn hand begon. Er gaat niets buiten Zijn voorzienigheid om. Zijn Raad zal bestaan. Alles geschiedt naar Zijn wil en welbehagen. Dan kan het zijn dat we in moeilijk tijden terechtkomen, maar dan blijft er uiteindelijk maar een ding over: God is ons een Toevlucht en Sterkte; Hij is krachtiglijk bevonden een Hulp in benauwdheden (Ps. 46:2). De ware christen mag dit de psalmist nazeggen omdat het ook zo ervaren wordt. Het komt erop aan dat dit geloofsvertrouwen ook ons deel is en dat in dat vertrouwen het werk op de scholen gedaan mag worden.
De RvT wenst allen die bij het reformatorisch onderwijs in Krimpen aan den IJssel betrokken zijn toe dat in dat geloofsvertrouwen en in die afhankelijkheid van de Heere en van Zijn zegen het werk voor onze scholen gedaan mag worden.

Krimpen aan den IJssel, mei 2025

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

'Word je als vrijwilliger betaald?' De juf legt uit wat vrijwilligerswerk is. 'O, dus je krijgt geen geld, maar raak wel veel gezelligheid?'

Vereniging tot het verstrekken van
onderwijs op gereformeerde grondslag
te Krimpen aan den IJssel

Vereniging

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.

Raad van Toezicht

P. (Pieter) Bernouw
P.N.T. (Thomas) Boeren | *penningmeester*
P.C. (Pieter-Corné) den Braber
C.H. (Kees) Brand | *voorzitter*
L. (Leendert) Slobbe | *2e voorzitter*
C. (Cees) Spek | *secretaris*
T.G. (Toine) Stigter
J.B. (Hans Bauke) Tuinier
P. (Piet) de Vries

College van Bestuur

T.R.W. (Ronald) Hogendoorn | *lid*	identiteit | onderwijs | personeel | communicatie
P.C. (Peter) Wiersma | *voorzitter*	identiteit | onderwijs | financiën | huisvesting | governance & bestuurlijke zaken

Schooldirecties

T.R.W. (Ronald) Hogendoorn	*directeur Admiraal De Ruyterschool*
P.B. (Pim) Keereweer	*directeur Jacobus Koelmanschool*
P.C. (Peter) Wiersma	*directeur Johannes Calvijnschool*

Admiraal De Ruyterschool
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag

Jacobus Koelmanschool
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag

Johannes Calvijnschool
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag

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

Rabobank NL68 RABO 0351 9018 33

Colofon

Vormgeving:
Managementassistent VVOGG

Drukwerk:
Reprovinci, Schoonhoven
www.reprovinci.nl

Foto's:
Bijlagen Parro berichten scholen 2024-2025