

Jaarverslag

van de Calvijnschool te Veenendaal



Johannes Calvijn school

Koersvast en kindgericht

2025

Inhoudsopgave

- 1 Voorwoord**
- 2 Identiteit**
- 3 Bestuur en Toezicht**
 - 3.1 Organisatie
 - 3.2 Werkzaamheden toezichthouders
- 4 Onderwijs en kwaliteit**
- 5 Personeel en organisatie**
- 6 Financiën**
- 7 Slot**
- 8 Verslag bestuur en Toezicht**

1. Voorwoord

In dit jaarverslag legt het bestuur verantwoording af aan de leden van de Vereniging en aan de samenleving over het in 2025 gevoerde beleid. In het afgelopen jaar zijn binnen het bestuur veel onderwerpen besproken. In dit jaarverslag wordt ingegaan op de belangrijkste ontwikkelingen en beleidsterreinen die aan de orde zijn geweest binnen het bestuur.

In 2025 konden de kinderen naar school gaan. Elke schooldag zongen ze Psalmen. In het gebed tot God werden de zorgen maar ook de dankbaarheid van de kinderen genoemd. Daarna ging de Bijbel open. Iedere keer hoorden de kinderen het wonder dat de Heere Jezus naar de aarde was gekomen om zondige kinderen zalig te maken.

Het is een grote verantwoordelijkheid die we samen met de ouders en verzorgers dragen, dat ieder aan onze zorg toevertrouwd kind een ziel heeft die voor de eeuwigheid is geschapen! Het is een groot voorrecht dat we onze Johannes Calvijnsschool mogen hebben. Vanaf 1931 wordt het onderwijs gegeven op de 'Kokse school' die later de naam Johannes Calvijnsschool kreeg.

De positie van het bijzonder onderwijs is in de huidige politieke situatie in ons land steeds minder vanzelfsprekend. We weten echter dat de Heere regeert!

We hopen en bidden dat onze leerlingen mogen leven bij Psalm 78:7

'En dat zij hun hoop op God zouden stellen en Gods daden niet vergeten, maar Zijn geboden bewaren.'

2. Identiteit



2. Identiteit

De grondslag van de Johannes Calvijnsschool is de onveranderlijke waarheid van het Woord van God, de Bijbel, naar de verklaring daarvan gegeven in de Drie Formulieren van Enigheid, (Heidelbergse Catechismus, Nederlandse Geloofsbelijdenis en Dordtse Leerregels) vastgesteld in de Nationale Synode te Dordrecht in het jaar 1619.

De missie van de school is:

De Johannes Calvijnsschool neemt naast gezin en kerk haar plaats in om kinderen te vormen en op te voeden vanuit het verlangen naar Psalm 78:7 'En dat zij hun hoop op God zouden stellen en Gods daden niet vergeten, maar Zijn geboden bewaren'. Kwalitatief goed onderwijs in een pedagogisch veilig klimaat helpen onze leerlingen te staan in de samenleving van nu. De Calvijnsschool gebruikt de metafoor van het **Calvijnschip**. De kinderen zijn de kostbare lading, er zijn drie zeilen: ouders, toezicht-houdend bestuur, MR, MT en leerkrachten. We zorgen gezamenlijk voor onze kinderen. De masten wijzen omhoog, dat betekent dat we afhankelijk willen zijn van de Heere, Die in de hemel woont. Dat is ook de identiteit van de school. Ook het kompas en de reddingsboei wijzen hierop. We zeilen naar de t(T)ekomst en gebruiken in ons logo de woorden 'koersvast en kindgericht'.

Pedagogische visie

Als doel van de opvoeding zien wij: 'De vorming van de mens tot een zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheid, geschikt en bereid al de gaven, die hij van God ontving, te besteden tot Gods eer en tot heil van het schepsel in alle levensverbanden waarin God hem plaatst'. (citaat van pedagoog Waterink)

We kunnen dus samenvattend zeggen dat elk mens door God geschapen is 'opdat hij God Zijn Schepper recht kennen, Hem van harte liefhebben en met Hem in de eeuwige zaligheid leven zou, om Hem te loven en te prijzen' (Heidelbergse Catechismus vraag

en antwoord 6), als beelddrager Gods. Door onze zonden en onwil echter, al begonnen in het paradijs, voldoet niemand hier meer aan, tenzij hij/zij wedergeboren wordt. Daarom wil de school hen al vroeg onderwijzen uit de Bijbel.

De school wil de kinderen:

- naar ons vermogen 'helpen onderwijzen in de voorzeide leer' (Doopformulier), dat is dus de leer die we in de Bijbel en de Drie Formulieren van Enigheid lezen.
- voorbereiden op een taak in de maatschappij,
- voorbereiden op een plaats in een multiculturele samenleving.

De toelating is mogelijk voor **leerlingen** uit gezinnen waarvan de ouders meelevende, belijdende leden zijn van één van de reformatische kerkgenootschappen. Wanneer een kind de school wil bezoeken waarvan de ouders niet tot een van deze genoemde kerkgenootschappen behoren, beslist het toezichthoudend bestuur. Elke toelating wordt geacht te geschieden onder de voorwaarde dat **ouder(s) en/of verzorger(s)** van de leerlingen zich scharen achter de statuten van de school. Elke nieuwe ouder krijgt een kennismakingsgesprek met de directeur-bestuurder en teamleider en/of intern begeleider. Tevens worden alle nieuwe ouders uitgenodigd op de kennismakingsavonden, waar we in gesprek gaan over de identiteit van onze school en deze wordt uitgelegd. De reformatische kerkgenootschappen waar kinderen naar onze school komen zijn: Gereformeerde Gemeente, Hersteld Hervormde Kerk, Christelijk Gereformeerde Kerk, PKN (Gereformeerde Bond), Gereformeerde Gemeente in Nederland en Oud Gereformeerde Gemeente. De leerlingen van de Calvijnsschool komen bijna allemaal uit Veenendaal. Het benoemen van de **leerkrachten** vindt plaats op basis van onze reformatische identiteit en personele geschiktheid. Ook zij zijn aangesloten bij één van de reformatische kerkgenootschappen en staan van harte achter de identiteit van de school, zoals verwoord in het identiteitsprofiel. Vanuit onze identiteit geven we invulling aan burgerschap en persoonsvorming.

3. Bestuur en Toezicht



3. Bestuur en Toezicht

3.1 Organisatie

Vereniging

De school gaat uit van een vereniging, zoals in de statuten vermeld is: *Vereniging tot het verstrekken van Schoolonderwijs op Reformatorische grondslag*.

Elk jaar is minimaal één Algemene Ledenvergadering waar de bestuurder en toezicht samen verantwoording afleggen over het gevoerde beleid. Op 27 november 2019 zijn de statuten aangepast op de uitvoering van het one tier model. De vereniging is ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 40477000.

Bestuursorganisatie

Als bestuur hechten wij waarde aan de scheiding tussen bestuur en toezicht. In onze organisatie is dat geregeld volgens het zogenaamde 'directeur-bestuurdersmodel.' Dit betekent dat de directeur-bestuurder statutair is opgenomen binnen het bestuur en daar de uitvoerende taken vervult. Samen met de toezichthouders vormt hij het toezichthoudend bestuur. Het toezichthoudende bestuur houdt toezicht op de wijze waarop de directeur-bestuurder invulling geeft aan de visie, missie en doelstellingen van de school. Als toezichthouder keurt het bestuur ook de belangrijkste besluiten goed. Zie verder het toezichtskader. Identiteit is één van de speerpunten van het toezichthoudend bestuur.

In het toezichthoudend bestuur zijn de portefeuilles verdeeld in commissies. Deze commissies hebben lopende het schooljaar een aantal keer een gesprek met de directeur-bestuurder over de voortgang. Ook kan de directeur-bestuurder hen raadplegen als kennisbron.

Interne beheersing en toezicht

De wet 'Goed onderwijs, goed bestuur' verplicht schoolbesturen een scheiding aan te brengen in bestuur en toezicht. De wijze waarop is niet voorgeschreven; scholen hebben daarin een zekere mate van vrijheid. De code Goed Bestuur is hierbij leidend. Indien er zal worden afgeweken van deze code zal daarover verantwoording worden afgelegd. We vinden het belangrijk dat er vertrouwen en transparantie is. Daarbij is er een kritische reflectie op het bestuurlijk handelen. De interne toezichthouder vervult zijn rol op een positief kritische manier vanuit de vrijwillige betrokkenheid op de school.

De Code Goed bestuur 2025 is besproken. Aan de hand hiervan zijn acties geformuleerd die begin 2026 in het bijgestelde Toezichtkader zijn verwerkt.

We hebben onder leiding van een externe bestuurder van een basisscholen groep ons toezichthouden gespiegeld aan deze code en hun manier van werken. Daarnaast is er vanuit toezicht een avond bezocht van Vebakowos die over dit thema is georganiseerd.

De toezichthouders zijn betrokken bij benoeming, ontslag en schorsing van personeelsleden. Zij houden ook toezicht op het bestuur. De toezichthouders benoemen de externe accountant in samenspraak met de directeur-bestuurder. Voor de controle van het jaarverslag en de jaarrekening van 2025 is Van Ree Accountants aangewezen als accountant.

Het handelen van het bestuur is gelegitimeerd in de wettelijke bepalingen en de Code Goed Bestuur. Meer concreet rekent het bestuur het tot zijn verantwoordelijkheid erop toe te zien dat de kinderen op de school goed en genormeerd onderwijs mogen ontvangen, overeenkomstig de visie van de school.

Statutair hebben de bestuursleden de volgende taken en bevoegdheden:

- De toezichthoudende taak
- De klankbord- en adviestaak
- Verantwoording afleggen
- De werkgeverstaak

3.2 Werkzaamheden toezichthouders

De toezichthouders werken vanuit de toezichtvisie en toezichtkader, dat in 2019 is vastgesteld. In 2025 is vanuit deze toezichtvisie gewerkt. In deze visie heeft het toezichthoudend bestuur de taak om toezicht te houden op de directeur-bestuurder met het oog op:

- het belang van de vereniging;
 - het belang van de school;
 - het belang van de maatschappelijke omgeving van de vereniging.
- Het bestuur legt verantwoording af aan de vereniging.

De bestuursleden zijn in hun toezichthoudende rol medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van de organisatie en het welbevinden van kinderen en personeel. Hun houding kenmerkt zich door uitgesproken vertrouwen en een kritische ‘tegenover’ (*‘spiegelfunctie’*) ten opzichte van de directeur-bestuurder.

Bij de toezichthoudende taak is onderscheid te maken tussen: toezicht vooraf (*goedkeuringsbevoegdheid*) en toezicht tijdens en achteraf. Om de toezichthoudende taak goed uit te kunnen voeren, beschikken de bestuursleden over dit toezichtkader, dat richting geeft bij:

- de inhoudelijke beoordeling van het strategisch beleid van de bestuurder;
- de inhoudelijke beoordeling van de bestuurlijke rapportages over standen van zaken (toezicht tijdens en achteraf);
- de uitoefening van zijn goedkeuringsbevoegdheid zoals inzake de begroting, de jaarrekening, en majeure beleidsbeslissingen van de bestuurder (vaak: toezicht vooraf).

Tevens dient het toezichtkader om richting te geven aan het eigen functioneren van het bestuur en reflectie hierop.

Intern toezicht als het toezicht houden op en beoordelen van de kwaliteit van het bestuurlijk handelen zal steeds gericht zijn op de volgende *verantwoordelijkheden* van de directeur-bestuurder:

1. De vraag of de directeur-bestuurder de identiteit inhoud geeft, bewaakt en bevordert (identiteit).
2. De vraag of bij de directeur-bestuurder sprake is van een langetermijnvisie (*strategievorming*) en langetermijnplanning. De vraag of de dagelijks bestuurder deze ook weet te vertalen in concreet beleid en doelstellingen van de organisatie realiseert (*beleidsvoering*).
3. De vraag of de directeur-bestuurder in staat is beleid uit te voeren en doelstellingen te realiseren, en of de directeur-bestuurder een gezonde en kwalitatief goede organisatie neerzet en in stand houdt (*de basis op orde*).
4. De vraag of de directeur-bestuurder oog heeft voor de belangrijkste belanghebbenden (*omgang met belanghebbenden*, in casu de leerlingen, de ouders van de leerlingen) en voor de belangen van anderen zoals de gemeente, de rijksoverheid, het personeel, de lokale raden, de (*gemeenschappelijke*) medezeggenschapsraad, de maatschappelijke omgeving. Daarnaast wordt in dit toezichtkader apart beschreven.
5. Hoe het toezichthoudend bestuur vorm en inhoud geeft aan haar rol van werkgever van de directeur-bestuurder.
6. Hoe de zelfreflectie van de toezichthoudende bestuursleden wordt vormgegeven.

Jaarlijks wordt de Algemene Ledenvergadering georganiseerd. Daar worden o.a. het jaarverslag en het financieel jaarverslag gepresenteerd. Tevens worden verkiezingen uitgeschreven wanneer toezichthouders aftredend zijn.

De professionalisering en zelfevaluatie is een jaarlijks terugkerend agendapunt op de vergadering van de toezichthouders. Dit jaar met een externe bestuurder en in een vergadering aan de hand van de Code Goed Bestuur 2025.

Rapportage

In het Toezichtkader van de Johannes Calvijnschool komen de volgende onderdelen aan de orde:

- identiteit
- strategievorming
- basis op orde
- beleidsvoering
- omgang met de omgeving

Het toezicht wordt geïnformeerd door middel van een rapportage waarin naast de bovengenoemde verantwoordelijkheden de volgende thema's terugkomen personeelsbeleid, onderwijs en kwaliteit, financieel beleid, huisvesting en communicatie.

Het bestuur en toezicht evalueren minimaal één keer per jaar het functioneren van het bestuur en toezicht.

Medezeggenschapsraad

De Medezeggenschapsraad op onze Johannes Calvijnschool telt 8 leden, 4 ouders en 4 personeelsleden. Zij komen op vaste momenten volgens planning bijeen. Er zijn minimaal 2 vergaderingen waar ook de directeur-bestuurder en (een delegatie van) toezicht aanwezig is. Het jaarlijkse verslag van de Medezeggenschapsraad wordt uitgereikt op de Algemene Ledenvergadering. De MR is aanwezig op de Algemene Ledenvergadering.

Klachten en meldingen

Er is in het achterliggende jaar één vraag gedaan aan de externe vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon heeft vervolgens met twee ouderparen een gesprek gehad.

Communicatie en horizontale dialoog

- De directeur-bestuurder zorgt voor interne en externe contacten
- Via de maandelijkse informatiebrieven en Parro houden we de ouder(s)/verzorger(s) op de hoogte van de dagelijkse gang van zaken.
- De nieuwsbrieven werden uitgebreid met een aantal bladzijden informatie over de school, leerlingenwerk en een fotopagina. Ook externen presenteren zich, zoals de orthopedagoog, de schoolmaatschappelijk werker of CJG. Daardoor kunnen belangrijke zaken aan de ouders worden gecommuniceerd.
- Eenmaal per jaar verschijnt de schoolgids.
- De opmerkingen en inbreng van ouders wordt meegenomen in het MT-overleg en wordt verwerkt in het schoolbeleid.

Het privacy beleid is aangescherpt naar aanleiding van de AVG.

De ouders zijn hierin betrokken door hun keuzes door te geven met betrekking tot foto's, het geven van informatie, enzovoort.

De directeur-bestuurder en / of de toezichthouders hebben contacten onderhouden met verschillende belanghebbenden. Hieronder de belangrijkste belanghebbenden.

Belanghebbenden	Toelichting samenwerking
VGS	Het bestuur is aangesloten bij Vereniging Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS). VGS ondersteunt het bestuur in financiële zaken, administratie en juridische zaken. Ook is het mogelijk om via VGS advies te krijgen over bestuurlijke zaken. VGS is de belangenbehartiger van het reformatorisch onderwijs.
SGP	Met SGP zijn contacten op lokaal niveau om gezamenlijke belangen te verdedigen, zoals huisvesting, onderwijs en jeugdzorg.
Kerkenraden en predikanten	We hebben tweejaarlijks een overleg met de kerkenraden en jaarlijks met de predikanten om de lijn school en kerk vast te houden.
Gemeente Veenendaal	Er zijn vergaderingen van LEA, waar de directeur-bestuurder aanwezig is, daarnaast zijn er ook gesprekken met wethouder en ambtenaren over het onderwijs en huisvesting. De directeur-bestuurder is lid van het BOR Veenendaal. Verder is de directeur-bestuurder lid van het directeursconvent Veenendaal en neemt hij deel aan de overleggen van BORS.

Vebakowos	Er zijn vergaderingen met de directeurs (-bestuurders) van reformatorische scholen in de regio rond Veenendaal. Deze samenwerking van 14 scholen richt zich op gezamenlijk beleid en uitwerking op gebied van met name identiteit, onderwijs en personeel.
Driestar educatief	Er is samenwerking met Driestar educatief op het gebied van nascholing, professionalisering en begeleiding studenten.
Berséba	Een afvaardiging van de intern begeleider(s) en MT bezoeken de vergaderingen van Berséba en houden de ontwikkelingen bij. Met name op gebied van het OT en passend onderwijs zijn veel contacten.
CJG en GGD	We werken samen met CJG en GGD tijdens overleg in de vergaderingen van het ondersteuningsteam of advies voor de intern begeleider.
MR	Er is regelmatig contact met de Medezeggenschapsraad van de school om schoolbeleid, onderwijsontwikkeling en andere relevante zaken te bespreken. De frequentie wordt afgestemd op lopende ontwikkelingen.
Elorah	Maandelijks is er overleg met Elorah, de christelijke kindervangorganisatie, over afspraken rondom samenwerking, opvang en praktische vragen.

Ter aanvulling het volgende:

De samenwerking tussen de 14 reformatische scholen in de regio draagt als naam Vebakowos. In gezamenlijkheid op basis van zelfstandigheid werken de scholen samen op gebied van identiteit en ontwikkelingen op gebied van personeelsbeleid, onderwijskundige ontwikkelingen en nascholing.

Enkele thema's waren: gezamenlijk inkopen van nascholing, organiseren van werkplaatsen voor beginnende leerkrachten en teamleiders, studiedagen over mediabeleid, identiteitsbeleid, financieel beleid en personeelsbeleid, gesprekken met de directie van het VGS en Driestar educatief.

De directeur-bestuurder onderhoudt contacten met de gemeente Veenendaal en afdeling jeugdzorg om gezamenlijk te zoeken naar een goede begeleiding van de leerlingen met een specifieke behoefte. De directeur-bestuurder bezoekt de vergaderingen van de gemeente LEA ([Lokaal Educatieve Agenda](#)) en de vergaderingen van het directieurenconvent Veenendaal. In 2025 is het traject rond een nieuw Integraal Huisvestingsplan afgerond. De directeur-bestuurder is bij deze overleggen aanwezig. De directeur-bestuurder is ook vertegenwoordiger in het BOR ([Besturenoverleg Regionaal Steunpunt](#)) Veenendaal. In dit verband komt voornamelijk het beleid en de strategie rond onderwijsondersteuning en jeugdhulp aan de orde.

De directeur-bestuurder heeft regelmatig contact met Elorah (Kibeo) om zowel peuteropvang, kinderopvang, bso en beleid door te spreken, als ook de toekomst te verkennen. Elorah heeft een lokaal van de school, locatie Geerseweg, ter beschikking.

Panelgroep

Er is een panelgroep, waar een groep ouders het MT adviseren over allerlei thema's die op school spelen. Gemiddeld zijn er drie vergaderingen per jaar.



4. *Onderwijs en kwaliteit*



4. Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Onderwijskwaliteit is voor onze school belangrijk. We meten regelmatig onze kwaliteit van het onderwijs door o.a. het analyseren van toetsen en ingevulde vragenlijsten. We vinden dat dit niet los te maken is van de identiteit van onze school. Naar aanleiding van onze missie en visie verwijzen we dan ook naar onze normen en waarden. Deze waarden zijn ontleend aan de Bijbel. In de democratische rechtsstaat kunnen we de waarden, zoals pelgrim, dienaar, burger en leerling inhoud geven.

We leiden de kinderen op tot burgers in deze maatschappij, maar ons verlangen is ook om hen te leiden tot hemelburger. Daarom vinden we persoonsvorming en burgerschap heel belangrijk en is het een thema voor ons jaarplan.

Ons Calvijnsschip brengt hen naar het VO schip, waar de leerlingen hun opleiding verder kunnen vervolgen en hun talenten kunnen inzetten.

Onze leerkrachten geven goed onderwijs, we bieden basisondersteuning aan. Dat betreft ook de kinderen die moeilijk meekomen, maar ook kinderen die extra uitdaging nodig hebben. Op een aantal ontwikkelingsgebieden bieden we extra ondersteuning aan, zoals taal-spraakproblematiek of hoogbegaafdheid. De doelen worden gehaald en de resultaten zijn passend bij de leerlingpopulatie in zijn geheel en de individuele leerling in het bijzonder. We leren als personeel van en met elkaar, zodat we gezamenlijk meer kennis ontwikkelen en het welbevinden bevorderen.

We zijn zoveel mogelijk bezig met een brede ontwikkeling van de kinderen voor ogen. Dus met hoofd, hart en handen. We denken bijvoorbeeld aan de speergroepen en de klusklas.

Kwaliteitszorg

Ieder jaar wordt een jaarplan opgesteld, aan de hand van het schoolplan 2023 – 2027. Deze jaarplanonderwerpen worden verder uitgewerkt door het MT of de commissies. Jaarlijks worden gevalideerde vragenlijsten afgenomen over de kwaliteit van het onderwijs. Dit gebeurt aan de hand van een vastgesteld rooster. Deze worden geanalyseerd en besproken met de leerkrachten. De acties worden vanuit de PDCA cyclus ingezet om ons onderwijs verder te verbeteren. In de commissies en bouwgroepen worden de vragenlijsten besproken en gezamenlijk zoeken we naar verbetering. Aan de hand van de meetbare doelen kunnen we bepalen of verdere bijstelling noodzakelijk is. Onze resultaten worden daarom twee keer per jaar besproken, zowel in de MT-ib-vergadering als ook op de bouwgroep vergaderingen. We volgen daarbij of de resultaten in lijn zijn met de gestelde doelen en verwachtingen. De MT leden zijn hierin sturend. In de vergaderingen van bestuur en toezicht worden de vragenlijsten en de opbrengsten minstens twee keer per jaar besproken. In 2023 is het nieuwe schoolplan opgesteld, waar ook kwaliteitszorg wordt opgenomen.

Aanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen.

Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

Herbergzaam onderwijs

Op onze basisschool volgen de kinderen onderwijs in een ononderbroken ontwikkelingslijn zodat de leerlingen in principe na acht jaar aan de eisen van de wettelijke kerndoelen voldoen.

In groep 1 en 2 wordt thematisch gewerkt. Er wordt aangesloten bij de belevingswereld van het jonge kind. Er wordt aandacht besteed aan de overgang van groep 2 naar groep 3. Daardoor willen we bereiken dat de overstap niet te groot is en de kinderen ook in groep 3 tijd hebben om spelenderwijs de leerstof tot zich te nemen. We volgen daarbij ook de overgang van groep 4 naar groep 5. De kinderen komen dan op een andere locatie terecht, namelijk Duivenwal West. De kinderen worden hierop in groep 4 voorbereid.

Bij oudere leerlingen staat de leerstof steeds meer centraal. Vanaf groep 3 wordt er gewerkt in een leerstofjaarklassensysteem. Binnen dat systeem werken we met drie verschillende leerstofniveaus zodat er recht gedaan kan worden aan de eigen gaven en talenten van de kinderen. In de klassen werken wij met groepsplannen waarin de drie verschillende leerstofniveaus naar voren komen.

In bepaalde gevallen krijgt een kind een eigen leerlijn of werkt een kind vanuit een speciaal programma in combinatie met een arrangement. De extra ondersteuning wordt in beginsel in de groep door de leraar zelf verzorgd. In overleg met de IB-er kan extra begeleiding ingeschakeld worden door een onderwijsassistente of een Remedial Teacher. Dit geldt ook voor kinderen die een onderwijsachterstand hebben opgelopen. In samenwerking met de leerkracht en de intern begeleider wordt een passend programma uitgevoerd. De ouders worden hierin betrokken.

Basisondersteuning

Onze school levert basisondersteuning en daarnaast extra ondersteuning.

De basisondersteuning bestaat uit basiskwaliteit en preventieve en licht curatieve ondersteuning. De basiskwaliteit is door de inspectie beschreven in het Onderzoekskader. In Berséba wordt deze basisondersteuning op dezelfde wijze gehanteerd.

De preventieve en licht curatieve ondersteuning komt bovenop de basiskwaliteit. Deze ondersteuning heeft betrekking op de volgende aspecten:

- handelingsgericht- en preventief werken
- pedagogische aanpak
- taalontwikkeling, dyslexie en dyscalculie
- intelligentie
- medische en fysieke onderwijsbehoeften
- ketenpartners
- (extra) ondersteuning

Alle leerlingen op onze school hebben onze zorg nodig. Dit is in eerste instantie de taak van de leerkracht. De leerkracht volgt de kinderen door te observeren en door te toetsen. Meerdere keren per jaar worden er objectieve landelijk genormeerde toetsen afgenomen; de Leerling in Beeldtoetsen. De uitslagen van de Leerling in Beeldtoetsen en van de methodetoetsen worden opgeslagen in ons leerlingvolgsysteem (LVS). Deze uitslagen worden schriftelijk aan de ouders meegedeeld. Daarnaast worden observatielijsten ingevuld op sociaal-emotioneel terrein.

Aan de hand van observatie en toetsing bepaalt de leerkracht hoe hij of zij handelt. De leerkracht biedt het onderwijs op een aantal niveaus aan om zo tegemoet te komen aan de verschillende behoeften van kinderen. Ieder kind is immers geschapen met zijn of haar eigen talenten. Kinderen die de basisstof niet aankunnen, krijgen extra instructie. Kinderen die de basisstof vlug beheersen, maken minder van de basisstof en krijgen daarna pluswerk of hoogbegaafdheidswerk.

De leerkrachten werken volgens de principes van Handelings- en Opbrengstgericht Werken (HOGW). Deze werkwijze is erop gericht om niet te focussen op problemen, maar proactief te kijken wat

kinderen nodig hebben. De leerkrachten stellen doelen voor de groep en werken hier naartoe. Er is gestart met de verdere aanpak rond compacten en verrijken voor leerlingen die meer aankunnen. Dat betekent dat zij niet alle leerstof hoeven te maken, maar soms ook andere opgaven krijgen. Er is een hoogbegaafdheidscoördinator aangesteld. Zij werkt het opgestelde beleid met betrekking tot hoogbegaafdheid verder uit, samen met de remedial teacher die ook een aantal uren hoogbegaafdheid in haar pakket heeft. Er zijn een aantal speergroepen samengesteld uit kinderen die zorgvuldig geselecteerd zijn. Deze kinderen werken een middag of deel van de morgen per week op hun eigen niveau onder verantwoordelijkheid van de hoogbegaafdheidscoördinator.

Extra ondersteuning

Extra ondersteuning overstijgt de basisondersteuning. Wij kunnen leerlingen die dat nodig hebben de volgende extra ondersteuning geven:

- Hoogbegaafdheid. Er is een leerlijn hoogbegaafdheid ontwikkeld.
- Leerlingen met taal – spraakproblematiek, we kunnen deze TOS-leerlingen met onze expertise begeleiden.
- Zorg voor blinde en slechtziende leerlingen. Op dit gebied heeft de school de nodige expertise en ervaring in huis.
- Leerlingen met hechtingsproblematiek, pleegzorg- of adoptieachtergrond.

We hebben een passend en preventief zorgaanbod voor leerlingen die problemen ervaren in hun basisvertrouwen, en daarbij in het bijzonder leerlingen met een pleegzorg- of adoptieachtergrond. Dit zorgaanbod betreft zowel de leerling, maar daarnaast ook de begeleiding en coaching van de betrokken leerkrachten.

Extra begeleiding van kinderen met leer- en/of gedragsproblemen kan zowel binnen als buiten de klas plaats vinden. De leerkracht wordt hierin bijgestaan door de intern begeleider (IB-er), de

onderwijsassistente en/of de remedial teacher (RT-er). De IB-er heeft daarin een coördinerende taak en de onderwijsassistente en RT-er vooral een uitvoerende taak. Bij sommige kinderen is het nodig om de schoolbegeleidingsdienst 'Driestar educatief' in te schakelen. De orthopedagoog observeert, voert gesprekken en in enkele gevallen voert hij onderzoek uit.

Voor een aantal kinderen maken we gebruik van ambulante begeleiding uit het speciaal basisonderwijs of van een andere instelling met specifieke kennis. Er zijn in 2025 geen leerlingen verwezen naar het SO / SBO.

Samenwerkingsverband Berséba

Vanaf 1 augustus 2014 hebben alle basisscholen de wettelijke taak om passend onderwijs te geven. Omdat scholen dit niet alleen kunnen, zijn alle scholen aangesloten bij een samenwerkingsverband. Onze school is aangesloten bij het samenwerkingsverband Berséba voor reformatorische basisscholen en speciale scholen. Niet alleen alle reformatorische scholen in Nederland zijn hierbij aangesloten, maar ook de reformatorische scholen voor speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs. Het samenwerkingsverband is opgesplitst in vier regio's. Onze school ligt in de regio Midden.

Passend onderwijs is een passend aanbod aan onderwijs en begeleiding, voorzieningen en structuren, zodat alle kinderen en jongeren tot 23 jaar zich optimaal ontwikkelen, en onder gunstige condities en ingebed in een sluitende, functionele en effectieve samenwerking van besturen die zorgplicht hebben.

Basisondersteuning bestaat uit basiskwaliteit en preventieve en licht curatieve ondersteuning. De preventieve en licht curatieve ondersteuning komt bovenop de basiskwaliteit. Deze ondersteuning heeft betrekking op de volgende aspecten:

- handelingsgericht- en preventief werken
- pedagogische aanpak

- taalontwikkeling, dyslexie en dyscalculie
- intelligentie
- medische en fysieke onderwijsbehoeften
- ketenpartners
- (extra) ondersteuning

Gaat de ondersteuningsbehoefte van een leerling de basis-ondersteuning te boven, dan biedt de school extra ondersteuning. De scholen ontvangen jaarlijks middelen om deze extra ondersteuning vorm te geven. Daarnaast kan de school een arrangement bij het Loket aanvragen. Een arrangement bestaat uit ambulante begeleiding door de Brede Ambulante Dienst, al dan niet aangevuld met een budget om inzet van extra personeel in de school mogelijk te maken. Voor leerlingen die extra ondersteuning ontvangen, stelt de school een ontwikkelperspectief op.

Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons school-ondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven en zijn de grenzen bepaald.

In het kader van Passend onderwijs wordt in Berséba verkend hoe we het onderwijs nog meer passend kunnen maken voor onze leerlingen. Gezamenlijk zoeken we hoe we dit verlangen gestalte geven naar herbergzaam onderwijs.

Met de scholen van Berséba midden zullen we in de komende jaren nadenken hoe het herbergzaam onderwijs nog beter uitgewerkt kan worden. We willen een herbergzame school zijn. We willen ook de kwetsbare kinderen een passende plek bieden. Elk kind zijn talent, elk kind zijn onderwijs.

In het ondersteuningsplan van Berséba worden drie programma-lijnen genoemd:

Expertise ontwikkeling: zorgt voor heldere informatie welke mogelijkheden er zijn om inclusiever (herbergzaam) onderwijs verder te ontwikkelen. Op school werken we aan het vergroten van de expertise van collega's om tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen.

Maatwerk: we willen maatwerk bieden in samenwerking met jeugdhulp om tegemoet te komen aan de brede ontwikkeling van (groepen) leerlingen. We denken aan preventie, het professionaliseren van het ondersteuningsteam zodat deze handelingsgericht en integraal kan arrangeren, medewerking van ouders. We stemmen het aanbod, aanpak en organisatie af op de behoeften van onze leerling populatie. Waar mogelijk breiden we, in samenwerking met Berséba, onze extra ondersteuning uit.

Samenwerking: we zoeken samenwerking met partners om zo goed mogelijk de leerlingen te helpen. We werken daarom samen met het gespecialiseerd onderwijs in de ontwikkeling van de ondersteuning op onze school. We werken ook samen met jeugdhulp en andere externe partners, evenals reguliere scholen om de ondersteuningsmogelijkheden te verbreden.

In Berséba wordt dit onderwerp in gezamenlijkheid opgepakt. Daar hoort onder andere bij dat het de vergaderingen van het ondersteuningsteam worden ingericht naar de toekomst om handelingsgericht integraal te gaan arrangeren. Daarnaast willen we het digitaal verwerken een plaats geven in de school. Daarmee kunnen leerlingen meer op hun eigen niveau werken. Omdat de school leerlingenzorg en Passend onderwijs erg belangrijk vindt, hebben we de middelen vanuit lumpsum en van Berséba besteed aan de intern begeleiders en onderwijsassistentie in de school. Vanuit bovenstaande optiek kunnen zij hun werk optimaal doen ten dienste van leerlingen en leerkrachten. Wij onderstrepen het belang van goede leerlingenzorg en Passend onderwijs. In

het Ondersteuningsprofiel zijn de grenzen van de leerlingenzorg beschreven.

CJG

Er is regelmatig overleg met het Centrum Jeugd en Gezin (CJG) over leerlingen met een zorgbehoefte. Het CJG is aanwezig bij de vergaderingen van het OT. Vanuit de school wordt gestreefd om het onderwijs en jeugdhulp nog meer op elkaar aan te sluiten. Er is een schoolmaatschappelijk werker aangesteld, die elke week één dagdeel op de school aanwezig is. Deze schoolmaatschappelijk werker is werkzaam bij het CJG. Daarnaast hebben we een CJG medewerker die aanwezig is op onze vergaderingen van het Ondersteuningsteam en op de inlooppreekuren voor ouders. Daardoor zijn er korte lijnen tussen school en gezin. De schoolmaatschappelijk werker wordt bekostigd uit de NPO middelen. Er zijn twee vergaderingen waar ook de leidinggevende van het CJG aansluit. We bekijken of alle ondersteuning en communicatie goed verloopt en nog verbeterd kan worden.

In 2023 hebben we ons ingeschreven voor het project 'Met andere ogen'. Samen met nog twee andere basisscholen in Veenendaal zijn we geselecteerd om mee te doen. Het project is in 2025 afgerond. Met de GGD is afgesproken om te werken met korte lijntjes tussen de jeugdarts en de school. Ook CJG heeft voor de toekomst zijn medewerking toegezegd.

Doelen Passend onderwijs

In ons ondersteuningsprofiel zijn de volgende vier ambities genoemd:

1. We hebben een passend en preventief zorgaanbod voor leerlingen die problemen ervaren in hun basisvertrouwen. We denken vooral aan leerlingen met een pleegzorg- of adoptieachtergrond. Dit zorgaanbod betreft zowel de leerling, maar daarnaast ook de begeleiding en coaching van de betrokken leerkrachten en de communicatie met de (pleeg)ouders/verzorgers.

2. De school heeft een keuze gemaakt voor een methode van sociale vaardigheden, waar vorming en burgerschap ook in meegenomen zijn. Deze methode Kwink wordt gebruikt voor de groepen 1 t/m 8.
3. We hebben een passend aanbod dat tegemoet komt aan de ontwikkelbehoeften van leerlingen met zowel een lager IQ (onder 80) als een hoger IQ (boven de 130).
4. We hebben gecommuniceerd naar ouders over de wijze waarop zowel de basis- als de extra ondersteuning op de school vormgegeven wordt. Dit hebben we op een visuele manier gedaan, namelijk door middel van een flyer.

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Passend onderwijs moet ervoor zorgen dat elk kind zijn talenten kan gebruiken.

De doelen voor passend onderwijs op onze school waren: begeleiding van leerlingen die extra hulp of zorg nodig hebben. Te denken valt aan kinderen met een gedragsbehoefte (pleegzorg, adoptie, hechting), kinderen die een onderwijsbehoefte hebben op één van de kernvakken (rekenachterstand, dyslexie, enz) of kinderen die meer- of hoogbegaafd zijn. We hebben speergroepen voor de kinderen die meer- of hoogbegaafd zijn. De intern begeleiders bespreken enkele keren per jaar met de leerkracht de vorderingen van de kinderen op grond van de ondersteuning die zij gekregen hebben. Daarmee kan vastgesteld worden of er vooruitgang is geboekt of dat er andere acties moeten worden uitgezet. In het overleg met het managementteam worden deze resultaten gedeeld.

In het schoolplan hebben we opgenomen dat we in de komende jaren het herbergzaam onderwijs zullen doordenken met concrete doelstellingen. Te denken valt aan de inzet van compacten en verrijken.

We bedoelen daarmee dat leerlingen niet de gehele leerstof hoeven te maken, maar veel meer verrijkende en uitdagende leerstof krijgen aangeboden. Daarnaast wordt bekeken welke leerlingen in de speergroep mogen komen. De coördinatoren hoogbegaafdheid hebben een programma besproken met alle leerkrachten vanaf groep 4 t/m 8.

Een ander belangrijk onderdeel is het opzetten van het beleid en de uitwerking van hoogbegaafdheid op school. De twee coördinatoren hoogbegaafdheid hebben een eerste aanzet gegeven om te komen tot een verdere doordenking. Zowel de piramide (opbouw in hulp en ondersteuning) als ook het stroomschema lijken zeer helpend te zijn in de doordenking van hoogbegaafdheid.

Verantwoording besteding middelen Berséba en lumpsum

De inkomsten vanuit Berséba hebben we besteed aan onderdelen die in het ondersteuningsplan genoemd zijn.

Van Berséba kregen we afgerond € 134.000,- . Er wordt van de scholen verwacht dat de financiële middelen van worden Berséba aan de drie programmalijnen, expertise, maatwerk en samenwerking, zoals deze in het ondersteuningsplan van Berséba zijn opgenomen.

- Voor het onderdeel expertise is in 2024 € 28.500,- besteed. Het gaat vooral om de middelen die ingezet zijn voor schoolmaatschappelijk werk en de inzet van de orthopedagoog.
- Voor de programmalijn maatwerk is € 95.000 besteed. Dit is vooral opgebouwd door inzet van de coördinatoren hoogbegaafdheid voor de leerlingen die extra begeleiding op hoogbegaafdheid nodig hebben en de begeleiding op het terrein van gedrag. Daar is ook de specifieke inzet van de onderwijsassistente of remedial teacher bij opgenomen. Tenslotte is ook de plusklas ten behoeve van de dubbel bijzondere kinderen opgenomen
- Bij de programmalijn samenwerking gaat het om een bedrag van € 11.000,-. Dit is vooral opgebouwd uit de middelen met betrekking

tot de samenwerking 'Met andere ogen', kosten ten behoeve van gespecialiseerd onderwijs en kosten voor de uitwerking van de lokale educatieve agenda.

De belangrijkste uitgavenpost van de middelen met betrekking tot lumpsum en leerlingenzorg is de inzet van personen die worden ingezet voor de leerlingenzorg. We denken daarbij aan de vier intern begeleiders, de remedial teachers en de onderwijsassistenten. De leerlingen met een arrangement krijgen extra hulp en ondersteuning door één van de bovengenoemde personen.

- Interne begeleiding is 1,66 wtf.
- Onderwijsassistentie 3,7 wtf.
- Remedial teaching 0,85 wtf.
- Hoogbegaafdheidscoördinatoren is 0,70 wtf.

Uitslag Doorstroomtoets

De Doorstroomtoets is in 2025 afgenomen. We hebben onze gemiddelde schoolnorm vastgesteld bij 1F op 96% en bij 1S/2F op 65%. De gemiddelde schoolweging over drie jaar is 28,7.

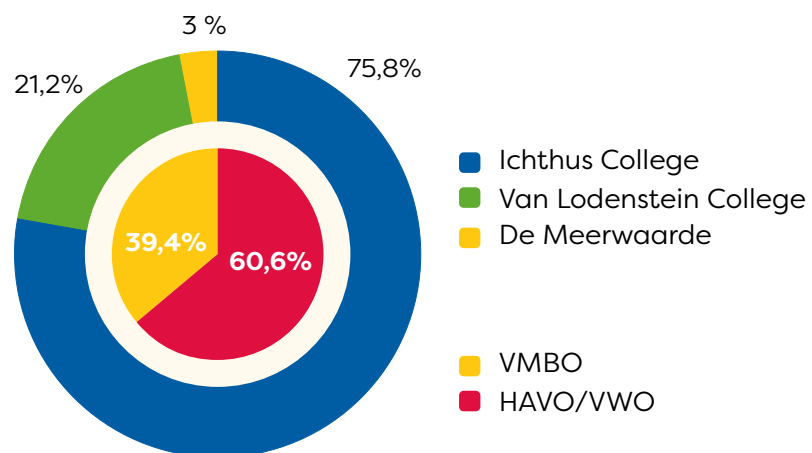
De gemiddelde referentieniveaus lagen in 2025 op 97,1% en 63,4%. Daarmee zien we dat de resultaten op 1S/2F lager liggen dan onze schoolnorm. De uitval zat vooral bij taalverzorging en rekenen. Er is een plan gemaakt om de resultaten hoger te krijgen. De intern begeleiders monitoren minimaal twee keer per jaar de resultaten van de leerlingen en zullen zo nodig met de leerkracht interventies plegen om leerlingen te helpen en te begeleiden. Door de intern begeleiders wordt dan bekeken met de leerkracht welke leerling extra hulp nodig heeft en hoe deze geholpen kan worden op één van de kernvakken rekenen, lezen, taal, spelling of de sociaal emotionele ontwikkeling. Aan de hand van een plan met doelstelling wordt deze hulp ingezet.

Het komende jaar wordt opnieuw een gemiddelde opbrengst verwacht. Dit kunnen we ook zien vanuit de toetsen behorend bij het leerlingvolgsysteem. Het schoolbeleid voor de toekomst is om met de uitslag van de Cito-eindtoets en de tussentijdse toetsen op of

boven de schoolnorm te houden. De opbrengsten van de tussentijdse Cito (methode)toetsen worden geanalyseerd en indien nodig hierop zullen we acties ondernemen. In de speergroepen en de bouwgroepen komen ook de executieve functies aan de orde. In de speergroepen wordt gewerkt aan de executieve functies volgens een vastgesteld plan.

Uitstroom leerlingen

Van de 66 leerlingen uit groep 8 gingen in 2025 39,4 % naar het VMBO en 60,6 % naar HAVO/VWO. Van deze leerlingen gaat 75,8 % naar het Ichthus College, 21,2 % naar het Van Lodenstein College, de overige 3% van de leerlingen gaan naar onder andere de Meerwaarde in Barneveld.



Het onderstaande staatje laat de uitslag van de Eindtoetsen zien van 2025 en de voorgaande jaren.

Uitslag groep 8 Doorstroomtoets over drie jaren en de referentieniveaus

	'22-'23	'23-'24	'24-'25
Schoolweging (gem. 3 schooljaren)	28,8	28,8	28,7
Schoolwegingscategorie	28-29	28-29	28-29
Doorstroomtoets	Centrale eindtoets (CET)	Centrale eindtoets (CET)	Leerling in beeld doorstroomtoets
Aantal leerlingen	80/80	59/59	66/66
Aantal leerlingen ontheffing	0	0	0
Score	535,5	177,6	175,9
% ten minste 1F			
1F Lezen	97,6%	100%	100%
1F Taalverzorging	98,8%	100%	95,5%
1F Rekenen	93,8%	94,9%	94%
% 1S/2F			
2F lezen	86,3%	91,5%	78,8%
2F Taalverzorging	68,8%	59,3%	39,4%
1S Rekenen	41,3%	57,6%	48,5%
% behaalde referentieniveaus			
1F gem. van 3 jaar	95,5%	96,3%	97,1%
1S/2F gem. van 3 jaar	64,9%	65,7%	63,4%

● boven grens ● onder de ondergrens

Schooljaar	Categorie	Spreiding	Signaleringswaarden (Correctiewaarden)		Landelijk gemiddelde		Behaalde referentie niveaus	
			1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
	20-40	3-9						
	gem. 3 jaar	gem. 3 jaar					gem. 3 jaar	gem. 3 jaar
2022/2023	28,8 (28-29)	5,7	85% (82%)	50,6% (45,6%)	96,1%	60,9%	95,5%	64,9%
2023/2024	28,8 (28-29)	5,7	85%	48,6%	96,4%	60,7%	96,3%	65,7%
2024/2025	28,7 (28-29)	5,7	85%	48,6%	96,4%	59,8%	97,1%	63,4%

• boven landelijk gemiddelde • boven signaleringswaarde • onder signaleringswaarde

Onderwijskundige veranderingen en kwaliteitszorg

In het jaarplan 2025 - 2026 zijn de speerpunten genoemd die leidend zijn voor de ontwikkeling van de school en organisatie. De jaarplanonderwerpen zijn opgenomen in het schoolplan 2023 - 2027.

Het jaarplan 2025 is besproken met het team. De speerpunten in 2025 uit het jaarplan betroffen de volgende zaken:

- **Burgerschap:** de leerlijn burgerschap vanuit de Stichting leermiddelen reformatorisch onderwijs (SLRO) is geïmplementeerd. De gebruikte methodes zijn opgenomen in de leerlijn. De toetsing burgerschap vindt plaats vanuit Zien + en aan de hand van de uitslagen worden acties geformuleerd.
- **Nieuwe methoden:** De methode Wereld in Getallen (rekenen), versie 5 is geïmplementeerd in groep 7 en 8. Er vindt begeleiding plaats op de leerlijnen. De coaching rekenen vindt plaats in de klas of met de bouwgroep, de rekenresultaten worden gevolgd. Een actieplan is geschreven.
- **Basisvaardigheden:** De school heeft een subsidie toegekend gekregen voor basisvaardigheden rekenen, taal/lezen, burgerschap en digitale geletterdheid. Er is een plan gemaakt, dat wordt gevolgd. Het onderdeel rekenen is ter hand genomen met het

doel om de resultaten en de kwaliteit van lesgeven te verbeteren. We hebben gekozen om het rekenen zowel digitaal als ook in het werkboek te verwerken.

- **Huisvesting:** In 2025 zijn onder leiding van Quadraat stappen gezet met gemeente en Elorah. De concept intentieovereenkomst is opgesteld. Een architectenkeuze is voorbereid.
- **Herbergzaam onderwijs:** De verdere professionalisering van het Ondersteuningsteam (OT) via het MAO traject (Met andere ogen) is afgerond en geëvalueerd. De Calvijnregels zijn opgesteld en geïmplementeerd. De lijn voor compacten en verrijken is verder ingevoerd. Een beleidsplan voor de klusklas is beschreven.
- **Cursus werkplekbegeleider:** De cursus, onder leiding van Driestar educatief, is gegeven. De school is gecertificeerd SAM school, de leerkrachten hebben hun huiswerk ingeleverd, waardoor zij worden gecertificeerd voor begeleiding van studenten.
- **Gymbevordering groep 1 en 2:** De leerkrachten hebben scholing gehad voor bewegingsonderwijs in groep 1 en 2. Deze begeleiding is in 2025 afgerond.
- **Taal/lezen keuze:** Er zijn stappen gezet om te komen tot een nieuwe taal/leesmethode, die in 2026 ingevoerd zal worden.

Hieronder worden de doelen voor het onderwijs genoemd, met de beschrijving of de doelen gehaald zijn.

Doel: Monitoring leerlijn en evaluatie toetsen

Dit doel is deels gehaald

In 2025 hebben we de leerlijn geïmplementeerd, er worden nog video's opgenomen. De toetsing wordt met Zien + afgenomen, daarna is dit geëvalueerd.

Doel: : De rekenresultaten zijn in overeenstemming met onze streefnormen

Dit doel is deels gehaald

De resultaten zijn niet in alle groepen op onze streefnorm. Met de rekencommissie en Driestar educatief wordt verdere coaching opgezet.

Doel: De leerkrachten weten hoe de didactiek van de rekenmethode is opgezet.

Dit doel is deels gehaald

Met behulp van een rekenspecialist van Driestar educatief vindt verdere instructie en coaching plaats. Dit is nog niet afgerond.

Doel: De intentieovereenkomst is getekend

Dit doel is deels gehaald

Dit doel is bijna gehaald, de ambtenaar verwacht een spoedige ondertekening, waarna de Samenwerkingsovereenkomst kan worden opgesteld.

Doel: Herbergzaam onderwijs is gerealiseerd.

Dit doel is deels gehaald

Het MAO-traject is afgerond en geëvalueerd. De lijn compacten en verrijken is opgezet. Het beleid klusklas is opgesteld en wordt nog besproken in de bouwgroepen, de Calvijnregels zijn opgesteld en gepresenteerd, de oudercommunicatie volgt een coaching.

Doel: Iedere leerkracht is gecertificeerd werkplekbegeleider.

Dit doel is gehaald

De school is gecertificeerd als SAM school, de leerkrachten hebben de cursus gevolgd en de opdrachten ingeleverd.

Doel: Gymbevordering groep 1 en 2 is verbeterd.

Dit doel is gehaald

De cursus is gevolgd door de leerkrachten groep 1 en 2. De materialen worden ingezet.

Opbrengsten

Twee keer per jaar (januari en juni) worden de Citotoetsen voor de onderdelen technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen afgenomen. De opbrengsten (resultaten) van het onderwijs op onze school zijn gemiddeld boven het niveau van het landelijk gemiddelde. Er zijn schoolnormen vastgesteld.

In de gesprekken met de leerkrachten worden ook de resultaten van de groep betrokken. Het gaat dan niet alleen om lezen, rekenen en spelling, maar ook om het welbevinden van de leerling. Het pedagogisch leerlingvolgsysteem 'Kindbegrip' is gebruikt om de betrokkenheid en het welbevinden van de leerling te meten. Jaarlijks hebben de leerkrachten kindgesprekken met alle leerlingen.

In de managementrapportages worden de opbrengsten twee keer per jaar besproken. We verwijzen voor de onderwijsresultaten naar www.scholenopdekaart.nl.

Onderzoek en leerresultaten

Naar aanleiding van de opbrengsten en ons jaarplan zijn we gestart met het onderzoek naar de achterstand op het gebied van rekenen. We hebben onderzoek gedaan door het lezen van literatuur over taal / lezen en rekenen. Dus we zijn evidence-informed bezig geweest. De rekenexpert van Driestar educatief heeft met MT en ib-ers de resultaten geanalyseerd. De resultaten liggen nog niet op het niveau van onze streefnormen. Er is een plan opgesteld om de resultaten te laten stijgen en vanuit de leerlijn Wereld in Getallen een kwalitatief goede rekenles te geven. Daarnaast zal de coach ook de onderwijsassistenten en de remedial teachers instrueren.

In de komende jaren zullen we dit nauwlettend volgen, zodat de referentieniveaus gehaald worden. We hebben daarnaast kennis genomen van de nieuwe kerndoelen. In het overleg met de rekenexperts komt dit punt ook terug om mogelijke aanpassingen te verrichten aan ons curriculum. overeenkomst is opgesteld, de samenwerking met Elorah is vastgelegd.

Klachtenprocedure

Het beleid rond klachten is vastgelegd in een document klachtenregeling. In de schoolgids is de klachtenregeling beschreven. Er wordt gebruik gemaakt van de modelklachtenregeling van de VGS. Jaarlijks is er meerdere keren een overleg met de vertrouwenspersonen om de klachtenregeling te bespreken. Het beleid is om weinig klachten te ontvangen en als er klachten zijn deze zo goed mogelijk af te handelen. Er kan advies gevraagd worden aan de externe vertrouwenspersonen. Een door de directeur-bestuurder, het bevoegd gezag of de vertrouwenspersoon ontvangen klacht wordt in principe door hen afgehandeld. Indien de klager dit meteen wenst, of in de loop van de afhandeling die wens te kennen geeft, wordt de klacht doorgestuurd naar de klachtencommissie. Daarnaast zijn enkele vertrouwenspersonen bij de school betrokken. In 2025 is geen incident geweest waar de vertrouwenspersonen moesten handelen. Wel heeft een delegatie uit MT en IB drie keer per jaar gesprekken met de vertrouwenspersonen. Het doel is om preventief te kunnen handelen bij eventuele calamiteiten.

Voortgezet onderwijs

Met het Ichthus College is een doorgaande leerlijn hoogbegaafdheid voor leerlingen in de bovenbouw opgezet. In het verslagjaar 2025 hebben we met het Ichthus College drie modules gevolgd voor hoogbegaafdheid en een module techniek. Daarnaast heeft een muziekdocent van het Ichthus College een aantal koralen van de Mattheüs Passion ingestudeerd. Deze koralen zijn in de Oude Kerk van Veenendaal ten gehore gebracht.

Sociale veiligheid

Het gaat bij sociale veiligheid om feitelijke en ervaren veiligheid, en het welbevinden van leerlingen in en om de school. Sociale veiligheid is per definitie afhankelijk van het gedrag van mensen. Een sociaal veilige school is een belangrijke voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs. Het in dit document beschreven beleid is

gericht op een voor alle leerlingen veilige school waar veiligheidsincidenten zoveel als mogelijk worden voorkomen, goed geregistreerd, afgehandeld en geëvalueerd worden.

Wij zien een sociaal veilige school als een school waarin iedereen wordt beschouwd en behandeld als een schepsel van God en als een gerespecteerd lid van de leer- en werkgemeenschap van leerlingen, ouders en personeelsleden, die door Gods leiding in de school zijn samengebracht. De veiligheid van de ander wordt niet aangetast, maar bevorderd, op een manier die past binnen de kaders van de grondslag van de school. Het sociale veiligheidsbeleid is beschreven in het beleidsplan Sociale Veiligheid Veenendaal.

De sociale veiligheid geldt niet alleen voor leerlingen, maar ook



voor de leerkrachten. Vanuit de vragenlijsten blijkt dat de hoge verwachtingen bij leerlingen lager uitkwam. We zijn gestart met het onderzoek om de hoge verwachtingen met betrekking tot onze leerlingen uit te werken. Jaarlijks worden vragenlijsten ingevuld door leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8 over de sociale veiligheid. Over het algemeen levert dit een goede score op bij de onderdelen welbevinden, pestbeleving en veiligheidsbeleving. Kinderen vullen de vragen in Kindbegrip in. De uitslag wordt gedeeld met de inspectie. Daarnaast wordt jaarlijks gemeten hoe de kinderen de veiligheid ervaren. De uitslag daarvan wordt besproken en geëvalueerd in de commissie veiligheid, MT en ib en daarna op de bouwgroepvergaderingen. In de commissie veiligheid zitten ook de interne vertrouwenspersonen. De veiligheidscoördinatoren werken jaarlijks de resultaten uit en komen met een analyse en voorstel tot aanpak. We vinden dit als school een belangrijk onderwerp en volgen dit nauwgezet. Zo nodig kunnen we de externe vertrouwenspersonen raadplegen over vragen of casussen rond veiligheid. Er is goed contact met de vertrouwenspersonen. We hebben drie keer per jaar contact met de externe vertrouwenspersonen.

In de vergadering van bestuur en toezicht wordt jaarlijks gerapporteerd hoe de kinderen de veiligheid op de school ervaren en worden de actiepunten besproken. Jaarlijks worden de actiepunten geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Internationalisering

Er wordt in toenemende mate aandacht besteed aan internationalisering. Het omgaan met mensen uit andere landen en culturen krijgt veel aandacht op school. In het kader van burgerschap is dat ook een belangrijke opdracht voor ons. We leven in een internationale en interculturele samenleving. De kinderen worden op deze wijze in lessen ook toegerust voor de samenleving. Vanuit onze identiteit willen we ook onze (verre) naaste liefhebben, zoals God dat van ons vraagt. We besteden hier middels een project ook aandacht

aan. Binnen internationalisering zijn twee domeinen waar voortgang is gemaakt. Het vroeg vreemde talenonderwijs wordt voor de Engelse taal ook gehanteerd.

Vanaf groep 1 tot en met groep 8 krijgen de leerlingen les in de Engelse taal. De collega's krijgen jaarlijks het aanbod om een studiereis te ondernemen naar Engeland om te professionaliseren in het beheersen van de Engelse taal.

Inspectie

De inspectie heeft een bezoek gebracht in juni 2022. De inspectie oordeelde positief over de school en schoolkwaliteit. Het toezicht zal toezien of het ingezet beleid van onder andere jaarplannen effect heeft op de kwaliteit van het onderwijs. De informatiewaarde in de continuïteitsparagraaf van het bestuursverslag is verbeterd. Het Toezichthoudend bestuur zal regelmatig evalueren op eigen handelen. Dit is in 2025 gedaan in een vergadering van het Toezichthoudend bestuur.

Nascholing

- Vanuit Berséba werden er, in het kader van de leerlingenzorg, twee maal per jaar lezingen georganiseerd. Deze lezingen werden bezocht door een deel van het team.
- Er zijn door MT-leden en interne begeleiders diverse bijeenkomsten van Berseba regio midden gevolgd. Deze bijeenkomsten hebben betrekking op kwaliteitsbeleid, leerlingenzorg en de professionalisering van het Ondersteuningsteam.
- De teamleiders hebben intervisiemomenten met de andere teamleiders in Vebakowos- verband.
- Het MT heeft drie keer een studiedag gehouden over thema's die in het schoolplan vermeld, visie op identiteit en onderwijs en verdere professionalisering van het MT. Het MT heeft zich bezonnen over de nieuwbouw en de cultuur op school.
- Nascholing en cursus rond de Engelse taal.

- Studiemomenten Wereld in Getallen
- Er zijn individueel cursussen en opleidingen gevolgd. Deze hadden betrekking op:
 - Hoogbegaafdheid
 - Persoonlijke ontwikkeling (coachingsgesprekken)
 - Dyslexie
 - Rekenen
 - Managementassistentie
 - Daarnaast zijn er ook andere individuele cursussen gevolgd.

Verantwoording besteding prestatiebox

Naar aanleiding van het bestuursakkoord voor de sector PO (gesloten tussen het ministerie en de PO Raad) heeft de school financiële middelen gekregen. Deze bekostiging vervangt de financiering uit de voormalige prestatiebox. Vanuit de doelstelling om goed onderwijs te verlenen, zijn de gelden besteed aan een aantal ambities. Deze ambities hebben betrekking op de didactische instructie, de aanschaf van nieuwe methodes en het gebruik van ICT tijdens de lessen. Er zijn onderwijsassistenten aangesteld die een deel van de leerlingenzorg overnemen, maar ook worden ingezet in de groep of een deel van de groep.

Toekomstige ontwikkelingen

Op basis van de nieuwe Code Goed bestuur onderzoekt het bestuur en toezicht welke nieuwe ontwikkelingen op de school afkomen en wat dit betekent voor het onderwijs. Het thema onderzoek wordt vooral door bestuur en toezicht opgepakt naar aanleiding van de Code Goed bestuur.

Verdere toekomstige ontwikkelingen zijn de implementatie van burgerschap, de referentieniveaus bespreken in de bouwgroepvergaderingen, de dalende resultaten volgen en daar acties uitzetten voor leerkrachten, intern begeleider en onderwijsassistenten. In 2025 is de missie en visie op het onderwijs

voor de komende jaren, in relatie tot nieuwbouw van de school herijkt. Vanuit herbergzaam onderwijs (inclusief) onderwijs is nagedacht hoe de nieuwe school er uit ziet en welke ruimtes we nodig hebben. In het ruimtelijk en functioneel programma van eisen zijn deze wensen opgenomen. Tevens is voor de gemeente een visie geschreven op herbergzaam onderwijs. Met Elorah is een REC (Reformatorisch educatief centrum)visie beschreven. De intentieovereenkomst voor de nieuwbouw wordt in 2026 getekend, in 2027 start de bouw van de nieuwe school en in medio 2028 wordt het gebouw opgeleverd. Het personeelstekort is een zaak van zorg en heeft grote aandacht. Er wordt goede begeleiding geboden door MT, interne begeleider en schoolleiders bij nieuwe collega's.

Onderwijs aan nieuwkomers

In 2025 zijn enkele kinderen op onze school, afkomstig uit Oekraïne. Dat zijn voornamelijk kinderen die in de groepen 1 t/m 5 zijn geplaatst. Er is een klein subsidiebedrag ontvangen om deze kinderen te begeleiden. Met deze middelen heeft een onderwijsassistente de leerlingen extra hulp en begeleiding gegeven.

Excursies en cultuureducatie

Alle groepen mogen excursies organiseren die passend zijn bij het thema of project waar de kinderen aan werken. Vooraf wordt aan de teamleider of directeur-bestuurder toestemming gevraagd en de ouders worden tijdig geïnformeerd. In het kader van cultuureducatie zijn enkele excursies uitgevoerd, naar bijv. de molen, de cultuurfabriek en het Airbornemuseum in Oosterbeek. Jaarlijks vinden schoolreizen plaats voor de groepen 2, 3 en 4 en de groepen 5 t/m 8.

Privacy & bescherming van persoonsgegevens

Als school ervaren we dat de bescherming van leerlingengegevens en daarmee hun privacy steeds belangrijker is geworden. Vanwege toenemende dreigingen en cyberrisico's vraagt dat om het toepassen van maatregelen om ervoor te zorgen dat de Johannes

Calvijnsschool een digitaal veilige school is voor onze leerlingen, medewerkers en andere betrokkenen. Op onze school is een teamleider verantwoordelijk voor het dit proces.

Informatiebeveiliging wordt door de toenemende cyberdreigingen steeds urgenter om als school op te anticiperen. Net als in de afgelopen jaren blijven we werken aan een digitaal veilige omgeving voor onze leerlingen, medewerkers en betrokkenen.

In 2025 kregen we ondersteuning van de functionaris gegevensbescherming, die toezicht houdt en adviseert. We werken conform de AVG: processen waarborgen de rechten van betrokkenen (inzage, correctie, verwijdering), we voldoen aan de meldplicht datalekken en zorgen voor juridische borging.

Voor 2026 bereiden we ons verder voor op de eisen van een digitaal veilige school. Het IBP-normenkader helpt ons bij het implementeren van organisatorische maatregelen (beleid, rollen, verantwoordelijkheden) en technische maatregelen (systeembeveiliging, wachtwoordbeleid, encryptie) en bijvoorbeeld toegangsbeveiliging.

Indien u meer wilt weten over de wijze waarop de school de bescherming van persoonsgegevens, privacy en het voldoen aan de AVG beoogt te borgen, verwijzen we u graag naar de privacyverklaring die is toegevoegd aan de website van de school.



5. Personeel en organisatie



5. Personeel en organisatie

Strategisch personeelsbeleid

Als personeel van de Johannes Calvijnsschool werken wij vanuit onze missie en visie, gegrond op Gods Woord en de Drie Formulieren van Enigheid, aan goed Bijbels verantwoord onderwijs. Om aan deze opdracht te kunnen werken is een personeelsbeleidsplan geschreven.

De kwaliteit van het personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. Daarom moet er ook een goede verbinding zijn tussen het personeelsbeleid met het onderwijskundig beleid van de school. We laten dat zien in de aanname van nieuwe collega's en het stimuleren van de kwaliteiten. Dat is terug te vinden in de onderdelen verantwoordelijkheid, schoolontwikkeling en organisatiebeleid.

Verantwoordelijkheid

Personeelsleden van onze school zijn aanspreekbaar op hun doen en laten en de kwaliteit van hun werk. De bereidheid om verantwoording af te leggen past bij transparant zijn. Op onze school doen mensen met toewijding hun werk. Onderwijs, vorming en opvoeding zijn taken waarbij vrijblijvendheid niet past. Vanuit een intrinsieke motivatie doen de personeelsleden hun dagelijkse werk met en voor de kinderen. Ze stellen zich daarbij dienstbaar op. De ontwikkeling en het welbevinden van de kinderen staan op de voorgrond.

Schoolontwikkeling

Het team werkt gezamenlijk aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. De school werkt planmatig en resultaatgericht aan de verbetering van haar onderwijs op basis van gedegen analyse. De activiteiten moeten bijdragen aan het bereiken van de missie van de school. Scholing van het team, maar ook individueel, is daar ook een belangrijk onderdeel van.

Het schoolplan en het jaarplan zijn belangrijke onderdelen die vanuit de onderwijskundige visie zijn opgesteld. De leerkrachten werken gezamenlijk aan deze doelen, zoals genoemd in het jaarplan, om het onderwijs verder te verbeteren. De leerkrachten worden ondersteund door interne of externe collega's. We denken bijvoorbeeld aan de invoering van een rekenmethode of het omgaan met kinderen met een adoptie- of pleegzorgachtergrond.

Organisatiebeleid

In het personeelsbeleid wordt aandacht besteed aan personeelsbeheer, personeelszorg en personeelsontwikkeling. Bij personeelsbeheer gaat het onder andere om formatiebeleid, taakbeleid en andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Personeelszorg heeft vooral betrekking op arbeidsomstandigheden en ziektebeleid. De professionalisering en de gesprekkencyclus komt aan de orde bij personeelsontwikkeling.

De personeelsleden verzorgen het onderwijs op basis van de missie en de visie van de school. Van de collega's wordt verwacht dat ze loyaal aan de missie en visie van de school in hun functie staan. We blijven gezamenlijk werken aan goed onderwijs. De schoolleiding heeft hierin een stimulerende en ondersteunende rol. Een goed personeelsbeleid en een prettig, veilig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

Jaarlijks hebben de leerkrachten een functioneringsgesprek met de teamleider waar identiteit, werkzaamheden en het persoonlijk ontwikkelingsplan aan de orde komen. In dit gesprek komt ook de professionalisering aan de orde. Het onderwerp nascholing komt aan de orde. De werkzaamheden betreffen de taken die in school verdeeld zijn, zoals bijvoorbeeld het zitten in één van de commissies, opruimwerkzaamheden, bijhouden van een ruimte enz. We vinden het belangrijk dat we een lerende houding blijven aannemen. Er is dan ook ruimte voor individuele scholing.

De beginnende leerkrachten worden begeleid en ondersteund door de schoolleiding en intern begeleiders. Er is een inwerkplan aanwezig. De startende leerkrachten volgen de werkplaatsen die in Vebakowos worden gehouden. De startende leerkrachten doen twee jaar mee in deze werkplaatsen. Deze scholing wordt georganiseerd vanuit Vebakowos, de samenwerkende scholen reformatorisch onderwijs in Veenendaal en omgeving, in samenwerking met Driestar educatief.

De nieuwe leerkrachten worden ingewerkt aan de hand van het inwerkplan nieuwe leerkrachten. Daarnaast worden zij uitgedaagd om te groeien in hun taak. De schoolopleider begeleidt de nieuwe leerkrachten, in samenwerking met de intern begeleider en de teamleider. Er is een nieuwe schoolopleider gestart met de studie, zij is per 2025 gecertificeerd.

De directeur-bestuurder blijft zich professionaliseren, dit gebeurt in gezamenlijkheid met de directeurs Vebakowos. De directeur is ingeschreven in het Schoolleidersregister.

Het personeelsbeleid is afgestemd op de onderwijskundige visie van de school. In het schoolplan is deze visie verwoord. De onderwijskundige doelen hebben direct betrekking op onze personele doelen. De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

Eén keer per twee jaar wordt de personeelstevredenheidspeiling afgenomen. De uitslag van de peiling wordt besproken in de commissie werkdruk, maar ook in de bouwgroepen. De personeelspeiling is positief, de actiepunten worden meegenomen in het beleid. Over het algemeen zijn de medewerkers tevreden, wel blijft het onderdeel werkdruk een punt van bespreking. De intern begeleiders bespreken de begeleiding van leerlingen met leerproblemen met de leerkrachten. Hier kunnen we nog meer leren van en met elkaar.

Het personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. In het personeelsbeleidsplan zijn de onderdelen personeelsbeheer, personeelszorg en personeelsontwikkeling beschreven.

Het personeelsbeleidsplan is besproken in de vergadering van MT, bestuur en toezicht en MR. De opmerkingen zijn verwerkt. Jaarlijks wordt gekeken of dit plan nog gewijzigd moet worden op onderdelen. Afgelopen jaar is gekeken naar de berekening van de formatie en de gesprekkencyclus. Er worden enkele wijzigingen voorbereid.

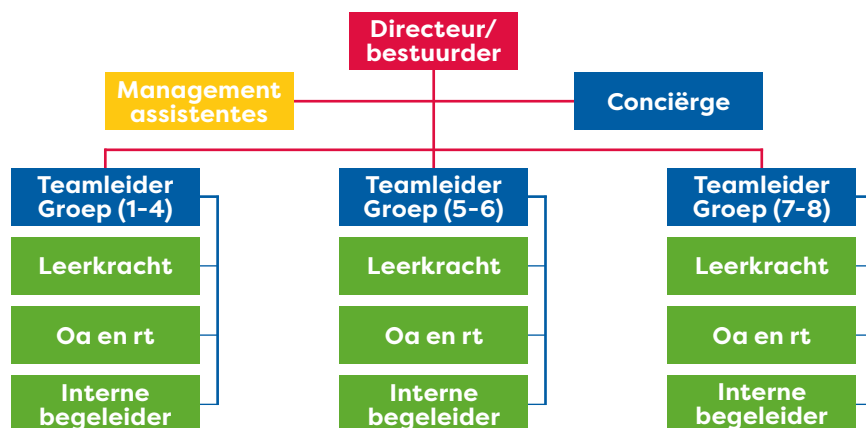
In de school functioneren verschillende commissies, waar collega's zitting in hebben. Enkele commissies in 2025 zijn commissie rekenen, didactiek, schoolplan, burgerschap, veiligheid en Engels. In deze commissies wordt een deel van het jaarplan voorbereid, besproken en in de bouwgroepen aan de orde gesteld. Daarna komen de ideeën weer terug in de commissies om de plannen verder uit te werken en tot uitvoering te komen. Daarmee bereiken we dat er een schoolbrede dialoog is rond de belangrijke onderwerpen vanuit het jaarplan. In de commissies zijn ook intern begeleiders en MT leden vertegenwoordigd. De dialoog krijgt vanuit het grondvlak vorm en heeft het karakter van een leerteam. Daarmee bereiken we dat de visie en missie van de school levend blijft en we blijven ontwikkelen.

Het personeelsbeleid draagt bij aan de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Het sluit daarbij aan op de wensen en behoeften binnen onze school. Daarom zetten we de middelen in ter verbetering van de professionalisering. Ieder jaar, dus ook in 2025, worden in het jaarplan de doelen opgenomen tot verbetering van het onderwijs en de professionalisering van de leerkracht. Dit jaarplan met de kosten voor de verschillende onderwerpen en scholing wordt ook besproken in de MR, zodat de personeelsgeleding van de MR geïnformeerd wordt en akkoord geeft op de jaarplanonderwerpen.

Organisatiestructuur

De Johannes Calvijnsschool wordt geleid door directeur-bestuurder Dick van Wijngaarden. Er zijn drie teamleiders: de heer Ben Geldof leidt groep 1 t/m 4, mevrouw Anneke van Reenen – Lambooi is teamleider in groep 5 en 6 en de heer Job Verwoert is teamleider in groep 7 en 8. De directeur-bestuurder en de teamleiders vormen gezamenlijk het Managementteam (MT). Ieder lid van het MT heeft zijn eigen portefeuilles. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de school. Het MT vergadert elke week. De toezichthouders worden gekozen uit en door de leden van de schoolvereniging. Vanaf 2020 wordt gewerkt vanuit het one tiermodel met toezichthouders en een directeur-bestuurder, zoals hierboven beschreven.

Organogram Johannes Calvijnsschool



Sociaal jaarverslag

Binnen het bestuur wordt regelmatig aandacht besteed aan het welbevinden van de personeelsleden. Arbeidsomstandigheden beïnvloeden immers sterk het welzijn van de werknemers. Op

vastgestelde tijden worden er functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken gevoerd door de teamleider met de betreffende leerkrachten. Ook de werkomstandigheden komen ter sprake. Tweejaarlijks wordt een vragenlijst met betrekking tot de veiligheidsbeleving afgenomen bij de medewerkers. Deze wordt daarna besproken in het MT overleg en actiepunten meegenomen. Daarnaast wordt ook tijdens het functioneringsgesprek gevraagd hoe de veiligheidsbeleving van de medewerker is.

Alle leerkrachten zijn betrokken bij de nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs via de bouwgroepvergaderingen en schriftelijke informatie. In de persoonlijke ontwikkelingsplannen nemen zij ook schooldoelen op, zoals verbetering van de instructiekwiteit en het aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerling.

Twee leerkrachten (preventiemedewerkers) coördineren het arbobeleid. Zij dragen zorg voor een goede inventarisatie en hebben overleg met de directeur-bestuurder. Ruim 20 leerkrachten volgen de EHBO/BHV –cursus via het bedrijf van Wincoop Veiligheidstrainingen. Minimaal twee keer per jaar zijn er in beide gebouwen ontruimings-oefeningen gehouden. In het kader van het arbobeleid wordt het ziekteverzuim geregistreerd. Het beleid is erop gericht om dit zo laag mogelijk te houden, door bijvoorbeeld een goede jaarplanning en onderlinge taakverdeling te maken.

Het ziekteverzuim over 2025 was 6,0%. In 2024 was dit 7,02%. Het ziekteverzuim in 2023 was 6,17%. Er zijn in 2025 vijf leerkrachten langdurig ziek (geweest). We verwachten voor het komende jaar enige verbetering in de cijfers. Enkele leerkrachten zijn bezig met de re-integratie. Bijna in alle gevallen is het niet onderwijs gerelateerd. Als een leerkracht langer ziek is, schakelen we een casemanager in.

Banenafsprak

Naar aanleiding van de participatiewet hebben we ook op onze school nagedacht over de banenafpraak. In 2025 werkte in de school een werknemer die arbeidsgehandicapt is. We krijgen middelen vanuit de gemeente voor coaching voor deze werknemer.

Deze werknemer, die in de doelgroep banenafpraak valt, werkt twee dagen op onze school, ongeveer 17 uur. Zij doet enkele huishoudelijke zaken en assisteert de leerkrachten in de groep. Jaarlijks evalueren we het coachingsplan met de werknemer en haar coach. Dit wordt daarna doorgestuurd naar de gemeente Veenendaal. Er is in het achterliggende jaar zowel met de coach als de werknemer gesproken over haar functioneren in het bijzijn van een extern deskundige. We hebben besloten te houden op twee dagen werkzaamheden. Er is geen uitbreiding van taken en/of uren gerealiseerd.

Gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag

Als er sprake is van langdurige ziekte, melden we dit bij de arbo-arts en de casemanager. Deze voeren dan gesprekken met de leerkracht. We konden gelukkig in de groepen zorgen voor vervanging. De school is aangesloten bij het BWGS (Stichting Beheersing Wachtgeldvolume Gereformeerd Schoolonderwijs). De regels van deze instantie met betrekking tot het voorkomen van uitkeringen na ontslag worden gevolgd.

In bovenbedoelde zaken wordt een casemanager ingeschakeld, die samen met de werkgever en werknemer zoekt naar de beste oplossing. De casemanager heeft namens de werkgever en werknemer ook contact met de bedrijfsarts en het UWV.

Toekomstige ontwikkelingen personeel

Landelijk is de trend zichtbaar dat de vacatures voor leerkrachten en leidinggevende functies zeer moeilijk vervuld kunnen worden. We verwachten dat dit voor de Johannes Calvijnschool ook zal gelden. In onze regio hebben we met de Vebakowos-scholen afgesproken om

de SAM (samen opleiden)-studenten een plaats te bieden op onze scholen. We verwachten van deze studenten dat zij na hun studie op één van onze scholen werkzaam zullen zijn. Daarnaast is landelijk een reformatische stichting opgericht 'En dan ben je leraar'. Deze stichting stimuleert jongeren en ouders na te denken om een baan in het onderwijs te zoeken, er zijn ook meeloopdagen beschikbaar op onze school. Vanuit landelijke aansturing in Progressus is nu het leerkrachtentekort als ook de verdere invoering van SAM scholen en begeleiding van SAM-studenten door de schoolopleider. We willen op deze manier ervoor zorgen dat we goed gekwalificeerde beginnende leerkrachten voor de klas hebben staan.

In het achterliggende jaar zijn niet alle vacatures op onze school vervuld. Er was per 31 december 2025 een vacature in verband met zwangerschap. We verwachten dat binnenkort meer sollicitanten zullen reageren op een mogelijke vacature.

We blijven vasthouden aan ons beleid met betrekking tot personeel en identiteit. We verwachten van alle personeelsleden en invalleerkrachten dat zij overeenkomstig de identiteit zullen uitdragen in leer en leven. Het bestuur en MT moedigt de personeelsleden aan zich verder te professionaliseren, daar is budget voor gereserveerd. Naast de studiedagen op de teambijeenkomsten is het mogelijk om individueel een cursus te volgen. In de functioneringsgesprekken is dit jaarlijks een te bespreken onderwerp.

De school streeft er naar dat de leerkrachten die Engels geven in ieder geval B2 halen of gehaald hebben. De leerkrachten worden gevraagd om de cursus bewegingsonderwijs te volgen. Op dit moment hebben we drie leerkrachten die bewegingsonderwijs geven voor de leerkrachten die dit niet mogen geven. Daarnaast is een muzikleerkracht voor één dag aangesteld.

Doel: Leerlijn burgerschap met alle activiteiten is in school geborgd. Leerkrachten kennen de leerlijn. De leerkrachten werken aan de hand van de toetsen aan acties

Dit doel is deels gehaald

De leerlijn is in de bouwgroepen besproken en geborgd. Er volgt een video met uitleg. Het plan naar aanleiding van de toetsing wordt verder uitgewerkt door de leerkrachten.

Doel: Er volgt scholing met betrekking tot Wereld in Getallen voor groep 3 t/m 8 om de implementatie goed te laten verlopen en kwalitatief goede lessen te geven

Dit doel is deels gehaald

De scholing is verzorgd door de rekenexperts van Driestar educatief, mevrouw Veldhoen en mevrouw Peekstok. Dit wordt doorgezet in de komende jaren. We zullen de rekenresultaten volgen.

Doel: De cursus werkplekbegeleider wordt door alle leerkrachten gevolgd, zodat zij op een professionele wijze de studenten kunnen begeleiden.

Dit doel is gehaald

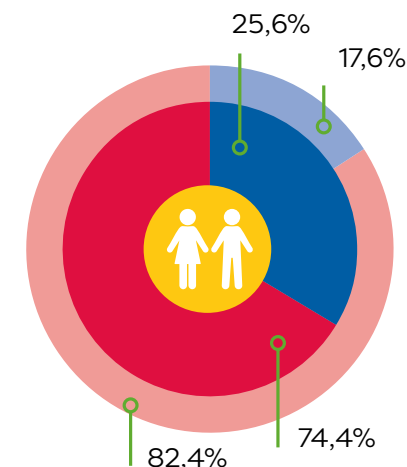
De cursus is afgerond, de opdrachten zijn ingeleverd. Leerkrachten en school zijn gecertificeerd.

Personeel

Hieronder is een overzicht opgenomen van de leeftijdsverdeling van het personeel en de verdeling mannen en vrouwen op de school, zoals vermeld in 'Scholen op de kaart'.

Verdeling mannen en vrouwen

- Mannen Calvijnsschool
- Vrouwen Calvijnsschool
- Mannen landelijk gemiddelde
- Vrouwen landelijk gemiddelde



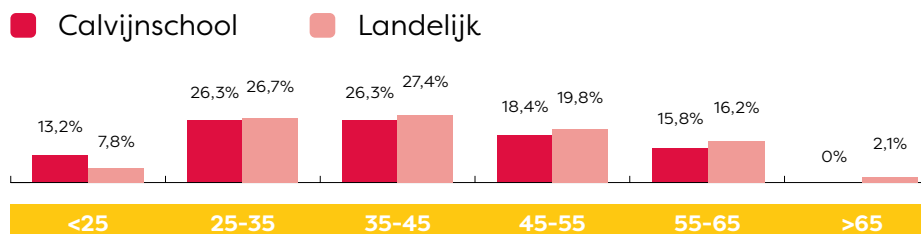
Doel: We geven concretisering aan de herbergzame school op gebied van maatwerk, expertise en samenwerking

Dit doel is deels gehaald

Het project Met andere ogen is gerealiseerd en geëvalueerd. De leerkrachten werken met de leerlijn compacten en verrijken. De concrete uitwerking met betrekking tot herbergzaamheid is beschreven in het ruimtelijk en functioneel programma van eisen en in een notitie voor de gemeente en in de REC visie. Het beleidsplan klusklas is gereed.

Er is in 2025 55.000 euro begroot voor nascholing. Verschillende leerkrachten hebben individuele cursussen gevolgd. Daarnaast waren ook gezamenlijke scholingen, zoals rekenscholing Wereld in Getallen, hoogbegaafdheid en werkplekbegeleider. Verschillende leerkrachten hebben scholing gevolgd op eigenvaardigheid Engels.

Verdeling leeftijd van medewerkers op basis van fte



Per december 2025 waren 82 werknemers verbonden aan de Johannes Calvijschool.

In 2025 waren 4 MT-leden werkzaam, 7 onderwijsassistentes, 1 conciërge en 2 managementassistentes. In 2025 was 1 leraar in opleiding (lio-er) benoemd. Daarnaast vervulden er verschillende studenten van Driestar educatief, het Hoornbeeckcollege, Ichthus College en het Van Lodenstein College hun stage op school.

Benoemingen en afscheid

In 2025 hebben we afscheid genomen van vier leerkrachten.

In 2025 is één leerkracht benoemd door het bestuur.

Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Na de benoeming worden de gegevens van de leerkracht doorgegeven aan het VGS. Het is voor een werknemer verplicht dat de VOG binnen is, voordat de werkzaamheden op school starten.

De procedure tot het komen van VOG is tegen het licht gehouden in samenwerking met VGS, zodat we zo spoedig mogelijk na benoeming van een (inval)kracht een VOG kunnen aanvragen. In het afgelopen jaar zijn alle verklaringen rond gedrag op school. Bij één van onze medewerkers die in de afgelopen jaren meerdere invalmomenten heeft gehad, is de VOG te laat binnengekomen. Hier ging het om een VOG die opnieuw aangevraagd moest worden.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	9	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	0	0	0
Wij hebben onze accountant niet opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.			

Jubilea

In 2025 was één medewerker 40 jaar werkzaam in het onderwijs.

Vacatures

Per 31 december 2025 was één vacature niet vervuld in verband met zwangerschap.

Schoolbezoek

In overleg met de directeur-bestuurder bezochten verschillende leden van Toezicht volgens een vastgesteld rooster de school. Meestal vonden deze bezoeken in de ochtend plaats. Er werd een Bijbelles gevolgd in een onderbouwgroep en bovenbouwgroep.

Meestal werden aansluitend nog wat korte bezoeken aan andere groepen afgelegd. Daarnaast worden gesprekken gevoerd met het onderwijsondersteunend personeel.

Werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen zijn in 2025 besteed aan vervanging onder schooltijd en onderwijsassistentie. Een deel is besteed om een extra groep te creëren, zodat we de klassenverkleining kunnen blijven doorzetten. In overleg met de werkdrukcommissie, bestaande uit team- en MR-leden hebben we de plannen besproken. Daarna zijn de ideeën op de vergaderingen van de bouwgroepen besproken, waarna

de MR instemming heeft verleend. Ook in de toekomst zal een deel van de middelen besteed worden aan verdere klassenverkleining.

Huisvesting en Beheer

Huisvesting

We willen een goed geoutilleerd schoolgebouw houden, waar op een adequate wijze les gegeven kan worden. Binnen de financiële kaders geven we dit vorm.

In 2025 is het meerjarenbeleid groot onderhoud in de begroting verwerkt. De directeur-bestuurder heeft gesprekken gevoerd met de gemeente Veenendaal en de andere schoolbesturen over het Integraal Huisvestingsplan. Het Integraal Huisvestingsplan is per oktober 2025 vastgesteld. In de gesprekken met de gemeente en Quadraat verwachten we dat de nieuwbouw medio 2028 is gerealiseerd.

De peuteropvang wordt geregeld door Elorah. Zowel de peuteropvang als ook de buitenschoolse opvang lopen goed. Het is duidelijk dat dit in een behoefte voorziet. Er zijn wachtlijsten voor beide onderdelen. De gemeente heeft de middelen gereserveerd voor nieuwbouw. Het functioneel programma van eisen is opgesteld.

Er zijn enkele gesprekken geweest met de wijkmanager van de gemeente, Veens Welzijn, buurtbewoners, Montessorischool over de verkeersveiligheid in de omgeving. Dit blijft een actueel thema.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

De school heeft een wat ouder gebouw. Op dit moment worden er gesprekken gevoerd met de gemeente over duurzame renovatie of nieuwbouw. Daarin onderschrijven wij de duurzaamheidsambities zoals deze zijn vastgelegd in het duurzaam IHP (integraal huisvestingsplan onderwijs) van de gemeente. Deze duurzaamheidsambities willen uitvoering geven aan de doelstellingen van het Klimaatakkoord voor wat betreft het verduurzamen van (overheids)gebouwen, de bewustwording bevorderen van de jongste

generatie op het gebied van duurzaamheid waarbij de ontwikkeling van het kind centraal staat.

In samenwerking met een adviseur van de gemeente Veenendaal is gezocht naar mogelijkheden voor duurzaamheden in beide locaties. Omdat de verwachting is dat in 2028 nieuwbouw wordt verkregen, zijn grote investeringen niet zinvol. Er worden plannen ontwikkeld voor nieuwbouw met betrekking tot duurzaamheid. In het kader van eventuele nieuwbouw is de adviseur van Quadraat hierbij betrokken. De school streeft naar oplevering van een nieuw gebouw die de ENG-norm (Energie neutraal gebouw) halen.

Toekomstige ontwikkelingen:

In het kader van nieuwbouw is een financiële analyse opgesteld door VGS om de gespaarde middelen te zijner tijd op een goede en verantwoorde wijze te besteden.

Een punt van onderzoek is de huisvesting. Het bestuur en toezicht wil samen met de gemeente Veenendaal onderzoeken wat de beste locatie is voor nieuwbouw voor de school. In het achterliggende jaar is het locatieonderzoek, opgesteld door een extern bureau, besproken met de gemeente.

ICT en media

Vanuit de gemeenschappelijke visie op ICT-beleid is gestart met de digitale verwerking van de leerstof. In de bovenbouwgroepen wordt vooral gewerkt aan digitale verwerking bij rekenen en spelling. Ook bij andere vakken worden de digitale middelen ingezet. In de overige groepen wordt wekelijks een aantal keren de leerstof digitaal verwerkt. In 2025 zijn we afgestapt om uitsluitend digitaal te verwerken bij rekenen. Het werkboek wordt nu ook gehanteerd.

Aantal leerlingen

Op 1 februari 2025 telde de school 583 leerlingen. In 2024 was dat 576 leerlingen en op 1 februari 2023: 571 leerlingen. De prognose is dat per

1 februari 2026 de school 609 leerlingen telt. De verwachting is dus dat de stijging van het aantal leerlingen nog licht zal toenemen. De leerlingen van onze school komen nagenoeg allemaal uit Veenendaal. Deze leerlingen behoren hoofdzakelijk tot de (Oud) Gereformeerde Gemeente (in Nederland), de Hersteld Hervormde Kerk, de Christelijke Gereformeerde Kerk en de Protestantse Kerk in Nederland (voornamelijk Vredeskerk).

Per 31 december 2025 was het aantal groepen 25. Daarvan zijn 13 groepen aan de Geerseweg gesitueerd en 12 groepen aan de Duivenwal.



6. *Financiën*



6. Financiën

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Verschil
Baten				
Rijksbijdragen	4.219	4.504	4.577	-73
Overige overheidsbijdragen	7	7	5	2
Overige baten	80	72	54	18
Totaal baten	4.306	4.584	4.637	-53
Lasten				
Personeelkosten	3.766	3.980	4.079	-99
Afschrijvingen	76	70	95	-25
Huisvestingskosten	138	157	126	31
Leermiddelen	167	207	164	44
Overige instellingskosten	158	183	157	27
Totaal lasten	4.306	4.598	4.620	-22
Saldo baten en lasten	0	- 15	17	-31
Saldo fin. baten en lasten	46	53	60	-7
Nettoresultaat	46	38	77	-38

Bovenstaande tabel geeft een weergave van de staat van baten en lasten van de gehele organisatie. Hierna is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Verschil
Calvijnsschool	41.864	33.189	76.548	-43.359
Vereniging	4.213	4.965	-	4.965
Totaal	46.077	38.155	76.548	-38.393

Toelichting verschillen realisatie 2025 ten opzichte van vorig jaar

Het verschil in realisatie 2025 ten opzichte van 2024 kent verschillende oorzaken. De baten laten, naast afwijkingen vanwege leerlingaantallen, lagere ontvangsten zien vanwege groeibekostiging, passend onderwijs en basisvaardigheden. De lasten laten overwegend een hoger beeld zien, met name hogere huisvestingslasten en uitgave voor leermiddelen. Eind 2025 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd.

Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025

De rijksbijdragen laten een negatief verschil zien van circa 73.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- (+ € 72.000): extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten;
- (- € 60.000): lagere groeibekostiging door een lagere tussentijdse instroom dan verwacht;
- (- € 10.000): lagere uitbetaling Passend Onderwijs door het samenwerkingsverband en een lagere vergoeding voor zorgarrangementen;
- (- € 82.000): lagere besteding op de subsidie basisvaardigheden. Hiervoor zijn ook extra/minder kosten gerealiseerd;
- (+ € 7.000): hoger door een niet begroting subsidie voor asielzoekersbekostiging.

De bijdragen vanuit de gemeente zijn op € 2.000 hoger dan begroot voor een vergoeding interne jobcoaching.

De **overige baten** komen 18.000 euro hoger uit dan begroot, maar hierin is wel een onderlinge verschuiving zichtbaar. Daarnaast zijn er ook voor baten ontvangen voor passend onderwijs die niet waren begroot (5.500 euro). De baten (15.000 euro) van de vereniging zijn hier opgenomen. Deze bijna 9.000 euro hoger dan de begroting.

De **personele lasten** komen op totaalniveau 99.000 euro lager uit dan begroot. De loonkosten laten een besparing zien van 156.000 euro en waar een overschrijding van 57.000 euro op overige personele lasten tegenover staat. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten:

- (+ € 40.000): als gevolg van de nieuwe CAO verhoging en indexatie. Deze is in november ingegaan;
- (- € 147.000): als gevolg van een lager inzet aan onderwijzend personeel en een hogere inzet van onderwijsondersteunend personeel;
- (- € 19.000): doordat de vervangingslasten na aftrek van uitkeringen gunstiger uitvallen dan begroot is hier een besparing zichtbaar. Een deel hiervan is echter via extern personeel ingevuld;
- (- € 12.000): als laatste verschil op de loonkosten is er een BWGS-premierestitutie ontvangen. Deze was niet begroot en bestaat uit een teruggave van ruim 12.000 euro, welke is gecorrigeerd op de sociale lasten.

Overige personele lasten:

- (+ € 62.000): hogere kosten voor de inhuur van extern personeel;
- (- € 5.500): lagere kosten scholing/schoolontwikkeling;
- (- € 17.000): lagere kosten voor personeelsactiviteiten;
- (+ € 17.000): hogere kosten voor bedrijfsgezondheidszorg;
- (+ € 2.000): hogere dotatie voor personele voorzieningen;
- (- € 2.000): lagere kosten voor overige diverse personeelskosten.

De **afschrijvingen** komen 25.000 euro voordeliger uit dan begroot door substantieel lagere investeringen dan begroot.

De **huisvestingslasten** laten een hogere uitgaven zien van circa 31.000 euro. Voornamelijk door hogere schoonmaakkosten (+ € 15.000) en hogere energielasten (+ € 20.000). De overige huisvestingslasten zijn lager (- € 4.000).

Bij de **leermiddelen** is een hogere realisatie zichtbaar van circa 44.000 euro als gevolg van een overschrijding op het onderwijsleerpakket en de uitgave voor licentiekosten.

De **overige instellingslasten** zijn 27.000 euro hoger dan begroot, wat grotendeels wordt verklaard door hogere uitgaven voor kantinekosten, cultuureducatie, schoolkrant/schoolgids daar tegenover staan lagere uitgave voor bestuurs-/management ondersteuning. Verder zijn op diverse posten beperkte overschrijdingen gerealiseerd. Daarnaast zijn de lasten (10.000 euro) van de vereniging hier verwerkt. Deze zijn circa 4.000 euro hoger dan de begroting door voornamelijk niet begrote kosten voor jubileum van personeel den hogere uitgave voor representatie kosten voor het bestuur.

De ontvangen rente bedraagt circa 53.000 euro. Er was rente begroot voor 60.000 euro.



Balans

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

Activa	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Materiële vaste activa	274	295	303
Totaal vaste activa	274	295	303
Vorderingen	283	127	86
Liquide middelen	2.508	2.314	2.262
Totaal vlottende activa	2.791	2.441	2.348
Totaal activa	3.065	2.736	2.651
Passiva	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Algemene reserve	1.619	1.586	1.544
Bestemmingsreserves publiek	538	538	165
Bestemmingsreserves privaat	86	81	76
Eigen vermogen	2.242	2.204	1.785
Voorzieningen	116	100	453
Kortlopende schulden	706	433	413
Totaal passiva	3.065	2.736	2.651

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

In 2025 is er voor ruim 76.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 207.000 euro. In de jaarrekening van 2024 is een bedrag van 25.000 euro als investering opgenomen, maar zijn projectkosten voor op de nieuwbouw. De projectkosten zijn nu op school in aanbouw geboekt. De afschrijvingen in 2025 bedroegen 70.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is afgenomen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

ICT	€48.400	Chromebooks, laptops en printers
Gebouwen en terreinen	€13.700	Airco's Geerseweg en speeltoestellen
Leermiddelen	€14.500	Rekenen en gym kleuterbouw
Totaal	€76.600	

De **reserves** zijn met circa 38.000 euro gestegen wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves. Al enkele jaren geleden is bestemmingsreserve huisvesting gevormd. Deze bevat budget voor de aanstaande (ver) nieuwbouw.

De **voorzieningen** zijn met 17.000 euro gestegen door dotatie aan de voorziening jubileumuitkering en de voorziening duurzame inzetbaarheid.

Financieel beleid

Doelen en resultaten

Binnen de school wordt gewerkt volgens een financieel kader. Hierbij worden de adviesnormen gehanteerd vanuit de overheid. Het belangrijkste doel is om een verantwoorde begroting te presenteren

met maximale inzet op personeel ten gunste van onderwijs en de bijbehorende kwaliteit, met name door in te steken op klassenverkleining. In het jaarverslag is dit ook te lezen.

De doelen die we gesteld hebben ten opzichte van het financieel beleid zijn de volgende:

- Professionalisering herbergzaamheid
- Professionalisering op instructie en gedrag
- (Ver)nieuwbouw

Doel: Op onze school beschikken we over een leerlijn burgerschap en weten we dit vorm te geven in de klas. De monitoring vindt plaats door Zien +

Dit doel is deels gehaald

In 2025 zijn de kosten vooral op het gebied van abonnement SLRO geweest om de leerlijn te kunnen implementeren en de kosten voor Zien +. In 2026 komen de kosten voor de video's rond burgerschap.

Doel: Het rekenonderwijs wordt op een hoog didactisch niveau gegeven en de resultaten zijn in overeenstemming met de streefnormen.

Dit doel is deels gehaald

In 2025 hebben we de kosten begroot voor rekenen en scholing rekenen. Daarbij wordt een deel van de basisvaardigheden voor bestemd. In 2025 en verder volgt een verdere uitwerking op rekenen en coaching voor leerkrachten, onderwijsassistentie en r.t.-ers.

Doel: herbergzaam onderwijs is gerealiseerd: hoogbegaafdheid, klusklas, schoolregels en oudercommunicatie (zie hoofdstuk onderwijs)

Dit doel is deels gehaald

De kosten voor hoogbegaafdheid zijn geraamd op € 10.000,- de kosten voor de klusklas op € 1500,-, de kosten voor pr rond schoolregels en pr: € 4000,- en de kosten voor oudercommunicatie: € 2500,-. De kosten voor oudercommunicatie worden gemaakt in 2026, de overige kosten zijn verwerkt.

Doel: de subsidie basisvaardigheden wordt goed ingezet

Dit doel is gehaald

Het plan basisvaardigheden is opgesteld en goedgekeurd door MR. Dit plan wordt nu uitgewerkt en zet in op verbetering basisvaardigheden rekenen, taal/lezen, burgerschap en digitale geletterdheid.

Doel: de kosten voor nieuwbouw zijn ingepland

Dit doel is gehaald

De investeringsbegroting voor buitenkant en binnenkant nieuwbouw is opgesteld door Quadraat. VGS verwerkt dit plan in de analyse vermogenspositie.

Opstellen meerjarenbegroting

Zoals in de begroting 2026 al is opgesteld, willen we komen tot een stabiel gezonde school. We willen de financiële kengetallen van de inspectie volgen. We houden vast aan een verantwoorde begroting met maximale inzet van personeel, klassenverkleining. Door de subsidie basisvaardigheden kregen we in 2025 meer financiële middelen dan verwacht.

De meerjarenbegroting wordt opgesteld in relatie met het strategisch meerjarenplan. In samenwerking met het VGS wordt een concept opgesteld, daarin wordt onder andere de kosten voor het personeel en de investeringen meegenomen. Na bespreking en toelichting van VGS wordt het concept besproken met de vertegenwoordigers van het toezichthoudend bestuur en een lid van de MR. De vragen die ter bespreking opkomen worden naar VGS gestuurd en ook beantwoord.

Vervolgens bespreekt het bestuurlijk toezicht de meerjarenbegroting. Tijdens de MR vergadering licht de directeur bestuurder de begroting toe en worden de vragen beantwoord. Na het positief advies van de MR stelt het toezichthoudend bestuur de begroting vast.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid wordt vormgegeven in de begroting. De investeringen betreffen bijvoorbeeld aanschaf meubilair, nieuwe methodes, ICT materialen. Het MT stelt met de ICT -coördinator vast wat vanuit het strategisch meerjarenplan nodig is voor het komende jaar. De keuzes worden verwerkt in de meerjarenbegroting. Het besluitvormingsproces met betrekking tot de investeringen wordt genomen in relatie met de begroting. Als zowel het toezichthoudend bestuur als ook de MR instemmen met de begroting, wordt deze investeringsbegroting gebruikt.

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 middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd inzake de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling. Daarnaast is in dit statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft. Op hoofdlijnen staat

in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient ten alle tijden gegarandeerd te zijn.

Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters / schoolleiders

De middelen van de bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders worden ingezet in school. De startende leerkrachten worden begeleid middels het inwerkplan nieuwe leerkrachten. Dit plan is bekend en vastgesteld door MR en MT. De teamleider, intern begeleider en ook de school-opleider van onze school begeleiden de startende leerkracht. Ook externen hebben hierbij een taak. Zonodig krijgen de startende leerkrachten ook een video interactiebegeleiding aangeboden. Daarbij verwachten we dat de startende leerkrachten in het eerste en tweede jaar naar de bijeenkomsten gaan die door Vebakowos worden georganiseerd.

Startende teamleiders krijgen de ruimte om te groeien in hun rol en volgen managementscholing. Het gezamenlijke MT heeft een aantal studiedagen om op een goede professionele wijze te kunnen leiding geven.

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 de naast de balans en de 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 flattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing. Door de organisatie wordt periodiek een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de schoolspecifieke financiële risico's in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen. Bij het in kaart brengen van 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 juni 2024 opgesteld en wordt periodiek herijkt.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

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

Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze school krijgt tot nu toe de formatie rond. 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, hoge vermogen. Daarnaast proberen we tijdig te werven om het lerarentekort voor te zijn. Binnen de begroting wordt voor werving en selectie meer ruimte gereserveerd om geen of minder grote afwijkingen op het gestelde budget te realiseren. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan. We vinden boeien en binden belangrijk. In het achterliggende jaar zijn niet alle vacatures op onze school vervuld.

Vervanging

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

Maatregelen: ambulant personeel worden in de groepen ingezet. Aan het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken. Door overbenoeming is inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool. Daarnaast is de school aangesloten bij JufMeester, een vervangingspool voor christelijk onderwijs. Daardoor is nog mogelijk dat we nauwelijks groepen naar huis te sturen.

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

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoedt de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, 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 komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoedt minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen. In het verslagjaar 2022 hebben we met VGS tijdig de risico's kunnen inschatten.

Overdraagbaarheid van taken

Het ontbreken van de mogelijkheid van interne overdraagbaarheid vormt een risico voor de continuïteit en de doorgaande lijn. Dit risico geldt voor alle verschillende functies binnen de organisatie, maar met name de functies waarvoor 1 of enkele personen in dienst zijn.

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Er zijn uitgebreide werkbeschrijvingen aanwezig, welke regelmatig worden geüpdatet. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd. Dit is vooral belangrijk op gebied van interne begeleiding en management. De intern begeleiders hebben frequent overleg om hun gezamenlijk takenpakket te bespreken. In het managementteam wordt eveneens regelmatig gesproken over de taken en gezamenlijk de stappen uitgezet. We zien dit op dit moment niet als een groot risico.

Onderwijskwaliteit

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

Maatregelen: wanneer blijkt dat een bepaalde medewerker behoefte heeft aan studie of opleiding om de functie beter uit te voeren, dan wordt geëvalueerd of dit mogelijk is om te realiseren uit het opleidingsbudget. We proberen altijd positief te staan ten opzichte van nascholing en dit zo veel mogelijk te honoreren. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit

een doorgaande lijn in onze organisatie. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het managementteam heeft hierin een belangrijke rol. Daarom bespreken we tweejaarlijks de resultaten vanuit vragenlijsten en leerling resultaten. Met behulp van een actieplan worden de vervolgactiviteiten geborgd.

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 school is de komende jaren rekening gehouden met een stabiel leerlingaantal. De formatie is hier ook op ingericht. 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. Met VGS worden de risico's ingeschat bij het maken van de begroting. Op dit moment zien we geen belangrijk risico rond de leerlingaantallen.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Daarbij moet bij de Johannes Calvijnsschool vooral worden gedacht 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. Zo wordt er binnen het eigen vermogen rekening middels een bestemmingsreserve gehouden met een eigen bijdrage vanuit de

schoolvereniging. Hiervoor is een spaardoel gevormd. Als laatste is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

Maatregelen: met behulp 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. De resultante hiervan is dat de voorziening groot onderhoud is vrijgevallen.

Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan (IHP) van de gemeente wordt gemonitord op welke termijn er renovatie of (ver)nieuwbouw plaats zal mogen vinden. De verwachting hiervoor is 2026. Hier zal tijdig op worden geanticipeerd waarbij de dialoog met de gemeente wordt aangegaan om zicht te krijgen op een eigen financiële bijdrage (naar verwachting minimaal 100.000 euro) 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 het toezichthoudend orgaan.

Beheersing van de risico's

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

vermogenspositie opgesteld. Hierin is een schoolspecifiek risicoprofiel bepaald, waarbij een weerstandsvermogen (Eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) van 5% als minimale 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.

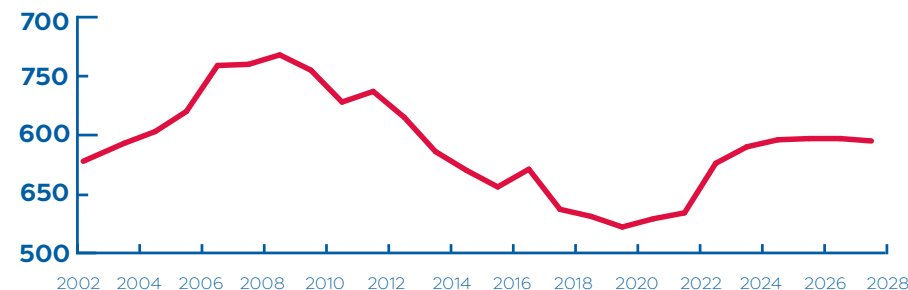
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

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

Teldatum per 1 februari	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Onderbouw totaal	320	329	323	323	311	300
Bovenbouw totaal	263	276	278	279	288	30
Totaal	583	605	601	602	599	604

Vanuit het verleden waren de leerlingaantallen als volgt:



Het leerlingaantal is afgelopen jaren gestegen, maar minder dan verwacht. De komende jaren is rekening gehouden met een verdere groei van het aantal leerlingen.

FTE

Functiecategorie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	31,54	32,36	32,91	31,75	31,39	31,39
Onderwijsondersteunend personeel	7,40	7,64	5,91	5,20	5,20	5,20
Vervanging eigen rekening	0,00	0,00	0,15	0,15	0,15	0,15
Totaal	39,94	40,99	39,97	38,10	37,74	37,74

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Ten opzichte van vorig jaar is de formatie verder uitgebreid. Dit heeft vooral te maken met de groei van het leerlingaantal. Meerjarig is, na een toename in 2025 (als gevolg van de subsidie basisvaardigheden in combinatie met een verdergaande groei), een afbouw van de formatie begroot als gevolg van lagere baten vanaf 2026. Er is gekeken welke formatie nodig is om het onderwijs vorm te geven en tegelijk de begroting niet te veel uit de pas te laten lopen. De inzet zal de komende jaren

– bij ongewijzigde omstandigheden – worden afgebouwd naar een formatieomvang die meerjarig passend is en financieel haalbaar.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000	Begroting 2029 x € 1.000	Begroting 2030 x € 1.000
Baten						
Rijksbijdragen	4.504	4.781	4.736	4.702	4.707	4.684
Overige over- heidsbijdragen	7	5	5	5	5	5
Overige baten	72	61	59	58	58	58
Totaal baten	4.584	4.847	4.801	4.765	4.770	4.747
Lasten						
Personele lasten	3.980	4.206	4.176	4.153	4.167	4.183
Afschrijvingen	70	93	107	156	154	144
Huisvestings- lasten	157	144	144	179	179	179
Leermiddelen	207	215	215	215	215	215
Overige instel- lingslasten	183	171	171	171	171	171
Totaal lasten	4.598	4.828	4.812	4.873	4.886	4.891
Saldo baten en lasten	-15	19	-11	-107	-116	-144
Saldo fin. baten en lasten	53	45	45	20	20	20
Nettoresultaat	38	64	34	-87	-96	-124

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 5 jaar. Het overzicht laat voornamelijk positieve resultaten zien, maar vanaf 2028 zien we negatieve resultaten. Wel zal er 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 met name de kengetallen.

De belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbegroting zijn realiseren van de nieuwbouw in 2027. Het realiseren van de nieuwbouw leidt tot hogere afschrijvingskosten. Vanaf 2027 is subsidie basisvaardigheden structureel lager dan de afgelopen jaren.

Balans

Activa	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000	Ultimo 2029 x € 1.000	Ultimo 2030 x € 1.000
Materiële vaste activa	274	388	1.791	1.690	1.581	1.482
Totaal vaste activa	274	388	1.791	1.690	1.581	1.482
Vorderingen	283	177	177	177	177	177
Liquide middelen	2.508	2.397	1.050	1.120	1.191	1.223
Totaal vlottende activa	2.791	2.574	1.227	1.297	1.367	1.399
Totaal activa	3.065	2.962	3.018	2.987	2.949	2.882
Passiva	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000	Ultimo 2029 x € 1.000	Ultimo 2030 x € 1.000
Algemene reserve	1.619	1.781	1.810	1.718	1.617	1.488
Bestemmingsreserves publiek	538	538	538	538	538	538
Bestemmingsreserves privaat	86	79	84	89	94	99
Eigen vermogen	2.242	2.398	2.432	2.345	2.249	2.125
Voorzieningen	116	102	124	181	238	295
Kortlopende schulden	706	462	462	462	462	462
Totaal passiva	3.065	2.962	3.018	2.987	2.949	2.882

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

Er is sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren, die samenhangen met de aanstaande (ver) nieuwbouw. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren toe zullen nemen. Na 2026 is er gebruik gemaakt van stelposten, vooral in 2027, om de kengetallen niet te veel te vertekenen. Het is niet de verwachting dat de daadwerkelijke investeringen ook rond deze stelposten uitkomen.

De liquide middelen laten een daling zien vanaf 2027. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de verwachte investeringen in de nieuwbouw aan de Geerseweg.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De bestemmingsreserve nieuwbouw is 'bevroren' tot het moment dat er gebouwd wordt. De belangrijkste uitgave zullen rondom de (ver)nieuwbouw plaatsvinden. Na de realisatie van de nieuwbouw dient een meerjaren onderhoudsplan opgesteld te worden waar op basis jaarlijks een dotatie aan de voorziening groot onderhoud zal plaatsvinden.



Financiële positie

Kengetallen

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

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 2	0,30	0,84	0,77	0,84	0,85	0,85
Liquiditeit	1,0	5,64	3,95	5,69	2,76	2,90
Signaleringswaarde (t.o.v.) publiek vermogen	<1	3,28	3,23	2,81	1,05	1,06

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

De **liquiditeit** geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,00. Bij een waarde van 1,00 zijn de aanwezige kortlopende middelen net zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven. De absolute ondergrens ligt op 100.000 euro.

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. Er wordt vermogen aangehouden voor de volgende doeleinden:

- De organisatie spaart voor een toekomstige investering. Dit betreft een eigen bijdrage in een nieuw te bouwen school. De eigen bijdrage betreft naar verwachting minimaal 850.000 euro plus eventuele aanvullende investeringen. Dit is reeds in de begroting opgenomen;
- In de begroting is inzichtelijk dat er reeds aandacht is voor het huidige hoge vermogen. Er zijn substantiële investeringen opgenomen die zorgen voor een lager weerstandsvermogen en daarmee een eigen vermogen wat dichterbij de signaleringswaarde komt te liggen.

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

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	45,25%	43,69%	41,94%	13,33%	13,60%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	5%	42,15%	41,79%	40,39%	11,76%	12,02%



7. Slot



7. Slot

Bijeenkomsten/evenementen in het afgelopen jaar

Hieronder treft u in het kort een aantal schoolzaken aan.

- De schooljaaronopening en -sluiting in de kerk
- Creatieve middag per bouwgroep
- De oudermorgen voor groep 1 t/m 8
- De jaarlijkse vieringen rondom de heilsfeiten
- Excursies (museum/bos/kinderboerderij)
- Een voorlichtingsavond voor de ouder(s)/verzorger(s) van de groep-8 leerlingen.
- Een aantal kennismakingsavonden voor nieuwe ouders
- Contactavonden (drie keer per jaar)
- Ledenvergadering in juni
- Afscheidsavond van groep 8
- Media middag groep 8
- Koningsspelen
- Startgesprekken in september

Tenslotte

Het jaar 2025 overziende stellen het bestuur en toezicht vast dat elke dag les gegeven mocht worden aan de kinderen van de school. Er was blijdschap en reden tot dankbaarheid als we denken aan geboortes, verjaardagen, jubilea etc. Er waren echter ook zorgen, kleine, maar soms ook grote zorgen. In verschillende gezinnen was rouw en verdriet. Bij verschillende leerkrachten zijn geliefde ouders overleden. We wensen hen allen de troost en de nabijheid van de Heere toe. Verschillende kinderen, ouders en collega's waren ziek of moesten opgenomen worden in het ziekenhuis. Er zijn langdurig zieke leerkrachten.

Toch past oprechte dankbaarheid aan de Heere die alles geleid en bestuurd heeft. Ondanks onze tekortkomingen geeft Hij ons op onze school alles wat we nodig hebben om het werk te doen. Bovendien mocht iedere dag de Bijbel open gaan en verteld worden aan de kinderen. Elke dag werden de psalmen gezongen. Het is de wens van het bestuur en toezicht dat Gods Woord vruchten van bekering mag voortbrengen in het leven van onze kinderen, zodat ook dit vele werk mag zijn tot Gods eer. De Heere geve aan ouders, personeel, kinderen, directeur-bestuurder, MR en bestuur die genade in ons hart om te leven en te werken in afhankelijkheid van Hem.



8. *Verslag bestuur en toezicht*



8. Verslag bestuur en toezicht

Vereniging

De school gaat uit van een vereniging, zoals in de statuten vermeld is: [Vereniging tot het verstrekken van Schoolonderwijs op Reformatorische grondslag](#).

Elk jaar is minimaal één Algemene Ledenvergadering waar het bestuur en toezicht verantwoording afleggen over het gevoerde beleid. Op 27 november 2019 zijn de statuten aangepast op de uitvoering van het one tier model. De vereniging is ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 40477000.

Op 31 december 2025 telde de vereniging 266 leden en 120 contribuanten. Ten opzichte van 2024 is het aantal leden met één gestegen. De personen zijn contribuant als zij niet als lid zijn ingeschreven of als zij niet bij één van de reformatorische kerkgenootschappen horen.

Toezicht

	Betaalde functie		Nevenfunctie
A. Morren	Toezichthouder, voorzitter	Docent MBO	Geen
T.J.C. de Jong	Toezichthouder, 2e voorzitter	Onderwijsadviseur Leiderschap en Coaching	Geen
G. Valkenburg	Toezichthouder	Directeur ICT-bedrijf	Bestuurslid ICT Valley Voorzitter bedrijven-kring Ondernemend Veenendaal Bestuurslid federatie ondernemersverenigingen Valleiregio
G.J. Bunt	Toezichthouder	Technisch adviseur	Geen
B. van Egdom	Toezichthouder	Operationeel directeur ICT bedrijf	Geen
A. Kok	Toezichthouder	Controller	Lid gemeenteraad
G.J. de Vries	Toezichthouder	Directeur accountantsorg.	Geen

In het verslagjaar 2025 werd door het bestuur en toezichthouders van de Calvijnsschool veertien keer vergaderd op:

- 21 januari
- 18 maart
- 15 april
- 6 mei
- 3 juni
- 10 juni ALV
- 19 juni
- 8 juli
- 9 sept stuurgroep
- 23 sept
- 7 oktober stuurgroep
- 11 nov stuurgroep
- 18 nov
- 9 december stuurgroep

Daarnaast was toezicht aanwezig bij verschillende bijeenkomsten met personeel (jaaropeningen en -sluitingen en afscheid van groep 8) en hebben we vergaderd om samen met projectorganisatie Quadraat over de nieuwbouw te spreken.

Binnen Vebakowos verband is er een lerend netwerk. Ook bestuurders en toezichthouders kunnen naar deze bijeenkomsten gaan.

In 2025 zijn de lesbezoeken geweest. Toezichthouders gaan dan in tweetallen op lesbezoek bij de leerkrachten of in gesprek met onderwijsondersteunend personeel. Dit zijn waardevolle bezoeken om zicht te houden op het reilen en zeilen binnen de school en betrokken te zijn op het personeel. Toezichthouders komen als gast, ze geven geen beoordelingen over de lessen.

De bestuurders en toezichthouders ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Het is mogelijk dat zij een cursus of scholing, gerelateerd aan het bestuurswerk, declareren. Dit geldt ook voor de gemaakte reiskosten. Er is geen sprake van meldingen van belangenverstrengeling en/of mogelijke conflicterende rollen of functies.

Bestuursorganisatie

In het jaar 2019 heeft het bestuur besloten om door te gaan in een

one tier model, waar het bestuur en toezicht een toezichthoudend bestuur is geworden per 1 januari 2020. De directeur is toegetreden als directeur-bestuurder. Het toezichthoudend bestuur houdt een belangrijke rol bij identiteitsgerelateerde zaken.

In de rol van interne toezichthouder ziet het bestuur toe op de deugdelijkheid van de uitvoering van de gemandateerde taken door de directeur-bestuurder. Ze doet dit vooral door bestudering van de managementrapportages van de directeur-bestuurder en hierop kritisch te reflecteren.

Het toezichthoudend bestuur beoordeelt de belangrijkste besluiten, waaronder de begroting, bestuursformatieplan, benoeming externe accountant, het strategisch beleidskader, strategisch meerjarenplan en de jaarrekening en keurt deze goed indien akkoord.

De toezichthouder heeft geconcludeerd dat de ontvangen rijksbijdragen doelmatig en rechtmatig zijn besteed. De middelen hebben in het overgrote deel van de gevallen bijgedragen aan het bereiken van de gestelde doelen uit het schoolplan, de meerjarenbegroting en andere beleidsdocumenten. Het toezichthoudend bestuur ziet toe op de rechtmatige en doelmatige bestemming en aanwending van middelen. Ze doet dit vooral door bestudering van de managementrapportages, begroting, jaarrekening en het jaarverslag van de directeur-bestuurder en hierop kritisch te reflecteren.

De toezichthouder ziet toe dat de directie handelt volgens de wettelijke voorschriften, zoals deze met name van rijkswege zijn vastgesteld. De toezichthouder heeft geconcludeerd dat de directeur-bestuurder in 2025 gehandeld heeft volgens de wettelijke voorschriften.

Het toezichthoudende bestuur reflecteert regelmatig op eigen handelen. In de vergadering van het toezichthoudend bestuur is het bestuur zich daarvan bewust. Het toezichthoudend bestuur wil vanuit haar eigen rol volgen hoe het beleid gestalte krijgt in de school. De

managementrapportage wordt besproken in de vergadering, waar doorgevraagd wordt of de basis op orde is en hoe het beleid wordt vorm gegeven. Daarnaast hebben de Toezichthouders financiën en onderwijs minimaal twee keer een gesprek met de directeur-bestuurder en spreken zij over de resultaten van het onderwijs, de doelstelling en mogelijke acties op het onderwijs. Zij zien ook de opbrengsten van het onderwijs en vragen door wat dit betekent. De commissieleden rapporteren aan het toezichthoudend bestuur door middel van een schriftelijk verslag welk resultaat behaald is en welke aanpassingen worden voorgesteld. De toezichthouders richten zich vooral op het doel dat is gesteld, met betrekking tot opbrengsten of jaarplanonderwerpen of financiën.

De toezichthouders controleren hoe de cijfers zijn en vragen door op verschillende terreinen en gebieden. De directeur-bestuurder geeft antwoord of vraagt na bij VGS om de resultaten op het gebied van financiën te kunnen verklaren. Met betrekking tot huisvesting worden de toezichthouders met de expertise huisvesting betrokken, zij vragen na hoe de procedure nieuwbouw/ verbouw loopt. De voorzitter en tweede voorzitter van toezicht zitten in de personeelscommissie. Zij zitten bij de sollicitatiegesprekken vanuit hun hoedanigheid en spreken met de sollicitanten over de identiteit. Daarnaast hebben zij gesprekken met de directeur-bestuurder over het personeelsbeleid van de school. Er kan gemeld worden dat er veel aandacht is voor de doelmatigheid van de besteding van de middelen en het toezicht daarop. Met bovenstaande is duidelijk welk resultaat is behaald met het toezicht.

De directeur-bestuurder kan (leden uit het) toezichthoudend bestuur raadplegen als kennisbronnen op specifieke gebieden. In het toezichthoudend bestuur zijn de portefeuilles verdeeld. Er is een Toezichtkader opgesteld en vastgesteld door de toezichthouders. Het toezichthoudend bestuur heeft een aantal commissies benoemd op de portefeuilles financiën, personeel, onderwijs en huisvesting.

Onder de toezichthoudende taken worden in ieder geval de volgende taken verstaan:

- Goedkeuring van begroting, jaarverslag en, indien van toepassing, het strategisch meerjarenplan;
- Het toezien op de naleving door het bestuur van wettelijke verplichtingen en de code goed bestuur;
- Het toezien op de rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen;
- Het aanwijzen van de accountant (die aan de toezichthouder rapport uitbrengt);
- Het jaarlijks afleggen van verantwoording over de uitvoering van deze taken en bevoegdheden in een jaarverslag.

Op alle onderdelen wordt door het toezichthoudend bestuur nageleefd en gestreefd naar een goede aanpak.

Commissie toezichthouders:

- Financiën (A. Kok en G.J. de Vries)
- Onderwijs (A. de Jong en G.J. Bunt)
- Personeel (A. Morren en T.J.C. de Jong)
- Voorzitter (A. Morren en T.J.C. de Jong 2e voorzitter)
- Huisvesting (G. Valkenburg, G.J. Bunt)

Op een vastgesteld aantal vergaderingen bespreken we de financiën van de school, gekoppeld aan de schooldoelen. De mogelijke risico's worden ingeschat en gemeld. Op dit moment is het zoeken naar nieuw personeel een mogelijk risico. Op elke vergadering van bestuur en toezicht worden de maatschappelijke ontwikkelingen besproken. Daarbij wordt bekeken of de ontwikkelingen invloed hebben op onze school of de identiteit van de school.

Vormgeving toezicht

In 2020 heeft bestuur en toezicht het toezichtskader opgesteld (bijlage 1). Op de manier willen we met elkaar samenwerken en toezicht houden.

In de vergaderingen vragen we door op de resultaten die we te zien krijgen en de besluiten die er zijn of worden genomen.

In 2022 heeft de Johannes Calvijnschool bezoek gehad van de inspectie. Het advies om de scheiding van rollen goed vorm te blijven geven, wordt elke vergadering geëvalueerd. De Toezichthouders werken vanuit de Code Goed Bestuur om goed toezicht te houden. Het toezichtskader wordt jaarlijks geagendeerd en geëvalueerd. Daarnaast stelt Toezicht vragen over de doelmatigheid van besluiten van de directeur-bestuurder.

Vanuit de commissie financiën zijn er regelmatig gesprekken met de directeur-bestuurder over de financiële rapportage en de begroting. Zij geven in de vergaderingen van toezicht een terugkoppeling. De vertrekkende toezichtsleden hebben hun werk overgedragen aan de nieuwe toezichtsleden.

De toezichthouders benoemen de externe accountant in samenspraak met de directeur-bestuurder. Voor de controle van het jaarverslag en de jaarrekening van 2025 is Van Ree Accountants aangewezen als accountant.

Vanuit toezicht is meegedacht en goedkeuring gegeven aan de begroting, het bestuursverslag en het meerjarenplan, wordt toezicht gehouden op de koppeling tussen doelen en middelen en wordt de rechtmatigheid en doelmatigheid getoetst.

Daarnaast was toezicht actief aanwezig bij de start van het nieuwe schoolplan waarbij we samen met personeel en MR nadachten over de koers van de school.

Vanuit de commissie personeel is toezicht betrokken bij de sollicitatiegesprekken en het nadenken over personele zaken. Bij vermenging van bestuursfunctie met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijssector wordt door het intern toezicht orgaan hierover verantwoording afgelegd.

In de begroting is getracht de doelen uit beleidsplannen en het schoolplan te koppelen aan de te besteden middelen. Dit is in lijn met 2023, waar het overgrote deel van de gestelde doelen met behulp van de begrote middelen is gerealiseerd. De beleidsvoornemens en het schoolplan zijn hierbij door de directeur en door Toezicht getoetst aan de praktijkresultaten. Een nadere toelichting van de resultaten per gesteld doel is terug te vinden in de eerdere hoofdstukken.

Jaarlijkse evaluatie

Het toezichthoudend bestuur evalueert jaarlijks zijn functioneren en werkwijze. Tijdens deze evaluatie wordt aandacht besteed aan de effectiviteit van het toezicht, de kwaliteit van de besluitvorming, de onderlinge samenwerking en de relatie met de directeur-bestuurder.

Werkgeversfunctie

De toezichthouders zijn werkgever van de directeur-bestuurder. Er wordt jaarlijks een functioneringsgesprek gevoerd met de directeur-bestuurder en de voorzitter van toezicht en de directeur- bestuurder spreken elkaar regelmatig. Wanneer er belangrijke zaken spelen wordt er een extra overleg moment gepland met toezicht.

Koers

Vanuit de zelfevaluatie en het gesprek met inspectie werd duidelijk dat de toezichthouders sterker mogen vragen naar de doelen, en de realisatie hiervan. Duidelijk en concreet, dit wordt ook in praktijk gebracht.

Het onderwerp huisvesting speelde het afgelopen jaar en zal ook het komende jaar spelen. Vanuit toezicht steunen we de directeur-bestuurder, en zijn we ook actief betrokken bij gesprekken met de gemeente en de wethouder.





Johannes Calvijn school
Koersvast en kindgericht

**Vereniging tot het Verstreken van
Schoolonderwijs op Reformatische Grondslag**

Bestuursnummer 92067, brinnummer 08BF

Locaties: Geerseweg 2, Duivenwal 301, Veenendaal
Postbus 873, 3900 AW Veenendaal
Telefoon 0318 553733

info@calvijnschoolveenendaal.nl
www.calvijnschoolveenendaal.nl