



JAARVERSLAG

2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	03	2. Het Lorentz Casimir Lyceum heeft gewerkt aan...	12	4. Governance	42
A. Bestuursverslag	04	2.1 Positionering met zes focuspunten	13	4.1 Rapportage Raad van Toezicht Stichting ABVOE	42
Dashboard	05	2.2 Personeel- en organisatieontwikkeling	21	4.2 Jaarverslag MR 2024	46
1. Het Lorentz Casimir Lyceum presenteert...	06	2.3 (Onderwijs)kwaliteit	26	4.3 Rapportage oudercommissie	47
1.1 De LCL-missie	06	2.4 Passend onderwijs	31	4.4 Rapportage leerlingenraad (LCLV)	48
1.2 Fundering van ons onderwijs	07	2.5 Toetsing en examinering	32	4.5 Informatiebeveiliging en privacy	48
1.3 Programmammatig werken	09	2.6 Burgerschap en basisvaardigheden	33	5. Financiën, toekomst en continuïteit	50
1.4 Toegankelijkheid van leerlingen	10	2.7 Subsidiegelden Maatschappelijke Diensttijd (MDT)	35	B. Jaarrekening	56
1.5 Organisatiemodel en besturingsfilosofie	10	3. Het Lorentz Casimir Lyceum en haar stakeholders...	36		
		3.1 Sterke banden die inspireren en verbinden	36		
		3.2 Innovatie in actie: leren, ontdekken en creëren	37		
		3.3 Durven denken, durven doen: leren met impact	37		
		3.4 Leren zonder grenzen: internationale kansen voor onze leerlingen	38		
		3.5 Samenwerking	39		

Voorwoord



Beste lezer,

Elke dag opnieuw bruist het Lorentz Casimir Lyceum van activiteit. In onze lokalen, gangen en ontmoetingsplekken werken leerlingen, docenten en medewerkers samen aan leren, ontdekken en groeien. Het is inspirerend om te zien hoe jonge mensen hier hun nieuwsgierigheid volgen, hun talenten ontwikkelen en stap voor stap hun plek in de wereld vormgeven. Tegelijkertijd zie je hoe collega's zich met grote betrokkenheid inzetten om dat proces te begeleiden en mogelijk te maken.

Als school in de Brainportregio voelen wij ons verbonden met een omgeving waarin innovatie, samenwerking en ondernemerschap centraal staan. Die dynamiek zien we ook terug in ons onderwijs. We dagen leerlingen uit om vragen te stellen, om nieuwe perspectieven te verkennen en om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling. Daarmee bereiden we hen niet alleen voor op

vervolgonderwijs, maar ook op een samenleving die voortdurend verandert.

Ons schoolplan en onze kernwaarden – uitdaging, nieuwsgierigheid, verantwoordelijkheid, saamhorigheid, plezier en respect – vormen daarbij het fundament onder ons handelen. Ze geven richting aan de keuzes die we maken en aan de manier waarop we met elkaar omgaan. In 2025 hebben we hier verder aan gebouwd, samen met leerlingen, medewerkers en partners. Door met elkaar in gesprek te blijven, ideeën te delen en initiatieven ruimte te geven, blijven we ons onderwijs ontwikkelen.

Het afgelopen jaar liet opnieuw zien hoe waardevol die gezamenlijke inzet is. In grote en kleine momenten werd zichtbaar hoeveel energie er vrijkomt wanneer mensen samen werken aan een gedeeld doel: goed onderwijs en een inspirerende leeromgeving voor onze

leerlingen. Dat maakt onze school tot een plek waar mensen zich verbonden voelen en waar ruimte is om te leren, te groeien en te experimenteren.

Dit jaarverslag biedt een inkijk in die ontwikkeling. Het laat zien welke stappen we hebben gezet, waar we trots op zijn en welke inzichten we hebben opgedaan. Tegelijkertijd kijken we vooruit: naar nieuwe kansen, nieuwe ideeën en naar de verdere ontwikkeling van onze school in de jaren die voor ons liggen.

Met vertrouwen en enthousiasme blijven we samen bouwen aan een school waar leerlingen worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen en waar iedereen met plezier en betrokkenheid bijdraagt aan onze gezamenlijke missie.

Rob van Velthoven

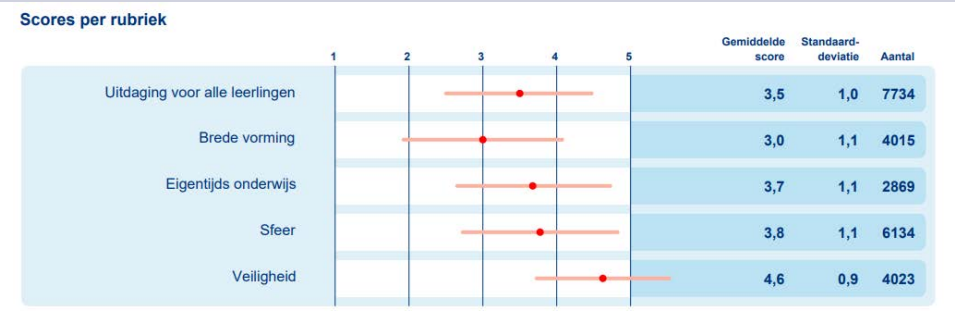
Bestuurder LCL

Bestuursverslag

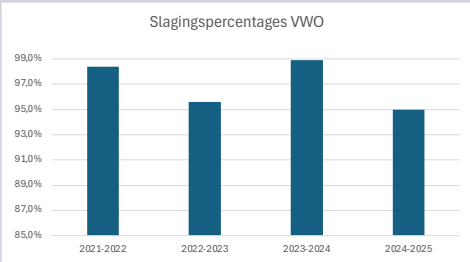
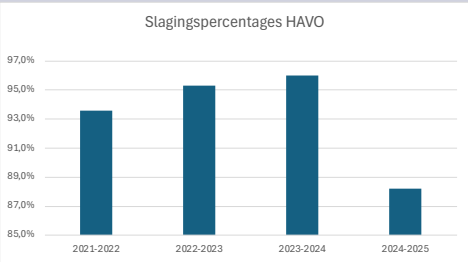
Dashboard

Onderwijskwaliteit en resultaten

Leerlingwaardering 2025

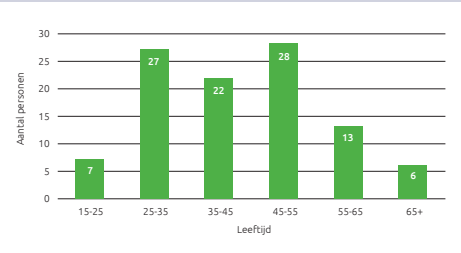


Slagingspercentages

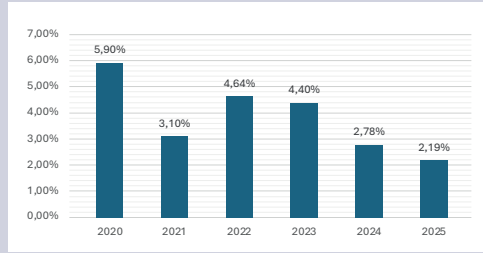


Personeel

Leeftijdsofbouw docenten



Ziekteverzuim



Leerlingpopulatie

Aantal leerlingen per 1 oktober

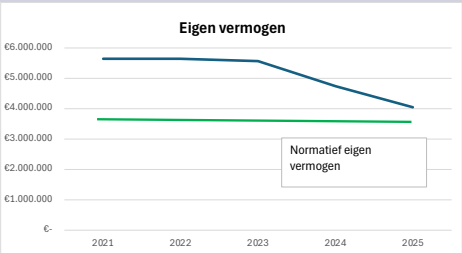
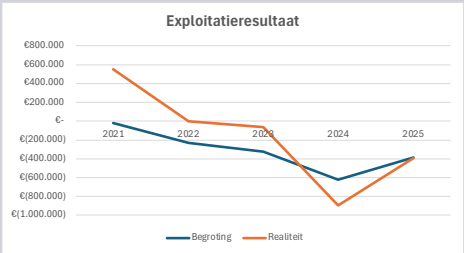
Jaar	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal leerlingen	1216	1230	1270	1273	1203	1110	1070	1141	1199

Verdeling leerlingen over de leerjaren en de opleidingen in 2025

	havo/vwo	havo	atheneum	gymnasium	Totaal
Brugklas	74	27	58	85	244
Leerjaar 2	76	41	58	82	257
Leerjaar 3		66	79	38	183
Leerjaar 4		58	83	28	169
Leerjaar 5		89	94	21	204
Leerjaar 6			110	27	137
Vavo-leerling		2	3		5
Totaal					1199

Financiën

Ontwikkeling van het resultaat



1 Het Lorentz Casimir Lyceum presenteert...

In ons schoolplan *'Het kompas voor de toekomst! 2023-2026'* worden tal van onderwerpen genoemd waaraan hard gewerkt is binnen het LCL. Naast dit schoolplan waren er vier pijlers die zorgden voor kaders en richting om resultaten te boeken:

1. de LCL-missie;
2. de fundering van ons onderwijs (filosofie, visie, ontwerpprincipes en didactische technieken);
3. het organisatiemodel en de besturingsfilosofie;
4. de programmamatische manier van werken.

In dit hoofdstuk lichten we deze vier pijlers nader toe.

1.1 De LCL-missie

In de continu veranderende wereld wordt de jong-volwassene begeleid bij het ontdekken en het verder ontwikkelen van zijn kennis en talenten. Het behalen van een havo-, atheneum- of gymnasiumdiploma staat



centraal, wat de basis legt voor een vervolgopleiding. De leerling is daarnaast goed toegerust om actief deel te nemen aan de veranderende maatschappij. Dit is de missie van het LCL. Echter, om deze missie te realiseren is het van belang om de onderwijsfilosofie, visie, ontwerpprincipes en didactische technieken te beschrijven, voordat we aan de slag gaan met inkleuring van ons onderwijs.

1.2 Fundering van ons onderwijs

Het voortgezet onderwijs verandert voortdurend met concepten als gedifferentieerd leren, formatief handelen en curriculumherziening. Voor onze school is het essentieel om hierin weloverwogen keuzes te maken passend bij onze visie, doelgroep en omgeving. Door een sterk onderwijskundig fundament worden ontwikkelingen in samenhang met elkaar aangepakt. Daarom hebben we onze onderwijsfilosofie, visie, ontwerpprincipes en didactische middelen scherp geformuleerd en dienen ze als basis voor de implementatie van het schoolplan.

De boom als metafoor

Onze onderwijsstructuur wordt verbeeld als een boom:

- **Wortels:** De onderwijsfilosofie, gebaseerd op leertheorieën en inzichten van onderwijskundigen als Casimir en Dewey. Hun uitgangspunten benadrukken context, positieve bekrachtiging en een balans tussen autonomie en begeleiding.
- **Stam:** Onze visie op goed onderwijs, gericht op betekenisvol leren en persoonlijke ontwikkeling, met een sterke focus op kennis en vaardigheden.

- **Takken en blaadjes:** De leer- en ontwerpprincipes die uitmonden in concrete didactiek en werkvormen, zoals directe instructie, contextrijke opdrachten en digitale hulpmiddelen.



Figuur 1: de boom als fundament voor ons onderwijs

De LCL-onderwijsfilosofie

Onze onderwijsfilosofie is geworteld in de inzichten van Rommert Casimir en John Dewey. Casimir benadrukte dat leerlingen ruimte en doelgericht onderwijs nodig hebben om te groeien. Hij pleitte voor contextrijke activiteiten en projecten die leerlingen uitdagen, ook buiten hun comfortzone,

om zo vertrouwen en leerplezier te ontwikkelen. Dewey voegde hieraan toe dat leren het meest effectief is wanneer theorie en praktijk worden verbonden en leerlingen leren door te doen.

Beide denkers benadrukken dat groei plaatsvindt binnen duidelijke kaders die aansluiten bij de leefwereld van de leerling, met positieve bekrachtiging als sleutel. Hun visie sluit naadloos aan bij het werk van Deci en Ryan, die stellen dat motivatie ontstaat door autonomie, competentie en verbondenheid. Leerlingen leren het beste als ze invloed hebben op hun leerproces, vertrouwen ontwikkelen in hun eigen kunnen en zich veilig en gesteund voelen.

Docenten spelen hierin een centrale rol, niet alleen als kennisoverdragers maar ook als inspirerende begeleiders. Zij creëren een stimulerende leeromgeving waarin leerlingen samenwerken, reflecteren en leren verantwoordelijkheid te nemen. Zo bouwen we aan onderwijs dat niet alleen kennis overbrengt, maar leerlingen voorbereidt op een betekenisvolle plek in de samenleving.

De LCL-onderwijsvisie

Wij **ZIEN** de leerling staan, want wij....

- zijn nieuwsgierig naar die leerling en leerlingen zijn nieuwsgierig naar de ander;
- waarderen talenten;
- helpen als het nodig is;
- zorgen voor een plezierige sfeer om in te leren en te werken;
- zijn trots; iedereen mag er zijn en iedereen krijgt bij ons de beste kansen.

Wij **DAGEN** de leerling **UIT**, want wij....

- bereiden hen voor op de toekomst;
- geven hen het vertrouwen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces;
- laten die leerling eigen keuzes maken;
- stimuleren hen om goed te presteren en tegelijkertijd te werken aan persoonlijke ontwikkeling;
- laten hen actief deelnemen aan de snel veranderende wereld buiten de school, zowel regionaal, in onze Brainport regio, nationaal als internationaal.

Leer- en ontwerpprincipes

Onze onderwijsstrategie berust op acht basisprincipes:

1. *Vakspecifieke kennis en vaardigheden*

Een sterke kennisbasis vormt de ruggengraat van leren. Vaardigheden bloeien wanneer ze in samenhang met kennis worden aangeboden, zodat leerlingen verbanden leren leggen en groeien in inzicht. Zo bouwen we stap voor stap aan een stevige basis voor hun toekomst.

2. *Realistisch en contextrijk leren*

Wanneer opdrachten aansluiten bij de belevingswereld van leerlingen, voelen ze urgentie en betrokkenheid. Samenwerkingen met externe partners brengen de echte wereld de klas in, waardoor leren betekenis krijgt. Dit stimuleert motivatie en eigenaarschap.

3. Activerend leren

Leren door doen geeft energie en maakt kennis tastbaar. In een veilige omgeving mogen leerlingen experimenteren, fouten maken en opnieuw proberen, zodat zij met vertrouwen blijven groeien. Elke stap in dit proces versterkt hun creativiteit en doorzettingsvermogen.

4. Samen leren en werken

Docenten en leerlingen dragen samen verantwoordelijkheid voor het leerproces, waarbij de docent richting geeft en vertrouwen biedt. Langzaam groeien leerlingen in zelfstandigheid en samenwerking. Dit wederzijdse leren verrijkt zowel de docent als de leerling.

5. Focus op product en proces

Het pad naar het einddoel is minstens zo waardevol als het resultaat. Reflectie en formatieve evaluatie helpen leerlingen om te groeien en richting te vinden in hun leerproces. Zo leren zij hun eigen ontwikkeling te sturen.

6. Uitdagende opdrachten

Hoge verwachtingen stimuleren leerlingen om het beste uit zichzelf te halen. Door opdrachten aan te passen aan hun niveau ervaren ze succes en blijven ze gemotiveerd. Differentiatie maakt ambitie toegankelijk voor iedereen.

7. Effectieve inzet van ICT

Digitale hulpmiddelen verrijken het leerproces door onderzoek, communicatie en creativiteit te ondersteunen. Ze zijn een middel om leren te verdiepen, geen doel op zich. Hierdoor blijven technologie en inhoud in balans.

8. Doorlopende leerlijn

Een goede afstemming binnen de school zorgt voor samenhang en opbouw in het onderwijs. Leerlingen ervaren continuïteit en uitdaging, waardoor zij geleidelijk groeien in kennis en vaardigheden. Zo bouwen we bruggen tussen heden en toekomst.

Didactische technieken

Onze methodieken variëren van directe instructie tot innovatieve projecten zoals Challenge-Based Learning, gebruik van Virtual Reality (VR) en het toepassen van generatieve kunstmatige intelligentie (GenAI). Deze technieken worden afgestemd op de leerdoelen, context en diversiteit van leerlingen.

1.3. Programmamatisch werken

Het schoolplan is ambitieus en bevat drie programmalijnen met concrete doelen. Deze programmalijnen komen uitgebreid aan bod in hoofdstuk 2. Bij het opstellen van het schoolplan is bewust gekozen om programmamatisch te gaan werken. Waarom hebben we voor deze aanpak gekozen? We willen:

- bepaalde, complexe doelen nastreven;
- snel kunnen inspelen op ontwikkelingen;
- overzicht en samenhang aanbrengen;
- scherper sturen op inzet van middelen;
- doelgericht samenwerken met andere partijen;
- niet steeds de structuur veranderen;
- houvast hebben in de projectaanpak.

1.4. Toegankelijkheid van leerlingen

Onze school neemt in de brugklas leerlingen aan die minimaal een havo-advies van de basisschool ontvangen. Wij streven ernaar een leeromgeving te creëren waarin elke leerling zich thuis voelt en de kans krijgt om te excelleren. Wanneer een leerling onverhoopt op onze school niet op zijn of haar plaats is helpen we haar/hem met het zoeken naar een geschiktere plaatsing. Onze school is toegankelijk voor leerlingen met een lichamelijke beperking en ons zorgteam biedt persoonlijke begeleiding aan leerlingen met aandachtspunten op het gebied van leren en gedrag.

1.5. Organisatiemodel en besturingsfilosofie

Organisatiemodel

Bij het LCL hebben we een droom: een organisatie die niet alleen goed functioneert, maar ook inspireert, innoveert en samen groeit. Een plek waar stabiliteit en vernieuwing hand in hand gaan, en waar iedereen, van docent tot leidinggevende, een actieve rol speelt in het realiseren van ons gezamenlijke doel: toekomstgericht en dynamisch onderwijs.

Traditionele structuren, hoe nuttig ze ook zijn, bieden vaak te weinig ruimte voor wendbaarheid en creatieve oplossingen. Toch hebben ze hun waarde, als solide basis voor het naleven van wettelijke verplichtingen en het borgen van duidelijkheid. Daarom hebben we in 2023 gekozen voor iets bijzonders: een dubbel organisatiemodel waarin het beste van twee werelden samenkomt. Dit model wordt nog steeds gehanteerd.

In onze **lijnorganisatie** vinden we de stevigheid die nodig is voor een publieke onderwijsinstelling. Hier worden processen gewaarborgd, verantwoording afgelegd en afspraken nagekomen. Maar tegelijkertijd geven we ruimte aan een parallelle **matrixorganisatie** – een speelveld van creativiteit, vernieuwing en samenwerking. Hier worden ideeën geboren, vastgeroeste patronen doorbroken en nieuwe energie ontketend.



Figuur 2: lijn- versus matrixorganisatiemodel

In deze matrixorganisatie komen vernieuwingen tot leven. De drie programma-lijnen vormen de ruggengraat, gedragen door werkgroepen waarin collega's uit de lijnorganisatie samenwerken. Deze teams krijgen de vrijheid en autonomie om binnen duidelijke kaders te dromen, te ontwerpen, te creëren en te experimenteren. Hier mag het onverwachte gebeuren. Hier ontstaat innovatie. En wanneer deze vernieuwingen klaar zijn voor de praktijk, worden ze met zorg en ondersteuning geïmplementeerd in de lijnorganisatie. Zo versterken beide modellen elkaar in een vloeiende wisselwerking.

Deze manier van werken gaat niet alleen over structuur; het gaat over vertrouwen in mensen, het viëren van creativiteit en het omarmen van verandering. Het is een model dat de organisatie in beweging houdt, met als hartslag de gedeelde overtuiging dat we samen iets groters bouwen. Hier krijgt iedereen de kans om bij te dragen, om uitgedaagd te worden, en om zichzelf en het onderwijs steeds weer te vernieuwen. Bij het LCL zijn we niet alleen bezig met het onderwijs van vandaag, maar bouwen we aan de toekomst. Samen zijn we wendbaar en krachtig en vol vertrouwen ontwikkelen we ons verder.

Besturingsfilosofie

Onze besturingsfilosofie verbindt ons organisatie-model met zes kernwaarden: uitdaging, nieuwsgierigheid, verantwoordelijkheid, saamhorigheid, plezier en respect. Deze waarden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en gelden voor alle medewerkers binnen het LCL. Samen vormen ze de basis voor ons gedrag en onze samenwerking.

1. Uitdaging

We geloven in elkaars kracht en zetten door om onze gezamenlijke doelen te bereiken. Reflectie, feedback en een open dialoog helpen ons te groeien en het schoolplan tot leven te brengen.

2. Nieuwsgierigheid

Met een open blik en oprechte aandacht ontdekken we nieuwe mogelijkheden, elkaars talenten en onze gezamenlijke toekomst. Door nieuwsgierig te blijven, stappen we uit onze comfortzone en groeien we samen.

3. Verantwoordelijkheid

We handelen vanuit professionaliteit, met ruimte en vertrouwen om keuzes te maken binnen duidelijke kaders. Intrinsieke motivatie en verbondenheid zorgen ervoor dat we daadkrachtig en creatief inspelen op veranderingen.

4. Saamhorigheid

Iedereen is onderdeel van het geheel en draagt bij aan het collectieve belang. Samen leren en werken, met collegiale consultatie en verbondenheid, tilt ons als organisatie naar een hoger niveau.

5. Plezier

Werkplezier is essentieel voor motivatie en een positief teamklimaat. In een veilige omgeving viëren we successen, leren we van elkaar en blijven we betrokken en trots op onze resultaten.

6. Respect

We waarderen elkaars professionaliteit en tonen respect voor iedereen binnen onze organisatie. Dit wederzijdse respect versterkt samenwerking en zorgt voor een omgeving waarin iedereen kan floreren.

2 Het Lorentz Casimir Lyceum heeft gewerkt aan...

In 2025 hebben we verder gewerkt aan de uitwerking van het schoolplan *'Het kompas voor de toekomst! 2023-2026'*. In 2025 waren de volgende drie programmalijnen leidend:

1. Positionering met zes focuspunten;

- Zichtbaarheid vergroten;
- Havo-concept;
- (Tweejarige) havo/vwo klas;
- Versterking atheneum en gymnasium;
- Digitalisering;
- Focuspunt formatief handelen
- Nieuwbouw;

2. Personeels- en organisatieontwikkeling;

- Lerend vermogen;
- Optimaliseren organisatiestructuur;

3. (Onderwijs)kwaliteit.



Aanvullend aan deze drie programmalijnen waren ook de volgende onderwerpen actueel:

- 4. Passend onderwijs;
- 5. Toetsing en examinering;
- 6. Burgerschap en basisvaardigheden.

Deze programmalijnen en onderwerpen lichten we in dit hoofdstuk toe.



2.1 Positionering met zes focuspunten

Focuspunt zichtbaarheid vergroten

In het schoolplan staan nevenstaande doelen beschreven voor het focuspunt zichtbaarheid vergroten om te realiseren in de periode 2023 tot en met 2026.

Reflectie resultaten focuspunt zichtbaarheid vergroten in 2025

Het LCL in 2025: zichtbaar, verbonden en in ontwikkeling

Het LCL heeft ook in 2025 verdere stappen gezet in het vergroten van de zichtbaarheid in de regio. De vernieuwde website, die vorig jaar in een frisse stijl werd gelanceerd, is dit jaar verder door-

PROGRAMMA 1: POSITIONERING MET ZES FOCUSPUNTEN		
Wat staat ons te doen?	0%	100%
Zichtbaarheid vergroten		
1. Een nieuwe website		
2. Zichtbaarheid op social media		
3. Personeelsleden, leerlingen en ouders ambassadeurs maken		
4. Optimale verbinding met de maatschappij: basisscholen, (sport)verenigingen, vervolgonderwijs, werkveld, Brainport		
5. Actieve interne kennisdeling via formele en informele momenten		

Tabel 1: Doelen focuspunt zichtbaarheid vergroten

ontwikkeld met de focus op het actualiseren van de informatie en het gebruiksvriendelijker maken ervan.

Op social media, zoals Instagram, Facebook en LinkedIn, zijn we zichtbaar met een contentkalender die aansluit bij ons schoolplan. Door ver vooruit te plannen zijn we actueler en consistent erin te gaan communiceren. Daarnaast leveren steeds meer collega's een actieve bijdrage aan onze socialmedia-kanalen en delen zij successen en activiteiten via LinkedIn, waardoor ouders en leerlingen een nog persoonlijker en authentieker beeld krijgen van ons onderwijs. We merken dat ouders positief over het LCL spreken en enthousiast reageren op onze berichten.

Verbinding met de buitenwereld

Het LCL is steeds meer extern gericht. Met de introductie van **havoPro** in 2024 zijn er intensieve samenwerkingen ontstaan met het werkveld voor onder meer stages, excursies en gastlessen. Personeel zoekt actief de samenwerking met experts om onze onderwijskundige ambities te realiseren. Om deze groei te ondersteunen, hebben we sinds 2024 in onze school de functie **Transfer Officer**. Deze functie helpt bij het versterken van stakeholdermanagement en ondersteunt docenten bij de organisatie van stages, excursies en gastlessen.

Kennisdeling en professionele ontwikkeling

Op het gebied van kennisdeling zijn mooie stappen gezet. Vier keer per jaar vinden studiedagen plaats, ondersteund door externe experts die bijdragen aan de realisatie van het schoolplan. Focusgroepen werken steeds beter samen en wisselen kennis uit. Daarnaast ontstaan er meer thematische werkgroepen rondom onderwerpen zoals burgerschap, internationalisering,

taal- en rekenbeleid en NT2. De volgende stap is het invoeren van **collegiale visitaties**, zodat docenten elkaar in de klas kunnen ondersteunen bij de implementatie van het schoolplan.

Met deze ontwikkelingen heeft het Lorentz Casimir Lyceum in 2025 haar positie verstevigd als toekomstgerichte en betrokken school, waar verbinding en groei centraal staan.



Focuspunt havo-concept

In het schoolplan staan onderstaande doelen beschreven voor het focuspunt havo-concept om te realiseren in de periode 2023 tot en met 2026.

PROGRAMMA 1: POSITIONERING MET ZES FOCUSPUNTEN		
Wat staat ons te doen?	0%	100%
Havo-concept		
1. Werken met een persoonlijk talentenpaspoort voor leerlingen		
2. Leerlingen begeleiden in hun leerproces door bevlogen en bekwame personeelsleden		
3. Het principe van Challenge Based Learning toepassen		
4. Activerende didactiek toepassen		
5. Het onderwijs in en met de Brainportregio verzorgen		
6. Het onderwijs samen met het vervolgonderwijs vormgeven		
7. Werken met digitale toepassingen		
8. Leerlingen niet alleen opleiden voor hun diploma, maar ook hun 21 ^e eeuwse vaardigheden ontwikkelen		
9. Praktijkgericht onderzoek is onderdeel van het curriculum		

Tabel 2: Doelen focuspunt havo-concept

Reflectie resultaten focuspunt

havo-concept in 2025

Een van de uitkomsten uit het imago-onderzoek is dat de tevredenheid van de havo-leerlingen iets aan het afnemen is. Docenten merken ook dat de intrinsieke motivatie bij leerlingen om onderwijs te genieten vermindert. Naar aanleiding daarvan hebben enkele docenten het focuspunt havo-concept opgepakt. Hoe zorgen we voor meer gemotiveerde havo-leerlingen? Hoe verbeteren we voor onze havo-leerlingen de aansluiting op het vervolgonderwijs?

Het vernieuwde havo-concept is gebaseerd op de volgende drie pijlers:

- havodidactiek;
- pedagogisch klimaat;
- HavoPro

De havodidactiek verschuift van voornamelijk theoretisch naar een combinatie van theorie en praktijk. Hierbij is aandacht voor de wereld buiten school door gebruik te maken van gastsprekers en bedrijfsbezoeken. De lesinhoud zal meer gaan aansluiten op de wereld buiten school en de belevingswereld van havo-leerlingen, zodat leerlingen ook beter voorbereid zullen zijn op hun eigen toekomst. Dit maakt het onderwijs meer relevant

voor de havo-leerlingen, waardoor zij gemotiveerder aan de slag gaan. Een pedagogisch klimaat met persoonlijke aandacht voor de leerlingen is ook van groot belang. Door te investeren in de relatie met de leerlingen ontstaat een veiliger en motiverender (werk)klimaat. Onderwijskundigen zullen tijdens bijeenkomsten didactische en pedagogische handvatten bieden die passen bij deze doelgroep.

In de bovenbouw is gestart met het nieuwe vak HavoPro. HavoPro combineert theorie en praktijk en is onder meer gebaseerd op vaardigheden die nodig zijn in het vervolgonderwijs (mbo/hbo) en in de maatschappij. Tijdens een stageperiode maken leerlingen kennis met het bedrijfsleven door te werken aan vraagstukken. HavoPro biedt leerlingen middels verdiepende LOB-opdrachten (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding) meer zicht op hun eigen talenten en geeft leerlingen de mogelijkheid om uit te zoeken waar hun interesses liggen om zo een gerichtere studiekeuze te maken.

Focuspunt tweejarige havo/vwo-klas

In het schoolplan staan onderstaande doelen beschreven voor het focuspunt tweejarige havo/vwo-klas om te realiseren in de periode 2023 tot en met 2026.

PROGRAMMA 1: POSITIONERING MET ZES FOCUSPUNTEN		
Wat staat ons te doen?	0%	100%
Tweejarige havo/vwo-klas		
1. Leerlingen starten op het niveau dat bij ze past en ontwikkelen zich in hun eigen tempo		
2. Er wordt formatief en summatief getoetst		
3. In jaar twee krijgen leerlingen een advies over het niveau dat het beste bij hen past		
4. In de havo/vwo-klas wordt steeds meer gedifferentieerd onderwijs verzorgd om aan te sluiten bij het niveau van de leerling		

Tabel 3: Doelen focuspunt tweejarige havo/vwo-klas

Reflectie resultaten focuspunt tweejarige havo/vwo-klas in 2025

Het LCL biedt een tweejarige havo/vwo-klas voor leerlingen met een gemengd advies. Dit geeft de leerling de tijd om het juiste niveau te ontdekken. De start is op havoniveau, waarna stapsgewijs naar het midden van de niveaus wordt gewerkt. Formatief handelen staat hierbij centraal. Leerlingen krijgen feedback op hun ontwikkeling en worden summatief getoetst na afronding van een leeronderdeel. Docenten hebben scholing en intervisie gevolgd op formatief handelen en gedifferentieerd lesgeven.

Aan het einde van leerjaar 1 stromen alle leerlingen door naar leerjaar 2, waar ze verder ontdekken of havo of vwo beter past. Differentiatie in instructie, leertijd en leerstof speelt een grote rol. Leerlingen ontwikkelen inzicht in hun mogelijkheden en nemen verantwoordelijkheid. Dit focuspunt is inmiddels volledig geïmplementeerd en geborgd binnen het onderwijs op het Lorentz Casimir Lyceum. Er blijft aandacht uitgaan naar formatief handelen, waarbij de docenten die lesgeven aan de tweejarige havo/vwo-klas

bijgeschoold worden door een externe deskundige. Ook blijft daarnaast gedifferentieerd lesgeven een belangrijk aandachtspunt.

De jaarlaagcoördinatoren van leerjaar 1 en 2 monitoren de vooruitgang en ontwikkeling van het onderwijs binnen de tweejarige havo/vwo-klas. Zij bewaken de implementatie en evaluatie van dit focuspunt.

Focuspunt versterking vwo

In het schoolplan staan nevenstaande doelen beschreven voor het focuspunt versterking vwo, te realiseren in de periode 2023 tot en met 2026.



PROGRAMMA 1: POSITIONERING MET ZES FOCUSPUNTEN		
Wat staat ons te doen?	0%	100%
Versterken atheneum en gymnasium		
1. Een ruim aanbod aan vakken in de bovenbouw		
2. Veel extra activiteiten naast de lessen		
3. Leerlingen worden door bevlogen docenten op verschillende manieren maximaal uitgedaagd		
4. Alle talenten worden gezien, gewaardeerd en gevisualiseerd in een talentenpaspoort		
5. Leerlingen krijgen ruimte in hun lesrooster om eigen keuzes te maken		
6. Extra activiteiten voor leerlingen die meer in hun mars hebben		
7. Activerende didactiek toepassen		
8. Het onderwijs in en met de Brainportregio verzorgen		
9. Het onderwijs samen met het vervolgonderwijs vormgeven		
10. Werken met digitale toepassingen		
11. Praktijkgericht en funderend onderzoek is onderdeel van het curriculum		

Tabel 4: Doelen focuspunt versterking atheneum en gymnasium

Reflectie resultaten focuspunt versterking atheneum en gymnasium in 2025-2026

In schooljaar 2024-2025 is het gymnasiumPlus-programma gestart met een klas van 27 leerlingen. Dit is een aparte klas gericht op de meer- en hoogbegaafde leerlingen. Het curriculum wordt compacter aangeboden, waardoor er meer tijd vrijkomt voor verdieping en verrijking. Vakken als Big History, programmeren, filosofie en wiskundeplus worden extra aangeboden, boven op het reguliere gymnasiumcurriculum. De leerlingen zijn samen met ontwikkelingsgelijken en krijgen tijd om hun eigen interesses en vragen te onderzoeken op hun manier. Docenten zijn geschoold met betrekking tot onderwijs aan hoogbegaafden. In schooljaar 2025-2026 heeft het gymnasiumPlus klas 2 bereikt en is een nieuwe klas gestart in de brugklas.

De werkgroep besteedt aandacht aan het ophalen van ervaringen in diverse klankbordgroepen om het programma gaandeweg bij te stellen. Daarnaast is de werkgroep bezig met de voorbereidingen voor gymnasiumPlus in het derde leerjaar.

Een van de prioriteiten van de werkgroep was het werven van een hoogbegaafdheidscoördinator die

het hoogbegaafdheidsonderwijs in een versnelling brengt, zodat maatwerktrajecten opgestart kunnen worden in 2025, vooral in de bovenbouw. Een collega volgt hiervoor nu de opleiding.

De werkgroep ontwikkelt ook een Brainsportseniorprogramma voor leerlingen met een maatschappijprofiel, zodat ook zij (naast het programma dat al bestaat voor de natuurprofielen) in 2025 een uitdagend programma kunnen volgen, passend bij hun talenten. In de onderbouw is voor klas 2 en 3 het Brainsport-juniorprogramma nog van kracht.

Het vwo, en het gymnasium in het bijzonder, blijft in trek in de Brainportregio. Dit motiveert om de ambitie passend en uitdagend onderwijs aan te bieden verder vorm te geven.

Focuspunt digitalisering

In het schoolplan staan onderstaande doelen beschreven voor het focuspunt digitalisering om te realiseren in de periode 2023 tot en met 2026.

PROGRAMMA 1: POSITIONERING MET ZES FOCUSPUNTEN		
Wat staat ons te doen?	0%	100%
Digitalisering		
1. Digitale geletterdheid wordt een belangrijk onderdeel binnen de opleiding		
2. Werken met laptops als aanvulling op boeken, zodat leerlingen nog beter tijd- en plaatsonafhankelijk aan school kunnen werken		
3. Blended methodes bieden differentiatie, extra oefenstof of uitdaging		
4. Er komt een plan om de IT-infrastructuur te optimaliseren en de veiligheid te garanderen, inclusief gebruikersgedrag		

Tabel 5: Doelen focuspunt digitalisering

Reflectie resultaten focuspunt digitalisering in 2025

In schooljaar 2025-2026 is het gebruik van laptops door het ingroei-principe uitgebreid naar havo4 en vwo5 naast het gebruik van de boeken. De laptops worden als hulpmiddel ingezet om te kunnen differentiëren, extra oefenstof aan te bieden of leerlingen extra uit te dagen. Ook wordt er via de Teams-omgeving onderling samengewerkt tussen leerlingen en docenten. Tijdens verschillende professionaliseringsactiviteiten hebben collega's de mogelijkheid gehad om hun vaardigheden op het gebied van digitalisering te vergroten. Omdat we met laptops zijn gaan werken, is er ook meer aandacht gekomen voor digitale geletterdheid. Naar aanleiding van de kerndoelen van SLO zijn we bezig met het opzetten van een doorlopende leerlijn voor Digitale Geletterdheid.

Om personeelsleden te ondersteunen in de digitaliseringsslag zijn er binnen de school digicoaches benoemd. Zij ondersteunen collega's onder meer met het werken met Microsoft Teams en het toepassen van laptops als hulpmiddel binnen de lessen. Door middel van inspiratiesessies digitale didactiek en intervisiebijeenkomsten organiseren we mogelijkheden om met elkaar in gesprek te gaan over de inzet van technologie en creëren we ruimte om met elkaar te leren en elkaar te inspireren.

Omdat de laptops in verschillende situaties voor afleiding kunnen zorgen voor leerlingen is er besloten het WiFi-netwerk voor leerlingen zo in te richten dat een groot aantal sites, zoals spelletjes en social media, niet meer bereikbaar is op de laptops van leerlingen.



Tijdens de studiedag hebben we een kick-off georganiseerd voor AI-School. Deze dag stond in het teken van het leren werken met AI voor collega's. Daarnaast staan we aan de start van het gebruik van AI door leerlingen. Zij worden gestimuleerd AI in te zetten bij het maken van hun profielwerkstuk. We participeren in een AI-leerlab van de onderwijsregio om zo de nieuwe ontwikkelingen in co-creatie mee te nemen.

We zijn bezig met het opzetten van een veilige toetsomgeving. Hiervoor zijn we in zee gegaan met Woots. Met deze toepassing is het mogelijk om digitale toetsen op een eigen device te kunnen afnemen in een beschermde omgeving.

Focuspunt formatief handelen

In het schoolplan 2023-2026 staat bij het focuspunt tweejarige havo/vwo-klas beschreven dat formatief handelen in deze klassen belangrijk is. Nu de tweejarige havo/vwo-klassen geborgd zijn in onze school, wordt het formatief handelen verder gebracht naar de andere klassen en leerjaren in de school. Daarom is er een nieuw focuspunt formatief handelen. Formatief handelen helpt docenten en leerlingen om snel inzicht te krijgen waar de leerlingen in hun leerproces staan en wat ze nodig hebben. Is de lesstof begrepen en kan de docent aan de slag met nieuwe stof, of is er nog herhaling, of juist verdieping nodig? Voor het focuspunt formatief handelen zijn de volgende doelen opgesteld:

PROGRAMMA 1: POSITIONERING MET ZES FOCUSPUNTEN		
Wat staat ons te doen?	0%	100%
Formatief handelen		
1. Scholing formatief handelen voor alle collega's		
2. Collegiale visitatie		
3. Borging formatief handelen in de sectieplannen		
4. Kwaliteitskaart formatief handelen		
5. Middels formatief handelen de leerlingen meer eigenaarschap over hun eigen leerproces geven		

Tabel 6: Doelen focuspunt formatief handelen

In 2024-2025 is een kleine groep collega's samen met een externe deskundige, gestart met onderzoeken hoe formatief handelen binnen de school past en kan bijdragen aan onze onderwijskwaliteit.

In schooljaar 2025-2026 is een nieuwe groep gestart met de scholing van formatief handelen.

In deze groep zitten voornamelijk docenten die lesgeven aan de havo/vwo-klassen. Per vaksectie doet minimaal 1 docent mee met de scholing.

Tijdens deze scholingsmiddagen ligt de nadruk op het begrijpen en borgen van en experimenten met formatief handelen in het curriculum.

Focuspunt nieuwbouw

In 2025 is het nieuwe gebouw tot tevredenheid van leerlingen en personeel in gebruik genomen. Begin 2025 zijn alle laatste opleverpunten afgehandeld met alle externe partijen. In 2026 zal worden geïnvesteerd in inrichting om het gebouw te optimaliseren (zoals wandbekleding) en in de terreininrichting. Wij verwachten de komende jaren geen grote investeringen op het gebied van huisvesting.

2.2 Personeel- en organisatieontwikkeling

De taak is om met alle medewerkers het schoolplan verder te vertalen naar de praktijk en zichtbaar te maken. Om ons schoolplan te realiseren is het onder meer van groot belang om een aantal competenties, zoals het lerend vermogen, verder te ontwikkelen. Daarnaast zijn alle medewerkers uitgenodigd meer verantwoordelijkheid op zich te nemen om het schoolplan te realiseren. Hiervoor is een programmalijn personeel- en organisatieontwikkeling opgezet, waarin onderstaande doelen beschreven staan. Deze doelen willen we realiseren in de periode tot en met 2026 of opnemen in het vernieuwde schoolplan per 2027.

PROGRAMMA 2: PERSONEELS- EN ORGANISATIEONTWIKKELING		
Wat staat ons te doen?	0%	100%
Lerend vermogen		
1. Vertalen van ons motto en kernwaarden in gedragskenmerken		
2. Gedragskenmerken opnemen in onze HR-cyclus		
3. Talentenscan voor personeel en leerlingen		
4. Organiseren en verzorgen van formele en informele leeractiviteiten voor personeel		
5. Coachen van leerlingen om kernwaarden eigen te maken		
6. Het LCL sluit zich aan bij TRION opleidingsschool		
7. Het LCL neemt zijn verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het eigen personeel		
8. Medewerkers vragen om feedback en kunnen hier professioneel mee omgaan		
Optimaliseren organisatiestructuur		
9. Onderzoeken wat de beste organisatiestructuur is voor de school		
10. Deze structuur vaststellen en implementeren		
11. Invoeren van systeem dat door softcontrols (gedrag) en hardcontrols (systemen en resultaten) gestuurd en ondersteund wordt		

Tabel 7: Doelen programma personeels- en organisatieontwikkeling

Reflectie resultaten programma 2 personeels- en organisatieontwikkeling

Feiten en cijfers personeelsbestand

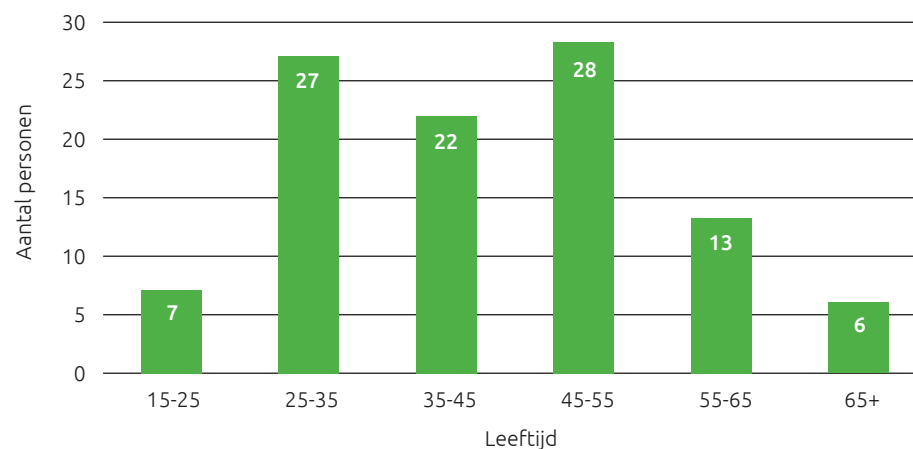
Op 1 oktober 2025 had het LCL in totaal 147 medewerkers bestaande uit 111,0 fte.

Bij het einde van het schooljaar 2024-2025 zijn er 3 docenten en 1 OOP-medewerker vertrokken. In oktober 2025 is 1 docent met pensioen gegaan. Bij aanvang van het schooljaar 2025-2026 zijn 12 nieuwe docenten en 3 OOP-medewerkers gestart. In de loop van het schooljaar zijn er in 2025 nog 3 nieuwe docenten gestart.

De instroom van nieuwe docenten houdt verband met het vertrek van docenten en de instroom van leerlingen. Er is 1 leerling meer in klas 1 ten opzichte van 2024-2025 en 71 leerlingen meer in klas 1 ten opzichte van 2023-2024.

Op 1 oktober 2025 waren in totaal 103 docenten, 40 OOP-ers en 4 directieleden in dienst. Daarnaast zijn er gedurende het jaar gemiddeld 12 stagiairs als docenten in opleiding (van gemiddeld een periode van 3 maanden).

In 2025 waren er in totaal 22 vrijwilligers, waarvan 14 vrijwilligers voor de surveillance tijdens (inhaal)toetsen en examens, 2 vrijwilligers voor bijles, 4 vrijwilligers voor surveillance tijdens de pauze en 2 vrijwilligers ter ondersteuning van personeels- en leerlingactiviteiten op het gebied van bijvoorbeeld catering.



Figuur 3: Leeftijdsopbouw docenten per 1 oktober 2025

Leeftijdsopbouw docenten

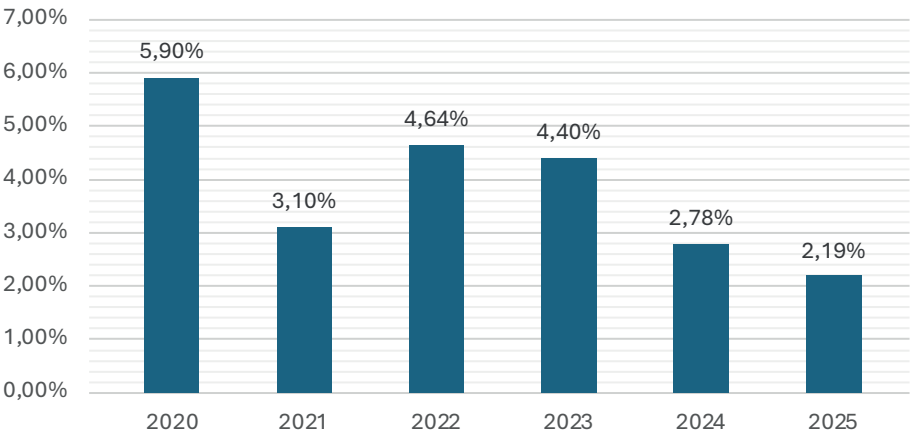
Op 1 oktober 2025 is de leeftijdsopbouw van de docenten geanalyseerd. Ten opzichte van het voorgaande jaar is het aantal jonge docenten (15 tot 25 jaar en 25 tot 35 jaar) toegenomen, terwijl de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar iets gedaald is. De categorieën 45 tot 55 jaar, 55 tot 65 jaar en 65+ jaar zijn licht gestegen.

De school kent een evenwichtige mix van leeftijden, waarbij jongere en oudere medewerkers elkaar aanvullen. Oudere docenten brengen waardevolle ervaring, vakkennis en een breed netwerk mee, terwijl jongere docenten beschikken over actuele vaardigheden die aansluiten bij de hedendaagse onderwijsbehoeften. In de strategische personeelsplanning (SPP) van 2025 is verder onderzocht hoe jong talent aangetrokken en behouden kan worden, en hoe de school aantrekkelijk blijft voor ervaren medewerkers.

Ziekteverzuim

In 2025 bedroeg het gemiddelde ziekteverzuim 2,19%, met een gemiddelde verzuimfrequentie van 1,22 per werknemer. De verdeling van het verzuim was als volgt: :

- Kort (1-7 dagen): 0,92%
- Middel (8-42 dagen): 0,25%
- Lang (43-365 dagen): 0,57%
- Extra lang (>365 dagen): 0,45%



Figuur 4: Verzuimpercentage per jaar

De gemiddelde verzuimduur per ziekmelding was 5,57 dagen. Ten opzichte van 2024 is wederom zowel het verzuimpercentage als de meldfrequentie gedaald. Langdurig verzuim had een significante invloed op de totale verzuimcijfers.

Medewerkersonderzoek en verbeterplan

In oktober 2025 is het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek uitgevoerd met de slogan: *“Alleen met elkaar kunnen we onze school verder ontwikkelen. Samen zijn we verantwoordelijk voor de koers die we lopen.”*
In totaal vulde 74% van de medewerkers de enquête in.

In onderstaand overzicht staan de resultaten van de medewerkersonderzoeken in de afgelopen jaren. Uit de meting van 2025 is overal een lichte stijging te zien t.o.v. de meting in 2023 en de medewerkersonderzoeken daarvoor.

	Gemiddelde scores per rubriek			
Rubriek	2019	2020/2021	2023	2025
Algemeen	n.v.t.	n.v.t.	4,1	4,2
Interne communicatie	3,2	3,1	3,4	3,5
Kwaliteitszorg	3,6	3,4	3,8	4,0
Rector-Bestuurder	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	3,8
Relatie met leerlingen en ouders	n.v.t.	n.v.t.	4,3	4,3
Samenwerking collega's	3,4	3,5	3,6	3,7
Schoolleiding	3,2	3,1	3,6	3,7
Uitdagings-/ontplooiingsmogelijkheden	3,7	3,7	4,0	4,2
Waardering/voldoening werk	4,1	4,1	4,1	4,1

De resultaten zijn in november 2025 gedeeld met de schoolleiding, pMR en medewerkers. Ook hebben op 4 en 6 november 2025 medewerkerssessies plaatsgevonden, waarbij in kleine groepjes is gebrainstormd welke verbeteringen medewerkers zelf nog zien voor de school. Deze output is gedeeld met de schoolleiding en is begin 2026 omgezet naar verbeteracties.

Lerende organisatie

In 2025 is een planning gemaakt voor het doorlopen van de gesprekscyclus voor alle medewerkers. Binnen 3 jaar tijd zullen alle nieuwe en bestaande medewerkers een professionaliseringsplan opgesteld hebben en een functionerings-/ontwikkelgesprek gehad hebben waarin hun ontwikkeling als professional en als mens centraal staat.

In 2025 is een start gemaakt met het opstellen van beleid m.b.t. LCL als lerende organisatie. Er is in kaart gebracht wat we al doen en waar nog kansen liggen voor de toekomst. Dit zal verder vorm krijgen in 2026.



Werkdrukvermindering

In 2025 zijn werkdrukverlagende maatregelen geïmplementeerd of gecontinueerd, zoals:

- Meer externe surveillanten bij toetsen, waardoor docenten ontlast worden;
- Een ophoging van de taakuren voor mentoren;
- Extra ondersteunend personeel (administratie- en management-ondersteuning).

Deze maatregelen zijn geëvalueerd met financiën, de pMR en P&O, en worden door docenten als positief ervaren.

Organisatiestructuur en strategische personeelsplanning

Binnen de strategische personeelsplanning (SPP) is opnieuw gekeken naar de functiemix en leeftijdsopbouw van docenten. Belangrijke ontwikkelingen blijven:

- Er is opnieuw een instroom van LB- en LC-docenten, wat doorgroei-mogelijkheden naar LC- en LD-functies creëert;
- De grootste groep docenten bevindt zich in de leeftijdscategorieën 25 tot 55 jaar, met potentieel voor promotie naar LC- en LD-functies;
- De groep 55-67 jaar zal de komende jaren rustig blijven krimpen door (vervroegd) pensioen;
- De arbeidsmarkt blijft krap, met name voor vakken als informatica, scheikunde, natuurkunde en klassieke talen.

Preventie en duurzame inzetbaarheid

Jaarlijks wordt beoordeeld welke medewerkers risico lopen op langdurige uitval. Voor hen worden maatwerktrajecten opgesteld om uitval te voorkomen of functioneren te verbeteren. Indien nodig wordt uitstroom begeleid.

Beheersing van uitkeringen na ontslag

Het LCL voert een zorgvuldig en terughoudend beleid bij beëindiging van dienstverbanden, gericht op het voorkomen en beperken van uitkeringen na ontslag. Hierbij wordt ingezet op tijdige begeleiding en mogelijke overplaatsing. Indien beëindiging onvermijdelijk is, worden juridische en financiële gevolgen zorgvuldig afgewogen.

Banenafpraak en inclusief werkgeverschap

In het kader van de landelijke banenafpraak, zet het LCL zich actief in voor een inclusieve arbeidsmarkt. Wij onderschrijven het belang van participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en leveren hieraan een structurele bijdrage door de wijze van werving en daarnaast kennisuitwisseling en het delen van praktijkervaringen met andere scholen.

Werving en selectie

De focus ligt op het aantrekken van gekwalificeerde en gemotiveerde docenten die bijdragen aan het team. Alle vacatures voor 2025-2026 zijn succesvol ingevuld.

Tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	21	0	0
Nieuwe medewerkers in loondienst met een VOG-verplichting	22	0	1

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

De hierboven genoemde VOG die afwezig was, betreft een externe dienstverlener die in contact komt met leerlingen. De VOG is inmiddels aangevraagd.

Schoolveiligheid

Het Lorentz Casimir Lyceum heeft in 2022 het keurmerk Mijn Veilige School gekregen. Het onderhouden en actualiseren van documenten is een voortdurend proces. In 2026 wordt gestreefd naar een verdere aanvulling en actualisering van documenten en protocollen.

Integriteit

Meldingen van belangenverstrengeling en mogelijke conflicterende rollen en functies dienen te worden gedaan aan de voorzitter van de Raad van Toezicht. Vanaf 2026 zal dit onderwerp jaarlijks worden opgenomen in de agenda van de Raad van Toezicht.

2.3 (Onderwijs)kwaliteit

Bij het realiseren van ons schoolplan streven we naar 'simpelweg' goed en state-of-the-art onderwijs. Onderwijs met tevreden leerlingen, ouders en andere stakeholders met een goed ontwikkelde en inspirerende kwaliteitscultuur. Een cultuur waarin personeelsleden ook hun eigen lerend vermogen continu aanspreken. Om de belofte waar te maken en zicht te houden op en te sturen op de waarderingen en resultaten is een programmalijn (onderwijs)kwaliteit beschreven. In het schoolplan staan onderstaande doelen beschreven om te realiseren in de periode 2023 tot en met 2026.

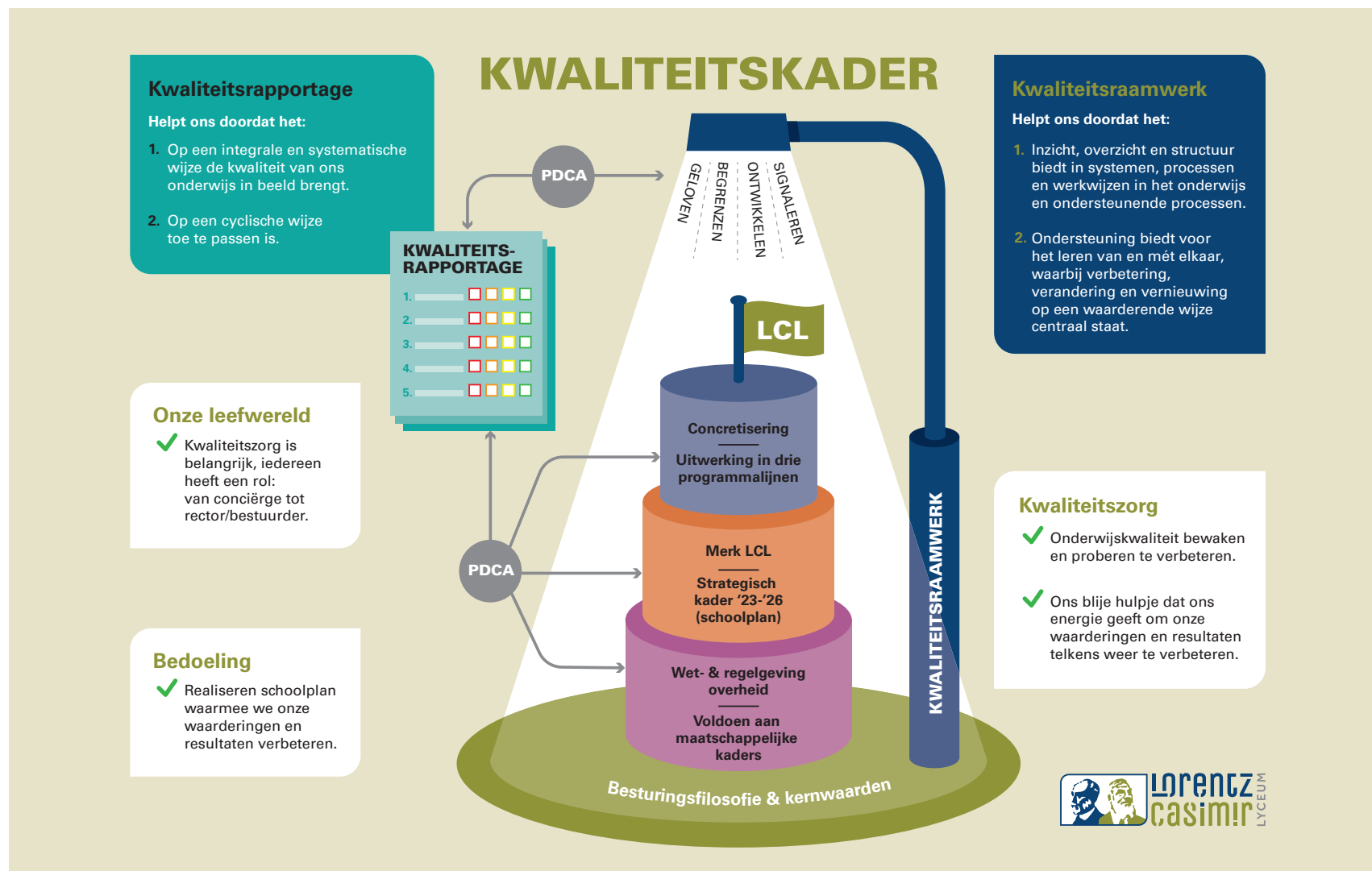
PROGRAMMA 3: (ONDERWIJS)KWALITEIT		
Wat staat ons te doen?	0%	100%
1. Schoolbreed zijn een kwaliteitskader, agenda en kalender opgesteld		
2. Iedere sectie werkt met een sectieplan		
3. Samen is bovenstaande de input voor het schoolbrede jaarplan		
4. Het jaarplan geeft inzicht en mogelijkheden om te sturen op onze waarderingen en resultaten		
5. Er zijn goedgeparticipeerde organen binnen de school: MR en oudercommissie		
6. Er is aandacht voor hard- en softcontrols		
7. Er wordt in de secties opbrengstgericht gewerkt		
8. De plannen worden structureel geëvalueerd volgens de PDCA-cyclus en resultaten worden verwerkt in jaarplannen		

Tabel 8: Doelen programma 3 (onderwijs)kwaliteit

Reflectie resultaten programma 3 (onderwijs)kwaliteit

Kwaliteitszorg bij het LCL

Kwaliteitszorg omvat cyclische en systematische activiteiten, procedures en instrumenten die ingezet worden om de kwaliteit van onderwijs te waarborgen en verbeteren. Dit vraagt aandacht op strategisch, tactisch en operationeel niveau. In 2025 hebben we met twee kerninstrumenten binnen een PDCA-cyclus gewerkt. Deze zijn gevisualiseerd in het **kwaliteitskader**.



Figuur 5: Kwaliteitskader

- **Kwaliteitsraamwerk:** Inzicht in processen en systemen voor goed onderwijs, waarbij structuur en dialoog centraal staan. Het raamwerk bevordert actiegericht verbetering, balans tussen harde en zachte krachten, en leren van elkaar.
- **Kwaliteitsrapportagetool:** Jaarlijkse evaluatie van kritische succesfactoren gekoppeld aan interne doelen en inspectiestandaarden, met focus op transparantie en verbetering.

Kwaliteitsraamwerk

Het raamwerk ondersteunt bij het realiseren van consequent goed en *state-of-the-art* onderwijs en brengt balans tussen professionele ruimte en gezamenlijke afspraken. Uitgangspunten zijn:

1. Vertrouwen in wie we zijn en wat we doen.
2. Afspraken maken over doelen en resultaten.
3. Monitoren en leren van elkaar.
4. Wendbaarheid door reflectie, feedback en feedforward.

Kwaliteitsrapportagetool en participatie

De rapportagetool biedt jaarlijks inzicht in beleid, waarderingen en resultaten en helpt te toetsen of interne doelen bijdragen aan beter onderwijs. Daarnaast zijn er aanvullende instrumenten gebruikt om de (onderwijs)kwaliteit te volgen en te verbeteren:

- Jaarplannen secties met o.a. als aandachtspunt opbrengstgericht werken;
- Jaarplannen programmalijnen.

In 2025 zijn de 2 kerndocumenten en de twee aanvullende documenten gebruikt. De kwaliteitscultuur is o.a. hiermee verder ontwikkeld en heeft geresulteerd in mooie resultaten en waarderingen.

Klachtenprocedure

Binnen het Lorentz Casimir Lyceum is er een 'Gedrags- en integriteitscode' waarin onder meer beschreven staat op welke wijze wij met elkaar om willen gaan en wat onze gezamenlijke waarden en normen zijn. Het kan onverhoopt gebeuren dat er een situatie ontstaat waarbij men zich niet gehoord voelt of zich onterecht bejegend of behandeld voelt. Wij proberen altijd om dit samen op te lossen. Mocht dit niet lukken dan bestaat de mogelijkheid voor leerlingen of ouders om een klacht in te dienen bij één van de interne vertrouwenspersonen. Voor medewerkers kan dit zowel bij één van de in- of externe vertrouwenspersonen zijn. De klachtenprocedure beschrijft de manier waarop een klacht ingediend kan worden en behandeld wordt. Het streven is om klachten adequaat, professioneel en in goed overleg met alle partijen op te lossen.

2.3.1 Waarderingen

Leerlingwaardering

In maart 2025 hebben we, middels een enquête via de Onderwijsspiegel, de waardering van de leerlingen opgehaald. In onderstaande tabel staan de resultaten weergegeven.

Scores per rubriek

	1	2	3	4	5	Gemiddelde score	Standaard-deviatie	Aantal
Uitdaging voor alle leerlingen						3,5	1,0	7734
Brede vorming						3,0	1,1	4015
Eigentijds onderwijs						3,7	1,1	2869
Sfeer						3,8	1,1	6134
Veiligheid						4,6	0,9	4023

Figuur 6: Resultaten leerlingenquête

De enquête is ingevuld door 1031 leerlingen. De scores zijn stabiel en laten op brede vorming en eigentijds onderwijs een lichte groei zien, wat in overeenstemming is met activiteiten die we ontwikkelen vanuit het schoolplan. Uitdaging voor alle leerlingen laat een lichte daling zien.

2.3.2 Resultaten

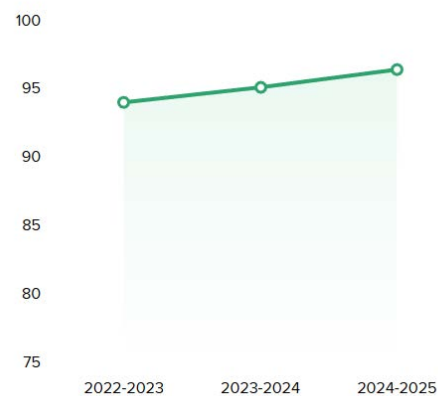
Ook in 2025 heeft de onderwijsinspectie de LCL-resultaten in beeld gebracht. Hieronder is een overzicht te zien van de:

- Onderbouwsnelheid;
- Bovenbouwsucces;
- Onderwijspositie ten opzichte van advies po;
- (Driejaarsgemiddelde) examencijfers;
- Examenresultaten afgelopen jaren inclusief percentielscores.

Dit zijn de resultaten afgezet tegen de normen waarop de onderwijsinspectie het LCL beoordeelt.

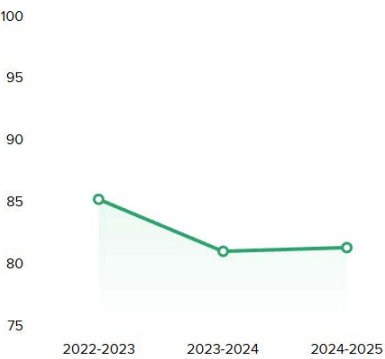
Doorstroom binnen de school

Deze grafiek toont aan hoeveel leerlingen niet zijn blijven zitten in leerjaar 1 en 2.



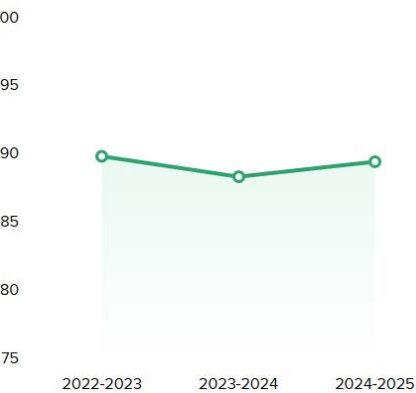
Figuur 7: Doorstroom leerjaar 1 en 2

Deze grafiek toont aan hoeveel procent van de leerlingen op de havo niet blijft zitten in leerjaar 3 t/m 5.



Figuur 8: Doorstroom havo-leerlingen leerjaar 3 t/m 5

Deze grafiek toont aan hoeveel procent van de leerlingen op het vwo niet blijft zitten in leerjaar 3 t/m 6.



Figuur 9: Doorstroom vwo-leerlingen leerjaar 3 t/m 6

Onderwijspositie ten opzichte van advies po

Een school die leerlingen laat opstromen ten opzichte van het basisschooladvies wordt daarvoor beloond met deze indicator. Ook hier scoort ons driejaarsgemiddelde boven de inspectienorm.

	Driejaarsgemiddelde	Inspectienorm	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Onderwijspositie t.o.v. advies PO		4,75%	5,96%	10,49%	15,73%

Schoolscore, op of boven de norm
Schoolscore, onder de norm
Inspectienorm voor het LCL

Figuur 10: Onderwijspositie tov advies po

Examenresultaten en gemiddelde examencijfers havo en vwo

havo			
Schooljaar	Aantal kandidaten dat examen deed	Percentage geslaagden	Gemiddelde examencijfer
2021 - 2022	95	93,6	6,7
2022 - 2023	127	95,3	6,8
2023 - 2024	99	96,0	6,8
2024 - 2025	93	88,2	6,7

vwo			
Schooljaar	Aantal kandidaten dat examen deed	Percentage geslaagden	Gemiddelde examencijfer
2021 - 2022	125	98,4	7,0
2022 - 2023	90	95,6	7,0
2023 - 2024	92	98,9	7,2
2024 - 2025	100	95,0	7,0

Bron: Vensters/DUO

Doorstroom, resultaten en profielkeuze

Op 1 oktober 2025 stonden op onze school 1199 leerlingen ingeschreven. De ontwikkeling van het aantal leerlingen in de afgelopen jaren is als volgt.

Jaar	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal leerlingen	1216	1230	1270	1273	1203	1110	1070	1141	1199

Op 1 oktober 2025 waren de leerlingen als volgt over de leerjaren en de opleidingen verdeeld.

	havo/vwo	havo	atheneum	gymnasium	Totaal
Brugklas	74	27	58	85	244
Leerjaar 2	76	41	58	82	257
Leerjaar 3		66	79	38	183
Leerjaar 4		58	83	28	169
Leerjaar 5		89	94	21	204
Leerjaar 6			110	27	137
Vavo leerling		2	3		5
Totaal					1199

2.4 Passend onderwijs

Het LCL biedt onderwijs op havo- en vwo-niveau. Leerlingen doen niet alleen kennis op die nodig is voor de vervolgopleiding; ze ontwikkelen zich ook persoonlijk, zodat ze actief en betrokken kunnen deelnemen aan de maatschappij. Leerlingen krijgen de kans om te groeien, hun talenten te leren kennen en deze maximaal te ontwikkelen.

Basisondersteuning

Ons onderwijs is steeds in beweging. We zijn nieuwsgierig naar ontwikkelingen op het gebied van pedagogiek en didactiek en kijken daarbij naar de behoeften van onze leerlingen. We bieden een ruime basisondersteuning. Deze ondersteuning wordt bekostigd uit de lumpsum. Onze school kent een intern team van mentoren, jaarlaagcoördinatoren en een ondersteuningscoördinator. Daarnaast zijn er specialisten zoals decanen, leerlingbegeleiders, remedial teachers, NT2-deskundigen en de vertrouwenspersonen.

De mentor richt zich in de onderbouw tijdens de studielessen op het 'leren leren' en op het groepsproces. In de bovenbouw is de aanpak van de mentor meer individueel. Leerlingen werken met een persoonlijk actieplan om meer regie en verantwoordelijkheid te krijgen over hun ontwikkelacties. Zij worden hierbij gecoacht door hun mentor.

Leerlingen die zich niet prettig voelen op school of die zich onveilig voelen, kunnen terecht bij hun mentor of één van de vertrouwenspersonen. In het derde leerjaar en in de bovenbouw begeleiden de mentor en de decaan de leerlingen bij de profiel- en studiekeuze. Leerlingen die extra hulp kunnen

gebruiken bij het ontwikkelen van de basisvaardigheden taal en rekenen krijgen in de onderbouw, en indien nodig in de bovenbouw, remedial teaching. Ook voor leerlingen met dyslexie of dyscalculie is er extra aandacht. In de brugklas wordt remedial teaching gegeven. De dyslexiecoach blijft in de bovenbouw contactpersoon voor vragen en kortdurende begeleiding.

Leerlingen met een andere moedertaal krijgen zowel in de onderbouw als in de bovenbouw NT2-lessen. Ruim 40 leerlingen maken dit schooljaar gebruik van deze begeleiding. De leerlingen werken volgens een persoonlijk ontwikkelperspectief. De NT2-deskundigen houden nauw contact met de eerste opvang anderstaligen en zorgen voor een goede overstap van deze leerlingen naar onze school. Alle leerlingen die hier baat bij hebben, kunnen deelnemen aan een faalangstreductietraining en aan een training plan- en studievoordigheden. Het aantal leerlingen dat hiervan gebruikmaakt neemt toe.

Leerlingen uit de brugklas en de vierde klas kunnen deelnemen aan de periodieke onderzoeken van de GGD. Het LCL participeert in de STORM-aanpak (Strong Teens and Resilient Minds), waarbij scholen, GGD, jeugdhulpverlening, GGZ en de gemeente samenwerken voor mentaal gezonde jongeren. Indien nodig wordt de consulent leerplicht of schoolmaatschappelijk werker betrokken. Binnen de basisondersteuning kunnen leerlingen voor een korte periode gebruikmaken van individuele ondersteuning door een psycholoog of orthopedagoog. Zo'n 80 leerlingen zijn in 2025 kortdurend begeleid.

Extra ondersteuning

Er is individuele extra ondersteuning voor leerlingen die het reguliere onderwijs zonder extra hulp niet succesvol kunnen volgen. Onze school zet hiervoor de kennis en ervaring van (gedrags)deskundigen in. Er is een heldere ondersteuningsstructuur; problemen bij leerlingen komen snel in beeld, waarna zij professioneel worden begeleid. Samen met de leerling wordt een ontwikkelingsperspectief opgesteld dat de begeleidingsdoelen beschrijft. Dit plan wordt besproken en regelmatig geëvalueerd met ouders. De leerlingbegeleider informeert de docenten en werkt nauw met hen samen. Indien nodig vindt overleg plaats met de schoolmaatschappelijk werker, de jeugdarts van de GGD en de consulent leerplicht. Zij nemen deel aan het ZorgAdviesTeam (ZAT) van de school. Wanneer externe hulpverlening betrokken is stemt de leerlingbegeleider de begeleiding op school af met de externe begeleiding. De financiering van de extra ondersteuning verloopt via het Regionaal Samenwerkingsverband. In 2025 hebben zo'n 80 leerlingen met extra hulp en ondersteuning hun schoolcarrière succesvol voortgezet.

2.5 Toetsing en examinering

De rector-bestuurder is verantwoordelijk voor het gehele examenproces. De examensecretaris is een belangrijke spil in de organisatie van schoolexamens en van het centraal examen. De examensecretaris zorgt voor een correcte en zorgvuldige uitvoering van het geheel van de (school)examenprocedures in nauwe samenwerking met de medewerkers op alle niveaus. Daarbij wordt bijgedragen aan de borging van de kwaliteit op inhoud en proces. De examen-

secretaris controleert of iedere kandidaat aan alle eisen die het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) stelt voldaan heeft. Ook worden contacten onderhouden met personen en organisaties binnen en buiten school (ouders, inspectie, Examenloket, College voor Toetsen en Examens (CvTE), DUO, enz.). De examensecretaris houdt de wet- en regelgeving bij, is lid van het landelijk platform voor examensecretarissen (PLEXS), woont jaarlijks de bijeenkomsten van PLEXS bij en volgt gerichte scholing. Per 1 augustus 2025 is een nieuwe examensecretaris gestart, hij wordt aangestuurd door een conrector.

De PTA's en het examenreglement worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld onder leiding van de examencommissie. Hierbij wordt gebruikgemaakt van de checklist Schoolexamen van de VO-raad. De vaksectie is ervoor verantwoordelijk dat het PTA voldoet aan de eisen, zoals vastgelegd in het examenprogramma wat betreft inhoud en vaardigheden. De examencommissie besteedt veel tijd aan de borging van de kwaliteit van de schoolexaminering, onder andere door het beoordelen van schoolexamens en het voeren van gesprekken met secties.

In september is het PTA en het examenreglement vastgesteld door de schoolleiding en goedgekeurd door de MR. Beide documenten zijn voor 1 oktober 2025 aan alle kandidaten en ouders verstrekt en verzonden naar de Inspectie.

2.6 Burgerschap en basisvaardigheden

2.6.1 Burgerschap in het LCL-onderwijs

De werkgroep burgerschapsonderwijs, bestaande uit docenten, heeft voor burgerschap een visie en strategie opgesteld passend bij onze specifieke doelgroep. Het doel van burgerschapsonderwijs op het LCL is het stimuleren van leerlingen om open, nieuwsgierige en kritische wereldburgers te worden die in samenwerking en dialoog met anderen een positieve bijdrage willen leveren aan actuele maatschappelijke vraagstukken nu en in de toekomst. Hiermee is richting gegeven om binnen de vakken het onderwijsaanbod nog meer te verrijken met burgerschap.

Niet-lesgebonden en lesgebonden activiteiten krijgen in de toekomst samenhang door de gekozen leerdoelen: het geven van een onderbouwde mening op controversiële kwesties, het inleven in standpunten van mensen met een andere achtergrond en daardoor het vergroten van het empathisch vermogen, en het kennen van democratische waarden en bij besluitvorming rekening houden met verschillende belangen.

Onze school is een oefenplaats voor burgerschap doordat burgerschap niet alleen een plek heeft in facultatieve activiteiten, maar steeds meer verankerd is in het reguliere onderwijs, denk aan Quest, HavoPro, klankbordgroepen en diverse andere programma's van vakken.

Daarnaast is ook internationalisering uit de startblokken met activiteiten als de Culture Day, uitwisselingen met scholen uit België en Polen en de

toekenning van een subsidie van ErasmusPlus. De toestroom van leerlingen met een niet-Nederlandse achtergrond in onze Brainportregio en dus ook onze school maakt dat internationalisering niet meer is weg te denken in het leef- en werkklimaat binnen de school.

Zowel voor burgerschap als internationalisering is een beleidsplan in een vergevorderd stadium van ontwikkeling, waarin schooleigen doelen zijn geformuleerd. Hierbij hoort ook het uitdenken van een kwaliteitskader voor (onderwijs)activiteiten en een meetinstrument om groei zichtbaar te maken.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Binnen onze school is veel aandacht voor diversiteit. We maken diversiteit bespreekbaar en besteden onder meer jaarlijks aandacht aan de zogenaamde Paarse Vrijdag. We besteden aandacht aan belangrijke gebeurtenissen in de wereld ook op het gebied van sociale veiligheid onder meer middels lesbrieven. Er is veel aandacht voor het mentaal welzijn van leerlingen en personeel.

2.6.2 Basisvaardigheden in het LCL

Taalvaardigheid is voor leerlingen van groot belang om zich te redden tijdens hun opleiding en in de maatschappij. Taal speelt bij alle vakken op school een grote rol. Het begrijpen en het goed kunnen gebruiken van de Nederlandse taal is een voorwaarde om succesvol te kunnen zijn. Het is ons doel leerlingen op hoog niveau de taal eigen te leren maken. Ook voor rekenen is het belangrijk dat de basiskennis en basisvaardigheden op orde zijn om goed uit de voeten te kunnen in de hedendaagse maatschappij. Daarnaast heeft een

goede rekenaar voordeel bij vakken waarbij de rekenkundige kennis, inzicht en vaardigheden van belang zijn, denk hierbij aan wiskunde, (bedrijfs)economie, aardrijkskunde of de bèta-vakken. Voor havo-leerlingen in de bovenbouw zonder wiskunde is rekenen een verplicht vak.

Naast het persoonlijk onderwijskundig rapport dat leerlingen meekrijgen vanuit de basisschool maken de havo- en havo/vwo-leerlingen aan het begin van het schooljaar de Muiswerk Testsuite 1 Nederlands & Dyslexie en Rekenen. Vwo-leerlingen maken de Muiswerk Testsuite 1 Nederlands & Dyslexie en de Intelligentie Structuur Test (IST). In oktober maken alle leerlingen de Cito 0-meting voor taal, rekenen en Engels. Het leerlingbegeleidingsteam bespreekt de resultaten van de testen en beoordeelt welke leerlingen extra oefenlessen of extra uitdaging kunnen gebruiken. De resultaten worden besproken met de jaarlaagcoördinator en de mentor. De vakdocenten worden geïnformeerd wanneer er voor het vak aandachtspunten zijn. Leerlingen met een andere taalachtergrond dan het Nederlands die korter dan zes jaar Nederlands onderwijs hebben gevolgd kunnen gebruikmaken van NT2-begeleiding in kleine groepen.

Extra ondersteuning taal

Op basis van de gegevens uit de genoemde signaleringsinstrumenten wordt in de brugklas de volgende extra ondersteuning aangeboden:

- Hulplessen;
- Remedial teaching;
- Dyslexiebegeleiding;
- Taalondersteuning of NT2-lessen.

Extra ondersteuning rekenen

Op basis van de gegevens uit de genoemde signaleringsinstrumenten wordt in de brugklas de volgende extra ondersteuning aangeboden:

- Rekenen in de onderbouw;
- Hulplessen;
- Remedial teaching.

Voortgang meten en blijven ondersteunen

In de tweede helft van de brugklas maken leerlingen de Cito 1-meting gevolgd door de Cito 2-meting in leerjaar 2. Leerlingen die in leerjaar 2 niet het passende referentieniveau taal of rekenen behalen, maken in het derde leerjaar de JIJ!-toets. Als daaruit blijkt dat een leerling zich nog onvoldoende heeft ontwikkeld op het gebied van taal of rekenen, wordt een remediërend programma aangeboden in Numo/Muiswerk. In havo 4 en vwo 5 maken alle leerlingen een JIJ!-toets om het behaalde referentieniveau te toetsen. Leerlingen die het passende niveau nog niet hebben behaald, krijgen een maatwerkprogramma aangeboden. Doel is dat havoleerlingen uiteindelijk referentieniveau taal 3F en rekenen 3F en vwo-leerlingen taal 4F en rekenen 3F bereiken, zodat zij zich goed kunnen redden op het niveau van de huidige en de vervolgopleiding.

Implementatie nieuwe curriculum

Onze school zal het nieuwe curriculum in schooljaar 2026-2027 schoolbreed implementeren. Dit wordt op sectieniveau opgepakt. In voorjaar 2026 zijn per sectie plannen opgeteld inclusief tijdlijn en benodigde professionalisering en veranderingen in de lessentabel.

2.7 Subsidiegelden Maatschappelijke Diensttijd (MDT)

De Maatschappelijke Diensttijd (MDT) is een overheidsprogramma waarbij jongeren tussen de 12 en 30 jaar zich vrijwillig inzetten voor de samenleving. Ze ontdekken hierbij hun talenten, doen werkervaring op en ontmoeten andere mensen. De subsidieronde in 2025 was bedoeld voor nieuwe en bestaande MDT-organisaties, die als penvoerder namens een partnerschap subsidie aan konden vragen voor een nieuw MDT-project. Het LCL heeft in 2025 geen MDT-trajecten opgestart of afgerond.



3 Het Lorentz Casimir Lyceum en haar stakeholders...

Op het LCL geloven we in de kracht van samenwerking. Wij zetten ons dagelijks in om onze leerlingen niet alleen kennis, maar ook inspiratie en kansen te bieden. Dit doen we door sterke verbindingen te leggen met het vervolgonderwijs, het bedrijfsleven en diverse (kennis)partners. In 2025 hebben we onze samenwerkingen verder versterkt en zijn we nieuwe partnerschappen aangegaan, met als doel onze leerlingen optimaal voor te bereiden op de wereld van morgen.

3.1 Sterke banden die inspireren en verbinden

ORION-netwerk: Samen sterker

LCL is trots lid van het ORION-netwerk, een waardevolle samenwerking tussen meer dan 25 scholen. Dit netwerk brengt bestuurders, docenten en leerlingen samen om van elkaar te leren en elkaar te inspireren. ORION biedt ons:



- **Innovatie en co-creatie** in onderwijsontwikkeling en professionalisering.
- **Een krachtige stem** in het onderwijslandschap, zowel lokaal als landelijk.
- **Unieke kansen** voor onze leerlingen, zoals de ORION Music Awards en Classic Awards.

Door deze samenwerking tillen we het onderwijs naar een hoger niveau en creëren we een omgeving, waarin leerlingen én medewerkers blijven groeien.

3.2 Innovatie in actie: leren, ontdekken en creëren

In een wereld die razendsnel verandert, speelt technologie een cruciale rol.

Onze leerlingen duiken in de wereld van innovatie door:

- **Masterclasses en praktijkopdrachten**, in samenwerking met hightechbedrijven in de Brainportregio.
- **Inspirerende excursies**, waar ze kennismaken met de nieuwste technologische ontwikkelingen.
- Met het vak **Quest** gaan leerlingen op een onderzoekende wijze op ontdekkingsreis langs allerlei interessante onderwerpen, samen met tal van bedrijven uit de regio.

Daarnaast bieden wij een podium aan toptalent via onze Olympiadeschool-status, waar leerlingen de uitdaging aangaan om te excelleren op nationaal en internationaal niveau. Met initiatieven als de **FIRST LEGO League** en **FIRST Tech Challenge** stimuleren we creativiteit en probleemoplossend denken. Onze leerlingen ontwerpen, bouwen en programmeren robots, terwijl ze in teamverband samenwerken aan innovatieve oplossingen.

3.3 Durven denken, durven doen: leren met impact

Wij geloven dat ondernemerschap dé sleutel is tot succes in de toekomst.

Via ons **Business Class-programma** ontwikkelen havo 4-leerlingen hun eigen onderneming, ondersteund door gastsprekers en praktijkgerichte workshops. Dit is onderdeel van ons innovatieve **HavoPro-programma**, dat we in 2024 zijn gestart. In samenwerking met tientallen partners, waaronder Fontys Hogeschool, Technische Universiteit Eindhoven (TU/e) en Remind Learning zetten we een volgende stap richting praktijkgericht leren. HavoPro richt zich op:

- **Challenge-Based Learning**, waarin leerlingen leren door echte problemen op te lossen in samenwerking met bedrijven.
- **Stages en gastcolleges**, zodat leerlingen al vroeg praktijkervaring opdoen en leren van professionals.
- **Een ondernemende mindset**, waarbij leerlingen worden gestimuleerd om hun eigen talenten te ontdekken en in te zetten.

Voor onze meer- en hoogbegaafde leerlingen biedt het **Brainsport-programma** een uitdagende leeromgeving, waarin ze worden begeleid door experts van bedrijven zoals ASML. Voor meer- en hoogbegaafde leerlingen hebben we sinds 2024 een specifieke studierichting opgezet, het **gymnasiumPlus**. We bieden hier het gymnasium compacter aan, waardoor er extra tijd is voor o.a. filosofie en programmeren.



3.4 Leren zonder grenzen: internationale kansen voor onze leerlingen

Leren stopt niet bij de landsgrenzen. Op basis van het in 2024 opgestelde beleidsplan zijn we gaan doorontwikkelen op de onderstaande beleidspunten:

- **Internationale certificaten** zoals Cambridge English en DELF voor Frans, waarmee zij hun talenkennis naar een hoger niveau tillen.
- **Uitwisselingsprogramma's**, zoals de samenwerking met het Luise von Duesberg Gymnasium in Duitsland en het FIRST LEGO League-project op Bonaire.
- **Buitenlandreizen**, waarin leerlingen zich onderdompelen in nieuwe culturen en zich ontwikkelen tot wereldburgers.

Deze ervaringen zorgen voor een bredere blik op de wereld en dragen bij aan persoonlijke groei.

Kunst en Sport: Ruimte voor passie en talent

Bij LCL stimuleren we niet alleen intellectuele ontwikkeling, maar ook creativiteit en sportiviteit. Dit doen we onder andere via de prestigieuze **interlyceales**, waar we het opnemen tegen andere toonaangevende lycea in Nederland. Onze leerlingen schitteren in sportieve en artistieke disciplines en maken deel uit van een rijke traditie van competitie en kameraadschap.

3.5 Samenwerking

Samen werken aan een duurzame toekomst: onderwijs met impact

Bij het LCL geloven we dat onderwijs een sleutelrol speelt in het bouwen aan een duurzame en inclusieve toekomst. We werken intensief samen met partners binnen én buiten de regio om onze leerlingen voor te bereiden op de uitdagingen van morgen. Door innovatieve onderwijsvormen, inclusieve initiatieven en een sterke focus op duurzaamheid en kansengelijkheid, dragen we actief bij aan de maatschappij.

Brainport Eindhoven: technologie en innovatie als drijvende kracht

Als onderdeel van de Brainportregio Eindhoven, een van de meest innovatieve regio's ter wereld, biedt het LCL-leerlingen een unieke kans om te leren en samen te werken met toonaangevende bedrijven en kennisinstellingen. In samenwerking met Brainport investeren we in:

- **Techniekonderwijs**, door technologie op inspirerende manieren te integreren in het curriculum en leerlingen in contact te brengen met bedrijven zoals ASML en Philips.
- **Hybride docentschap**, waarbij professionals uit het bedrijfsleven hun kennis en ervaring delen met onze leerlingen en docenten.
- **Internationalisering**, zodat leerlingen voorbereid zijn op een steeds veranderende, wereldwijde arbeidsmarkt.

Met Brainport als partner zorgen we ervoor dat onze leerlingen de juiste toekomstgerichte vaardigheden ontwikkelen.

Lokaal Educatieve Agenda (LEA) Eindhoven: gelijke kansen voor iedereen

LCL speelt een actieve rol binnen de **Lokaal Educatieve Agenda (LEA) Eindhoven**, waarin onderwijsinstellingen, kinderopvang en de gemeente Eindhoven samenwerken om een kansrijke leeromgeving te creëren voor alle leerlingen in Eindhoven. Vanuit het LCL hebben we ons in 2024 ingezet op:

- **Bevordering van integratie en sociale cohesie**, door initiatieven die segregatie tegengaan en een inclusieve leeromgeving stimuleren.
- **Bestrijding van onderwijsachterstanden**, met programma's gericht op extra ondersteuning voor kwetsbare groepen en het bevorderen van gelijke kansen.
- **Een integrale leeromgeving**, waarin scholen fungeren als samenwerkingsplaatsen waar kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.



Onderwijsregio Brabant-Oost: samen sterk tegen het lerarentekort

Sinds 2024 is onze school actief in de **Onderwijsregio Brabant-Oost**. Wij participeren onder meer in het AI co-creatielab.

Dit doen we door:

- **Het opleiden van toekomstige docenten**, in nauwe samenwerking met lerarenopleidingen en onderwijsinstellingen zoals Fontys en TU/e.
- **Professionaliseringstrajecten**, waarin we docenten ondersteunen bij hun persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling.
- **Het bieden van een aantrekkelijk carrièreperspectief**, met volop mogelijkheden voor doorgroei en specialisatie binnen het onderwijs.

Door gezamenlijk te investeren in onze onderwijskrachten, borgen we de onderwijskwaliteit voor toekomstige generaties.

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs: onderwijs voor iedereen

Wij geloven dat iedere leerling een plek verdient waar hij of zij tot bloei kan komen. Daarom werken we binnen het **Regionaal Samenwerkingsverband voor Passend Voortgezet Onderwijs**, waarin 39 scholen uit het regulier en speciaal voortgezet onderwijs samenwerken aan een inclusieve leer-omgeving. Samen streven we naar:

- **Een onderwijsaanpak op maat**, waarbij we kijken naar de unieke talenten en behoeften van iedere leerling.

- **Intensieve begeleiding**, om ervoor te zorgen dat iedere leerling succesvol de middelbare school doorloopt.
- **Ondersteuning van docenten en ouders**, zodat zij goed toegerust zijn om leerlingen optimaal te begeleiden.

Duurzaamheid in de praktijk: Groene initiatieven op school

Duurzaamheid is een integraal onderdeel van ons onderwijs en onze bedrijfsvoering. We moedigen leerlingen aan om milieubewust te denken en handelen door:

- **Duurzaamheidsprojecten**, waarbij leerlingen bijdragen aan groene initiatieven binnen en buiten de school.
- **Energiebewust beleid**, met aandacht voor duurzame schoolgebouwen en energieverbruik.
- **Samenwerkingen met duurzame bedrijven**, die bijdragen aan een circulaire economie en verantwoord ondernemen.

Onze leerlingen worden zich zo bewust van hun rol in een duurzame samenleving en leren hoe zij zelf positieve impact kunnen maken.

De kracht van samenwerking voor een betere toekomst

Samenwerken aan een duurzame toekomst betekent voor het LCL meer dan alleen onderwijs geven. Het betekent bouwen aan sterke netwerken, het creëren van kansen voor alle leerlingen en investeren in een wereld waarin innovatie, inclusie en duurzaamheid centraal staan.

Wij geloven dat wanneer we onze krachten bundelen met andere onderwijsinstellingen, bedrijven en maatschappelijke organisaties, we samen een toekomst kunnen creëren waarin elke leerling de kans krijgt om te groeien, te leren en te excelleren.

Horizontale verantwoording

Het LCL geeft invulling aan horizontale verantwoording door structureel in gesprek te zijn met leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers, de medezeggenschapsraad (MR) en externe partners. Via ouderavonden, tevredenheidsonderzoeken en overleg met de MR halen wij actief signalen en feedback op. Deze input wordt betrokken bij besluiten over onderwijskwaliteit, ondersteuning, schoolveiligheid en schoolontwikkeling. De school koppelt terug wat met deze signalen is gedaan en welke verbeteracties daaruit volgen. Zo werken wij aan een open, transparante en lerende schoolorganisatie.



4 Governance

4.1 Rapportage Raad van Toezicht Stichting ABVOE

Inleiding

Volgens de statuten kent de stichting een bestuur en een Raad van Toezicht (RvT). De RvT treedt op als werkgever van de bestuurder (benoeming, ontslag, schorsing, vaststelling beloning) en heeft als taak toezicht houden op het bestuur en de algemene gang van zaken van Stichting Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs Eindhoven. Daarbij staan kwaliteit van het onderwijs, continuïteit van de organisatie en rechtmatig en doelmatig bestuur centraal. De samenstelling, taken en bevoegdheden, frequentie van vergaderingen en wijze van besluitvorming zijn vastgelegd in de statuten en het reglement van de Raad van Toezicht.

In juni 2025 is de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs van kracht geworden. Deze code is gebaseerd op vijf kernprincipes: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid.



Op basis hiervan zijn normen geformuleerd, die richting geven aan goed bestuur en toezicht. De RvT en de rector-bestuurder toetsen jaarlijks of aan alle aspecten van deze code is voldaan.

In 2025 bestond de RvT opeenvolgend uit de volgende leden:

- Mevrouw A.M.Th.G. van Dijk-Colen (*voorzitter RvT en lid remuneratie-commissie*)
- De heer H.P.J. Berkvens (*lid remuneratie - en auditcommissie*)
- De heer R.A.L.M. Matheusen (*lid commissie onderwijs en kwaliteit*)
- De heer R.P.A. Verleisdonk (*lid commissie onderwijs en kwaliteit*)
- Mevrouw M.A.H. Smits (*lid auditcommissie*)

Daarnaast is in oktober 2025 een trainee bij de RvT aangesloten voor de duur van 1 jaar.

Het bestuur laat zich bij het vervullen van haar taken en het uitoefenen van bevoegdheden gevraagd en ongevraagd adviseren door de RvT. De vijf leden van de RvT houden toezicht op het functioneren van het bestuur en door middel van commissies op specifieke onderwerpen. Zo houdt de RvT toezicht op de strategische koers van de stichting, de financiële sturing, de naleving van wet- en regelgeving en de borging van goed onderwijs. Daarbij vervult de RvT vier rollen: toezichthouder, werkgever van de rector-bestuurder, adviseur en ambassadeur richting externe stakeholders. De RvT is zo samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar en het bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Door de brede samenstelling en diversiteit is alle deskundigheid aanwezig om de toezichthoudende taak adequaat te vervullen.

De bezoldiging van de RvT is in overeenstemming met de Wet Normering Topinkomens. De bezoldiging van de RvT-leden wordt jaarlijks aangepast op basis van het prijsindexcijfer. De RvT heeft in april zelfstandig een zelf-evaluatie uitgevoerd. De RvT heeft zijn functioneren en de wijze van uitoefening van de verschillende rollen van de RvT als toezichthouder, werkgever, sparringpartner en ambassadeur besproken.

De RvT heeft in 2025 zes keer vergaderd met de rector-bestuurder. In elke vergadering werd stilgestaan bij belangrijke onderwijs- en organisatieontwikkelingen. Daarbij ligt de focus van de RvT op basis van het in 2025 vastgestelde toezichtskader 2025-2027 op vijf hoofdthema's: de externe positionering van de stichting in de regio, strategisch HR-beleid, digitalisering, technologisering en samenwerking met Brainport/het bedrijfsleven, en cultuurontwikkeling binnen de organisatie.

Onder meer is in 2025 het treasurystatuut herzien en vastgesteld, zijn het strategisch HR-beleid en de HR-visie geüpdatet, zijn de resultaten van het eindexamen en het in 2025 uitgevoerde medewerkersonderzoek besproken en zijn gesprekken met de rector-bestuurder gevoerd over de positionering van het LCL in relatie tot de veranderingen die zich in het onderwijs en in de regio voordoen. Daarnaast is gesproken over de samenwerkingsovereenkomst en het bijbehorende activiteitenplan binnen de Onderwijsregio Brabant-Oost die in het najaar is getekend. In de meeste vergaderingen werd ook bij een specifiek thema stilgestaan zoals het strategisch kader en het schoolplan Lorentz Casimir Lyceum 2023-2026. De zichtbaarheid en het leerlingenaantal bleef ook in 2025 groeien.

De auditcommissie vergaderde driemaal met de rector-bestuurder en het hoofd financiën. Agendapunten waren met name het financieel jaarverslag en de totstandkoming van de meerjarenbegroting. In juni 2025 zijn het bestuursverslag en de jaarrekening, na voorbespreking door de auditcommissie, goedgekeurd door de RvT. De accountant die eind 2024 was benoemd is aanwezig geweest bij de bespreking van het jaarverslag en het accountantsverslag met de voltallige RvT. In december 2025 heeft de RvT met de rector-bestuurder gesproken over de opvolging die is gegeven aan de adviezen van de externe accountant. De accountant zal ook de accountantscontrole 2025 verrichten.

De meerjarenbegroting voor de jaren 2026-2030 is goedgekeurd door de RvT in december 2025. De RvT heeft toegezien op de naleving van wettelijke voorschriften, de rechtmatige verwerving en besteding van middelen en de werking van de interne beheersing en compliance binnen de instelling. Op basis van de verstrekte informatie en de behandeling van deze onderwerpen in de vergaderingen heeft de RvT geen aanwijzingen dat zich op materiële punten onregelmatigheden hebben voorgedaan.

De remuneratiecommissie voerde het jaarlijkse beoordelingsgesprek met de rector-bestuurder.

Commissie onderwijs en kwaliteit

De RvT heeft als belangrijke taak toe te zien op de kwaliteit van het onderwijs. Dat doet de RvT aan de hand van de informatie die de rector-bestuurder verstrekt. Dit doet hij in de vorm van kwartaalrapportages, inspectierapporten,

uitslagen van enquêtes, eindexamenuitslagen en mondelinge toelichtingen. In het gesprek aan de hand van deze bronnen kan de rector-bestuurder de uitvoering van zijn beleid toelichten en verantwoorden en kan de RvT daarover zijn oordeel uitspreken en desgevraagd advies geven aan de rector-bestuurder.

In 2025 is het reglement voor de commissie onderwijs en kwaliteit vastgesteld. De commissie onderwijs vergaderde eenmaal met de rector-bestuurder en conrector onderwijs. In deze bijeenkomst is ter voorbereiding op de RvT-vergadering met de rector-bestuurder de kwaliteitsrapportage besproken, welke monitort hoe de school er kwalitatief, beleidsmatig en uitvoerend voor staat. Onderwerpen van gesprek zijn geweest: de examenresultaten, het vormgeven van burgerschapsonderwijs, het vormgeven van het Arbobeleid i.c.m. een RI&E, de bevoegdheid van docenten en de relatie met het regionale netwerk (bedrijven, hogeschool en universiteit). De RvT vraagt blijvende aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs.

Personeel

Als RvT vinden we het belangrijk dat sprake is van een veilige werkomgeving. Medewerkers die melding willen maken van misstanden kunnen dit doen conform de door het schoolbestuur opgestelde en met de RvT afgestemde klokkenluidersregeling. Verder vraagt de RvT aandacht voor inrichting van het personeelsbeleid gericht op beoordeling en ontwikkeling van medewerkers. In 2024 is de vorm en format van de gesprekcycclus vernieuwd. Ook de integriteits- en gedragscode zijn geüpdatet. In het najaar van 2025 is het eerste concept van de HR-strategie van het LCL besproken. Kern hiervan is

het (verder) ontwikkelen van het LCL tot een lerende organisatie. Onderdelen van deze HR-strategie betreffen de leerprocessen en -leerpraktijken, de cultuur, het bijbehorende leiderschap, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en verdere professionalisering van de medewerkers. De RvT omarmt dit kader, maar dit zal met name ingebed moeten worden in de vermelde ontwikkelcyclus. De organisatie van de individuele gesprekken met de medewerkers verdient daarbij prioriteit.

Op 5 juni en 9 december 2025 sprak een delegatie van de RvT met de Medezeggenschapsraad. De bevindingen uit dit overleg zijn in de RvT-vergadering met de rector-bestuurder aan de rector-bestuurder teruggekoppeld.

Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht

Dhr. mr. H.P.J. Berkvens bc <i>Lid</i>	- Manager bedrijfsvoering/teammanager Dienst Personeel en Organisatie van Fontys Hogescholen (tot 1 oktober 2025) - Pensioenadviseur voor emigratie Nederland- België bij Makelaar Huiskantoor te Lommel
Mw. mr. A.M.Th.G. van Dijk-Colen <i>Voorzitter</i>	Manager Legal Retail Litigations Coöperatieve Rabobank
Dhr. R.A.L.M. Matheusen <i>Lid</i>	- Examinator Zij-instroom Fontys Hogeschool Kind en Educatie - Lid Raad van Toezicht Eduquaat in Weert

Mw. Drs. M.A.H. Smits RA <i>Lid</i>	Directeur bedrijfsvoering Fontys Educatie
--	---

Dhr. R.P.A. Verleisdonk <i>Lid</i>	- Directeur-bestuurder bibliotheek Helmond-Peel - Lid Programmaraad DitsHelmond - Lid Raad van Advies - OMO Scholengroep Helmond - Bestuurslid Stichting PICA - Bestuurslid Vereniging Openbare Bibliotheken - Bestuurslid Wijkmanagement Helmond
---------------------------------------	--

Hoofd- en nevenfuncties rector-bestuurder

Dhr. Ing. R.H.J.H. van Velthoven MSc <i>Rector-bestuurder</i>	- Lid Raad van Advies Universiteit Tilburg, 1 ^e graads lerarenopleiding - Lid algemeen bestuur TRION - Lid algemeen bestuur Regionaal Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Eindhoven en Kempenland - Eigen onderneming Innofocus: helpen bij/begeleiden van verandertrajecten binnen organisaties - Lid Raad van Advies TU/e, 1 ^e graads lerarenopleiding
--	---

4.2 Jaarverslag MR 2025

Inleiding

In dit jaarverslag wordt een korte beschrijving gegeven van de activiteiten, de werkwijze en de bezetting binnen de MR in het kalenderjaar 2025.

Wat stond er in 2025 onder andere op de agenda van de MR?

ICT: security- en beleidsplan	Instemming MR
ICT: back-up en restore controle	Instemming MR
IT-updates	Instemming MR
Controle en ICT-infrastructuur en -inrichting Instemming MR op alle 4 documenten	Instemming MR
Klachtenregeling LCL	Positief advies
Jaaragenda schooljaar 2025-2026	Instemming MR
Evaluatie telefoonbeleid	Positief advies MR
Aanpassing schoolbeleid voor doorstromers vmbo – havo	Instemming MR
Reglement profielwerkstuk	Instemming MR
Responsible Disclosure	Instemming MR
Informatiebeveiliging en Privacybeleid (IBP-beleid)	Instemming MR
Privacyreglement	Instemming LMR
Privacyverklaring	Instemming OMR
Vrijwillige ouderbijdrage 2025-2026	Instemming MR
Bevorderingsnormen vanaf schooljaar 2025-2026	Instemming MR
Protocol ongewenst bezoek in en rondom gebouw	Instemming MR

Voorstel loskoppelen inhalen en herkansen	Instemming MR
Lessentabel gymnasiumplus leerjaar 2 schooljaar 2025-2026	Instemming MR
Jaaragenda 2025-2026	Advies MR
Reglement leerlingbesprekingen en overgangsvergadering	Instemming MR
Leerlingenstatuut inclusief schoolregels	Instemming LMR
Schoolgids 2025-2026	Instemming LMR/OMR
Aanpassing/aanvulling vrijwillige ouderbijdrage 2025-2026	Instemming OMR
Examenreglement 2025-2026	Instemming MR
PTA's + aanpassingen in lopende cohorten 4a tot en met 4h. Ingestemd.	Instemming MR
LCL Identity & Access Management	Instemming MR
Samenwerkingsovereenkomst Onderwijsregio B-O	Advies MR
Meerjarenbegroting	Positief advies MR
Vakantieregeling 2026-2027	Positief advies MR
5 roostervrije dagen 2026-2027	Instemming PMR
Jaarindeling 2026-2027	Positief advies MR
Beleid AI	Instemming MR
Veilig e-mailen Zivver	Instemming MR
Vakkenaanbod profielen: zeldzame combinaties 6a	Instemming MR
Vakkenaanbod profielen: inroostering extra vak 6b	Geen instemming MR

Bezetting en werkwijze MR

De MR bestaat uit een personeelsgeleding (6 leden), oudergeleding (3 leden) en leerlinggeleding (3 leden). Het dagelijks bestuur van de MR bestaat uit Bas Friesen (voorzitter a.i.) en Merlijn Gerritsen (secretaris). De MR vergadert in zijn geheel zes of zeven keer per schooljaar, de PMR overlegt daarnaast wekelijks. De MR overlegt daarnaast tweemaal per jaar met een afvaardiging van de Raad van Toezicht (RvT). Het dagelijks bestuur vergadert wekelijks met de rector-bestuurder.

Contacten achterban

Als MR onderhouden we de contacten als volgt:

- agenda's en bijbehorende stukken zijn voor alle medewerkers toegankelijk via Teams;
- collega's kunnen als toehoorder de vergaderingen bijwonen;
- informele gesprekken/contacten en formele(re) raadplegingen via secties;
- de MR is daarnaast te benaderen via mr@lcl.nl
- voor ouders en leerlingen zijn de MR-documenten op te vragen via mr@lcl.nl

4.3 Rapportage oudercommissie

De oudercommissie binnen het LCL is een orgaan bestaande uit ouders van leerlingen. Daar zit uiteraard een verloop in, voornamelijk veroorzaakt doordat leerlingen de school met een diploma verlaten. De oudercommissie heeft een informeel karakter: gemiddeld 6 keer per schooljaar komt zij bij elkaar, waarbij zij voor de rector-bestuurder een klankbord is om lopende zaken op

school te bespreken (denk hierbij aan schoolplan, aanpassing lestijden, toetsdruk, telefoonbeleid, etc). Tevens biedt de commissie een helpende hand bij activiteiten op en rondom school, zoals bij de open dag, het gala, de diploma-uitreiking en de Artistieke Interlyceale (AI)/Sportinterlyceale (SI). Verder organiseert de commissie tweemaal per schooljaar een thema-avond over actuele onderwerpen die op school spelen.

Helaas zijn er geen thema-avonden georganiseerd in 2025 (in maart 2026 wel weer), maar er is ondersteuning geboden bij de SI, het gala en de Open Dag.



4.4 Rapportage leerlingenraad (LCLV)

In 2025 heeft het LCLV opnieuw een waardevol jaar beleefd. Als leerlingenraad hebben wij samen weer mooie momenten mogen beleven en waardevolle ervaringen opgedaan binnen onze school.

Het jaar begon feestelijk met onze aanwezigheid bij de nieuwjaarsborrel. Een mooie gelegenheid om als leerlingenraad zichtbaar te zijn en in gesprek te gaan met docenten, schoolleiding en andere betrokkenen.

Onze eerste actie was Valentijnsdag. Door de hele school bezorgden wij rozen en chocolaatjes met kaartjes bij de leerlingen. Het was mooi om te zien hoeveel enthousiasme en vrolijkheid deze actie teweegbracht onder leerlingen.

Daarnaast waren wij betrokken bij de voorrondes van de AI (Artistieke Interlyceale). Het presenteren van deze voorrondes was voor ons een leuke en leerzame uitdaging. Uiteindelijk mochten wij op de dag van de AI mee naar Baarn, waar we samen een geweldige dag hebben beleefd en onze school hebben vertegenwoordigd.

Ook het Halloweenfeest voor klas 1 en 2 was een groot succes. In een gezellige en feestelijke sfeer hebben wij bijgedragen aan een avond waar veel leerlingen met plezier op terugkijken.

Rond december brachten wij als Sint en Pieten een bezoek aan verschillende klassen. Het uitdelen van pepernoten en het onverwachts binnenlopen in lokalen zorgde voor veel lachende gezichten in de gangen.

De afsluiting van ons jaar was het schoolfeest. Dit was zonder twijfel het hoogtepunt van het jaar: een geslaagde avond waarin alles samenkwam, van blijde leerlingen tot muziek en gezelligheid. Met de geweldige sfeer en een grote opkomst was het een perfecte manier om 2025 af te sluiten.

Naast deze activiteiten vergaderden wij wekelijks en dachten verschillende leden mee in commissies binnen de school. Op deze manier hebben wij niet alleen activiteiten georganiseerd, maar ook actief bijgedragen aan de ontwikkeling van onze school.

Terugkijkend kunnen wij zeggen dat 2025 voor het LCLV een waardevol en succesvol jaar is geweest. Wij zijn trots op wat wij samen hebben neergezet en wensen de nieuwe leerlingenraad veel succes en plezier in het komende jaar.

Met vriendelijke groet,
LCLV 2025

4.5 Informatiebeveiliging en privacy

Het LCL hecht grote waarde aan de bescherming van persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en andere betrokkenen. Het streven is om, ondanks de door het ministerie uitgestelde deadline naar 2030, het normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) per begin 2027 geïmplementeerd te hebben. Het LCL maakt gebruik van een rapportagetool om de voortgang in detail te monitoren.

Een belangrijke verbetering op het gebied van informatiebeveiliging in 2025 was de implementatie van Identity Access Management (IAM). Accounts in onze kernsystemen worden automatisch aangemaakt, rechten worden op rolbasis toegekend en automatisch verwijderd bij uitdiensttreding. Op het gebied van privacy is een groot aantal beleidsdocumenten geactualiseerd en geaccordeerd door de MR, bijvoorbeeld het Informatiebeveiliging- en Privacybeleid en het Privacyreglement.



5 Financiën, toekomst en continuïteit

Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf beschrijft het LCL hoe ze omgaat met concrete toekomstverwachtingen voor de komende paar jaar.

Tabel personele bezetting en leerlingaantallen

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1. Personele bezetting <i>in FTE totaal</i>	110,2	105,5	106,5	106	106,5	105,3
2. Schoolleiding	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
3. Onderwijzend personeel	79,7	75	76	75,5	76	74,8
4. Overige medewerkers	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7
5. Leerlingaantallen	1199	1193	1219	1233	1228	1197

Toelichting op de tabel

De inzet van personeel

Een belangrijke bepalende factor voor de ontwikkeling van het personeel zijn de leerlingenaantallen. Daarnaast leidt de besteding van omvangrijke subsidies zoals subsidie basisvaardigheden tot fluctuaties in personeel. In 2026 is per einde jaar de bezetting van onderwijzend personeel lager dan eind 2025 met name in verband met minder uren voor overige schooltaken en minder benodigde vervanging van zieke medewerkers.



Verwachte leerlingaantallen

Bij het bepalen van de beoogde/maximale instroom van brugklasleerlingen is het belangrijkste aandachtspunt het aantal leerlingen dat in het gebouw past. Op basis van de instroom in 2025 is in de meerjarenbegroting verondersteld dat de aanmeldingen op een hoog niveau blijven.

Meerjarenbegroting

# Leerlingen (incl VAVO)	1199	1193	1219	1233	1228	1197
	Realiteit 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
BATEN						
Rijksbijdragen OCW	11.897.112	12.989.912	13.089.198	13.163.248	13.311.013	13.258.240
Ov. overheidsbijdragen	€ 125.858	€ 125.717	€ 82.500	€ 53.409	€ 2.500	€ 2.500
Overige baten	€ 184.881	€ 112.322	€ 112.733	€ 113.909	€ 114.249	€ 113.363
<i>Totaal baten</i>	<i>€ 12.207.851</i>	<i>€ 13.227.951</i>	<i>€ 13.284.431</i>	<i>€ 13.330.566</i>	<i>€ 13.427.762</i>	<i>€ 13.374.103</i>
LASTEN						
Personele lasten	€ 10.835.513	€ 11.484.889	€ 11.425.440	€ 11.413.136	€ 11.445.986	€ 11.360.486
Afschrijvingen	€ 316.437	€ 287.919	€ 267.009	€ 283.560	€ 288.374	€ 278.040
Huisvestingslasten	€ 446.072	€ 463.438	€ 474.188	€ 463.438	€ 463.438	€ 463.438
Overige instellingslasten	€ 1.363.006	€ 1.294.175	€ 1.291.375	€ 1.295.936	€ 1.310.150	€ 1.293.977
<i>Totaal lasten</i>	<i>€ 12.961.028</i>	<i>€ 13.530.421</i>	<i>€ 13.458.012</i>	<i>€ 13.456.070</i>	<i>€ 13.507.948</i>	<i>€ 13.395.942</i>
Financiële baten en lasten	€ 61.758	€ 47.512	€ 47.512	€ 47.512	€ 47.512	€ 47.512
Exploitatieresultaat	-€ 691.419	-€ 254.958	-€ 126.069	-€ 77.992	-€ 32.674	€ 25.673

Meerjarenbalans

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Vaste activa	3.196.372	3.043.796	3.042.760	2.938.774	2.814.280	2.622.132
Materiele vaste activa	3.196.372	3.043.796	3.042.760	2.938.774	2.814.280	2.622.132
Vlottende activa	2.704.347	2.601.963	2.476.930	2.502.923	2.594.744	2.686.564
Vorderingen	278.315	278.315	278.315	278.315	278.315	278.315
Liquide middelen	2.426.032	2.323.648	2.198.615	2.224.609	2.316.429	2.534.249
TOTAAL ACTIVA	5.900.719	5.645.759	5.519.690	5.441.698	5.409.024	5.434.696
Eigen vermogen	4.038.259	3.783.300	3.657.230	3.579.238	3.546.565	3.572.239
- Algemene reserve (incl. onderwijskwaliteit)	3.449.234	3.200.275	3.080.205	3.008.213	2.981.540	3.013.213
- Reserve risico's	537.500	537.500	537.500	537.500	537.500	537.500
- Privaat bestemmingsfonds H. Wits	27.441	24.441	21.441	18.441	15.441	12.441
- Private bestemmingsreserve Ouderbijdragen	24.084	21.084	18.084	15.084	12.084	9.084
Voorzieningen	482.433	482.433	482.433	482.433	482.433	482.433
Kortlopende schulden	1.380.026	1.380.026	1.380.026	1.380.026	1.380.026	1.380.026
TOTAAL PASSIVA	5.900.719	5.645.759	5.519.690	5.441.698	5.409.024	5.434.696

Enkele opmerkingen bij de meerjarenbegroting:

- Het LCL verwacht de komende jaren voldoende liquiditeiten te hebben om de activiteiten voort te kunnen zetten.
- In 2020 is door het ministerie een nieuwe signaleringswaarde gedefinieerd voor bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen. In de meerjarenbegroting gaan we ervan uit dat het eigen vermogen vanaf 2025 verder wordt afgebouwd door onder meer de afschrijving op de eigen bijdrage in de nieuwbouw en door hogere afschrijvingskosten als gevolg van investeringen in inventaris en ICT.
- Het LCL ontplooit geen contractactiviteiten en verricht geen derde geldstroomactiviteiten. Voor de komende jaren worden hierin geen ontwikkelingen of wijzigingen verwacht.
- Het huidige gebouw is in 2024 in gebruik genomen. Wij verwachten geen veranderingen in de eigendomsstructuur ervan. Ook zullen geen grote investeringen of bouwprojecten plaatsvinden in de komende jaren.

Overige rapportages

Risico-analyse

Door het opstellen van een meerjarenbegroting en een risico-analyse krijgen wij vroegtijdig inzicht in mogelijke knelpunten en richten hier vervolgens het financiële beleid op. Begin 2026 is de risico-analyse opnieuw geactualiseerd. Het LCL loopt grotere risico's dan de meeste andere scholen omdat zij een klein bestuur is met slechts één school en locatie. Dat betekent dat we als school alle risico's zelf moeten dragen en proberen af te dekken en risico's niet gezamenlijk kunnen dragen met collega-scholen. Een van de belangrijkste risico's die de school kent is de kwetsbaarheid van kritische functies. Daarnaast is het een risico dat het realiseren van de ambities van de school veel vraagt van het lerend vermogen van het personeel.

IMPACT	€ 250.000 - >	25.000 e.v.	75.000 e.v.	125.000 e.v.	175.000 e.v.	225.000 e.v.
	€ 100.000 - € 250.000	17.500	52.500	87.500	122.500	157.500
	50.000 - € 100.000	7.500	22.500	37.500	52.500	67.500
	€ 20.000 - € 50.000	3.500	10.500	17.500	24.500	31.500
	€ 0 - € 20.000	1.000	3.000	5.000	7.000	9.000
		Zeer onwaarschijnlijk 0 - 20%	Onwaarschijnlijk 20 - 40%	Mogelijk 40 - 60%	Waarschijnlijk 60 - 80%	Zeer waarschijnlijk 80 - 100%
KANS						

Figuur 11: Risico-analyse



					RISICO		
Rubriek	Oorzaak	Mogelijke risico's	Gevolg	Beheersingsmaatregel	Impact	Kans	I*K
1 Organisatie							
a	Onze school is een éénpitter	Kwetsbaarheid kleine secties en ondersteunende processen	Continuïteitsproblematiek ondersteunende dienstverlening en lesuitval a.g.v. docententekort; verschralling onderwijs	Optimale verbinding en samenwerking zoeken met andere (Orion) scholen	€ 50 - € 100 K	Mogelijk 40% -60%	€ 37.500
		"Concurrerende" stichtingen hebben schaalvoordelen	Onze school moet keuzes maken, we kunnen immers niet alles. Het kan zijn dat we op cruciale onderwerpen achterblijven in ontwikkeling		€ 50 - € 100 K	Mogelijk 40% -60%	€ 37.500
			We verliezen aantrekkingskracht als werkgever	"Onderzoeken van mogelijke verbeteringen secundaire arbeidsvoorwaarden en carrièreperspectieven. Verdere verbetering van ons imago als werkgever: "hier wil je leren en werken".	€ 50 - € 100 K	Mogelijk 40% -60%	€ 37.500
b	Hiërarchische verantwoordelijkheid ligt volledig bij de schoolleiding	Verantwoordelijkheid wordt niet breed opgepakt.	Veel werk blijft bij schoolleiding waardoor daar de werkdruk hoog is en ontwikkelingen kunnen worden vertraagd.	Verder in positie brengen jaarlaagcoördinatoren doordat ze functioneel gaan aansturen, begeleiden en coachen.	€ 100 - € 250 k	Mogelijk 40% -60%	€ 87.500
c	Veranderend onderwijslandschap: Meer sturing op regionale samenwerking door overheid o.m. door invoering onderwijsregio's; schaalvergroting andere scholengroepen in onze regio	Strategische HR middelen gaan (deels) naar de onderwijsregio en worden benut voor zaken die minder direct relevant zijn voor onze kleine stichting. Onze school verliest aantrekkingskracht	Meer tijdsbesteding schoolleiding buiten de school/ in de regio; minder middelen beschikbaar voor onze school; groter personeelsverloop; moeilijker vacatures te vervullen	Optimale verbinding en samenwerking zoeken met andere (Orion) scholen en in de Onderwijsregio	€ 100 - € 250 k	Mogelijk 40% -60%	€ 87.500
2 Cultuur							
a	Veranderende leerlingenpopulatie die een andere didactische en pedagogische aanpak nodig heeft dan we nu (kunnen) bieden	Huidige pedagogische klimaat sluit onvoldoende aan op de behoeftes van deze leerlingen	Escalaties op school; overbelasting personeel; onveiligheid op school; negatief imago; daling leerlingenaantal	Ontwikkelen van pedagogische aanpak en vervolgens implementeren in de klas op een manier die aansluit bij de doelgroep	€ 100 - € 250 k	Mogelijk 40% -60%	€ 87.500

					RISICO		
Rubriek	Oorzaak	Mogelijke risico's	Gevolg	Beheersingsmaatregel	Impact	Kans	I*K
3 Verandering/innovatie							
a	Implementatie schoolplan in de klas zodat we antwoord geven op de resultaten uit het imago-onderzoek	De plannen hebben te weinig effect op de verschillende doelgroepen waarvoor verandering nodig is.	Implementatie schoolplan in gevaar waardoor we niet waarmaken wat we beloven. Dit kan imagoschade opleveren met als gevolg daling van het leerlingen-aantal	Collegiale klassenvisiteatie verder implementeren en bewaken	€ 50 - € 100 k	Onwaarschijnlijk 20%-40%	€ 22.500
		Het adoptievermogen voor de veranderingen is te laag.		Strategisch HR beleid verder implementeren zodat we een lerende organisatie worden.	€ 100 - € 250 k	Onwaarschijnlijk 20%-40%	€ 52.500
b	Meer sturing door de overheid op het curriculum en de randvoorwaarden van het onderwijs	School kan niet snel genoeg aanpassen aan veranderend onderwijslandschap (bijvoorbeeld implementatie normen-kader, mogelijke invoering van een brede tweejarige brugklas, aanpassing in het curriculum, aanpassing inspectiekader)	Niet voldoen aan de wettelijke kaders, waardoor we niet voldoen aan eisen van onze stakeholders wat kan leiden tot imagoschade en herstelopdrachten van de inspectie.	Prioriteren en investeren door bijvoorbeeld externe deskundigen binnen te halen. Samen met andere scholen ontwikkelen van randvoorwaardelijke en onderwijskundige zaken.	€ 100 - € 250 k	Mogelijk 40% -60%	€ 87.500
TOTAAL							€ 537.500

Verantwoording werkdrukmiddelen

Werkdrukmiddelen

De in 2025 ontvangen gelden voor werkdrukverlichting waren € 407.374,74. Deze worden besteed aan collectieve en individuele werkdrukverlichting. De in 2025 ontvangen collectieve werkdrukmiddelen van € 203.687 zijn in 2025 besteed aan de volgende zaken: ophogen van de opslagfactor voor docenten, uitbreiding ondersteunend personeel (administratie en managementondersteuning), extra inhuur van surveillanten, uitbreiding van vrijwilligers ten behoeve van surveillance-werkzaamheden en uitbreiding van het aantal mentoruren. De plannen ter besteding van de collectieve werkdrukmiddelen zijn tot stand gekomen in samenspraak met de directie en de MR. De rector-bestuurder rapporteert aan de MR over de inzet van de middelen en de behaalde resultaten.

Jaarrekening

Financiële doelstellingen

De financiële situatie van de school is gezond en er wordt naar gestreefd om dat zo te houden. Gezond betekent dat de financiële cijfers vallen binnen of boven de signaleringsgrenzen die gedefinieerd zijn door de inspectie van het onderwijs. In onderstaande tabel zijn de kengetallen opgenomen vanaf 2023.

	Signalerings- waarden	2023	2024	2025
Solvabiliteit: eigen vermogen + voorzieningen/totale passiva	< 0,3	0,83	0,77	0,77
Liquiditeit: vlottende activa/kort vreemd vermogen	< 0,75	5,23	2,22	1,96
Huisvestingsratio: huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen/ totale lasten	> 0,10	0,04	0,04	0,04
Weerstandsvermogen: eigen vermogen/totale baten	< 0,05	0,49	0,43	0,33
Rentabiliteit: resultaat/totale baten	3-jarig < 0; 2-jarig < -0,05; 1-jarig < -0,10	0,00	-0,08	-0,06

De financiële kengetallen in 2025 bevestigen de sterke financiële situatie van de school.

Signaleringswaarde publiek eigen vermogen

In 2020 is door het ministerie een nieuwe signaleringswaarde gedefinieerd voor bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen. Voor onze school komt dit erop neer dat wij eind 2025 een publiek eigen vermogen hadden van € 3.986.734 terwijl het normatieve publiek eigen vermogen (signaleringswaarde) € 3.4 mio is. Wij zitten hier dus ruim boven. In de continuïteitsparagraaf gaan we er nader op in hoe ons eigen vermogen in de komende jaren verder wordt afgebouwd.

Treasurybeleid

Vanaf 1 juli 2016 geldt een nieuwe door het ministerie opgestelde regeling beleggen, lenen en derivaten. In 2024 is door onze school het treasurystatuut geactualiseerd en vervolgens begin 2025 door de Raad van Toezicht goedgekeurd. Dit treasurystatuut is in lijn met de hiervoor genoemde regeling. Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van de school, namelijk het geven van onderwijs. De algehele doelstelling van de treasuryfunctie van Stichting ABVOE is het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie. Dit komt tot uiting in de volgende doelstellingen en voorwaarden:

- voldoende liquiditeit;
- lage financieringskosten;
- risicomijdende uitzettingen;
- kosteneffectief betalingsverkeer;
- beheersen en bewaken van financiële risico's.

Alle handelingen betreffende de treasury zijn uitgevoerd conform het treasurystatuut. Bij het liquiditeitenbeheer is alleen gebruikgemaakt van de rekeningen courant. Onze school maakt gebruik van schatkistbankieren.

Financiële situatie op balansdatum

Het verslagjaar 2025 werd afgesloten met een negatief exploitatieresultaat van € 691.419.

In de begroting was een negatief resultaat voorzien van € 383.250.

Op pagina 78 wordt een toelichting gegeven op de verschillen tussen realiteit en begroting 2025.

Toelichting op de balans en staat van baten en lasten

Algemene toelichting

Activiteiten

Stichting Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs Eindhoven (ABVOE) is het bevoegd gezag van het LCL; de activiteiten bestaan uit het verzorgen van voortgezet onderwijs op havo-, atheneum- en gymnasiumniveau.

Continuïteit

Het eigen vermogen van stichting ABVOE bedraagt per 31 december 2025 € 4.038.259 positief.

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

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting ABVOE is gevestigd op Celebeslaan 20, 5641 AG te Eindhoven en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41092817.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de stichting ABVOE zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW

vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Stichting Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs Eindhoven en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Algemene grondslagen

Algemeen

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

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

Financiële instrumenten

De effecten opgenomen onder financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

Gebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Subsidies worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Toekomstige kosten van groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven in lijn met de economische levensduur.

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als last verwerkt in de winst- en verliesrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief. Buiten gebruik gestelde activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde. Waar nodig vindt een bijzonder waardevermindering plaats.

Financiële instrumenten

Algemeen

Stichting Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs Eindhoven maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van diverse financiële instrumenten. De financiële instrumenten omvatten onder meer vorderingen, geldmiddelen, crediteuren en overige kortlopende schulden. De in de balans verantwoorde financiële instrumenten worden gewaardeerd tegen reële waarde. Het LCL maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

Tevens is geen sprake van in contracten besloten afgeleide financiële instrumenten, welke separaat van het basiscontract verwerkt dienen te worden.

Kredietrisico

Het LCL loopt in zeer beperkte mate kredietrisico over vorderingen opgenomen onder debiteuren, overige vorderingen en liquide middelen.

Renterisico en kasstroomrisico

Er is geen sprake van langlopende financieringen met variabel rentende leningen. De overige kortlopende vorderingen en schulden zijn niet rentedragend of het rente-effect is van verwaarloosbare betekenis.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur van het LCL ziet erop toe dat voor het LCL steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen.

Financiële vaste activa

Effecten worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Gekochte, rentedragende obligaties die geen onderdeel zijn van de handelsportefeuille worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Indien de reële waarde van een dergelijk individueel effect onder de (geamortiseerde) kostprijs komt, wordt de waardevermindering direct verwerkt ten laste van de winst- en verliesrekening. Voor rentedragende effecten vindt verwerking van de rentebaten plaats tegen de effectieve-rentemethode.

Vorderingen

Vorderingen worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Algemene reserve

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

Reserve risico's

Jaarlijks vindt een update plaats van de risico-analyse. Het totaalbedrag van de geïdentificeerde risico's wordt opgenomen als reserve risico's.

Reserve onderwijskwaliteit

De in 2021, 2022 en 2023 ontvangen, maar nog niet bestede gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn ondergebracht in deze reserve.

Reserve ouderbijdragen

Van 2003 tot en met 2011 zijn overschotten en tekorten op de diverse posten in de vrijwillige ouderbijdrage ten gunste of ten laste gebracht van de reserve ouderbijdragen. Dit vindt ook weer plaats vanaf 2018. De ouders hebben een grote stem in de aanwending ervan.

H. Witsfonds

Ten laste van het bestemmingsfonds H. Wits worden kosten van speciale activiteiten (zoals excursies) van de sectie Frans gebracht.

Voorzieningen

Algemeen

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

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Pensioenvoorziening

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling welke wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerders,

te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

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

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de blijfkans. Bij het contant maken is een marktrente van 2,5% gehanteerd.

Voorziening werkloosheidsbijdragen

De voorziening werkloosheidsbijdragen wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen inzake de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringen aan voormalige medewerkers.

Voorziening langdurig zieken

Deze voorziening wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te

betalen aan deze personeelsleden. De voorziening langdurig zieken wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte loondoorbetalingen gedurende het dienstverband.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid

In de CAO 2016-2017 is een persoonlijk budget opgenomen van 50 uur voor elke medewerker (op full time basis) en een aanvullend budget van 120 uur voor medewerkers vanaf 57 jaar. Vanaf 2022 is dit aantal uren verhoogd met 40 uit hoofde van werkdrukverlichting. Het bevoegd gezag heeft een inschatting gemaakt in hoeverre gespaarde uren tot uitgaven zullen gaan leiden. Voor deze inschatting is een voorziening opgenomen, welke is gevormd tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen.

Voorziening ontslag- en transitiekosten

De voorziening wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen in verband met ontslag van personeel en transitiekosten.

Kortlopende schulden

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

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

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

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage verantwoord.

De ontvangen (normatieve) Rijksbijdragen en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het ministerie van OCW/EZ, gemeente of ander overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst- en verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

Stichting ABVOE heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva.

Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

**Balans per 31 december 2025
(na resultaatbestemming)**

Bedragen in €

ACTIVA	31-12-2025		31-12-2024	
VASTE ACTIVA				
Materiele vaste activa	3.196.372		3.301.164	
Financiële vaste activa	0		0	
TOTAAL VASTE ACTIVA		3.196.372		3.301.164
VLOTTENDE ACTIVA				
Vorderingen	278.315		358.022	
Liquide middelen	2.426.032		2.978.510	
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA		2.704.347		3.336.532
TOTAAL ACTIVA		5.900.719		6.637.696

PASSIVA	31-12-2025		31-12-2024	
EIGEN VERMOGEN	4.038.259		4.729.679	
VOORZIENINGEN	482.433		407.878	
KORTLOPENDE SCHULDEN	1.380.026		1.500.139	
TOTAAL PASSIVA		5.900.719		6.637.696

Staat van baten en lasten over 2025

Bedragen in €

BATEN	REALISATIE 2025	BEGROTING 2025	REALISATIE 2024
Rijksbijdragen OCW	11.897.112	11.468.835	10.642.968
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	125.858	108.145	63.913
Overige baten	184.881	121.309	136.595
Totaal baten	12.207.851	11.698.289	10.843.476

LASTEN			
Personeelslasten	10.835.513	10.338.599	9.756.400
Afschrijvingen	316.437	358.876	355.527
Huisvestingslasten	446.072	300.150	516.172
Overige lasten	1.363.006	1.163.914	1.282.175
Totaal lasten	12.961.028	12.161.539	11.910.274
Saldo baten en lasten	-753.177	-463.250	-1.066.798
Financiële baten en lasten	61.758	80.000	173.404
Resultaat	-691.419	-383.250	-893.394

Kasstroomoverzicht 2025 en 2024

Bedragen in €

	2025		2024	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat zonder intrest	-753.177		-1.066.798	
<i>Aanpassingen voor:</i>				
• afschrijvingen	316.437		355.527	
• mutaties voorzieningen	74.555		-171.965	
		-362.185		-883.236
<i>Veranderingen in vlottende middelen</i>				
• mutatie vorderingen	79.707		-111.515	
• mutatie kortlopende schulden	-120.113		219.201	
		-40.405		107.686
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-402.590		-775.550
Intrestbaten		61.758		173.404
Intrestlasten		0		0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		-340.833		-602.146

Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-211.645		-2.854.440	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0		-12.898	
Desinvesteringen in financiële vaste activa	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-211.645		-2.867.338

Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie kortlopende effecten	0		0	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		0		0

Mutatie liquide middelen		-552.478		-3.469.483
---------------------------------	--	-----------------	--	-------------------

Toelichting op de balansposten 2025

Toelichting op de materiële vaste activa

Bedragen in €

	Gebouwen en terreininrichting	Inventaris en apparatuur	Totaal
Aanschafprijs 1-1-2025	1.958.835	2.317.188	4.276.023
Cumulatieve afschrijvingen 1-1-2025	-230.300	-744.559	-974.859
Boekwaarde 1-1-2025	1.728.535	1.572.629	3.301.164
Mutaties boekjaar:			
Investerings	62.112	149.532	211.645
Desinvesteringen	0	0	0
Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	0
Afschrijvingen	-73.803	-242.633	-316.437
Saldo	-11.691	-93.101	-104.792
Aanschafprijs 31-12-2025	2.020.947	2.466.720	4.487.668
Cumulatieve afschrijvingen 31-12-2025	-304.103	-987.192	-1.291.296
Boekwaarde 31-12-2025	1.716.844	1.479.528	3.196.372

De afschrijvingstermijn op investeringen in gebouwen en terreininrichting varieert tussen 10 en 35 jaar, op inventaris tussen 3 en 35 jaar.

Toelichting op de vorderingen en liquide middelen per 31 december 2025

Bedragen in €

	31-12-2025		12-31-2024	
<i>Vorderingen:</i>				
Debiteuren	137.824		234.260	
Te ontvangen omzetbelasting	0		0	
Vooruitbetaalde kosten	125.220		96.752	
Te ontvangen intrest	13.539		25.182	
Overlopende activa overige	1.733		1.828	
Totaal vorderingen		278.315		358.022

<i>Liquide middelen</i>				
Kasmiddelen	402		1.031	
Tegoeden op bank- en girorekeningen	2.425.630		2.977.479	
Totaal liquide middelen		2.426.032		2.978.510
Totaal vlottende activa		2.704.347		3.336.532

Toelichting op het eigen vermogen per 31 december 2025

Bedragen in €

	Saldo 31-dec-24	bestemming expl saldo 2025	Saldo 31-dec-25
Algemene Reserve	3.328.168	-536.764	2.791.404
Publieke bestemmingsreserve			
Reserve risico's	537.500	0	537.500
Reserve onderwijskwaliteit	810.391	-152.561	657.830
Private bestemmingsreserve:			
Ouderbijdragen	26.179	-2.095	24.084
Privaat bestemmingsfonds:			
H. Witsfonds	27.441	0	27.441
Totaal eigen vermogen	4.729.679	-691.420	4.038.259

- De Algemene Reserve is ontstaan door bijdragen van het Rijk en anderen.
- De reserve risico's is gevormd om de risico's zoals gedefinieerd in de risicoanalyse af te dekken.
- In de reserve onderwijskwaliteit zijn in 2021, 2022 en 2023 ontvangen maar nog niet bestede gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs ondergebracht.
- Het bestemmingsfonds ouderbijdragen is gemuteerd voor het verschil tussen gerealiseerde baten inzake vrijwillige ouderbijdragen en de lasten behorend bij de in de vrijwillige ouderbijdrage opgenomen zaken.
- In 2018 is het restant van een in 2015 ontvangen legaat inzake een nalatenschap van mevrouw H. Wits vrijgevallen uit de schulden en ten gunste gebracht van het privaat bestemmings-fonds H. Wits. Ten laste van dit bestemmingsfonds privaat worden kosten van specifieke excursies van de sectie Frans gebracht.

Toelichting op de voorzieningen per 31 december 2025

Bedragen in €

Voorzieningen	Mutaties				Saldo 31-dec-25	Kortlopend < 1 jaar	Langlopend > 1 jaar
	Saldo 31-dec-24	Dotaties 2025	Onttrekkingen 2025	Vrijval 2025			
Personele voorzieningen							
Jubileumvoorziening	85.504	3.617	11.364	0	77.757		77.757
Werkloosheidsbijdragen	0	0	0	0	0		
Langdurig zieken	8.147	0	8.147	0	0		
Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid	314.227	242.655	152.206	0	404.676		404.676
Totaal voorzieningen	407.878	246.272	171.717	0	482.433		

Toelichting op de kortlopende schulden per 31 december 2025

Bedragen in €

Kortlopende schulden	31-12-2025		12-31-2024	
Crediteuren	57.818		225.017	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	552.274		469.348	
Pensioenen	139.848		133.075	
Vooruitontvangen subsidies OCW	19.792		50.000	
Vooruitontvangen ouderbijdrage	77.255		67.673	
Vakantiegeld, oktobertoelage en persoonlijk budget	395.482		370.000	
Overige overlopende passiva	137.557		185.026	
Totaal kortlopende schulden		1.380.026		1.500.139

De ouderbijdrage van het lopende schooljaar wordt voor 5/12e deel toegerekend aan 2025 en voor 7/12e deel aan 2026.

De per 31 december méér ontvangen bijdragen worden op de balans als kortlopende schuld opgenomen.

Model G. Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	Status
Zij-instroom	SZIVVAS-2151926	15-07-2025	Onderhanden
Praktijkgerichte havo	PHAVO 24031	21-03-2024	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-VO-1816	28-04-2025	Onderhanden

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

Omschrijving	Toewijzing			Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum								
			Totaal	€	€	€	€	€	€	€

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar.

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

Niet uit de balans blijvende verplichting en activa

Per 1 oktober 2020 heeft de school een schoonmaakcontract afgesloten met EW Facility Services. Het is een driejaarscontract met een jaarlijkse verplichting voor schoonmaak van circa € 180.000. Het contract is in 2025 nogmaals verlengd voor twee jaren.

In 2020 is een contract afgesloten met Van Happen voor het ophalen van papier- en restafval. Het is een vijfjarig contract. De jaarlijkse kosten die hiermee zijn gemoeid zijn circa € 16.500.

In 2019 heeft het LCL in Orionverband een nieuw leasecontract gesloten met Canon Nederland B.V. voor digitale kopieer- en afdruksystemen. Het contract heeft een looptijd van vijf jaar, ingaande op 1 oktober 2019. De vaste en variabele leasekosten per jaar zijn circa € 20.000.

In 2017 is de school een partnership voor onbepaalde tijd aangegaan met Kupers waarin is afgesproken dat Kupers in principe alle busvervoer verzorgen ten behoeve van alle excursies naar binnen- en buitenland. De overeenkomst is per schooljaar opzegbaar. Het jaarbedrag van dit contract is circa € 60.000.

In schooljaar 2023-2024 is de school in de brugklas gestart met digitaal onderwijs middels Bring Your Own Device. In dit verband is een contract afgesloten met The Rent Company voor het leveren van laptops. De laptops worden door de ouders bij de Rentcompany besteld. De school draagt per laptop € 75 bij. Het contract wordt telkens afgesloten voor één schooljaar.

In 2025 heeft de school, na Europese aanbesteding, een overeenkomst gesloten met OsingadeJong voor de levering van leermiddelen en dienstverlening. Het contract loopt af per 1 augustus 2029.

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten
Stichting Regionaal Samenwerkingsverband voor Passend Voortgezet Onderwijs Eindhoven en Kempenland	Stichting	Eindhoven	In het samenwerkingsverband zijn 39 scholen uit het regulier en speciaal voortgezet onderwijs uit de regio Eindhoven en Kempenland verenigd om iedere jongere een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs te bieden.

Toelichting op de staat van baten en lasten 2025

Bedragen in €

1/3

BATEN	2025		2024	
Rijksbijdragen				
Rijksbijdrage OCW	11.010.881		9.862.572	
Overige subsidies OCW	747.654		586.372	
Doorbetalen rijksbijdrage samenwerkingsverbanden	138.577		194.024	
		11.897.112		10.642.968
Overheidsbijdragen				
Overige gemeentelijke bijdragen en -subsidies		125.858		63.913
Overige baten				
Subsidies van derden	14.954		0	
Opbrengst verhuur	4.733		4.478	
Ouderbijdragen	70.863		52.296	
Vrijval voorzieningen	0		3.502	
Overige	94.331		76.319	
Totaal		184.881		136.595
Totale baten		12.207.851		10.843.476

LASTEN	2025	2024
Personeelslasten		
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	10.647.278	9.504.138
Kosten wachtgeld eigen rekening	1.276	0
Dotaties personele voorzieningen	3.617	47.427
Lasten personeel niet in loondienst	71.604	186.328
Overige personele lasten	206.983	196.603
Ontvangen vergoedingen:		
Overige uitkeringen die de personeelslasten verminderen	-95.245	-178.096
Totaal personele lasten	10.835.513	9.756.400
Afschrijvingen		
Afschrijvingen materiële vaste activa	316.437	355.527
Huisvestingslasten		
Klein onderhoud gebouwen	64.385	22.395
Energie en water	129.396	147.831
Heffingen	8.229	2.592
Overige huisvestingslasten	244.062	343.354
Totaal huisvestingslasten	446.072	516.172

LASTEN	2025		2024	
Overige lasten				
Administratie en beheer	439.912		375.322	
Inventaris en apparatuur	36.000		39.114	
Leer- en hulpmiddelen	587.975		599.270	
Overige	299.119		268.469	
Totaal overige lasten		1.363.006		1.282.175
Financiële baten en lasten				
<i>Financiële baten:</i>				
Rentebaten	61.758		173.404	
<i>Financiële lasten:</i>				
Rentelasten	0		0	
Waarderverminderingen van effecten	0		0	
Totaal financiële baten en lasten		61.758		173.404
Totale lasten		12.961.028		11.910.274
Resultaat		-691.419		-893.394

Personele bezetting in FTE per ultimo 2025

	2025	2024
Management en Directie	3,8	3,6
Onderwijzend personeel	79,7	70,3
Overige medewerkers	26,7	26,4
Totale personele bezetting in FTE	110,2	100,3

Honoraria van de accountant

	2025		2024	
Onderzoek jaarrekening + bekostigings- controle	23.702		22.385	
Andere controle-opdrachten	4.840		-	
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-		-	
Andere niet-controlediensten	-		-	
Totaal		28.542		22.385

Toelichting op de verschillen tussen realiteit en begroting 2025

**Per saldo was het resultaat 2025 € 308.169 lager dan begroot.
De belangrijkste afwijkingen betroffen globaal:**

Hoger leerlingenaantal

- Hogere personele lasten € -70.000
- Hogere kosten lesmateriaal € -70.000
- Hogere overige personele lasten
(werving, personeelgerelateerde afdrachten) € -40.000

Hogere scholingskosten

- Meer kosten voor professionalisering en coaching € -28.000

Hogere salariskosten en kosten inhuur

- CAO verhoging, langdurig zieken, hogere opbouw
persoonlijk budget € -320.000
- Hogere kosten inhuur (mede i.v. werkdrukverlichting) € -31.000

Hogere kosten huisvesting

- Hogere energiekosten € -96.000
- Hogere kosten onderhoud gebouw/klein materieel € -53.000

Lagere afschrijvingskosten

- Lagere investeringen/langere levensduur € 41.000

Hogere kosten ivm overgang naar andere systemen € -80.000

Hogere baten uit subsidies

- Hogere aanpassing basisbekostiging dan verwacht € 240.000
- Subsidie basisvaardigheden toegekend € 127.000
- Hogere bate passend onderwijs € 25.000
- Overige extra baten per saldo (Lokaal Educatieve Agenda,
Erasmus subsidie etc) € 70.000

Overig:

- Overige kleine posten € -23.000

Afwijkingen per saldo € -308.000

Voorstel resultaatbestemming 2025

Resultaat 2025 € -691.420

- Te onttrekken aan algemene reserve € -536.764
- Te onttrekken aan de publ. bestemmingsreserve
onderwijskwaliteit € -152.561
- Te onttrekken aan private bestemmingsreserve
ouderbijdragen € -2.095

Gebeurtenissen na balansdatum

Er is geen sprake van gebeurtenissen na balansdatum die belangrijke financiële gevolgen hebben voor de Stichting.

WNT verantwoording 2025 Lorentz Casimir Lyceum

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op het LCL.

Het voor het LCL toepasselijke bezoldigingsmaximum in 2025 is € 175.000. (bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse C). Complexiteitspunten per criterium:

- driejaarsgemiddelde totale baten, aantal complexiteitspunten = 4;
- driejaarsgemiddelde aantal leerlingen, aantal complexiteitspunten = 1;
- gewogen aantal onderwijssoorten, aantal complexiteitspunten = 2.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

- #### 1a.
- Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling.

Gegevens 2025	R.H.J.H. van Velthoven
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functieervulling in 2025	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 143.805,29
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 23.318,16
<i>Subtotaal</i>	€ 167.123,45
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 175.000,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	€ 167.123,45
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2024	R.H.J.H. van Velthoven
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functieervulling in 2024	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 134.420,96
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.469,56
<i>Subtotaal</i>	€ 155.890,52
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 166.000,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	€ 155.890,52

Gegevens 2025	A.T.G. van Dijk-Colen	H.P.J. Berkvens	R.A.L.M. Matheusen	M.A.H. Smits	R.P.A. Verleisdonk
Functiegegevens²	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/09 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging ³	€ 3.902,00	€ 3.253,00	€ 3.253,00	€ 3.253,00	€ 3.253,00
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€ 26.250,00	€ 17.500,00	€ 17.500,00	€ 17.500,00	€ 17.500,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ⁵	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging	€ 3.902,00	€ 3.253,00	€ 3.253,00	€ 3.253,00	€ 3.253,00
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁶	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2024	J.E. Blankevoort	A.T.G. van Dijk-Colen	H.P.J. Berkvens	R.A.L.M. Matheusen	R.P.A. Verleisdonk
Functiegegevens²	Voorzitter	Lid 01/01 - 31/08 Voorzitter 01/09 - 31/12	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/08	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	15/03 - 31/12	15/11 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging ³	€ 3.795,00	€ 3.164,00	€ 3.164,00	€ 1.055,00	€ 3.164,00
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€ 24.900,00	€ 16.600,00	€ 16.600,00	€ 5.548,49	€ 16.600,00

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Opmaak jaarrekening: 18 mei 2026

Vaststelling jaarrekening: 24 juni 2026

Datum:

Bestuurder

Raad van Toezicht

Raad van Toezicht

Raad van Toezicht

Raad van Toezicht

Raad van Toezicht

Overige gegevens

Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling: Stichting Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs Eindhoven (afgekort ABVOE)

Adres: Celebeslaan 20

Postcode/plaats: 5641 AG EINDHOVEN

Telefoon: 020-2909420

E-mail: school@lcl.nl

Website: www.lcl.nl

Bestuursnummer: 40232

Contactpersoon: Joyce Bouwens

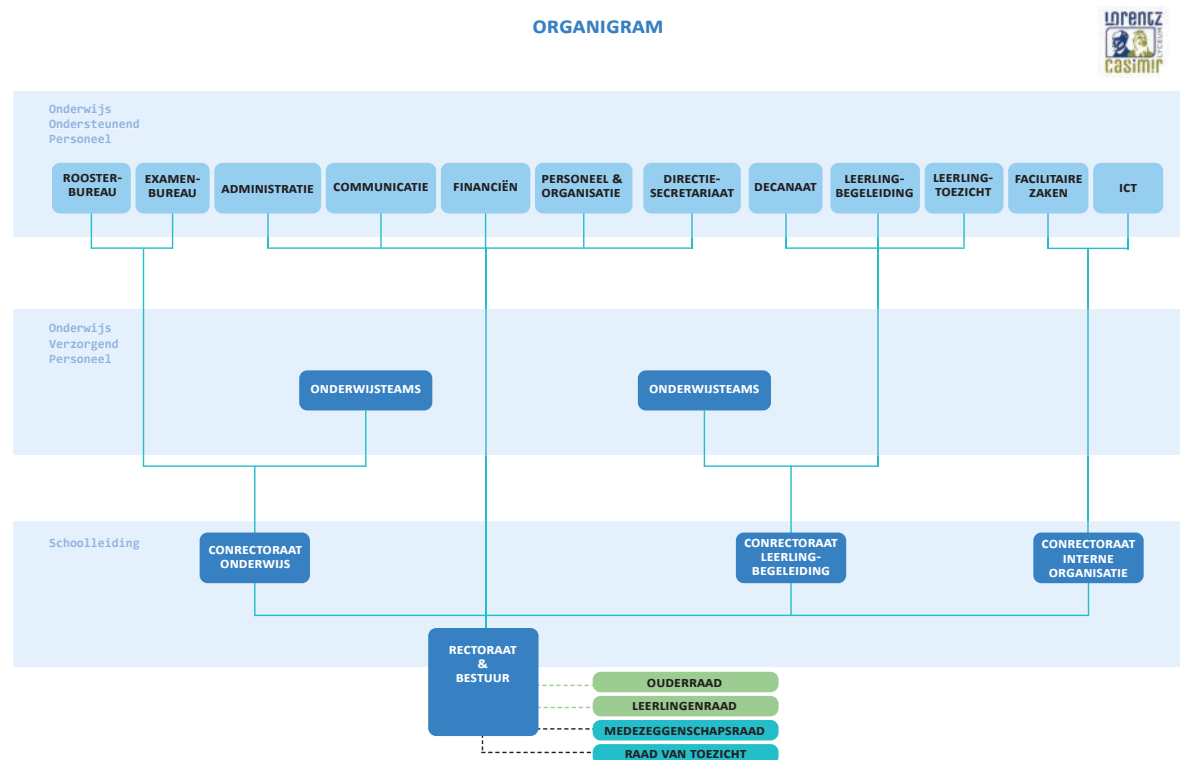
Telefoon: 040-2909420

E-mail: bouwens.j@lcl.nl

Brinnummer: 25KX

Naam school: Lorentz Casimir Lyceum

Sector: VO (havo-vwo)



Accountantsverklaring